

hidupnya, baik kebutuhan sekarang maupun kebutuhan masa depan serta mencapai tujuan hidupnya.

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada umumnya tujuan tersebut adalah memperoleh laba dari operasi, memiliki pertumbuhan yang baik (growth), dan terjaganya kelangsungan hidup perusahaan (going concern). Salah satu sumber daya perusahaan yang harus dikelola secara formal dan sistematis agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk berkontribusi di dalamnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada umumnya antara perusahaan terhadap karyawannya seperti simbiosis mutualisme yang berarti saling menguntungkan dimana perusahaan tersebut membutuhkan jasa-jasa tenaga kerjanya untuk menjalankan perusahaan tersebut guna mendapatkan hasil produksi yang maksimal dan menjadikan sebuah profit yang maksimal bagi perusahaan sedangkan disisi lain, yaitu karyawan mendapatkan gaji ataupun upah yang dibayarkan atas hasil kerjanya guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Gaji dan upah adalah istilah umum yang paling ditunggu-tunggu para pekerja. Gaji dan upah biasanya dibayarkan setelah pekerja menyelesaikan kewajiban dalam sebuah pekerjaan. Banyak orang yang menganggap gaji dan upah adalah hal yang sama. Meski terlihat sama, ternyata gaji dan upah memiliki beberapa perbedaan.

Gaji dan upah memiliki pengertian dan dasar penetapannya masing-masing. Selain itu, ada beberapa faktor yang membedakan gaji dan upah yaitu :

1. Komponen penyusun

Perbedaan pertama gaji dan upah adalah komponennya. Dalam gaji, ada sejumlah komponen penyusun, yakni tunjangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan seperti tunjangan kesehatan, transportasi, keluarga, dan lainnya.

Sementara, upah mengacu pada komponen tunggal yang tidak mencakup tunjangan. Nominal upah juga tidak tetap alias berubah-ubah sesuai dengan sistem perhitungan berdasarkan jam kerja, tingkat kehadiran, hingga jumlah pekerjaan yang sudah diselesaikan.

2. Status Karyawan

Gaji diberikan kepada karyawan dengan status karyawan tetap atau kontrak dalam jangka waktu tertentu. Sementara, upah diberikan kepada karyawan berstatus tidak terikat dengan perusahaan yang biasa disebut karyawan lepas, seperti pekerja harian hingga musiman.

3. Waktu Pembayaran

Karyawan tetap di suatu perusahaan umumnya menerima gaji sebulan sekali pada tanggal tertentu sesuai dengan kesepakatan kerja. Namun, ada juga gaji yang dibayarkan dalam jangka panjang, seperti triwulan (3 bulan), semester (6 bulan), atau tahunan. Sedangkan karyawan atau buruh yang tidak terikat dengan perusahaan biasanya menerima upah harian, mingguan, atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan pengguna jasa. Umumnya, upah bakal diterima setelah pekerjaan selesai.

Sebenarnya, upah adalah istilah yang digunakan dalam Undang-undang yang berlaku di Indonesia. Meski begitu, gaji lebih populer dan digunakan oleh perusahaan

Upah ataupun gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. (Rahmi , 2015) Dengan itu upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja (tenaga pekerja) atas jasanya dalam proses produksi.

Idealnya tingkat upah riil dalam masyarakat muslim, paling tidak memungkinkan para karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan pokoknya dan para anggota keluarganya dengan cara yang manusiawi. (Chapra, 2000) Namun pada kenyataannya, saat ini masih ada pengusaha yang memberikan upah tidak layak (upah dibawah UMR), serta upah yang dibayarkan tidak tepat waktu.

Dalam buku Muhamad R. Lukma Faurani yang berjudul Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis, Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah secara adil kepada para pekerjanya. Sejumlah pengusaha mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktik eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, para pengusaha mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan

usahanya. Dalam organisasi Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik pekerja maupun pengusaha.

Di Indonesia, perusahaan perkebunan kelapa sawit menjadi salah satu sektor utama dalam tatanan ekonomi. perusahaan perkebunan kelapa sawit dalam banyak kasus memiliki posisi dominan dalam pembangunan sosial ekonomi. Sektor perkebunan ini berdampak sangat signifikan dalam arti positif maupun negatif. Dalam dampak positif yaitu sektor perkebunan ini mampu meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD), menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, meningkatkan ekonomi dan pembangunan. Sedangkan dampak negatif dalam ranah sosial, lingkungan, politik dan budaya yang ditimbulkan sektor industri ini pun sangat luar biasa. Hal itu terjadi karena pemerintah tidak memiliki strategi jitu untuk menyelamatkan kepentingan pelestarian hidup dan kepentingan penduduk lokal (Usman, 2014).

Pembangunan Perkebunan kelapa sawit mempunyai dampak ganda terhadap ekonomi wilayah, terutama sekali dalam menciptakan kesempatan dan peluang kerja. Pembangunan perkebunan kelapa sawit ini telah memberikan manfaat, sehingga dapat memperluas daya penyebaran pada masyarakat sekitarnya. (Hikman said, 2017) Semakin berkembangnya perkebunan kelapa sawit, semakin terasa dampaknya terhadap tenaga kerja yang bekerja pada sektor perkebunan dan sektor turunannya. Dampak tersebut dapat dilihat dari peningkatan pendapatan masyarakat petani, sehingga meningkatnya daya beli masyarakat pedesaan, baik untuk kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder.

PT. Tani Prima Makmur merupakan salah satu perusahaan kelapa sawit yang besar, diantara 10 perusahaan swasta dibidang perkebunan kelapa sawit yang

berada di konawe. Dengan luas area perkebunan sekitar 19.500 Ha. tersebar diantaranya di kecamatan Anggaberu, Amonggedo, Abuki, Meluhu, dan Bondoala. Di kecamatan Amonggedo sendiri, perusahaan perkebunan kelapa sawit (PT. Tani Prima Makmur) mulai masuk dan dikelola perusahaan pada tahun 2010 hingga sekarang ini dengan izin usaha perusahaan yang diberikan sebanyak 30 tahun. (Hikman said, 2017) Dengan nama estase Konawe'eha dan terbagi menjadi enam afdeling diantaranya : afdeling Matabura, afdeling Sambasule, afdeling Amonggedo, afdeling Bondoala, afdeling Sampara dan afdeling Woerahi. Dengan luas area perkebunan yang digunakan saat ini mencapai 1.749 Ha. dan memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 215 orang.

Mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan, karena penulis ingin mengetahui bagaimana peran sistem pengupahan dan penggajian pada karyawan PT.Tani Prima Makmur berdasarkan status karyawan. Maka perlu diadakannya sebuah penelitian yang meneliti tentang peran sistem pengupahan dan penggajian.

Tabel 1.1 Perusahaan Swasta Di Konawe yang Sudah Mempunyai HGU dan IUP, Pada Tahun 2017

NO	Nama perusahaan	Luas izin (Ha)	IUP
1	PT. Tani Prima Makmur	19.500	15 Okt. 2015
2	PT. Konawe Prima Mandiri	6.000	-
3	PT. Harli Tama Makmur	12.000	25 Juni 2012
4	PT. Utama Agrindo Emas	7.700	16 Des. 2013
5	PT. Surya Jaya Agrindo Pratama	13.000	3 Okt. 2011
6	PT. Sumber Alam Karya Semesta	20.000	-
7	PT. Alam Semesta Abadi	3.500	-
8	PT. Anugerah Subur Lestari	15.000	-
9	PT. Mulya Tani	3.500	-
10	PT. Swadaya Sapta Putra	8.500	-

Dinas Pertanian Konawe, 2017Ket : - (Belum Memperpanjang)

PT. Tani prima makmur Berdiri sejak tahun 2010 sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit dan terlibat baik secara langsung dalam produksi dan penjualan minyak sawit mentah, inti sawit dengan misi perusahaan ini yaitu untuk menjadi perusahaan pangan berbasis agribisnis kelas dunia yang meningkatkan kualitas kehidupan manusia dan alam dengan memastikan kemakmuran dan perkembangan bisnis.

Berdasarkan info pada Tabel diatas, berdirinya PT. Tani Prima Makmur sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara, tentu menyerap banyak tenaga kerja local Dimana jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan kelapa sawit sebanyak 215 orang dari beberapa afdeling yang tersebar di kabupaten konawe. Berdasarkan hal tersebut, peneliti bermaksud mengangkat penelitian yang berjudul **“Penerapan Sistem Pengupahan dan Penggajian dalam Prespektif Ekonomi Islam Pada PT. Tani Prima Makmur afdeling matabura”**

1.2 Fokus penelitian

Permasalahan dari penelitian tentunya dapat menjadi pembahasan yang sangat luas, mulai dari penetapan upah dan gaji, pembayaran upah dan gaji, serta tempat pembayaran upah itu sendiri. Untuk lebih terarahnya dalam penulisan maka penulis dapat mengambil batasan masalah yang diteliti. Adapun penelitian ini difokuskan tentang sistem pengupahan dan penggajian di PT. Tani prima makmur.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dikemukakan masalah dalam penelitian ini, penulis akan mengemukakan masalah sekaligus akan menjadi pembahasan pokok dalam proposal ini, diantaranya :

1. Bagaimana sistem pengupahan dan penggajian yang diterapkan PT. Tani prima makmur?
2. Bagaimana penerapan sistem pengupahan dan penggajian dalam perspektif ekonomi islam?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Bagaimana sistem pengupahan dan penggajian yang diterapkan PT. Tani Prima Makmur.
2. Untuk mengetahui Bagaimana penerapan sistem pengupahan dan penggajian dalam perspektif ekonomi islam.

1.5 .Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

1. Bagi masyarakat umum: dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh yang dihasilkan sebuah usaha dengan menggunakan sistem upah.
2. Bagi Pihak Manajer PT. Tani Prima Makmur: dapat memberikan saran mengenai sistem upah kepada pihak PT. Tani Prima Makmur dan para pengusaha-pengusaha lain dalam menetapkan sistem pengupahan agar dapat mencapai efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan SDM sehingga mendukung pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti: dapat menambah pengetahuan mengenai sistem upah dari berbagai perspektif dan indikator serta kelebihan maupun kelemahan dari sistem pengupahan itu sendiri.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah agar dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu ekonomi Islam khususnya yang berkaitan dengan sistem upah.

1.6 Defenisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami makna yang terkandung dalam skripsi ini, peneliti merasa perlu untuk memberikan pengertian kata demi kata dalam judul skripsi:

Upah

pengertian upah berdasarkan UUK Pasal 1 ayat 30 adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Sistem pengupahan

Adapun pengertian sistem pengupahan adalah aturan yang ditetapkan untuk menentukan upah yang akan diterima pekerja sebagai balas jasa atau imbalan atas hasil kerja mereka. (Rachman, 2018)Sistem dalam pemberian upah

memiliki sejumlah elemen-elemen yang saling berhubungan satu sama lain secara keseluruhan menjadi satu kesatuan.

Sistem Penggajian

Sistem penggajian pembayaran gaji dilaksanakan oleh beberapa fungsi. Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian adalah Fungsi Kepegawaian, Fungsi Personalia, Fungsi Akuntansi, dan Fungsi Keuangan. Dimana tugas masing-masing fungsi tersebut saling berhubungan.

Ekonomi Pembangunan

Pembangunan ekonomi pada hakekatnya adalah serangkaian usaha kebijaksanaan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat memperluas kesempatan kerja dan mengarahkan pembagian pendapatan secara merata.

1.7. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menyusun proposal dan skripsi selanjutnya. Peneliti mengklasifikasikan pembahasan dalam lima bab yaitu antara lain :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang, focus penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, definisi operasional dan Sistematika Pembahasan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori yang berkaitan dengan judul.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang profil lokasi penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, struktur organisasi, visi misi PT. Tani Prima Makmur, hasil dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Membas tentang kesimpulan yang merupakan hasil pembahasan dan saran-saran sebagai masukan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan dan dapat dikembangkan menjadi bahan kajian poenelitian berikutnya.