

**DAMPAK SISTEM PEMBAYARAN UPAH TERHADAP PENDAPATAN
KARYAWAN PT. MOPOLI RAYA KANTOR CABANG
AFDILING ALUE TEH KEC. BIREM BAYEUN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Islam Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana (S1)**



Oleh :

EVI SUHARNITA
NIM : 4032016023

**JURUSAN MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN)LANGSA
2020M**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**DAMPAK SISTEM PEMBAYARAN UPAH TERHADAP PENDAPATAN
KARYAWAN PT. MOPOLI RAYA KANTOR CABANG
AFDILING ALUE TEH KEC.BIREM BAYEUN**

Diajukan Oleh :

EVI SUHARNITA

NIM : 4032016023

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Progam Studi Manajemen Keuangan Syariah


Langsa, 15 November 2021

PEMBIMBING I



Abdi Hamid, MA
NIP. 197307312008011007


PEMBIMBING II



Rifyal Dahlawy Chalil, SEI., M.Sc
NIP. 198709132019031005

MENGETAHUI

Ketua jurusan manajemen keuangan syariah



M. YAHYA, SE., M.SE.M.M
NIP. 196512311999051001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Dampak Sistem Pembayaran Upah Terhadap Pendapatan Karyawan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun” Evi Suharnita, NIM 4032016023 Program Studi Manajemen Keuangan Syariah telah dimunaqasahkan dalam Sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 21 Oktober 20201 Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah.

Langsa, 15 November 2021


Panitia Sidang Munaqasah

Program Studi Manajemen Keuangan Syariah IAIN Langsa

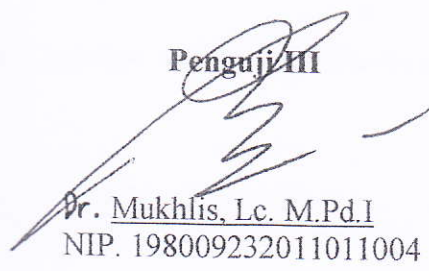
Penguji I


Abdul Hamid, MA
NIP. 197307312008011007


Penguji II


Rifyal Dahlawy Chalil, M.Sc
NIP. 198709132019031005

Penguji III


Dr. Mukhlis, Lc. M.Pd.I
NIP. 198009232011011004

Penguji IV


Mutia Sumarni, MM
NIDN. 2007078805

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Langsa



Dr. Iskandar, M. CL
NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Evi Suharnita

NIM : 4032016023

Jurusan : Manajemen Keuangan Syariah

Judul Skripsi : Dampak Sistem Pembayaran Upah Terhadap Pendapatan Karyawan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat terbukti bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Langsa, 30 Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan



Evi Suharnita

NIM. 4032016023

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang layak dilantunkan kecuali memuji dan memuja zat yang menggenggam alam semesta ini beserta isinya. Yakni Allah SWT, karena dengan petunjuknya saya bisa berinovasi tiada henti dalam menyelesaikan skripsi ini dihujani dengan petir-petir hidayah yang mampu menghancurkan sifat malas yang membelenggu. Shalawat dan salam semoga sampai pada sang revolusioner sejati, Nabi Muhammad SAW.

Alhamdulillah dengan rahmat Allah Yang Maha Esa, penulis dapat menyelesaikan sebuah skripsi dengan judul Dampak Sistem Pembayaran Upah Karyawan Terhadap Pendapat PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun. Penyusun skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Keuangan Syariah.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada hingganya kepada:

1. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tiada taranya kepada kedua orang tua yang sangat penulis sayangi dan penulis cintai yang telah mendidik, merawat dan membesarkan penulis dengan sangat baik. Terima kasih atas do'a dan motivasi yang tiada hentinya mengiringi setiap langkah kaki penulis dimanapun penulis berada.

2. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA selaku rektor IAIN Langsa.
3. Dekan Fakultas FEBI yaitu Bapak Dr. Iskandar, MCL dan ketua jurusan Manajemen Keuangan Syariah M. Yahya, S.E.,M.Si.,M.M
4. Bapak Abdul Hamid, MA selaku pembimbing I dan bapak Rifyal Dahlawy Chalil., SEI., M.Sc selaku pembimbing II.
5. Bapak Abdul Hamid, MA selaku Penasehat Akademik penulis yang telah banyak membantu dan memberi motivasi serta nasehat bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
6. Para dosen dan seluruh karyawan serta staf Pegawai fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa atas bantuan yang diberikan selama penulis mmengikuti studi.

Atas segala bantuan, kebaikan dan sumbangsih semua pihak, penulis mendo'akan semoga Allah SWT menjadikan amal ibadah dan pahala yang berlipat ganda. Akhirnya penulis menyerahkan kepada Allah SWT, dengan harapan semoga skripsi ini akan bermanfaat hendaknya kepada penulis khususnya dan kepada para pembaca umumnya.

Amim yarabbal 'alamin

Langsa, 01 November 2020

Penulis

EVI SUHARNITA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
ABSTRAK	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.5. Penjelasan Istilah.....	8
1.6. Kerangka Teori.....	11
1.7. Penelitian Terdahulu	13
1.8. Sistematika Pembahasan	16
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Sistem Upah	17
2.1.1 Pengertian Sistem Upah	17
2.1.2 Jenis-jenis Upah	20
2.1.3 Syarat-syarat Upah	27
2.1.4 SistemUpah di Indonesia.....	27
2.1.5 Perbedaan Tingkat Upah	28
2.2 Karyawan	32
2.2.1 Pengertian Karyawan	32
2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan	34
2.2.3 Kriteria-kriteria Kinerja.....	34
2.2.4 Jenis-jenis Karyawan.....	37
2.2.5 Fungsi dan Peranan Karyawan	38
2.2.6 Kewajiban-kewajiban Karyawan	39
2.2.7 Komunikasi Karyawan	40
2.2.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.....	41
2.2.9 Penilaian Kinerja	45
2.2.10 Tujuan Penilaian Kerja	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	48
3.2 Pendekatan Penelitian	48
3.3 Sumber Data Penelitian.....	49
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data	52

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL ANALISIS

4.1 Gambaran Umum PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun	55
4.4.1 Sejarah PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun	55
4.4.2 Uraian Pekerjaan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun	56
4.2 Proses Penetapan Upah Karyawan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun	61
4.3 Dampak Pembayaran Upah Terhadap Pendapatan dan kinerja Karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun	65
4.4 Analisis Penelitian.....	68

BAB VPENUTUP

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran-saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	-----------

ABSTRAK

Pembayaran upah karyawan atau pekerja merupakan bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan oleh majikan kepada karyawan yang bersifat finansial. Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi atau usaha perusahaan tersebut. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana proses penetapan pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun, dan Bagaimana dampak pembayaran upah terhadap pendapatan karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) yang dalam pengumpulan data dilakukan secara langsung dari lokasi penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penetapan pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun berdasarkan perjanjian kontrak bekerja yaitu menggunakan sistem borongan tetapi mereka memberikan upah karyawan sebulan sekali dengan lancar tanpa tunggakan begitu juga dengan karyawan dinas. Upah ditetapkan berbeda-beda antara satu dengan lainnya, sesuai dengan ketentuan jabatan masing-masing. Dampak pembayaran upah terhadap pendapatan karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun yaitu akibat keterlambatan pembayaran upah, kinerja karyawan menjadi menurun sehingga karyawan tidak menunjukkan kemampuan dalam bekerja serta rendahnya semangat kerja. Oleh sebab itu dari dampak sistem pembayaran upah karyawan yang terlambat dibayar, para karyawan melakukan aksi mogok kerja dan dampak terhadap pendapatan PT. Mopoli Raya yaitu tidak ada yang melakukan perawatan tanaman dan pekerjaan-pekerjaan lainnya sehingga hasil panenpun semakin menurun.

Kata kunci: *Dampak system pembayaran upah, Karyawan, Pendapatan.*

ABSTRACT

Payment of employee or worker wages is a form of compensation in the form of a salary given by the employer to employees who are financial in nature. Because the salary received by employees functions as a support for their survival, namely to fulfill clothing, food, shelter, education and others. Whereas for companies, the wages given to employees serve as a guarantee for the continuity of the company's production or business. As for the problem in this research, namely: How is the process of determining the payment of employee wages at PT. Mopoli Raya Branch Office AfdilingAlueTehKec. BiremBayeun, and How is the impact of wage payments on employee income at PT. Mopoli Raya Branch Office AfdilingAlueTehKec. BiremBayeun. The research method used is field research (field research) in which data collection is carried out directly from the research location. This research is a qualitative research with data collection methods, namely observation, interviews, and documentation. The results showed that the process of determining the payment of employee wages at PT. Mopoli Raya Branch Office AfdilingAlueTehKec. BiremBayeun is based on a work contract agreement, namely using a wholesale system, but they provide employees wages once a month smoothly without arrears as well as official employees. Wages are set differently from one another, according to the terms of each position. The impact of wage payments on employee income at PT. Mopoli Raya Branch Office AfdilingAlueTehKec. BiremBayeun, namely due to late payment of wages, employee performance has decreased so that employees do not show ability at work and low morale. Therefore, from the impact of the late payment system for employees' wages, the employees went on strike and the impact on the income of PT. Mopoli Raya, that is, no one takes care of plants and other jobs so that the harvest is decreasing.

Keywords: *Impact of the wage payment system, employees, income.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, alat-alat produksi, metode dan pasar.¹Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah upah atau gaji.²

Pembayaran upah karyawan atau pekerja merupakan bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.³Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan

¹ Wursanto, *Manajemen Kepegawaian I*, (Yogyakarta : Kanisius, 1989), h.1.

²Veithzal Rivai, *Ella Jauvani Sagala,Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 758.

³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), h. 130.

bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi atau usaha perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan si pekerja tersebut dan pekerja harus bekerja secara profesional. Manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut telah dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu:

مَا فِئْتِكُمْ وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسِيرَى أَعْمَلُوا وَقُلِ
 تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

Artinya:

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105).”⁴

Tafsir dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberikan ganjaran terhadap amal-amal itu, sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan, upah atau kompensasi. Lebih jauh surat Al-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan untuk bekerja dan Allah SWT pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Hal yang paling unik dari ayat ini adalah penegasan Allah SWT bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah

⁴Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah Indonesia*, (Jakarta: PT. Sari Agung, 2001), h. 373.

benar.⁵ Dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan.⁶

Adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai syari'at Islam serta kerjasama yang bersifat saling tolong menolong layaknya antara majikan dan buruh, sehingga dalam sebuah pekerjaan tidak ada pihak yang dirugikan.⁷

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup

⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), h. 27.

⁶Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara*, Jilid II, (Yogyakarta : Irtikaz, 2016), h. 284.

⁷*Ibid*, h. 285.

termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Sebuah negara Islam sebagai wakil Allah dimuka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada dibawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.⁸

Proses pembayaran upah oleh PT. Mopoli Raya harus tepat waktu namun praktik sistem pengupahan atau penggajian yang kurang tepat ataupun kurang sesuai dengan aturan sehingga muncullah berbagai permasalahan yang terkadang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para buruh atau karyawan hal tersebut bertolak belakang dengan apa yang dijelaskan Islam bahwa dalam memakai tenaga seseorang terlebih dahulu ditentukan mengenai bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis usahanya dijelaskan dan waktu pembayaran upahnya pun harus jelas ditetapkan. Dengan demikian tidak ada pihak yang akan dirugikan dikemudian hari.⁹ PT. Mopoli Raya terlambat membayar upah karyawan selama dua hingga tiga bulan. Oleh sebab itu banyak karyawan yang kesulitan ekonomi sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan primer maupun sekundernya baik konsumsi pangan maupun non pangan. Adapun dalam Undang-undang Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan pasal 19

⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995) h. 365

⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Manajemen Syari'ah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 108.

disebutkan bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu, dan pada pasal 20 dikatakan bahwa upah pekerja atau buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah,¹⁰ nyatanya sistem pembayaran upah di PT Mopoli Raya sering terlambat.

Pada dasarnya para karyawan harus bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada. Karyawan harus memiliki kinerja yang baik dan disiplin dalam bekerja di suatu perusahaan, namun karyawan sering terlambat datang bekerja dikarenakan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan kinerjanya juga menurun akibat dari PT. Mopoli Raya telat membayar upah pada karyawan. Manajer harus mengatur meningkatkan kemampuan karyawan, agar karyawan lebih giat bekerja di PT. Mopoli Raya supaya meningkatkan hasil panen kelapa sawit perusahaan itu, namun tidak ada motivasi dalam bekerja karena muncul masalah ekonomi yang dirasakan karyawan.

PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun, terdapat kendala di antaranya pembibitan baru, literasi keuangan, harga CPO murah atau banyak penurunan, penghasilan dilapangan berkurang karena kurang perawatan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pembayaran upah karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti dengan judul **“Dampak Sistem Pembayaran Upah Terhadap**

¹⁰Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Pendapatan Karyawan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec.Birem Bayeun.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Keterlambatan pembayaran upah di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec.Birem Bayeun.
2. Kinerja karyawan menjadi menurun, tidak menunjukkan kemampuan dalam bekerja serta rendahnya disiplin dalam bekerja.
3. Motivasi dalam bekerja tidak muncul karena alasan kebutuhan ekonomis dalam bentuk uang belum dirasakan oleh karyawan.
4. Pada masalah kemampuan, penulis menemukan masih adanya para karyawan yang belum mampu meningkatkan perawatan pada penanaman, khususnya dalam pendataan, pelaporan dan sistem akuntansi.
5. Sedangkan masalah disiplin kerja, karyawan sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja untuk melakukan pekerjaan pribadi, seperti mencari tambahan penghasilan di luar pekerjaan. Hal ini tentu mengganggu kinerjanya selama karyawan masih bersangkutan pada instansi tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses penetapan pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec.Birem Bayeun?

2. Bagaimana dampak pembayaran upah terhadap pendapatan karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses penetapan pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun.
2. Untuk mengetahui dampak pembayaran upah terhadap pendapatan karyawan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pengetahuan mengenai bisnis yang sesuai dengan syariah khususnya dalam hal sistem pembayaran upah.
2. Memberikan pengetahuan masyarakat mengenai sistem pembayaran upah karyawan, selain itu juga menjadi masukan dan pertimbangan bagi para pemilik PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun dalam memberikan upah yang wajar sesuai dengan hukum yang berlaku.
3. Melengkapi sebagian tugas guna memperoleh gelar sarjana di IAIN Langsa.

1.5 Penjelasan Istilah

1. Dampak

Pengertian dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.¹¹

Dampak secara sederhana bisa diartikan sebagai pengaruh atau akibat. Dalam setiap keputusan yang diambil oleh seorang atasan biasanya mempunyai dampak tersendiri, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Dampak juga bisa merupakan proses lanjutan dari sebuah pelaksanaan pengawasan internal. Seorang pemimpin yang handal sudah selayaknya bisa memprediksi jenis dampak yang akan terjadi atas sebuah keputusan yang akan diambil.¹²

2. Sistem pembayaran

Sistem pembayaran terdiri dari dua kata yaitu sistem dan pembayaran. Sistem pembayaran adalah suatu cara yang disepakati untuk mentransfer suatu nilai (value) antara pembeli dengan penjual dalam suatu transaksi.¹³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1999 Tentang Bank Indonesia

¹¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 592.

¹² Ida s. Widayanti, *Mendidik Karakter dengan Karakter*, (Jakarta: Arga Tilanta ESQ Leadership Center, 2016), h. 185.

¹³Kusnul Latifah, Sistem Pembayaran dan Alat Pembayaran, (online) https://www.academia.edu/11312926/SISTEM_PEMBAYARAN_and_Alal_Pembayaran, diakses tanggal 27 April 2019.

menyebutkan bahwa sistem pembayaran adalah suatu sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga, dan mekanisme, yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi.¹⁴

3. Upah

Pemerintahan Peraturan Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau bahkan dilakukan.¹⁵ Pengertian upah dalam penelitian ini adalah gaji yang dibayarkan oleh pemilik usaha kepada karyawan.

4. Karyawan

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶ Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

¹⁴Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1999 Tentang Bank Indonesia Pasal 1 Poin keenam.

¹⁵Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 1 poin pertama.

¹⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja.

5. PT. Mopoli Raya

PT. Mopoli Raya merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahannya. Sejak pendiriannya, PT. Mopoli Raya terus berkembang dan berkembang. Hal ini dapat dilihat dari areal perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya dan anak-anak perusahaannya yang semakin luas. Areal perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya dan anak-anak perusahaannya tersebar di 2 (dua) Provinsi yaitu di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam tepatnya di kabupaten Aceh Timur, Aceh Barat, dan Aceh Selatan serta di Provinsi Sumatera Utara tepatnya di Kabupaten Langkat.¹⁷

1.6 Kerangka Teori

Upah dapat diartikan sebagai hak yang diterima oleh pekerja berupa imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang terhadap perusahaan berdasarkan kesepakatan, perjanjian kerja dan peraturan.¹⁸

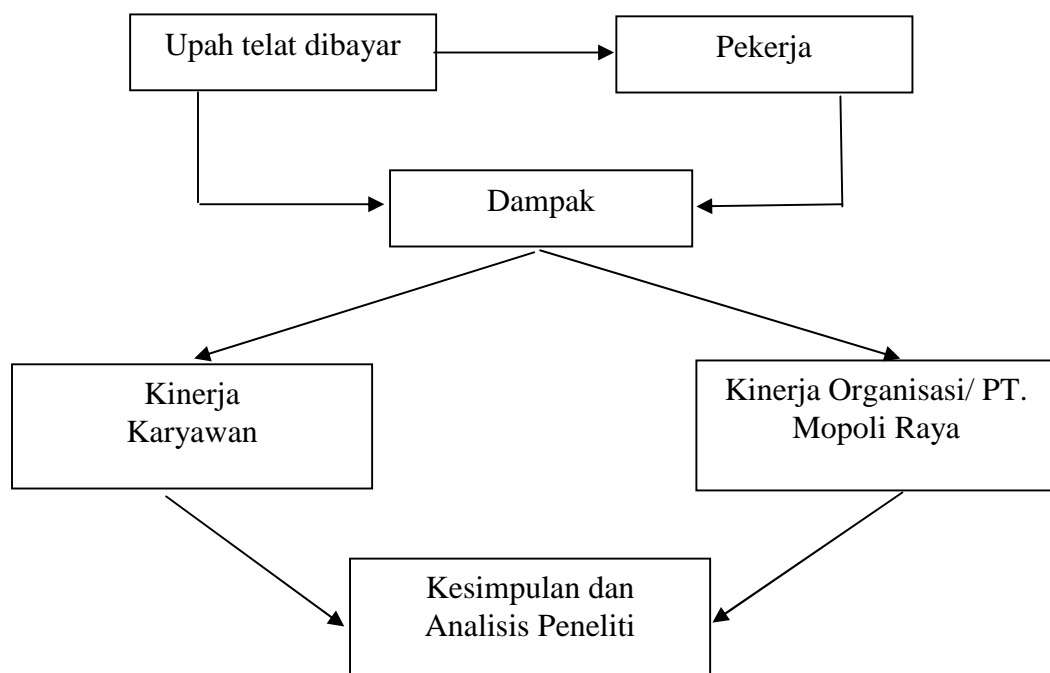
Penelitian ini membahas tentang dampak sistem pembayaran upah karyawan terhadap PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun dengan menggunakan teori neo klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah

¹⁷<https://www.beritasatu.com/ekonomi/326984/cpo-mopoli-raja-dari-kawasan-legal>, diakses tanggal 03 Juni 2019.

¹⁸T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), h. 211.

karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Teori produktifitas marginal menyatakan bahwa biaya produksi tambahan yang dibayarkan kepada faktor produksi itu sama dengan hasil penjualan tambahan yang diperoleh dari produksi tambahan yang diciptakan oleh faktor produksi tersebut.¹⁹

Besarnya anggaran perusahaan adalah terbatas, karena itu harus digunakan secara efisien. Efisiensi anggaran akan dicapai apabila dengan anggaran tertentu diperoleh *output* yang maksimum. Untuk memaksimalkan *output*, perusahaan menghadapi kendala anggaran yang jumlahnya sudah tertentu, harga *input* dan jumlahnya sudah tertentu pula.



Gambar 1.1
Skema Kerangka Berfikir

¹⁹ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 331.

Jika kewajiban dari pekerja sudah dipenuhi kepada majikan, maka untuk itu hak pekerja tidak boleh diabaikan tanpa memberikan gaji sesuai waktu yang dijanjikan untuk memenuhi haknya sebagai pekerja. Sepanjang ia tidak menyalahi mengerjakan pekerjaan yang diwajibkan kepadanya karena ia disewa sebagai pekerja, serta diberi gaji. Pekerja berhak mendapatkan bayaran gaji secara penuh walau terpaksa terjadi penundaan waktu pembayaran gaji. Namun tidak boleh dikurangi dari jumlah yang diperjanjikan.²⁰

Menurut para fuqaha, pembayaran ijarah adalah sesuatu yang harus disegerakan. Seorang majikan tidak boleh menunda atau melambat-lambatkan penunaian ijarah. Hal ini berdalil dengan hadis dari Abdullah bin Umar RA bahwasanya Rasulullah SAW bersabda yang artinya, “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR Ibnu Majah).²¹

Pekerja yang dalam akad (kontrak kerja) digaji bulanan, maka di akhir bulan harus segera dibayarkan gajinya. Demikian juga pekerja harian, setelah selesai ia bekerja sehari itu, gajinya harus dibayarkan. Rasulullah SAW mengibaratkan jarak waktu pemberian upah dan selesainya pekerjaan dengan keringat. Jangan sampai keringatnya mengering, artinya sesegera mungkin setelah ia menyelesaikan pekerjaannya. Tidak menunggu esok, apalagi lusa. Banyak hal dilakukan pihak perusahaan untuk mengakali penunaian gaji para karyawannya.²²

²⁰Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), h. 203.

²¹Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husein, (Jakarta: Rabbani Press, 1997), h. 405.

²²Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, Terj. Redaksi Al-Azhar Press, (Bogor: Al-Azhar Press, 2009), h. 102.

1.7 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa judul penelitian yang sudah penulis baca sebagai pembandingan antara lain:

Tabel 1. Penelitian-penelitian Terdahulu

Nama (Judul Penelitian)	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Wisnu Pamungkas, (Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajungan Purbalingga),2012.	Metode penelitian yang digunakan adalah Pendekatan Kualitatif. Jenis Penelitian yaitu penelitian deskriptif.	Kehadiran tenaga kerja dan keluar masuk tenaga kerja, akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan tingkat keuntungan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya dengan tepat sesuai dengan volume.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaan: Penelitian ini sama-sama membahas tentang upah. ➤ Perbedaan: Peneliti Wisnu Pamungkas membahas tentang kaitan upah dengan kinerja, sedangkan penelitian ini membahas tentang sistem upah pada karyawan.
Eni Maftukhatul Ma'rifah (Manajemen Sistem Pengupahan Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap	Metode pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan wawancara secara langsung dan observasi.	Untuk menghargai kerja keras para karyawan, pemilik pabrik memberikan upah yang sesuai dengan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaan: Penelitian ini sama-sama membahas tentang sistem upah. ➤ Perbedaan: Peneliti Eni Maftukhatul Ma'rifah

<p>Perspektif Ekonomi Islam),2014</p>		<p>apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan tersebut. Upah yang diterima dipabrik ini yaitu berdasarkan sistem upah harian dan borongan.</p>	<p>membahas tentang upah yang diberikan masih dibawah UMR kabupaten, sedangkan penelitian ini membahas upah yang diberikan sudah lewat waktu yang telah ditentukan.</p>
<p>Ahmad Fathur Rizqi, (Sistem Pengupahan Buruh Jahit Di Konveksi Jazza Desa Jajarwayang Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan Dalam Perspektif Hukum Islam),2013.</p>	<p>Penelitian ini merupakan <i>field research</i> atau penelitian lapangan, yaitu penelitian dengan data yang diperoleh dari kegiatan lapangan.</p>	<p>Upah ditetapkan berdasarkan prestasi kerja yaitu kuantitas, kualitas dan loyalitas yang diukur berdasarkan kinerja pekerja.</p>	<p>➤ Persamaan: Penelitian ini sama-sama membahas tentang upah karyawan. ➤ Perbedaan:Peneliti Ahmad Fathur Rizqi membahas tentang penerapan upah berdasarkan prestasi kerja yang diukur dengan berdasarkan kinerja pekerja, sedangkan penelitian ini membahas tentang penentuan upah berdasarkan sistem upah yang sudah disepakati antara pekerja dan pemberi kerja.</p>
<p>Rohimah, Nalisis Sistem Upah Dan</p>	<p>Jenis penelitian ini yaitu kualitatif. Sumber data penelitian ini</p>	<p>Sistem upah di Pabrik Tahu Desa</p>	<p>➤ Persamaan: Penelitian Rohimah</p>

<p>Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling), 2017.</p>	<p>adalah data primer dan data sekunder.</p>	<p>Sumber Rejo dapat dikatakan sudah baik, mekanisme dalam sistem upah didasarkan menurut hasil dari produksi. Secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip dalam ketentuan syariat ekonomi Islam.</p>	<p>dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang sistem upah.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Perbedaan: Sistem upah yang dijalankan di pabrik tahu Bandung sesuai dengan ekonomi Islam, sedangkan penelitian penulis belum menemui bahwa sesuai dengan ekonomi Islam.
<p>Teguh Triantoro, Sistem Upah Buruh Pada Pk. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok Dalam Perspektif Ekonomi Islam, 2016.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.</p>	<p>Penerapan sistem upah buruh pada PK. Rimba Sari menggunakan dua sistem upah, yaitu upah harian dan borongan. Upah yang diterima buruh juga telah sesuai dengan prinsip Islam, hal ini dapat dilihat dari PK. Rimba Sari yang memberikan upah sebesar Rp 1.375.000,-</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaan: meneliti tentang permasalahan sistem upah yang diterapkan pada suatu perusahaan atau usaha. ➤ Perbedaan: Penelitian Teguh Triantoro meneliti pada PK. Rimba Sari menggunakan dua sistem upah, yaitu upah harian dan borongan, sedangkan penelitian penulis di PT. Mopoli Raya menerapkan sistem upah bulanan.

		sampai Rp. 1.750.000,- perbulan, hal tersebut telah sesuai dengan standar UMK Kabupaten Banyumas tahun 2016.	
--	--	--	--

1.8Sistematika Pembahasan

Penelitian ini secara keseluruhan akan mencakup empat bab, yang masing masing akan disusun secara sistematis sebagai berikut:

Bab I, merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, kerangka teori, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab II, landasan teori yaitu pengertian sistem upah, jenis-jenis upah bentuk upah, syarat-syarat upah, sistem upah di Indonesia, dan perbedaan tingkat upah.

Bab III, gambaran umum, proses penetapan pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec.Birem Bayeun, dampak pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec.Birem Bayeun, dan analisis penelitian.

Bab IV, merupakan kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Upah

2.1.1 Pengertian Sistem Upah

Pengertian sistem upah (*ujrah*); Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.¹ Sistem upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Dalam pandangan Islam, upah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*. Menurut bahasa, *ujrah* berarti upah.

Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (اجرة) atau *ijarah*(اجارة) atau *ajaarah* (اجارة) dan yang fasih adalah *ijarah*, yakni masdar *sami* dari *fiilijara* (اجر) dan ini menurut pendapat yang sah.² Secara etimologis *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajrun* yang arti menurut bahasanya ialah *al-Iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya adalah ganti dan upah.³ Sedangkan menurut istilahnya upah adalah pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1320.

² Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, (Yogyakarta : Multi Karya Grafika, 1998), h. 29.

³ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), h. 350.

diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya.⁴ Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada karyawan yang pekerjaannya berpindah-pindah.⁵ Didalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga didalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah.⁶

Upah diberikan kepada para tenaga kerja atau karyawan sebagai balas jasa yang diberikanya kepada pengusaha atau majikan yang memperkerjakanya. Menurut Afzalur Rahman upah merupakan pemberian sebagian harta dari tenaga pekerja yang dibayarkan atas jasanya dalam berproduksi.⁷ Sedangkan menurut Rachmat Syafei dalam fiqih muamalah *Ijarah* adalah بيع المنفعة menjual manfaat.⁸ Bila di atas disinggung ujarah/upah berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, maka pada garis besarnya *ijarah* itu terdiri atas:

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu, seperti rumah, mobil, pakaian dan lain-lain.
2. Pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (*nafs*), seperti seorang pelayan.⁹

⁴*Ibid.*

⁵*Ibid.*, h. 351

⁶*Ibid.*

⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti. Wakaf, 1995), h. 361.

⁸ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 121.

⁹ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012) 175-176.

Menurut pandangan para ekonomi dunia, pengertian upah adalah:¹⁰

- a. Menurut Hasibuan, upah merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan-perusahaan dan mengharapkan upah yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja dari tenaga kerja, sehingga nilai prestasi tenaga kerja harus lebih besar dari upah yang dibayarkan perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan pun terjamin.
- b. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, upah merupakan sesuatu yang dipentingkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan upah yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanannya.
- c. Menurut Gary Dessler, upah tenaga kerja adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja yang timbul dari perkerjaan tenaga kerja itu sendiri.
- d. Upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatupersetujuan Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.¹¹

¹⁰ Priyonggo Suseno dan Heri Sudarsono, *Istilah-Istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), h.77.

¹¹ Manullang, *Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), h. 163.

- e. Muhammad dalam bukunya menjelaskan bahwa secara definitif bagi hasil/profit sharing diartikan sebagai distribusi dari berbagai bagian laba pada para pegawai dari suatu perusahaan.

Dari beberapa pengertian upah di atas, meskipun berbeda-beda termnya, tetapi maksudnya sama, yaitu pengganti atas jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedangkan bentuk upah bermacam-macam dari beberapa ulasan di atas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. Dengan kata lain, tidak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus-menerus atau dalam jangka waktu yang tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai.

2.1.2 Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut:¹²

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian.

2. Upah Nyata

¹² Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 70.

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/buruh yang berhak.

3. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya.

5. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Cara Pembayaran Upah Dalam islam jika ijarah itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Cara pembayaran upah secara yuridis wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dari pengaturan tersebut diketahui bagaimana cara pembayaran upah dilakukan. Berdasarkan praktik di lapangan, cara

pembayaran terbagi dua macam, yaitu menurut waktu pembayaran dan tempat pembayaran. Menurut waktu pembayaran, terbagi :

1. Upah Bulanan

Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan dan awal bulan berikutnya. Jadi upah dibayarkan sebulan sekali.

2. Upah Mingguan

Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali kesepakatan kedua pihak. Menurut tempat pembayaran, terbagi sebagai berikut:

- a. Di kantor perusahaan, yang umumnya disepakati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja.
- b. Di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar-pencar.

Menurut Rietveld, jenis-jenis pemberian upah dibedakan menjadi:

1. Upah menurut waktu (sistem ini menjadikan pekerja mendapatkan upah menurut waktu ia menyediakan kapasitas kerjanya).
2. Upah menurut kesatuan hasil (disini tidak dibayar atas dasar lamanya kerja, melainkan atas dasar prestasi yang dihasilkan).

3. Gainsharing system (sistem yang lama atau sistem yang tidak berdasar pada ilmu pengetahuan atau sistem premi yang berdasar ilmu pengetahuan).
4. Profit sharing (menghadapi profit sharing jika para pekerja mendapatkan suatu bagian dari keuntungan).
5. Skala upah meluncur (dalam hal ini maka orang mengubah-ubah upah, misalnya sesuai dengan perubahan harga pendapatan dari barang hasil).¹³

2.1.3 Bentuk Upah

Gaji umumnya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja pekerja upahan, walaupun pada kenyataannya sering tidak demikian. Sedangkan upah dalam teori ekonomi konvensional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.¹⁴ Dalam hal ini, upah lebih dipandang sebagai balas jasa kepada pekerja kasar yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Pembayarannya pun biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Kala sekarang kitab-kitab fiqih selalu menerjemahkan kata *ujarah* dengan “sewa-menyewa”, maka hal tersebut sebenarnya jangan lantas diartikan dengan menyewa suatu barang untuk diambil

¹³ J.C Rietveld, *Ilmu Ekonomi Perusahaan*, Terj. I. Sumarsono, (Jakarta: Ichtiar, 1960), h. 61.

¹⁴ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), h. 25.

manfaatnya saja, tetapi harus pula dapat dipahami dalam arti yang luas. *Ijarah* ada dua macam:¹⁵

1. *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
2. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *Ijarah* bagian ini objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang. Adapun pendapat lainnya mengemukakan bahwa *ijarah* berasal darikata *al-ajru* yang berarti *al-iwadlu* (ganti). Dengan sendirinya, lafaz *al-tsawab* (pahala) bisa dikaitkan dengan upah. Mengingat, *al-tsawab* merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik. *Ijarah* atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaganya). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut *Ujrah*.

Dengan demikian yang membedakan upah dan gaji dilihat dari sisi jenis pekerjaan dan teknis pembayarannya. Dalam upah lebih kepada pekerjaan kasar yang mengandalkan fisik dengan pembayarannya berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikannya. Sedangkan gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan keahlian tertentu yang pembayarannya ditetapkan berdasarkan waktu tertentu. Hal-hal yang terkait dengan upah itu sendiri yaitu:¹⁶

1. Upah bersih: Merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.

¹⁵ Ahmad Wardj Muslich, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 329.

¹⁶ *Ibid*, h. 330.

2. Upah borongan: Merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan.
3. Upah harian: Merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.
4. Upah lembur: Merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja resmi yang telah ditetapkan atau padahari libur resmi.¹⁷
5. Upah minimum: Merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.
6. Upah wajar: Merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.

Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut.¹⁸

1. Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

¹⁷F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah...*, h. 35.

¹⁸*Ibid*, h. 36.

2. Upah menurut hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

3. Upah premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien. Dari sistem penetapan upah di atas, ada beberapa acuan yang menjadi pedoman dalam menentukan tingkat upah.¹⁹ Adapun acuan tersebut adalah sebagai berikut:²⁰

a. Kebutuhan Hidup Minimum

Acuan penentuan tingkat upah dapat dipergunakan, misalnya nilai kebutuhan hidup minimum pekerja. Untuk menentukan nilai kebutuhan hidup minimum sebulan bagi seseorang dapat dilakukan suatu survei.

b. Upah Minimum Propinsi

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan Upah Minimum

¹⁹ Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), dari situ <http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalamumkmusaha-mikro-kecil-dan-menengah> diakses tanggal 14 Juni 2011.

²⁰Sohari Sahrani, *Fikih Muamalah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), h.187.

Propinsi (UMP) yang pelaksanaannya dilakukan oleh keputusan Gubernur Propinsi dari masing-masing daerah. Upah minimum tersebut merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap bagi pekerja yang waktu kerjanya 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Besarnya upah minimum tersebut dari waktu ke waktu tentu akan selalu disesuaikan dengan keadaan ekonomi pada umumnya.²¹

2.1.4 Syarat-syarat Upah

Syarat-syarat tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Jelasnya pekerjaan yang harus dikerjakan.
2. Pekerjaannya tidak melanggar ajaran Islam.²²
3. Jelasnya upah atau imbalan yang akan diterima oleh pihak kedua. Rukun dan syarat ijarah dalam Islam adalah *mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan aqad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap dalam melakukan *tassaruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai.²³

2.1.5 Sistem Upah Di Indonesia

1. Upah menurut waktu adalah upah yang besarnya didasarkan pada lamanya bekerja (per jam, per minggu, per bulan).

²¹*Ibid*, h.187.

²² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2002),h. 108.

²³*Ibid*, h. 117.

2. Upah menurut satuan hasil adalah upah yang besarnya berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja (per potong, per barang, per berat).
3. Upah borongan adalah upah berdasarkan kesepakatan antara pemberi dan penerima pekerjaan.
4. Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah sebagai perangsang bagi pekerja agar bekerja lebih baik lagi.
5. Sistem mitra usaha adalah pemberian upah dengan diwujudkan dalam bentuk saham perusahaan.²⁴

2.1.6 Perbedaan Tingkat Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.²⁵ Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut. Adapun Faktor-faktor yang menjadi sumber dari perbedaan upah yaitu:²⁶

²⁴ Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta:CV.Rajawali,2000), h. 55.

²⁵Veithzal Rivai,*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 758.

²⁶ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997), h. 310.

1. Perbedaan jenis pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantara jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Kemampuan, keahlian, dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenispekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada segolongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.²⁷

3. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktorproduksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitastenaga kerja perumpamaan ini berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir kepasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.²⁸

Faktor geografis juga merupakan salah satu sebab yang menimbulkan ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Adakalanya ditempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan buruh walaupun tingkat upahnya lebih tinggi. Sedangkan ditempat lain, terdapat banyak pengangguran dan tingkat upah relatif lebih rendah. Dalam keadaan seperti ini, wajar apabila para

²⁷Adi Sasono, *Pembaharuan Sistem Upah*, (Jakarta: Cides, 1994), h. 26.

²⁸ Panyaman P Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: LPEEUI, 1998), h. 52.

penganggur itu berpindah ke tempat di mana terdapat kekurangan tenaga kerja dihadapi. Perbedaan tingkat upah juga bisa ditimbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah bisa juga disebabkan oleh ketidaktahuan atau juga keterlambatan. Tetapi dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkatan kerja. Hal ini karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan, dan hasil material.²⁹ Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam al-Quran yaitu:

سَبِّحْ لِلَّهِ مَا نَصِيبٌ لِلرِّجَالِ مِمَّا نَصِيبٌ لِلنِّسَاءِ أَكْتَثَبُوا أَمْ نَصِيبٌ لِّلرِّجَالِ مِمَّا نَصِيبٌ لِّلنِّسَاءِ أَلَمْ يَكُنْ لَكُمْ فِي آيَاتِنَا فَهْمٌ
 ﴿٣٢﴾ عَلِيمًا شَيْءٌ بِكُلِّ كَانٍ اللَّهُ إِنْ فَضَّلَهُ مِنْ اللَّهِ وَسَأَلُوا أَكْتَثَبُوا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (QS. An-Nisa’: 32).”³⁰

Tafsir dari ayat diatas dijelaskan bahwa (Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain). Namun diperbolehkan menginginkan agar mempunyai seperti apa yang dipunyai orang lain tanpa mengharapakan hilangnya sesuatu itu dari orang lain tersebut.

(Bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita ada bahagian dari apa yang mereka usahakan).Yakni berupa

²⁹Adi Sasono, *Pembaharuan Sistem Upah...*, h. 26.

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Karya Agung, 2006), h. 254.

pahala dari amalan yang telah Allah siapkan bagi mereka. Adapun bagi laki-laki terdapat pahala jihad, gugur di jalan Allah, dan mencari nafkah halal; dan bagi perempuan terdapat pahala mengandung, melahirkan, menyusui, mengasuh anak, dan mengurus rumah. Allah telah menjadikan untuk keduanya bagian sesuai dengan kehendak dan hikmah-Nya. (Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu). Yakni daripada kalian hanya sibuk berangan-angan dan saling iri maka lebih baik kalian berusaha dan memohon kebaikan dari Allah.³¹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan tingkat upah diakibatkan karena perbedaan bakat, kesanggupan dan kemampuan. Hal tersebut telah diakui dalam ajaran Islam. Akan tetapi dengan syarat, para pengusaha tidak boleh mengeksploitasi tenaga para pekerja tanpa memperhatikan upah mereka. Sedangkan para pekerja juga tidak boleh mengeksploitir pengusaha melalui serikat buruh. Mereka juga harus melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan tulus dan jujur. Selain itu, pengupahan dalam konteks Islam terdapat perbedaan yang sangat mencolok dengan pengupahan orang-orang kapitalis. Pengusaha-pengusaha kapitalis menerapkan upah kepada karyawannya tanpa memperhatikan atas pertimbangan kebutuhan hidup karyawannya. Sedangkan dalam Islam, upah menjadi sorotan yang menjadi perhatian penting demi keberlangsungan kesejahteraan karyawannya.

³¹ Shalih bin Abdullah bin Humaid, *Tafsir Al-Mukhtashar*, (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2011), h 164.

2.2 Karyawan

2.2.1 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.³²

Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.³³

Menurut Abdullahkaryawan itu adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta atau bisnis. Ada beberapa rumusan mengenai siapa karyawan itu sebenarnya. Diantara rumusan itu, antara lain: Ndraha menyatakan bahwa sumberdaya manusia (*human resources*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu

³²Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 165.

³³*Ibid*, h. 166.

memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Nawawi menyatakan bahwa sumberdaya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi atau perusahaan. Wirawan menyatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.³⁴

Dari beberapa rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan itu mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai:

1. Kemampuan fisik, yang dapat digunakannya untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.
2. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi, dan profesionalisme dalam bekerja.
3. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
4. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.³⁵

³⁴Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 79-80.

³⁵*Ibid*, h. 81.

Abdullah menyimpulkan bahwa dengan bahasa yang lebih ringkas karyawan atau sumberdaya manusia (SDM) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang/*money*), (mesin/*mechine*), (bahan baku/material), dan (metode/*method*) dengan kemampuannya yang *leading*(berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode).³⁶

2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.³⁷

Menurut Simamora, kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut As'ad, kinerja adalah hasil yang dicapai

³⁶*Ibid*, h. 82.

³⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 205.

oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.³⁸

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.³⁹

2.2.3 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi

³⁸*Ibid*, h. 206.

³⁹*Ibid*, h. 207-208.

itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson bahwa ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.⁴⁰

Menurut Bernandin dan Russell kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

⁴⁰Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), h. 22.

2. *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.2.4 Jenis-jenis Karyawan

Ada beberapa jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Sedangkan perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja dengan pembeli kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau waktu tidak tentu. Pasal 1 angka 14 UUD No. 13 tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, perjanjian kerja

adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

1. Karyawan tetap, adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.
2. Karyawan kontrak, merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).⁴¹

2.2.5 Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan, diantaranya:

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam

⁴¹Umar Husain, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 106.

menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.⁴²

2.2.6 Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

2. Kepatuhan pada aturan perusahaan.

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

3. Menciptakan ketenangan kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan

⁴²Dwiyanto, *Konsep Kinerja Organisasi Publik*, (Jakarta: Jaya Abadi, 1995), h. 51.

karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.⁴³

2.2.7 Komunikasi Karyawan

Peran komunikasi penting bagi kehidupan sehari-hari sesuai dengan fungsi komunikasi yang bersifat persuasif, edukatif, dan informatif. Karena tidak akan adanya proses interaksi jika tidak adanya komunikasi. Bila dikaitkan dengan tugas karyawan yang berhubungan dengan publiknya, maka sarana komunikasi sangatlah penting dalam penyampaian pesan-pesan (*messages*) demi tercapainya tujuan dan pengertian bersama publik sebagai khalayak sasarannya terutama karyawan yang bertugas dalam menjalin hubungan dengan publiknya. Menurut Newson dan Siefried mengungkapkan bahwa pentingnya peranan komunikasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan pelanggan. Hal ini jelas seorang karyawan harus mempunyai keterampilan dalam menguasai aspek-aspek komunikasi, yaitu:⁴⁴

1. *Source*, yaitu individu atau pejabat humas yang berinisiatif sebagai sumber atau untuk menyampaikan pesan-pesannya.
2. *Message*, suatu gagasan dan ide berupa pesan, informasi, pengetahuan, ajakan, bujukan atau ungkapan bersifat pendidikan dan emosi lain sebagainya yang akan disampaikan komunikator kepada perorangan atau kelompok tertentu (komunikan).

⁴³Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 208.

⁴⁴*Ibid*, h. 209.

3. *Channel*, berupa media, sarana atau saluran yang dipergunakan oleh komunikator dalam mekanisme penyampaian pesan-pesan kepada khalayaknya.
4. *Effect*, suatu dampak yang terjadi dalam proses penyampaian pesan-pesan tersebut, yang dapat berakibat positif dan negatif menyangkut tanggapan, persepsi dan opini dari hasil komunikasi tersebut.⁴⁵

Kebutuhan akan komunikasi antara organisasi dan publiknya sangat penting. Karyawan harus bisa menjadi penghubung antara organisasi dengan publiknya, harus dapat memberikan informasi yang dibutuhkan publiknya karena publik sangat membutuhkan informasi perusahaan yang ada kaitannya dengan publik tersebut dan sekarang informasi semakin hari semakin meluas dan sulit, sehingga harus dapat lebih menyesuaikan diri dalam menargetkan pesan-pesannya. Tantangan dan tanggung jawab organisasi akan bertumpu pada karyawan tersebut. Kemampuan komunikasi merupakan salah satu kebutuhan seorang karyawan dalam hal komunikasi dengan para pelanggannya, karena dengan adanya komunikasi akan menimbulkan pelayanan yang bermutu dari perusahaan. Komunikasi dikatakan efektif jika suatu ide dapat berpindah dari pikiran seseorang ke pikiran seseorang lainnya.⁴⁶

2.2.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perusahaan harus memiliki adalah mengetahui berbagai hal yang mempengaruhi prestasi kerja. Seorang karyawan biasanya akan mempunyai prestasi kerja yang berbeda dengan

⁴⁵*Ibid*, h. 210.

⁴⁶*Ibid*, h.

karyawan lain. Ada yang bisa berprestasi secara maksimal dan ada pula yang mempunyai prestasi yang biasa-biasa saja. Bahkan tidak jarang prestasi kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan mengetahui penyebab tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan, perusahaan bisa memaksimalkan sebagai faktor pendukung yang meningkatkan prestasi. Ada beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:⁴⁷

1. Motivasi
2. Kesesuaian bidang dan kemampuan
3. Atasan langsung
4. Suasana kerja, dan
5. Gaji dan intensif.⁴⁸

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut maka akan menjelaskan faktor-faktornya sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor utama yang menentukan prestasi kerja pegawai. Dengan memahami motivasi setiap pegawai, akan bisa memberikan perlakuan yang tepat. Motivasi kerja pegawai semakin meningkat. Motivasi yang tinggi akan memberikan prestasi yang tinggi pula, demikian sebaliknya.⁴⁹

2. Kesesuaian bidang dan kemampuan

Pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai pegawai akan memberikan hasil yang lebih maksimal. Istilah orang yang tepat diposisi yang

⁴⁷Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2010), h. 97.

⁴⁸*Ibid*, h. 98-99.

⁴⁹Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2004), h. 113.

tepat benar-benar berlaku disini. Tak efektif rasanya jika anda melakukan mutasi karyawan ke bidang yang benar-benar tidak dikuasainya, misalkan menempatkan seorang ahli hukum di bidang komputer. Hal ini sama saja dengan menghancurkan masa depan pegawai yang bersangkutan karena dia otomatis tidak akan berkembang.

3. Atasan langsung

Survey membuktikan bahwa penyebab tingginya angka pegawai yang resign adalah sikap atasan langsung. Begitu juga halnya dengan prestasi kerja karyawan, dipengaruhi juga oleh dukungan dan sikap atasan langsungnya.

4. Suasana kerja

Hal ini juga menjadi salah satu pemicu tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai suasana yang kondusif akan membuat pegawai bisa berprestasi secara maksimal. Lain halnya jika para pegawai saling sikut dan menjatuhkan. Prestasi kerja juga akan menurun secara signifikan.⁵⁰

5. Gaji dan insetif

Penghargaan atas prestasi kerja para pegawai juga akan mempengaruhi prestasi kerjanya di tahun berikut. Dengan penghargaan yang tepat, pegawai tersebut akan termotivasi untuk melakukan yang lebih baik lagi dari waktu ke waktu. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari besok lebih baik dari hari ini.⁵¹

⁵⁰*Ibid*, h. 114.

⁵¹*Ibid*, h. 115.

Luthans dalam Agustini mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu:

1. Faktor organisasional

Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quqlity*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.⁵²

2. Faktor personal

Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality traint*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.⁵³

⁵²Veitzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan*, (Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2003), h. 302.

⁵³*Ibid*, h. 303.

2.2.9 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.⁵⁴

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasikan dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang,
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu,
3. Pemeliharaan sistem, dan
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.⁵⁵

Menurut George dan Jones bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu

⁵⁴ Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja...*, h. 123.

⁵⁵ *Ibid.*

dari pekerjaan. Robbins (menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

1. Tugas individu,
2. Perilaku individu, dan
3. Ciri individu.⁵⁶

2.2.10 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telaah gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.⁵⁷

2. Tujuan Pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

⁵⁶ *Ibid*, h. 134.

⁵⁷ Veitzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan...*, h. 315.

- b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c) Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.⁵⁸

⁵⁸ *Ibid*, h. 136.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mencapai suatu tujuan maka metode merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian dengan menggunakan informan atau responden melalui instrumen pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan dokumentasi.¹

3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan adalah metode atau cara mengadakan penelitian.² Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penulis memilih jenis pendekatan ini disadari atas beberapa alasan. Pertama, pendekatan penelitian kualitatif ini digunakan karena data-data yang dibutuhkan berupa sebaran-sebaran informasi yang tidak perlu diaktualifikasikan. Dalam hal ini penulis bisa mendapatkan data yang akurat dikarenakan penulis bertemu atau berhadapan langsung dengan informan, kedua, penulis mendeskripsikan tentang objek yang

¹Usman Husaini, *Metodelogi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 32.

²Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktek"*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 23.

diteliti, ketiga, penulis juga mengemukakan tentang fenomena-fenomena sosial yang terjadi dengan mengembangkan konsep menghimpun fakta sosial yang ada.³

3.3 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian merupakan subjek dimana data yang diperlukan dalam penelitian diperoleh. Sumber data adalah tempat diketemukan data. Adapun data dari penelitian diperoleh dari dua sumber yaitu:

1. Sumber data primer

Sumber data primer, merupakan sumber data yang berupa keterangan dari pihak-pihak yang terkait secara langsung dengan permasalahan yang diteliti.⁴ Dalam hal ini. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian dari pihak yang berwenang dalam memberikan keterangan secara langsung mengenai permasalahan yang diteliti. Yang menjadi sumber data primer dari penelitian ini adalah karyawan-karyawan di PT. Mopoli Raya.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder, yaitu sumber data yang secara tidak langsung memberikan keterangan yang bersifat mendukung sumber primer.⁵ Dalam hal ini dapat diperoleh melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini dan literatur-literatur lain yang mendukung.

³Marsi Singgaribun dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Pustaka LP3S, 2009), h. 4.

⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2006), h. 12.

⁵*Ibid.*

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayen Kab. Aceh Timur. Penelitian direncanakan pada bulan April sampai Agustus 2020.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk mengumpulkan data dari salah satu atau beberapa sumber data yang ditentukan. Untuk memperoleh data-data yang lengkap dan relevan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode utama dalam penelitian kualitatif. Secara umum observasi adalah pengamatan, penglihatan. Sedangkan secara khusus, dalam dunia penelitian observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawab, mencari bukti terhadap fenomena sosial keagamaan (perilaku, kejadian-kejadian, keadaan, benda-benda, dan simbol-simbol dengan mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis.⁶

Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah observasi partisipan, karena penelitian menggunakan metode penelitian *kualitatif*, peneliti mengamati secara langsung kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data.

⁶Margono S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 158.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung dan tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁷ Tujuan wawancara antara lain mengkonstruksi mengenal orang, kejadian, kegiatan, organisasi, kegiatan, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian untuk mendapatkan informasi dari responden tentang dampak sistem pembayaran upah. Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari orang lain dengan mengajukan sejumlah pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Secara garis besar wawancara dibagi dua yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

Wawancara terstruktur disebut juga wawancara baku yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan, sedangkan wawancara yang tidak terstruktur sering disebut juga sebagai wawancara mendalam, wawancara kualitatif, wawancara terbuka atau wawancara bebas.

Adapun dalam penelitian ini penulis memilih wawancara tidak terstruktur atau wawancara mendalam, karena wawancara model ini bertujuan untuk memperoleh data atau informasi yang bervariasi dari informan.

⁷*Ibid.*

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan studi data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual. Studi dokumentasi berproses dan berawal dari menghimpunan dokumen, memilih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, menerangkan dan mencatat, dan menafsirkannya serta menghubungkan-hubungkannya dengan fenomena lain. Dari penjelasan tersebut, peneliti mencatat sejumlah data dan keterangan yang diperoleh sebagai data pendukung berdasarkan kebutuhan penelitian.⁸

3.7 Teknik Analisa Data

Setelah data terkumpul dan dikategorikan, kemudian dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Teknik analisa data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga komponen analisa data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.⁹

- a. Reduksi data, dimaksudkan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data-data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis dilapangan sejak awal penelitian sampai akhir dan menyederhanakan.
- b. Penyajian data, yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan.
- c. Penarikan kesimpulan yaitu mencari arti benda-benda mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan dan alur sebab-akibat.

⁸Maman Rachman, *Strategi Dan Langkah-Langkah Penelitian Pendidikan*, (IKIP Semarang Pers, 1993), h. 90.

⁹Hiberman, *Analisa Data Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h.16.

Menurut J. Moleong, sebagaimana yang dikutip oleh S. Margono yang dimaksud penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁰

Dalam penelitian ini sebagian besar datanya adalah data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, data kata verbal yang beragam tersebut diolah agar lebih mudah dan sistematis. Untuk mempermudah kearah yang dimaksud penulis menggunakan teknik induksi dan deduksi. Teknik induksi yaitu cara berfikir yang dimulai dengan mengemukakan pernyataan-pernyataan yang mempunyai ruang lingkup yang jelas dan terbatas (spesifik) dalam menyusun argumentasi yang diakhiri dengan pernyataan yang bersifat umum.¹¹

Teknik deduksi yaitu cara berfikir dimana dari pernyataan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus atau spesifik. Disamping itu, peneliti menganalisa dan menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisa data yang menggambarkan keadaan sasaran penelitian secara apa adanya sejauh mana peneliti peroleh dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.¹²

Sedangkan teknik penentuan keabsahan data yang digunakan dalam rangka mencari tingkat kepercayaan adalah teknik triangulasi. Menurut Moleong bahwa teknik triangulasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengukur

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), h. 36.

¹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), h. 19.

¹² *Ibid.*

keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data kepastian pengecekan atau pembanding terhadap data tersebut.¹³

¹³*Ibid.*

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue TehKec. Birem Bayeun

4.1.1 Sejarah PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun

PT. Mopoli Raya merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahannya. PT. Mopoli Raya didirikan pada tanggal 17 Desember 1980 atas 3 pendiri utama, yaitu:¹

1. H.A. Basyah Ibrahim (Alm.)
2. H. Muhammad Sati (Alm.)
3. Mustafa Sulaiman (Alm.)

Sejak pendiriannya, PT. Mopoli Raya terus berkembang. Hal ini dapat dilihat dari areal perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya dan anak-anak perusahaannya yang semakin luas. Areal perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya dan anak-anak perusahaannya tersebar di dua provinsi yaitu, di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, tepatnya di Kabupaten Aceh Timur, Aceh Barat, dan Aceh Selatan, serta di Provinsi Sumatera Utara, tepatnya di Kabupaten Langkat. Luas perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya dan anak-anak perusahaannya di Provinsi Naggroe Aceh Darussalam seluas 6.678,76 Ha dan di Provinsi Sumatera Utara seluas 3.053,57

¹ProfilPT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun tahun 2020, h. 1.

Ha. Areal tersebut bernaung di bawah beberapa perusahaan yang tergabung dalam group usaha PT. Mopoli Raya.²

PT. Mopoli Raya sebenarnya merupakan kerjasama dari banyak pihak terutama dengan pemerintah melalui program rehabilitasi PBSN dengan penyaluran kredit investasi Bank Indonesia melalui Bank Ekspor Impor, yang telah banyak membantu dalam proses pendirian Pabrik Kelapa Sawit (PKS), dimana dengan adanya PKS ini PT. Mopoli Raya dapat mengolah hasil sendiri. Melalui kredit *Free Financing* (jenis kredit modal kerja yang diberikan kepada pemilik perusahaan) dari Bank Exim, maka pada bulan April 1984 mulai dilaksanakan persiapan-persiapan pelaksanaan dan pengaturan pelaksanaan pembangunan PKS. Pada tanggal 26 Agustus 1985 dimulai secara resmi pembangunan PKS ditandai dengan peletakan batu pertama oleh Bapak Gubernur Daerah Istimewa Aceh pada saat itu, dan disaksikan oleh pihak-pihak yang terkait.³

4.1.2 Uraian Pekerjaan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun

1. Dewan Komisaris

- a. Mengawasi jalannya pengurusan oleh Direksi, untuk itu Anggota Dewan komisaris baik secara sendiri maupun bersama-sama berhak memasuki bangunan dan pekarangan Perseroan, memeriksa buku, memeriksa buku, memeriksa persediaan, memeriksa uang kas dan surat

²*Ibid*, h. 2-3.

³*Ibid*.

berharga lainnya serta mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh Direksi.

- b. Mengadakan rapat umum tahunan dan rapat umum luar biasa para pemegang saham.
- c. Jika suatu sebab ada kekosongan salah satu jabatan direksi atau dewan komisaris maka paling lama satu bulan setelah terjadinya kekosongan tersebut, Dewan Komisaris berkewajiban mengundang para pemegang saham dan mengadakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) untuk memutuskan siapa yang akan mengisi kekosongan tersebut.⁴

2. Biro Komisaris

Membantu Dewan Komisaris dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasannya di Perseroan. Biro komisaris dipimpin oleh Kepala Biro Komisaris. Kepala Biro Komisaris

- a. Membuat pembagian tugas para anggota Biro Komisaris.
- b. Bersama-sama anggota menyusun usulan anggaran tahunan Biro Komisaris.
- c. Mengevaluasi apakah kinerja perusahaan telah sesuai dengan rencana, baik fisik atau keuangan maupun prosedurnya.⁵

3. Direktur Utama

- a. Mewakili Perseroan di dalam dan di luar pengadilan.
- b. Mempertanggung jawabkan tugasnya kepada Dewan Komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham.

⁴*Ibid*, h. 4-6.

⁵*Ibid*, h. 7.

- c. Mengkoordinir anggota Direksi lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan seperti yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Perusahaan yang telah disahkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham.⁶

4. Internal Audit

- a. Menyusun rencana kerja dan langkah-langkah pemeriksaan yang akan menjadi pedoman bagi para audit.
- b. Menyusun pembagian tugas para auditor dalam melaksanakan tugas-tugas pemeriksaan.
- c. Memonitor penyimpangan-penyimpangan yang terjadi terhadap anggaran.
- d. Mengevaluasi usulan tentang penyempurnaan sistem prosedur yang ada.

5. Direktur Produksi dan Pengembangan

- a. Mengkoordinir jajaran yang berada di bawahnya sesuai dengan struktur organisasi yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien.
- b. Menjalankan segala tindakan dengan cara memanfaatkan secara optimal semua sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan produktifitas dengan memperhatikan kelangsungan jangka panjang perusahaan.
- c. Melaksanakan menejem tanaman dan pengolahan yang baik, tertib, dan teratur serta berkesinambungan.⁷

⁶*Ibid.*

⁷*Ibid*, h. 8.

6. Direktur SDM dan Umum

- a. Merencanakan, mengembangkan dan mengimplementasikan strategi di bidang pengelolaan dan pengembangan SDM (termasuk perekrutan dan pemilihan kebijakan, disiplin, keluhan, konseling, upah dan peryaratannya, kontrak-kontrak, pelatihan dan pengembangan, perencanaan suksesi, moral dan motivasi, kultur dan pengembangan sikap dan moral kerja, manajemen penimbangan prestasi dan hal seputar manajemen mutu, dan lain-lain (ditambahkan selama masih relevan).
- b. Menetapkan dan memelihara sistem yang sesuai untuk mengukur aspek penting dari pengembangan HR.
- c. Memonitor, mengukur dan melaporkan tentang permasalahan, peluang, rencana pengembangan yang berhubungan dengan SDM dan pencapaiannya dalam skala waktu dan bentuk atau format yang sudah disepakati.⁸

7. Direktur Komersial

- a. Mengkoordinir jajaran yang berada di bawahnya sesuai dengan struktur organisasi yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien.
- b. Menjalankan segala tindakan dengan cara memanfaatkan secara optimal semua sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan keuntungan perusahaan dengan cara yang sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.

⁸*Ibid.*

c. Melaksanakan manajemen keuangan.

8. Bagian Keuangan dan Akuntansi

- a. Membuat rencana penjualan bulanan berdasarkan rencana pabrik dan kebun.
- b. Menjamin kelancaran pemasaran komoditi-komoditi yang dihasilkan perusahaan dengan harga yang maksimal.
- c. Membuat laporan penjualan dan laporan realisasi pembelian secara bulanan untuk diserahkan kepada atasan dan bagian-bagian yang memerlukannya.⁹

PT. Mopoli Raya merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit dan karet. PT. Mopoli Raya memiliki pabrik pengolahan kelapa sawit yang berfungsi untuk mengolah Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi Crued Palm Oil (CPO) dan Inti Kelapa Sawit (IKS) yang menjadi produk inti dari kelapa sawit. Setelah TBS diperoleh lalu diolah menjadi CPO dan IKS yang selanjutnya dijual kepada pihak ketiga. Selain pengolahan kelapa sawit, PT. Mopoli Raya juga menjalankan usaha pengolahan karet. Getah karet diperoleh dengan membeli dari anak perusahaannya, setelah itu getah karet diolah untuk dijual kepada pihak ketiga.¹⁰

⁹*Ibid*, h. 9-10.

¹⁰*Ibid*, h. 10.

4.2 Proses Penetapan Upah Karyawan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue TehKec.Birem Bayeu

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja atau buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja atau buruh, di pihak lain, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja atau buruh dan meningkatkan daya beli masyarakat, di pihak lain pemerintah juga menghargai ketentuan kearifan lokal dibidang informal untuk keadilan bagi pengusaha dan buruh agar terciptanya keseimbangan antara kedua belah pihak.

Untuk memperoleh taraf hidup yang layak bagi seorang buruh, maka buruh harus bekerja untuk mendapatkan upah. Upah merupakan salah satu hal pemenuh kebutuhan bagi buruh itu sendiri dan keluarganya. Dalam Islam juga sudah dijelaskan bahwa seseorang yang mempekerjakan seorang buruh wajib membayar buruh tersebut sesuai dengan apa yang ia lakukan.

Proses penetapan upah pada PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh dilakukan berdasarkan perjanjian kontrak bekerja. Upah ditetapkan berbeda-beda antara satu dengan lainnya, sesuai dengan ketentuan jabatan masing-masing karyawan yang ada di PT. Mopoli Raya seperti manajer, krani

(pengurus keuangan), mandor rawatan, rawat gawangan dan pemanen. Adapun dalam proses penetapan upah berdasarkan hasil SOP PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun, antara lain:

Tabel 4.2
Pekerja Upah

No	Upah/Bulan	Masa Kerja	Keterangan
1	Rp. 8.000.000	5 tahun	Manajer di PT. Mopoli Raya
2	Rp.5.000.000	10 tahun	Krani (Pengurus Keuangan)
3	Rp. 2.500.000	32 tahun	Mandor Rawatan
4	Rp. 2.000.000	32 tahun	Rawat Gawangan
5	Rp. 2.000.000	32 tahun	Pemanen

Pada proses penetapan upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Setelah penulis melakukan penelitian dengan cara meminta pendapat melalui wawancara terhadap karyawan PT. Mopoli Raya, mereka memberikan tanggapan terkait dampak sistem pembayaran upah karyawan terhadap pendapatan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun, antara lain:

Karyawan yang terdapat di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun terdiri dari dua yaitu karyawan dinas dan karyawan tetap. Penetapan upah di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun menggunakan sistem borongan tetapi mereka memberikan upah karyawan sebulan sekali dengan lancar tanpa tunggakan begitu juga dengan karyawan dinas. Namun saat ini penetapan upahnya terjadi penunggakan, terkadang PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun membayarnya

separuh dari gaji yang telah dijanjikan. Keterlambatan pembayaran upah saat ini sudah satu setengah bulan.¹¹

Dari hasil wawancara bersama Bapak Nur Kasim, menjelaskan bahwa penetapan upah di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun menggunakan sistem borongan dengan sistem pembayaran gaji satu bulan sekali, namun saat ini PT. Mopoli Raya telat membayar upah karyawan hingga satu bulan setengah.

Pembayaran upah pekerja di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun belum memenuhi keadilan dalam pembayaran upah, karena di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Pembayaran upah yang dilakukan ialah belum sesuai dengan hadis Nabi Muhammad Saw tentang waktu pembayaran upah harus diberikan sebelum keringat pekerja kering, namun disana menunda-nunda pembayaran.¹²

Menurut Bapak Sahar, belum ada keadilan dalam penetapan upah di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun. Karena setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dan meminta hak atas penetapan upah yang telah dijanjikan tidak terpenuhi. PT. Mopoli Raya terkesan menunda-nunda pembayaran upah karyawan.

Sebenarnya upah yang diberikan oleh PT. Mopoli Raya sudah memuaskan dan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, namun saat ini upah yang diberikan terlambat, upah yang seharusnya dibayar bulan Juni tahun 2020 baru akan dibayar Agustus 2020. Namun karyawan juga tidak dapat berbuat banyak tentang hal ini, hanya bisa bersabar dan bertanya kapan upah tersebut dapat dicairkan.¹³

¹¹Wawancara bersama Bapak Nur Kasim, Sebagai Pemanen di PT Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun Pada Tanggal 6 Juli 2020, Pukul 10.00 WIB.

¹²Wawancara bersama Bapak Sahar, Sebagai Pemanen di PT Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun Pada Tanggal 8 Juli 2020, Pukul 11.00 WIB.

¹³Wawancara bersama Bapak Suratman, Sebagai Pemanen di PT Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun Pada Tanggal 10 Juli 2020, Pukul 10.00 WIB.

Menurut Bapak Suratman sistem pembayaran upah karyawan sebenarnya sudah baik dan mampu memenuhi perekonomian karyawannya, namun pada saat ini terjadi keterlambatan pembayaran upah terhadap karyawan sehingga membuat karyawan menjadi gelisah terhadap upahnya.

Upah yang dibayar kepada karyawan berasal dari hasil panen kelapa sawit, ketika buah kelapa sawit sudah dijual maka uang yang dihasilkan dapat digunakan untuk kebutuhan perusahaan salah satunya menggaji karyawan. Pada saat ini banyak pohon kelapa sawit yang ditebang karena sudah tua dan tidak dapat menghasilkan buah lagi dan direncanakan akan ditanam dengan benih kelapa sawit atau pohon karet, maka dari itu hasil buah kelapa sawit saat ini tidak seperti dulu lagi sedangkan perusahaan harus tetap membayar gaji karyawan dan pengeluaran-pengeluaran lainnya.¹⁴

Menurut Bapak Rio perusahaan membayar upah karyawan dari hasil panen kelapa sawit. Jika hasil panen kelapa sawit banyak maka dapat mencukupi kebutuhan perusahaan termasuk membayar gaji karyawan. Namun saat ini banyak pohon kelapa sawit yang ditebang karena sudah tua dan tidak dapat menghasilkan buah lagi dan direncanakan akan ditanam dengan benih kelapa sawit atau pohon karet, sementara perusahaan harus tetap menggaji karyawan.

Proses sistem pembayaran upah di PT. Mopoli Raya yaitu: 1) Pekerja Tidak Tetap (PKWT)Rp. 2.100.000/bulan, 2) Serikat Kerja Umum (SKU) Rp. 3.152.000, 3) Upah Minumim Regional Rp. 3.000.00/bulan, namun hal ini tergantung kepada Surat Kerja (SK) jika ada yang lebih tinggi jabatannya bisa mencapai Rp. 5.000.000/bulan. Adapun hasil produksi kelapa sawit periode bulan Juni, Juli dan Agustus yaitu 1200 ton saat ini hasil panen tidak begitu banyak dikarenakan pohon sawit sudah tua. Jika dilihat dari hasil produksi dahulu bisa mencapai sampai 400ton/bulan.¹⁵

¹⁴Wawancara bersama Bapak Rifin, Sebagai Kria (Pengurus Keuangan) di PT Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun Pada Tanggal 27 Juli 2020, Pukul 10.00 WIB.

¹⁵Wawancara bersama Bapak Mislan, Sebagai Pemanen di PT Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun Pada Tanggal 28 Juli 2020, Pukul 11.00 WIB.

Bapak Mislan mengatakan bahwa untuk upah buruh di PT. Mopoli Raya berbeda-beda tergantung kepada Surat Kerja mereka masing-masing dan pada saat ini dapat dikatakan PT. Mopoli Raya sedang mengalami masa krisis karena hasil panen tidak memenuhi target PT. Mopoli Raya.

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun perusahaan. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Jika perusahaan terlambat membayar upah otomatis akan berpengaruh pada perekonomian karyawannya dan kualitas kinerja karyawan. Sehingga baik karyawan maupun perusahaan mendapatkan dampaknya masing-masing.

4.3 Dampak Pembayaran Upah Terhadap Pendapatan Karyawan di PT.

Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue TehKec.Birem Bayeun

Proses sistem pembayaran upah saat ini memiliki permasalahan, dan dari permasalahan tersebut berdampak kepada karyawan dan PT. Mopoli Raya Antara lain:

Salah Satu Karyawan PT. Mopoli Raya mewakili rekan-rekannya yang mengatakan, hampir dua bulan ini dirinya beserta sejumlah karyawan lainnya belum menerima upah dari perusahaan tempat ianya berkerja. Aksi mogok dilakukan oleh karyawan (Pemanen Buah Sawit) untuk mendapatkan perhatian dan kejelasan dari perusahaan tentang upah kerja yang harus mereka terima disetiap bulannya, namun kali ini hampir

dua bulan gaji mereka tidak kunjung diterimanya, sebelumnya mereka menerima gaji dari perusahaan di awal bulan.¹⁶

Ibu Rama Daniati mengatakan bahwa hampir dua bulan ini dirinya beserta sejumlah karyawan lainnya belum menerima upah dari perusahaan tempat ianya berkerja. Karyawan melakukan aksi mogok untuk mendapatkan perhatian dan kejelasan dari perusahaan tentang upah kerja yang harus mereka terima disetiap bulannya, namun kali ini hampir dua bulan gaji mereka tidak kunjung mereka terima.

Saat ini karyawan PT. Mopoli Raya merasa kesulitan atas keterlambatannya pembayaran gaji oleh perusahaan, selain untuk memenuhi biaya kebutuhan keluarga dirumah, anak sekolah serta biaya operasional untuk berangkat kerja juga sudah tidak ada, lain halnya untuk biaya belanja dirumah, karyawan PT. Mopoli Raya juga sudah tidak lagi diberikan Cash Bon oleh pemilik tempat mereka berbelanja sehari.Oleh karena itu, karyawan PT. Mopoli Raya berharap kepada management perusahaan agar dapat memberikan solusi atas keterlambatan upah para karyawan, sehingga keluhan karyawan PT. Mopoli Raya dapat teratasi.

Para Karyawan juga berkomitmen apabila gaji mereka tidak dibayarkan, selama itu pula tidak melakukan aktivitas. Tidak hanya itu, dalam surat aspirasi karyawan, mereka juga mengajak seluruh karyawan mogok kerja sebelum gaji mereka dibayar penuh. Pemberian upah karyawan PT. Mopoli Raya menggunakan sistem upah harian dan upah bulanan. Untuk upah hariannya saya berikan kepada karyawan itu setiap hari sebelum mereka mulai bekerja sebesar Rp. 100.000/orang, upah harian tersebut untuk uang makan, minum dan rokok. Sedangkan upah bulanan diberikansetiapakhirbulanya.Itu sudah menjadi kesepakatan antara PT. Mopoli Raya dan para karyawan dari awal kerja, tetapi itu tidak menentu kadang akhir bulan, kadang awal bulan yang kedepanya lagi dan terkadang diberikansetengah dari gajinya dulu di akhir bulannya, dan sisanya diberikan di awal bulan kedepanya lagi.Hal tersebut terjadi karena uang sewa dari dari hasil kerjaan karyawan di perusahaan yang mejadi langganan karyawan PT. Mopoli Raya terkadang terlambat membayar, dengan alasan akan dibayar awal bulannya. Jadi konsekuensinya PT. Mopoli Raya dan karyawan yang merasakan.

¹⁶Wawancara bersama Ibu Rama Daniati, Sebagai Rawat Gawangan di PT Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun Pada Tanggal 16 Juli 2020, Pukul 9.30 WIB.

Akan tetapi semua karyawan cukup mengerti terkait persoalan itu. Pernyataan karyawan PT. Mopoli Raya selama bekerja di karyawan PT. Mopoli Raya tersebut. Karyawan sering merasakan gaji yang ditunda-tunda. Karena pada awal kerja sudah ada kesepakatan untuk waktu pembayaran upahnya. Terkadang gaji diberikan sebagian dulu dan terkadang gaji diberikan di awal bulan kedepannya lagi. Tapi terkait persoalan itu sebagian karyawan tidak bisa berbuat banyak, karena sudah memahami kondisinya. Karyawan lainya pun tidak pernah membicarakan persoalan ini kepada pihak PT. Mopoli Raya karena karyawan tahunya hanya kerja, dan itu sudah menjadi kewajiban sebagai karyawan prosedur waktu pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya belum cukup baik, karena waktu pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya Teknik sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dari karyawan dan pihak PT. Mopoli Raya. Namun prakteknya pun terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati.¹⁷

Dari hasil wawancara dengan Ibu Misinem dikatakan bahwa prosedur waktu pembayaran upah karyawan pada PT. Mopoli Raya belum cukup baik, karena tidak sesuai dengan yang dijanjikan. PT. Mopoli Raya terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati, padahal waktu pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dari pihak karyawan dan pihak PT. Mopoli Raya.

Luas lahan di PT. Mopoli Raya Afdilling I sebanyak 8 Ha dan Afdilling II sebanyak 4 Ha dengan hasil panen saat bulan Juni, Juli dan Agustus tahun 2020 di Afdilling I 500ton/bulan dan Afdilling II 300ton/bulan dan juga tergantung kepada cuaca, jika cuaca panas tidak terlalu banyak buah sawitnya. Akan tetapi banyak lahan sawit PT. Mopoli Raya saat ini 1000 Ha yang sudah ditebang sebanyak 7500 Ha, dan yang masih berproduksi 250 Ha. Jadi hanya 250 Ha yang dapat menghasilkan buah sawit namun hal itu tidak dapat menutupi kebutuhan PT. Mopoli Raya seperti membayar gaji karyawan akibatnya upah karyawan tertunda dan untuk membayarnya PT. Mopoli Raya melakukan pinjaman kepada bank.¹⁸

¹⁷Wawancara bersama Ibu Misinem, Sebagai Pemanen di PT Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun Pada Tanggal 5 Agustus 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹⁸Wawancara bersama Bapak Raminan, Sebagai Mandor Rawatan di PT Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun Pada Tanggal 19 Agustus 2020, Pukul 10.00 WIB.

Bapak Raminan mengatakan bahwa lahan sawit saat ini tidak mampu memproduksi buah kelapa sawit sesuai yang diharapkan apalagi jika cuaca tidak bersahabat maka hasil panen pun berkurang. Karena jumlah lahan yang semakin sedikit untuk mendapatkan yang dapat menghasilkan buah sawit namun hal itu tidak dapat menutupi kebutuhan PT. Mopoli Raya seperti membayar gaji karyawan akibatnya upah karyawan tertunda dan untuk membayarnya PT. Mopoli Raya melakukan pinjaman kepada bank.

Akibat keterlambatan pembayaran upah di PT. Mopoli Raya kinerja karyawan menjadi menurun sehingga karyawan tidak menunjukkan kemampuan dalam bekerja serta rendahnya disiplin kerja karyawan yang seharusnya karyawan masuk kerja 7.00 WIB namun karyawan tersebut baru masuk kerja 8.00-9.00 WIB. Kemudian motivasi dalam bekerja tidak muncul karena alasan kebutuhan ekonomis dalam bentuk uang belum dirasakan oleh karyawan.¹⁹

Menurut Bapak Rio Ansara Tambun SP keterlambatan pembayaran upah dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja karena kebutuhan ekonomis karyawan tidak dapat terpenuhi, dampaknya karyawan mulai tidak disiplin masuk kerja. Seharusnya karyawan masuk kerja pukul 7.00 WIB, tetapi nyatanya karyawan baru masuk kerja pada pukul 8.00 bahkan ada juga pukul 9.00 WIB.

4.4 Analisis Penelitian

Upah merupakan hak dasar yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Pekerja dan pengusaha mempunyai perjanjian kerja yang dibuat oleh mereka berdua, yang telah disepakati dan harus ditaati oleh keduanya. Keduanya harus saling amanat untuk menjalankan kewajibannya. Banyak hal yang dilakukan

¹⁹Wawancara bersama Bapak Rio Ansara Tambun SP, Sebagai Manager di PT Mopoli Raya Kantor Cabang Afdilling Alue Teh Kec. Birem Bayeun Pada Tanggal 27 Agustus 2020, Pukul 09.00 WIB.

pihak perusahaan untuk mengakali penunai gaji para pekerjanya. Perusahaan ingin agar gaji pekerjanya bisa diundur dari waktu yang semestinya. Misalkan, gaji pekerja yang digaji secara bulanan, pembayarannya dilakukan di pertengahan bulan selanjutnya.

Walau pekerja tetap menerima gaji setiap bulan, mereka tetap saja terlambat dibayar upahnya. Apalagi menunda pembayaran gaji sampai berbulan-bulan, seperti yang saat ini terjadi di PT Mopoli Raya. Sbaiknya gaji atau upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan tenaga yang telah diberikannya. Pekerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya. Mengenai waktu pembayaran upah agar sangat diperhatikan dan dilaksanakan dengan benar oleh perusahaan.

Sebagaimana karyawan perusahaan perkebunan Kelapa Sawit PT Mopoli Raya menuntut perusahaan itu untuk segera melunasi tunggakan gaji para karyawan di perusahaan tersebut yang hingga kini belum dibayarkan. Dari hal tersebut berdampak pada aksi mogok kerja yang dilakukan karyawan ini merupakan bentuk kekecewaan para karyawan akibat terlambatnya pembayaran gaji oleh pihak perusahaan, dan mereka melakukan ini dalam upaya untuk menggugah pikiran para pemimpin dalam hal untuk bernegosiasi menentukan gajinya.

Keterlambatan pembayaran gaji para karyawan sudah terjadi dalam beberapa bulan, sementara tutup buku perusahaan berada di akhir bulan, sebelumnya, tutup buku perusahaan per tanggal 25 menjelang akhir bulan, dan para karyawan bisa menerima gaji pada tanggal 1 sampai tanggal 2 setiap

bulan. Jadi untuk menyelesaikan administrasi itu tidak mungkin dapat dilakukan selama 1 sampai 2 hari, dan untuk karyawan akan menerima gaji pada tanggal 7 sampai tanggal 8 jika tutup bukunya di akhir bulan. Aksi mogok kerja dilakukan oleh seluruh karyawan PT. Mopoli Raya untuk wilayah Alue Teh Kec. Birem Bayeun, jika para karyawan dibayar gajinya mudah-mudahan maka akan dapat bekerja kembali seperti biasanya. Sementara saat ini perusahaan belum dapat membayar gaji karyawan pada waktu yang tepat dikarenakan panen buah kelapa sawit tidak maksimal sehingga perusahaan kesulitan mengatur keuangan maka dari itu dampak dari sistem pembayaran upah karyawan yaitu melakukan aksi mogok kerja, maka pendapatan PT. Mopoli Raya tidak berproduksi dan hasil pun tidak dapat keluar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Proses penetapan pembayaran upah karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun berdasarkan perjanjian kontrak bekerja yaitu menggunakan sistem borongan tetapi mereka memberikan upah karyawan sebulan sekali dengan lancar tanpa tunggakan begitu juga dengan karyawan dinas. Upah ditetapkan berbeda-beda antara satu dengan lainnya, sesuai dengan ketentuan jabatan masing-masing.
2. Dampak pembayaran upah terhadap pendapatan karyawan di PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun yaitu akibat keterlambatan pembayaran upah, kinerja karyawan menjadi menurun sehingga karyawan tidak menunjukkan kemampuan dalam bekerja serta rendahnya semangat kerja. Oleh sebab itu dari dampak sistem pembayaran upah karyawan yang terlambat dibayar, para karyawan melakukan aksi mogok kerja dan dampak terhadap pendapatan PT. Mopoli Raya yaitu tidak ada yang melakukan perawatan tanaman dan pekerjaan-pekerjaan lainnya sehingga hasil panenpun semakin menurun.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Perusahaan PT. Mopoli Raya Kantor Cabang Afdiling Alue Teh Kec. Birem Bayeun harus melakukan control secara berkala terhadap kinerja

karyawan saat melaksanakan pekerjaannya guna mencapainya efektivitas dan efisiensi waktu bekerja sehingga usaha yang sedang dikerjakan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat pada waktunya sesuai dengan yang telah diperjanjikan antara pemilik perusahaan dengan karyawan, dan hasil dari proyek tersebut dapat diperuntukan guna kepentingan pembayaran upah karyawannya. Dan diharapkan dengan penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk selalu menjalankan perjanjian yang telah disepakati dengan karyawan, seperti memberikan upah kepada mereka sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan agar tidak terjadi penundaan dan keterlambatan di dalam memberikan upah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan penelitian dan pengembangan khasanah keilmuan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian dengan tema yang serupa dengan lebih menganalisis mengenai pembayaran upah dan pendapatan perusahaan yang berkaitan dengan sistem pembayaran upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Atabik dan Muhdlor, Ahmad Zuhdi, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Multi Karya Grafika, 1998
- An-Nabhani, Taqiyuddin, *Sistem Ekonomi Islam*, Terj. Redaksi Al-Azhar Press, Bogor: Al-Azhar Press, 2009
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktek"*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: Karya Agung, 2006
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008
- Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali, 2000
- Dwiyanto, *Konsep Kinerja Organisasi Publik*, Jakarta: Jaya Abadi, 1995
Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri, *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008
- Foster, Bill, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 2001
Hiberman, *Analisa Data Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- <https://www.beritasatu.com/ekonomi/326984/cpo-mopoli-roya-dari-kawasan-legal>, diakses pada tanggal 03 Juni 2019
- [http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalamumkmusaha- mikro-kecil-dan-menengahdiaksespada](http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalamumkmusaha-mikro-kecil-dan-menengahdiaksespada) 14 juni 2011
- Husain, Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Husaini, Usman, *Metodelogi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012
- Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah Indonesia*, Jakarta: PT. Sari Agung, 2001
Wursanto, *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta : Kanisius, 1989

- Latifah, Kusnul, Sistem Pembayaran dan Alat Pembayaran, (online) [https://www.academia.edu/11312926/SISTEM_PEMBAYARAN_and_Al at_Pembayaran](https://www.academia.edu/11312926/SISTEM_PEMBAYARAN_and_Al_at_Pembayaran), diakses pada tanggal 27 April 2019 Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2005 Manullang, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPF, 1987
- Muslich, Ahmad Wardj, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010
- Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husain, Jakarta: Gema Insani Press, 1997
- Qardhawi, Yusuf, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husein, Jakarta: Rabbani Press, 1997
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid II, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Rachman, Maman, *Strategi Dan Langkah-Langkah Penelitian Pendidikan*, IKIP Semarang Pers, 1993
- Rietveld, J.C, *Ilmu Ekonomi Perusahaan*, Terj. I. Sumarsono, Jakarta: Ichtiar, 1960
- Rivai, Veithzal, *Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009
- Rivai, Veitzal, *Manajemen SDM untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006
- Sahrani, Sohari, *Fikih Muamalah*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011
- Sasono, Adi, *Pembaharuan Sistem Upah*, Jakarta: Cides, 1994

- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2010
- Shalih bin Abdullah bin Humaid, *Tafsir Al-Mukhtashar*, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2011
- Siagian, Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Simanjuntak, Panyaman P, *Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia*, Jakarta: LPEEUI, 1998
- Sin, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syari'ah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- Singgaribun, Marsi dan Efendi, Sofyan, *Metode Penelitian*, Jakarta: Pustaka LP3S, 2009
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2006
- Soeroyo dan Nasrangin, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Yogyakarta: PT. Dhana Bakti Wakaf, 1995
- Triono, Dwi Condro, *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam Madzhab Hamfara*, Jilid II, Yogyakarta : Irtikaz, 2016
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002
- Sukirno, Sadono, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997
- Sukirno, Sadono, *MikroEkonomi, Teori Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006
- Suma, Muhammad Amin, *Tafsir Ayat Ekonomi, Teks, Terjemah dan Tafsir*, Jakarta: Amzah, 2013
- S, Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Suseno, Priyonggo dan Sudarsono, Heri, *Istilah-Istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta: UII Press, 2004
- Syafei, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001
- Widayanti, Ida s., *Mendidik Karakter dengan Karakter*, Jakarta: Arga Tilanta ESQ Leadership Center, 2016
- Winarni, F. dan Sugiyarso, G., *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widayatama, 2006

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2009

Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007