

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN UPAH
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(STUDI KASUS DI PERKEBUNAN PT GLENMORE BANYUWANGI)**

Nurul Hidayah¹, Intan Hemawati Permata Sari²

Institut Agama Islam (IAI) Ibrahimy Genteng Banyuwangi, Indonesia

e-mail: 1hydah064@gmail.com , 2intanhermawatip@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menjelaskan sistem pemberian upah yang diterapkan di Perkebunan PT Glenmore dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menjelaskan sistem pemberian upah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Perkebunan PT Glenmore. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam proses pengumpulan data menggunakan beberapa metode, yaitu metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data kualitatif (reduksi data, penyajian data, triangulasi data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi). Adapun hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian upah di Perkebunan PT Glenmore sudah berjalan dengan baik berdasarkan anjuran pemerintah dan sesuai dengan kesepakatan. Pemberian upah di Perkebunan PT Glenmore juga sudah memenuhi syarat pemberian upah dalam perspektif Islam. Upah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah upah sistem hasil dan upah borongan yang adil dan layak. Terbukti dengan penerimaan upah yang diterima karyawan pada saat jatuh tempo pemberian upah yang dapat mensejahterakan karyawan. Hal tersebut yang membuat Perkebunan PT Glenmore mengupayakan untuk menambahkan jenis pekerjaan dengan sistem upah hasil dan borongan yang sesuai dengan persyaratan serta upah yang adil dan layak.

Kata Kunci: *Sistem Pemberian Upah, Produktivitas Kerja, Perspektif Ekonomi Islam.*

Abstract

This study aims to explain the system applied in wages plantation pt glenmore employees in improving work productivity, explained the system to increase work productivity for plantation workers in Perkebunan PT Glenmore. This research adopting descriptive qualitative. In the process of collecting the data using several methods, that is a method of observation, interviews and documentation. Data analysis technique using analysis qualitative data, data (reduction presentation of data, triangulation data, and withdrawals conclusion or verify). But the research we

can conclude that the system for plantation in pt glenmore has been running well based on the suggestion of the government and in accordance with the agreement. The wages plantation in PT Glenmore have also qualified for the islamic in perspective. Wages that would improve employees wages labor productivity and wages system is just the contract and worthy of Proved the wages workers at maturity can employees the wages welfare. This makes plantation PT Glenmore seek to add the type of jobs with the bulk of the results and in accordance with the requirements and a fair wage and worthy.

Keywords: *Wage System, Labor Productivity, Islamic Economic Perspective.*

Accepted: October 30 2022	Reviewed: November 17 2022	Published: November 30 2022
------------------------------	-------------------------------	--------------------------------

A. Pendahuluan

Menjelang era perdagangan bebas menyebabkan persaingan yang sangat ketat disegala bidang. Hal tersebut merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari tenaga kerja secara selektif agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sektor ekonomi memiliki kemampuan dan produktivitas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan sandang, pangan dan papan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran, sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk memperoleh *output* yang diinginkan. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan menguntungkan bagi pengusaha maupun karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, pendidikan karyawan, pengalaman kerja, lingkungan kerja. Untuk memotivasi pekerja agar memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas, maka perusahaan harus memperhatikan upah pekerjanya. Pemberian upah harus didasarkan kepada standart upah minimum yang berlaku. Apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja akan timbul masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain dll. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memotivasi karyawan dengan memberikan upah yang sesuai serta disiplin kerja harus ditingkatkan. Karena apabila produktivitas perusahaan meningkat akan memberikan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan. Bagi

karyawan keuntungan juga didapatkan melalui balas jasa dari perusahaan dengan memberikan bonus atau insentif sebagai acuan untuk memotivasi karyawan. Pekerja juga disebut sebagai kerabat atau keluarga bagi perusahaan yang berhak untuk memperoleh hak-hak dan perlindungan dari perusahaan (Lubis, 2004).

Dalam pemberian upah perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang didapatkan. Adil yang dimaksut juga adil yang bermakna jelas dan transparan serta adil bermakna proporsional. Disamping masalah keadilan dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan lain. Dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum.

Manusia dapat hidup lebih baik jika mau berusaha dan bekerja secara profesional. Melalui pekerjaan yang ditekuninya akan memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Di Banyuwangi banyak terdapat perusahaan dalam bidang pertanian atau agribisnis dengan berbagai sektor komoditi atau tanaman. Perusahaan semacam ini memiliki banyak jenis pekerjaan yang dilakukan di lapangan. Dalam mengerjakan berbagai jenis pekerjaannya perusahaan seperti ini membutuhkan banyak tenaga kerja atau karyawan demi tercapainya tujuan dan produktivitas perusahaan.

Seperti halnya pada Perkebunan PT Glenmore Banyuwangi, di dalam naungan satu perusahaan memiliki 4 wilayah perkebunan dan 1 pabrik untuk dikelola dan membutuhkan banyak karyawan untuk mengelolanya. Di dalam satu wilayah terdapat ± 150 karyawan yang dipekerjakan sesuai bidang yang digelutinya dan terdapat beberapa kepala kantor yang terdapat pada masing-masing wilayah. Sistem pemberian upah pada Perkebunan PT Glenmore Banyuwangi yakni menggunakan sistem upah waktu, upah hasil, upah borongan dan insentif. Berbagai sistem upah yang diberikan bergantung pada jenis pekerjaan yang dikerjakan, jabatan yang diberikan, serta bidang pekerjaan yang dikerjakan. Insentif atau bonus diberikan apabila pekerja melakukan pekerjaan diluar jam kerja dan untuk premi beberapa jenis pekerjaan tertentu. Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai peningkatan produktivitas perusahaan diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Karena keterbatasan waktu, peneliti hanya akan membahas tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem pengupahan yang diberlakukan di Perkebunan PT Glenmore Banyuwangi.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut (Sugiono, 2016) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme, yang di gunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah instrument kunci, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitiannya menekankan pada makna daripada generalisasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif (Sugiono, 2016).

Metode ini merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkanatau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi. Penelitian deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari suatu fenomena yang terjadi. Dalam penelitian ini peneliti mengambil metode studi kasus karena penelitian ini bertujuan untuk memahami objek yang diteliti dan menjelaskan objek yang diteliti sebagai suatu kasus (Sugiono, 2016).

Dalam penentuan informan, peneliti menggunakan model *snowball sampling*. Metode ini digunakan untuk memperluas subjek penelitian. Hal lain yang harus diketahui bahwa dalam penelitian kualitatif, kuantitas subjek bukanlah hal utama sehingga pemilihan informan lebih didasari pada kualitas informasi yang terkait dengan tema penelitian yang diajukan. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sample secara berjenjang. Disebut pula sebagai *sampling* berantai yang termasuk dalam kategori non-random. Informan dalam penelitian ini berjumlah 8 orang dari 153 karyawan yang terdapat pada Afdeling Besaran yang dipilih melalui teknik *snowball sampling*. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel. Karena peneliti mempertimbangkan beberapa hal diantaranya, karena keberagaman karakteristik dari setiap populasi. Mulai dari jenis pendidikan, lamanya bekerja dan jabatan (Arikunto, 2010) Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak yang terkait serta melakukan observasi untuk menambah objekyang diteliti dari permasalahan yang terjadi di lapangan (Bungin & Moleong, n.d.) Data yang perlu didapatkan peneliti adalah beberapa data yang berkaitan dengan upah dan produktivitas kerja karyawan misalnya, data upah seluruh karyawan, slip gaji karyawan, biaya operasional per periode, dan data hasil panen. Data dapat didapatkan pada staf tata usaha perusahaan. Peneliti

memperoleh data primer dari hasil observasi yang selanjutnya dilanjutkan dengan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Bagaimana Sistem Pemberian Upah Karyawan Di Perkebunan PT Glenmore Banyuwangi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa hal yang diperlukan Untuk menginterpretasikan data yang diperoleh dari hasil wawancara, bahwa sistem pemberian upah di Perkebunan PT Glenmore adalah sistem upah waktu, sistem upah hasil, sistem upah borongan dan insentif. Sebelum bergabung dengan perusahaan karyawan sudah menyepakati nominal upah yang akan diberikan. Pemberian upah dilakukan 2 minggu sekali setiap tanggal 5 dan 20. Penggolongan upah dibedakan menjadi upah sistem waktu, upah sistem hasil, dan upah borongan. Serta upah yang diberikan kepada karyawan haruslah adil dalam makna jelas dan transparan berdasarkan akadnya (Rivai, 2013) Sebelum karyawan bekerja diperusahaan karyawan menyepakatin nominal upah yang akan diberikan oleh perusahaan. Pemberian upah di Perkebunan PT Glenmore sudah sesuai dengan ketentuan dan selalu tepat waktu. Upah yang diberikan kepada karyawan sama dengan perusahaan lain yang sejenis. Perusahaan lain yang dimaksud adalah perusahaan sekitar Perkebunan PT Glenmore yakni PTPN dan PTP. salah satu aspek dalam penentuan upah adalah jumlah yang diperoleh harus dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan. Penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan analisis jabatan atau tugas yang dikerjakan, evaluasi jabatan atau tugas, survei upah lalu penentuan tingkat upah (Rivai, 2009) Upah Sistem Waktu

Upah yang diberikan perusahaan untuk karyawan harian adalah Rp 41.400. Dalam satu periode kerja hanyamemiliki kurang lebih 10 hari kerja dan upah yang diterima kuranglebih Rp 414.000. Dalam satu bulan saudara afif mendapatkan upah sebesar Rp 828.000 terkadang bisa lebih. Pemberian upah diberikan oleh kasir/bagian keuangan kantor pusat. Berbeda dengan karyawan harian upah diberikan oleh tata usaha masing-masing Afdeling/wilayah. Pengambilan upah karyawan bulanan bisa dilakukan dikantor pusat dan untuk karyawan harian dilakukan di kantor Afdeling/wilayah masing-masing. Hal ini juga senada dengan yang terdapat dalam buku (Rivai, 2009) upah yang diberikan kepada karyawan dalam upah sistem waktu berdasarkan standart waktu dalam satu bulan, dan upah yang diberikan sesuai dengan ketentuan pemerintah.

a. Upah Sistem Hasil

Bekerja dalam sistem hasil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat menghasilkan produksi yang banyak dan baik. Semakin banyak hasil yang

didapatkan semakin banyak upah yang diterima. Terdapat upah untuk hasil dan tambahan premi hadir serta premi untuk kelebihan targetnya. Pekerjaan dilakukan mulai pukul 01.00-09.00 WIB. Dikarenakan berhubungan dengan getah karet yang apabila terkena terik matahari terlalu lama akan menggumpal maka pekerjaan ini dilakukan sebelum matahari mulai terik. Pekerjaan dilakukan tengah malam karena hawa sejuk dapat merangsang pohon karet untuk dapat mengeluarkan getahnya pada saat kulit terkelupas. Pengumpulan getah karet dilakukan sebelum pukul 09.00 WIB. Hal tersebut sesuai dengan yang terdapat dalam buku (Rivai, 2009) bahwa dalam upah sistem hasil ketentuan upah ditentukan berdasarkan hasil yang diperoleh oleh karyawan. Perusahaan menentukan upah untuk setiap hasil yang diperoleh karyawan berdasarkan liter yang dihasilkan karyawan.

Pekerjaan panen jagung tidak dilakukan setiap saat. Karyawan akan mendapatkan pekerjaan apabila terdapat panen jagung. Pekerjaan ini tidak memiliki batasan waktu penggerjaan. Upah yang diberikan berdasarkan hasil yang didapatkan oleh karyawan. Semakin banyak hasil yang didapatkan maka semakin banyak pula upah yang diberikan. Bekerja dengan upah sistem hasil dapat meningkatkan kinerja dan semangat karyawan. Karyawan berlomba-lomba mendapatkan hasil yang banyak dan baik agar mendapatkan upah yang banyak. Hasil yang banyak menjadi motivasi kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan yang terdapat dalam (Rivai, 2009) yang menyatakan dalam sistem upah hasil pemberian upah diberikan berdasarkan hasil kilogram yang diperoleh oleh karyawan. Pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki batasan waktu penggerjaan.

b. Upah Borongan.

Perusahaan tidak memberikan fasilitas kepada pekerja, pekerja menyediakan semua laat-alat yang dibutuhkan untuk bekerja. Apabila terdapat kendala pada mesin pekerja melakukan perbaikan sendiri. Dalam pekerjaan ini banyak alat yang diperlukan pekerja. Perusahaan memberikan upah sebesar Rp 700.000/Ha. Upah sistem borongan memerlukan banyak alat dalam penggerjaannya serta upah yang diberikan berdasarkan volumen pekerjaan. Dalam upah sistem borongan terdapat batasan waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk mengerjakannya (Rivai, 2009).

Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa sistem pemberian upah yang diberikan di Perkebunan PT Glenmore menggunakan sistem pemberian upah waktu, sistem pemberian upah hasil, dan sistem pemberian upah borongan juga terdapat intensif atau premi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian upah diberikan dalam dua jenis, untuk upah bulanan diberikan pada setiap tanggal 30 dan 31 akhir bulan, untuk upah harian, upah hasil, upah borongan dan insetif diberikan setiap dua minggu sekali pada tanggal 5 dan 20. Pemberian

upah untuk upah bulanan diberikan langsung oleh Bendahara atau bagian keuangan kantor pusat, sedangkan untuk upah yang lainnya dilakukan di kantor Afdeling oleh bagian Tata Usaha masing-masing Afdeling.

Pemberian upah dilakukan berdasarkan ketentuan perusahaan dan telah disepakati oleh karyawan yang ingin bergabung dan bekerja di Perkebunan PT Glenmore. Prinsip pemberian upah yang diberikan berdasarkan syariat Islam haruslah adil dan layak untuk karyawan. Maknaprinsip adil dan layak dalam syariat Islam adalah adil bermakna jelas dan transparan berdasarkan akad yang dilakukan oleh karyawan sebelum bergabung dengan perusahaan. Adil bermakna proporsional yang maksudnya upah yang diberikan kepada karyawan dengan jenis pekerjaanyang sama harusah sama. Layak bermakna cukup sandang, pangan dan papan dimana perusahaan menjadikan karyawan sebagai keluarganya. Perusahaan memberikan upah kepada karyawan layak untuk memenuhi snadang, pangan dan papannya. Dan layak sesuai dengan pasaran yang berarti bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan haruslah sesuai atau sama dengan upah yang diberikan oleh perusahaan sejenis dengan pekerjaan yang sejenis.

2. Upaya Apa yang Dilakukan Pada Sistem Pemberian Upah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perkebunan PT Glenmore Banyuwangi Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam

Upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap pembayaran tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja (Rivai, 2009). Adapun konsep upah menurut Islam adalah prinsip keadilan (*justice*) dan prinsip kelayakan (kecukupan).

a. Adil Bermakna Jelas dan Transparan

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadiantara pekerja dan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas bagaimana upah yang harus diterima oleh pekerja. Keterlambatan pembayaran upah para pekerjanya termasuk hal yang dimusuhi oleh Nabi Sallahu Alaihi Wasallam pada hari kiamat (Rivai, 2009).

Upah yang diberikan Perkebunan PT Glenmore selalu dilakukan tepat waktu. Pemberian upah dilakukan setiap taggal 5 dan 20. Dalam satu bulan karyawan menerima upah dua kali. Apabila wkatu pemberian upah pada saat hari libur kerja perusahaan memberikan upah karyawan diawal, tepatnya sehari sebelumnya. Pemberian upah dilakukan berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan. Sebelum bekerja karyawan sudah menyepakati pemberian upah besertakan dengan nomonal yang akan diberikan. Perusahaan wajib memberikan

upah karyawan berdasarkan kesepakatan tersebut. upah yang diberikan kepada karyawan jelas berdasarkan akad dan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan serta upah yang diberikan harus selalu tepat waktu pada saat jatuh tempo pengupahan (Rivai, 2009).

b. Adil Bermakna Proporsional.

Perkebunan PT Glenmore menentukan upah berdasarkan resiko dalam pekerjaan. Penentuan upah dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama. Upah diberikan kepada masing- masing jabatan dan pekerjaan yang dikerjakan terkecuali untuk pekerja harian, upah yang diberikan sama namun dengan pekerjaan yang sama beratnya pada setiap masing-masing pekerjaan. Bahwa upah yang diberikan kepada karyawan dengan jenis pekerjaan yang sama serta jabatan yang sama haruslah sama (Rivai, 2009).

c. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang dan Papan.

Perkebunan PT Glenmore menyediakan tempat tinggal yang layak untuk karyawan. Tempat tinggal yang diberikan tanpa dikenakan biaya, dengan fasilitas air yang mengalir deras tanpa biaya. Upah yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari berupa pangan dan sandang. Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan biaya hidup karyawan. Perkebunan PT Glenmore juga menyediakan koperasi untuk karyawan, koperasi yang dikelola oleh karyawan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Koperasi menyediakan simpan pinjam untuk karyawan dan juga terdapat bahan pokok dan persediaan kebutuhan lainnya untuk dihutangkan kepada karyawan. Sistem pembayarannya dilakukan dengan memotong upah karyawan berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan pihak koperasi. Simpan pinjam yang diberikan koperasi yang menentukan pemotongan upah untuk hutangnya. Hubungan atasan dengan karyawan bukan hanya sebatas pekerjaan formal, tetapi sudah dalam lingkup keluarga. Perusahaan harus memberikan upah yang layak untuk sadang, pangan dan papan karyawan (Rivai, 2009).

d. Layak Bermakna Sesuai dengan Pasaran.

Upah yang diberikan perusahaan dapat dikatakan dalam kategori sesuai dengan kesepakatan dan perusahaan sejenis. Perusahaan sejenis yang berada disekitar Perkebunan PT Glenmore terdapat PTP dan PTPN yang merupakan perusahaan milik negara berupa BUMN. Perusahaan-perusahaan tersebut juga memiliki budidaya tanaman yang hampir serupa dengan yang dibudidaya di Perkebunan PT Glenmore. Bahwa upah yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan perusahaan serta jenis pekerjaan yang sejenis. Perusahaan memberikan upah kepada karyawan sama dengan yang diberikan oleh perusahaan sejenis kepada karyawannya (Rivai, Basalamah, dan Muhammad, 2009).

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja

meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu (Sinungan, 2009).

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi.

kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja sangat diperlukan untuk dapat mencapai target kerja. Setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan memiliki standart dan terget kerja yang harus dicapai. Terdapat pengamat untuk masing-masing kelompok kerja yang berperan penting dalam pencapaian target kerja karyawan. Perusahaan mengukur produktivitas kerja karyawan berdasarkan jumlah, mutu dan ketepatan waktu pada standart kerja karyawan.

Selain karyawan juga terdapat faktor alam yang tidak dapat dihindari. Hal tersebut dapat memengaruhi keberhasilan produksi atau hasil produksi. Oleh sebab itu perhitungan untuk semua pekerjaan yang akan dilakukan sangat diperhatikan dan dengan perkiraan yang tepat agar tidak terjadi kerusakan. Karyawan dan perusahaan berusaha dengan ekstra untuk dapat menjaga dan membudidayakan tanaman dengan baik. baik akan membuat produktivitas kerja meningkat. Perusahaan maupun karyawan berupaya untuk meningkatkan produktivitas dengan berbagaikebijakan. Orang yang memiliki etos kerja yang baik dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasiitu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perkebunan PT Glenmore sangat mengharapkan produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat dan semakin membaik. Apabila peningkatan produktivitas kerja karyawan terus berlangsung tidak hanya perusahaan yang merasakan keuntungannya namun karyawan juga akan turut merasakannya. Apabila keuangan Perkebunan PT Glenmore stabil karyawan akan di pekerjaan penuh tanpa ada libur kecuali tanggalmerah. Namun apabila keuntungan yang didapatkan kurang mencukupi terkadang karyawan hanya dipekerjaan selama kurang lebih 20 hari atau kurang dari 20 hari dalam satu bulan.

D. Simpulan

Setelah peneliti menguraikan pembahasan tentang sistem pemberian upah karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Perkebunan PT Glenmore beserta analisisnya menurut perspektif ekonomi Islam pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menguraikan beberapa simpulan berdasarkan fokus penelitian yang dibahas dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Sistem pemberian upah yang diberlakukan Di Perkebunan PT Glenmore adalah sistem pemberian upah waktu yakni bulanan dan harian, sistem pemberian upah hasil, dan sistem pemberian upah borongan, juga terdapat insentif untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Upah yang diberikan Perkebunan PT Glenmore kepada karyawan sudah sesuai dengan sistem pemberian upah menurut Islam yakni adil dan layak. Upah yang diberikan sudah adil dalam makna jelas dan transparan, jelas berdasarkan akan dan nominal yang telah disepakati serta selalu tepat waktu. Upah juga adil bermakna proporsional yakni sebanding dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan berdasarkan jabatan dan tingkat pekerjaan, karyawan tidak merasa dirugikan. Upah yang diberikan juga layak untuk apa yang dikerjakan karyawan, layak dalam makna dapat mencukupi sandang, pangan dan papan karyawan. Pemberian fasilitas tempat tinggal juga kepada karyawan sebagai rasa kekeluargaan dengan karyawan dan pendirian koperasi karyawan untuk mencukupi kebutuhan karyawan. Juga layak menurut pasaran, sesuai dengan upah yang diberikan oleh perusahaan dan pekerjaan sejenis.
2. Upaya yang dilakukan oleh Perkebunan PT Glenmore dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian upah yang dilakukan secara adil dan layak untuk dapat mempertahankan kepercayaan karyawan. Dengan begitu karyawan akan dapat mempercayai perusahaan apabila tidak terdapat masalah dalam pengupahan. Upaya lain yang dilakukan adalah memberikan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta sebagai motivasi kerja karyawan. Perkebunan PT Glenmore juga menambahkan pekerjaan dengan menggunakan upah sistem hasil dan borongan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan. Upah diberikan sesuai ketentuan dengan persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dalam penelitian tersebut peneliti menemukan bahwa sistem upah hasil dan borongan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil yang didapatkan oleh karyawan lebih meningkat dengan sistem pemberian upah hasil dan borongan. Dengan menggunakan sistem pemberian upah ini karyawan lebih bersemangat dan lebih meningkatkan lagi kinerjanya untuk mendapatkan hasil serta upah yang banyak. Pada sistem

pemberian upah waktu karyawan akan bekerja sesuai standart dan menghasilkan kinerja hanya sesuai target kerjanya saja. Jarang sekali karyawan menghasilkan kinerja melebihi target kerja yang ditetapkan karena upah yang diberikan kepada karyawan sudah ditetapkan selama jam kerja dan apabila hasil yang didapatkan dapat melebihi target kerja karyawan tidak akan mendapatkan kelebihan upah. Oleh sebab itu Perkebunan PT Glenmore memberikan tambahan jenis pekerjaan dengan sistem pemberian upah hasil dan borongan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Arikunto, S. (2010). Metode peneltian. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Bungin, B., & Moleong, L. J. (n.d.). A. Jenis dan Pendekatan Penelitian. *PROSES KERJA KBL DALAM MENJALANKAN PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DI PT. PELINDO 1 (PERSERO) CABANG PEKANBARU UNTUK*, 33.
- Lubis, A. N. (2004). Strategi Pemasaran dalam persaingan bisnis. *Universitas Sumatera Utara*.
- Rivai, V. (2009). *Islamic human capital: dari teori ke praktik manajemen sumber daya Islami*. Rajawali Press.
- Rivai, V. (2013). *Islamic Risk Management for Islamic Bank*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinungan, M. (2009). Produktivitas Kerja. *Apa Dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. *Bandung: Alfabeta*.