

PENERAPAN SISTEM PENGUPAHAN DAN PENGGAJIAN PADA PT. TANI PRIMA MAKMUR (Studi Kasus: Afdeling Matabura, Desa Matabura Kecamatan Amonggedo Kabupaten Konawe)

MUH. IDHAM SAPUTRA

Program Studi Perbankan syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari
e-mail:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan pada PT. Tani Prima Makmur, mekanisme pemberian gaji pada karyawan PT. Tani Prima Makmur, serta sistem pengupahan dan penggajian dalam perspektif ekonomi islam. Metodologi penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian lapangan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengupahan yang diterapkan pada Taani Prima Makmur sudah baik. Mekanisme dalam sistem upah didasarkan menurut hasil kerja. Secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan. gaji biasanya diberikan setiap bulannya, termasuk gaji pokok dan tunjangan-tunjangan lainnya. Gaji biasanya diberikan berdasarkan tanggal masuk setiap karyawan. yang membedakan antara pengupahan dan penggajian terletak pada status karyawan, dimana status karyawan tetap itu termasuk dalam golongan penerima gaji sementara karyawan dengan status kerja harian termasuk dalam penerima upah.

Kata Kunci : *sistem pengupahan, mekanisme penggajian, perspektif ekonomi islam*

1. Pendahuluan

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 mencapainya.

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 penyusunnya dimana 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; (2) 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; dan (3) Karyawan tetap di suatu perusahaan umumnya menerima gaji sebulan sekali, triwulan (3 bulan), semester (6 bulan), atau tahunan sesuai dengan kesepakatan kerja, sedangkan karyawan atau buruh yang tidak terikat dengan perusahaan biasanya menerima upah harian, mingguan, atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan pengguna jasa, serta 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 Anggaberri, 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. 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”.

2. Landasan Teori Upah

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah yang diberikan berupa uang yang bisa diberikan dalam ketentuan-ketentuan yang telah di sepakati terlebih dahulu sebelum pekerja memulai pekerjaannya. Menurut (Mulyadi, 2016) mengemukakan bahwa “upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan karyawan pelaksana (buruh)” sedangkan pendapat yang lain menyatakan bahwa “upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan” (Diana Anastasia, 2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. (Sinambela, 2016) Adapun pengertian sistem pengupahan adalah aturan yang ditetapkan untuk menentukan upah yang akan diterima pekerja sebagai balas jasa

atau imbalan atas hasil kerja mereka. Sistem dalam pemberian upah memiliki sejumlah elemen-elemen yang saling berhubungan satu sama lain secara keseluruhan menjadi satu kesatuan. Dari beberapa pendapat para ahli di atas tentang pengertian upah dapat disimpulkan bahwa upah merupakan suatu imbalan yang diterima oleh karyawan atau buruh yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan hasil yang telah mereka peroleh. Sedangkan upah dalam ekonomi islam yaitu upah yang diberikan kepada para tenaga kerja sebaiknya disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan hasil pekerjaannya.

Secara Umum Sistem pengupahan merupakan suatu metode dalam menentukan upah setiap karyawan. Dalam pemberian gaji atau upah suatu perusahaan dapat memilih beberapa sistem pembayaran atau teori pembayaran upah atau gaji. Terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Adapun sistem pengupahan dari berbagai sumber satu dengan sumber yang lain yaitu :

1. Sistem pengupahan dari buku milik Suwatno, dan Juni Prianta, yang berjudul Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis dibagi menjadi 4 yaitu sistem upah menurut produksi, sistem upah menurut lamanya dinas, sistem upah menurut lamanya kerja dan sistem upah menurut kebutuhan
2. Sistem pengupahan dari buku Buchari Alma, Pengantar Bisnis. Sistem pengupahan dibagi menjadi 4 yang meliputi: (1) sistem upah menurut waktu; (2) sistem upah borongan; (3) Sistem upah premi

3. Sistem pengupahan dari buku Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik, dibagi menjadi 3 yaitu: (1) Upah sistem hasil; (2) Upah sistem borongan; dan (4) Upah sistem waktu
4. Sistem Pemberian Upah dalam Islam yang meliputi upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai dan membayar upah sebelum keringatnya keringat

Pengupahan dilakukan dalam suatu organisasi sesuai dengan fungsi dan tujuan pengupahan. Secara umum fungsi upah yaitu : (1) upah berfungsi untuk mengalokasikan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara efektif dan efisien adanya sistem pengupahan dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang dapat mereka kerjakan dan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak; dan (2) Upah berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif dan memuaskan. Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pemilik perusahaan memanfaatkan tenaga kerja yang diperkejakannya benar-benar menjadi aset dan partner yang memuaskan bagi perusahaan (rivai , 2014); dan (3) Upah berfungsi untuk menstimulasi dan memotivasi stabilitas dan pertumbuhan ekonomi agregat. Dampak positif alokasi pemberian upah yang adil dan layak bagi karyawan, diharapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan keadaan stabilitas pertumbuhan ekonomi agregat.

Gaji

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Rivai, Mansyur, Thoby dan Willy (2015), "Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima

karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan". Menurut Sujarweni (2015:127), "Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan". Menurut Suparyadi (2015:272), "Gaji adalah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya".

Menurut Rivai (2015:556) ada beberapa tujuan pemberian gaji antaralain: (1) ikatan Kerja Sama; (2) kepuasan Kerja; (3) Pengadaan Efektif; (4) Motivasi; (5) Stabilitas Karyawan; (6) Disiplin; (7) Pengaruh Serikat Buruh; (8) Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis; (9) Pengaruh Pemerintah. Adapun tujuan yang ingin di capai dalam kebijakan gaji menurut Hanggraeni (2012:140) antaralain: (1) Menarik kandidat-kandidat terbaik untuk bekerja di perusahaan kita; (2) Mempertahankan pekerja; (3) Menjamin kesetaraan; (4) Sebagai sistem reward; dan (5) Memenuhi kewajiban hukum.

Sistem Pengupahan dan Penggajian dalam Islam

Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

Terjemahnya: *"Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran."*

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah

memerintahkan kepadapara pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuatbaik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata "kerabat" dalam ayat tersebut dapat diartikan "tenaga kerja", sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Majikan harus ingat, jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. Sistem penetapan upah dalam Islam diantaranya: (1) Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya; dan (2) Membayar upah sebelum keringatnya kering

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan menggunakan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang membahas tentang Penerapan Sistem Pengupahan Dan Penggajian Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Lokasi penelitian ini akan dilakukan pada salah satu perusahaan kelapa sawit yang ada di Sulawesi Tenggara yaitu : PT. Tani Prima Makmur tepatnya pada afdeling satu yang berlokasi di Desa Matabura, Kecamatan amonggedo, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian adalah berupa data primer dan data sekunder. Penentuan subjek dalam penelitian yakni ddengan menggunakan *purpose sampling*. *Purpose sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun

subjek dalam penelitian ini terdapat 12 orang yaitu pihak perusahaan sebanyak 5 orang dan pihak karyawan harian lepasnya sebanyak 7 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan triangulasi yang meliputi triangulasi teknik, waktu, dan triangulasi sumber.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sistem Pengupahan Dan Penggajian Yang Diterapkan PT. Tani Prima Makmur

Antrian adalah aktifitas dimana Menurut observasi yang penulis lakukan, PT. Tani Prima Makmur memiliki 2 status karyawan yang diberikan upahnya, yaitu KHT dan KHL. Dan untuk pemberian upahnya sendiri PT. Tani Prima Makmur menggunakan sistem pengupahan menurut waktu. Diantaranya upah perjam, perhari dan perbulan. Adapun status karyawan yang menerima gaji dan upah menurut pernyataan asisten afdeling adalah sebagai berikut :

Awalnya status karyawan itu ada tiga, yaitu KHL, PKWT, dan KHT akan tetapi seiring berjalannya waktu status karyawan berubah menjadi 2 yang terdiri dari KHL, dan KHT sementara PKWT itu sudah termasuk di KHT. (wawancara dengan bapak Guntur 10, february 2023)

Dilihat dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa status karyawan PT. Tani Prima Makmur hanya ada 2.

Table 4.1. jenis status karyawat PT.Tani Prima Makmur

No	Nama Karyawan	Jabatan/Orang	Status Karyawan
1	Guntur Arifin	Asisten afdeling	KHT
2	Fajrun Apriadi	Imam masjid	KHT

3	Muksin	Mandor pupuk	KHT
4	Sukri	Pembibitan/16	KHL
5	Rian	Pemanen/53	KHL dan KHT
6	Fachrulsyah	Pemupuk/28	KHL

(Sumber: Data primer penelitian tanggal 10-18 february 2023)

Status KHT pada karyawan PT.Tani Prima Makmur tidak hanya diberikan pada karyawan posisi structural tetapi juga pada sttus karyawan lapangan. Berdasarkan informasi yang didapatkan dilapangan bahwa terdapat kurang lebih 10 orang karyawan dengan posisi sebagai pemanen berstatus karyawan harian tetap.

Pekerja harian lepas adalah karyawan yang bekerja pada dimana waktu dari pekerjaan mereka tidak ditentukan secara pasti. Karyawan ini biasanya dapat diberhentikan sewaktu- waktu ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Karyawan dengan status KHL hanya mendapat upah atas pekerjaannya yang dihitung bedasarkan waktu kerja per hari yaitu 8 jam kerja, namun bila waktu kerja melampaui target maka karyawan berhak atas upah tambahan atau biasa disebut upah lembur.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa informan:

“Pengupahannya sesuai dengan peraturan yang tercantum dalam pp 36/2021 tentang pengupahan. Dimana telah menerapkan yang namanya upah per jam, upah harian dan juga bulanan seuai dengan peraturan saja sih, perusahaan nda neko-neko.”(wawancara dengan saudara fachrulsyah 18-jannuari 2023)

“Pengupahannnya sih sesuai dengan peraturan pemerintah tentannng pengupahan dimana pengupahan itu terbagii tiga ada yang per jam, harian dan juga perbulan, walaupun setauku perbulan itu suda termasuk di penggajian. Tapi kita jua kan terima

gajinya nanti perbulan.”(wawancara dengan saudara inal, 19-februari 2023)

“Untuk pengupahannya sudah sesuai sih menurutku, karna biar bagaimana pun perusahaan sudah menerapkan peraturan pemerintah tentang pengupahan dan penggajian, dimana yang termasuk upah itu untuk karyawan harian lepas sementara gaji untuk karyawan yang terikat kontrak dan memiliki kedudukan di kantor.”(wawancara dengan saudara sukri, 14, februari 2023)

“Sesuai peraturan sih sepertinya, karnna kan yang namanya perusahaan pasti ada peraturannya, apalagi soal keuangan pasti suda ada yang atur dan suda ada panutannya.”(wawancara dengan saudara andi, 14 februari, 2023)

“Pengupahannya saya kurang tau juga, intinya kami sebagai pekerja hanya tau yang namanya gaji yang diperoleh tidak tau bagaimana perhitungannya intinya kami tau beres saja soal gaji.”(wawancara dengan saudara jusnandar, 17-februari 2023)

“pengupahannya suda diatur sih sama perusahaan enta bagaimana perhitunngannya kami hanya mengikut dari perusahaan saja, saya pikir nda mungkin kan perusahaan akan semena-mena sama pekerjanya apalagi kan suda ada yang namanya peraturan pemerinta yah.” (wawancara dengan saudara rian,17, februari 2023)

“Pengupahan ya. Soal pengupahannya perusahaan ini saya rasa tidak diragukan lagi karna suda mengikut pada peraturan pemerintah, saya sering dengar sih katanya kalau upah itu dibayarkan diawal sebelum keringat pekerja kering, tapi kita disini menerima upah kerja kami itu nanti tiap 1 bulan.”(wawancara dengan saudara bobi, 16, februari 2023)

“Pengupahannya dilakukan sesuai dengan peraturan pemerintah, dimana para pekerja akan dihitung hasil kerja mereka, dan akan diberikan upahnya perbulan, sebenarnya antara karyawan

harian lepas dengan karyawan tetap proses pengupahan dan penggajiannya itu sama, bedanya hanya terletak pada jika karyawan harian lepas memperoleh tunjangan lain maka karyawan harian lepas tidak memperolehnya melainkan mereka mendapatkan upah atas hasil lembur mereka, berbeda dengan karyawan tetap biar mau bekerja selama apapun dalam sehari tetap tidak akan terhitung lembur karna sudah terikat kontrak dengan perusahaan dan mereka akan bertanggung jawab selama 24 jam dengan kantor.” (wawancara dengan bapak Guntur, 10, februari 2023)

Dari wawancara yang dilakukan penulis diatas, dengan menggunakan beberapa sumber, maka kesimpulannya adalah mereka para karyawan harian lepas yang penulis teliti suda mendapatkan upah kinerja mereka sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai pengupahan yang tercantum dalam peraturan pemerintah tentang ketenaga kerjaan yang terdapat dalam peraturan pemerintah pasal 16-19 tentang upah perjam, harian dan juga bulanan, dilihat dari pernyataan beberapa karyawan yang mewakili semua karyawan yang bekerja dilapangan serta pernyataan dari salah satu karyawan tetap disana. Adapun untuk mekanisme pengupahan yang diterapkan pada perusahaan ini suda efisien, apalagi dilakukan sesuai dengan peraturan pemerintah tentang ketnaga kerjaan.

Setiap perusahaan memiliki prosedur ataupun kebijakan tersendiri mengenai tata cara pemberian upah. Pada pasal 1 ayat 1 peratuan pemerintah No. 26 tahun 2021 tentang pengupahan (PP 36/2021), menyebutkan upah dapat dibayarkan berdasarkan satuan waktu dan/satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara:

- a. Perhari, dengan ketentuan (pasal 17 PP 36/2021) (KHL). Dalam hal upah diterapkan secara harian perhitungan

upah sehari antara lain: (1) Bagi perusahaan dengan sistem kerja 6 hari dalam seminggu upah sebulan dibagi 25 atau., (b) Bagi perusahaan dengan sistem kerja 5 hari dalam seminggu upah sebulan dibagi 21.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa responden:

“Untuk penggajiannya, kami dihitung harian yaitu 100.000/ hari dan kalau hitung perjamnya itu sekitar 12-15.000/ hari. Akan tetapi itu masi diluar upah lembur. Untuk lemburnya sendiri kalau tidak salah itu 25.000/jam”(wawancara dengan saudara sukri,14, februari 2023)

“Untuk penggajiannya sendiri kami itu perbulan yah akan tetapi yah kita dihitung harian cuman pemberian gajinya saja yang bulanan, tapi yang serbenarnya kita hitung harian dan juga perjam. Untuk upah lemburnya sendiri kami dihitung perjam sekitar 25.000/jam.”(wawancara dengan saudara rian, 17, februari 2023)

“Penggajiannya kami mengikut sama karyawan tetap yaitu gaji bulanan cuman perhitungannya saja yang berbeda, kalau kita dihitung harian sementara karyawan tetap mereka dihitung bulanan, akan tetapi bedanya terletak pada bagian lemburnya, dimana KHT itu tidak ada upah lemburnya sementara KHL memiliki upah lembur. Untuk lemburnya sendiri itu dihitung 25.000 perjam.”(wawancara dengan saudara fahrulsyah, 18, februari 2023”

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti diatas dengan menggunakan berbagai triangulasi sumber, maka dapat disimpulkan bahwa untuk pengupahan KHL itu masi mengikut pada KHT, hanya perhitungannya saja yang berbeda, biasanya upah harian itu akan diberikan setiap kali selesai kerja akan tetapi berbeda dengan sistem pengupahan pada PT. Tani Prima Makmur, yang dimana memberikan upah untuk KHL

itu setiap bulan disertai dengan upah lemburnya.

b. Perbulan, dengan ketentuan (pasal 18 dan 19 PP 36/2021) (KHT). Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upa rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima oleh pekerja.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa responden:

“Gaji yang kami peroleh perbulannya itu tergantung besarnya UMK, kan kami berpatokan dengan peraturan pemerintah setempat juga. Akan tetapi kami juga mendapatkan beberapa tunjangan lainnya seperti tunjangan makan, tunjangan kesehatan, ketenaga kerjaan dan juga dana pensiun yang akan dicairkan pada saat pensiun nanti, terus disaat hari-hari besar seperti lebaran itu kami mendapatkan THR dari perusahaan entah itu berupa sembako ataupun bentuk uang tunai.”(wawancara dengan bapak ciko, 10 februari, 2023)

“Gaji yang diperoleh perbulannya tergantung dengan UMK.”(wawancara dengan ibu tuti, 12 februari, 2023)

“Perbulannya sih kami peroleh gaji itu sesuai dengan UMK dan juga sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati bersama, ada juga beberapa tunjangan lainnya seperti tunjangan makan, BPJS kesehatan, BPJS ketenaga kerjaan, dana pensiun.”(wawancara dengan fajrin, 10- februari, 2023)

Dari wawancara yang dilakukan penulis diatas, dengan menggunakan triangulasi beberapa sumber, maka kesimpulannya adalah mereka para pekerja sudah menerima gaji mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku, dimana karyawan hanya memperoleh gaji pokok dan uang lemburnya sedangkan untuk karyawan tetap mereka selain menerima gaji pokok mereka juga menerima beberapa tunjangan termasuk tunjangan kesehatan dan ada beberapa lagi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa penerapan sistem pengupahan dan penggajian pada PT. Tani Prima Makmur afdeling matabura, karyawan PT. Tani Prima Makmur khususnya bagi penerima upah sudah melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya, dan mereka juga sudah mendapatkan upah sesuai dengan kinerja mereka dan juga sesuai dengan peraturan yang telah berlaku di dalam perusahaan, dimana mereka bekerja setiap harinya dan juga mereka lembur disaat tenaga mereka dibutuhkan. Selain itu karyawan yang memiliki status harian juga tidak terikat dengan peraturan jika mereka ingin maka mereka masuk begitupun jika mereka tidak masuk maka itu tidak masalah, akan tetapi jika mereka tidak masuk maka tidak akan menerima upah sedikitpun, beda halnya dengan karyawan tetap mereka akan tetap terhitung masuk walaupun tidak masuk selama itu masih ada kabar, akan tetapi jika mereka diam-diam tidak masuk maka gaji mereka juga akan dipotong, jika mereka sudah habis waktu libur yang dimana jatah cutinya itu terdapat 2 hari dalam sebulan.

Temuan penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian Rohimah yang dimana sama-sama menemukan hasil bahwa pengupahan yang diterapkan pada TPM sudah baik. Mekanisme dalam sistem upah didasarkan menurut hasil kerja. Secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan. Untuk penggajiannya sendiri PT.Tani Prima Makmur sudah melakukannya sesuai dengan PP 36/2021 pasal 16-19 yang melakukan penggajian sesuai dengan pengupahan berdasarkan satuan waktu, diantaranya upah perjam, perhari dan juga perbulan. Namun peneliti menyimpulkan bahwa untuk penggajian dikhususkan pada

sistem pengupahan berdasarkan satuan waktu yang mengarah pada upah perbulan, dimana gaji akan diterima setiap akhir periode. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis melalui beberapa informan maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh francica veira Cristiana dimana sama-sama menemukan hasil penelitian mengenai gaji biasanya diberikan setiap bulannya, termasuk gaji pokok dan tunjangan-tunjangan lainnya. Gaji biasanya diberikan berdasarkan tanggal masuk setiap karyawan. Dan setiap karyawan berhak atas kompensasi mereka sepenuhnya tanpa ada potongan apapun karena biasanya setiap pekerja pasti sudah membayarkan pajak atas penghasilan mereka.

Penerapan Sistem Pengupahan dan Penggajian Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya:

a. Upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Di PT.Tani Prima Makmur, sudah ada perjanjian tentang penetapan upah antara pekerja dengan pengusaha. Disana penetapan upah sesuai dengan peraturan pemerintah dalam UU ketenaga kerjaan tentang upah. Praktik yang dijalankan pada PT. Tani Prima Makmur sudah sesuai dengan ketentuan yang diberikan Rasulullah, yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu mengenai berapa upah yang akan diberikan dan diterima oleh pekerja. Hal ini didukung dengan pernyataan dai bapak Guntur arifin dan pak Ciko, yang menyatakan bahwa:

“pemberian upah pada karyawan sudah disepakati sebelumnya pada saat para pekerja melamar untuk bekerja disini, dimana pekerja dan pemilik perusahaan telah menyepakati bersama sehingga pada saat pekeejaan berlangsung maka pekerja telah mengetahui berapa jumlah yang mereka peroleh dari hasil kerja mereka tersebut. Selain itu pekerja juga diberikan upah yang sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai UU ketenaga kerjaan dimana setiap pekerja berhak memperoleh upah dengan hitungan jam, harian ataupun bulanan.”

Selain itu juga ada pernyataan dari ibu tuti selaku HRD:

“pemberian upah atau gaji pekerja sudah kami sepakati bersama disaat para pekerja melakukan interview kerja, saya sendiri menjamin akan hal itu, dimana pekerja telah sepakat untuk mendapatkan gaji dikisaran 100-125.000 perharinya, buat pekerja harian lepas mereka juga memperoleh upah lembur sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kerja keras mereka. Akan tetapi buat karyawan tetap mereka tidak terhitung dalam upah lembur karena mereka sudah memperoleh beberapa tunjangan dari perusahaan dan itu juga berpatokan pada peraturan pemerintah dalam UU ketenaga kerjaan dalam pasal 16- 19.”

Selain itu ada juga pernyataan dari pekerja harian dan pekerja tetap sebagai perwakilan:

“untuk upah kami sudah sepakat dari awal bersama dengan pihak HRD dimana disaat kami melakukan wawancara pihak HRD selaku perwakilan dari perusahaan menyatakan bahwa upah yang kami peroleh perharinya itu sekitar 100 - 125.000, apalagi kami yang menjadi karyawan harian lepas, selain mendapatkan upah atau gaji pokok kami juga mendapatkan upah lembur kami dan itu bisa dibilang cukup besar nominalnya. Kalau buat karyawan tetap kami sudah menyepakatinya terlebih dahulu, dimana kami mendapatkan beberapa tunjangan dan juga fasilitas

sehingga kami tidak mendapatkan upah lembur, akan tetapi bisa dibilang upah yang kami dapatkan tidak sama antara pekerja harian lepas dengan tetap, jika pekerja harian lepas mendapatkan upah lembur maka kami meperoleh beberapa tunjangan seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan (BPJS) , BPJS ketenaga kerjaan, tunjangan hari tua atau uang pensiun dan juga tempat tinggal.”

Pemberitahuan upah sebelum pekerjaan dimulai sesuai dengan apa yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW, yang bersabda “Dari Abi Saïd al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam.

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

b. Membayar upah sebelum keringatnnya kering

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari narasumber yaitu saudara fajrin selaku imam mushollah yakni :

“ sistem pembayaran upah harian kepada karyawan harian lepas belum bisa mengikuti anjuran agama yakni membayar upah sebelum keringatnya kering dikarenakan dapat menghambat aktifitas perusahaan dan dirasa lebih baik jika pemberian upah menggunakan satuan waktu perbulan agar memudahkan perusahaan dalam penghitungan biaya gaji karyawan agar lebih efisien.

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda yang artinya *Dari Ibnu Umar ra. berkata: Rasulullah SAW bersabda: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering". (H.R. Ibnu Majjah). Dan pada bab ini hadis dari Abi Hurairah ra. Menurut Abi Ya'la dan Baihaqi, dan hadis dari Jabir menurut Tabrani semuanya Dhaif."*

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

Dalam kandungan dari kedua hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.

Pada PT. Tani Prima Makmur sendiri sudah menetapkan upah dan gaji sesuai dengan perspektif ekonomi islam yang sesuai dengan ajaran Rasulullah saw. tentang pemberian upah dan gaji yaitu sebelum pekerja memulai bekerja sudah ada kesepakatan atau sudah dibicarakan mengenai gaji yang akan diperoleh bagi pekerja. kemudian upah dibayarkan sebelum keringatnya kering, untuk hal ini memang upah pekerja tidak dibayarkan pada saat selesai melakukan pekerjaannya akan tetapi akan dihitung terlebih dahulu berapa jumlah pendapatannya dalam sehari dan akan dibayarkan semuanya pada saat tiba waktu pemberian gaji.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian maka di dapatkan kesimpulan sebagai berikut, dengan berpatokan pada

rumusan masalah maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan dan penggajian yang diterapkan pada PT. Tani Prima Makmur. Pengupahan yang diterapkan pada TPM secara umum sudah baik. Mekanisme dalam sistem pengupahan karyawan harian lepas sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan begitupun dengan pemberian gaji untuk karyawan harian tetap beserta dan tunjangan-tunjangan lainnya.
2. Sistem Pengupahan Dan Penggajian Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Pada PT. Tani Prima Makmur sendiri sudah menetapkan upah dan gaji sesuai dengan perspektif ekonomi islam sesuai dengan ajaran Rasulullah saw. tentang pemberian upah dan gaji yaitu sebelum pekerja memulai bekerja disana sudah ada kesepakatan atau sudah dibicarakan mengenai gaji yang akan diperoleh bagi pekerja, kemudian upah dibayarkan sebelum keringatnya kering. Untuk hal ini juga sudah sesuai dengan ajaran Rasulullah saw.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti hendak memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi PT. Tani Prima Makmur
Saran peneliti untuk PT. Tani Prima Makmur untuk lebih memperhatikan lagi karyawan yang berstatus sebagai karyawan harian lepas. Dikarenakan mereka bekerja harian untuk mendapatkan upah saat itu juga untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, jika upah mereka tidak dibayarkan saat itu juga maka dikhawatirkan akan berdampak negatif dalam pemenuhan kebutuhan atas makanan dan kesehatan.

2. Bagi Akademisi IAIN KENDARI
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk peneliti selanjutnya terkait (Penerapan Sistem Pengupahan dan Penggajian pada PT. Tani Prima Makmur (afdeling matabura), tidak hanya

mulyadi. (2016). *sistem akuntansi*. jakarta: salemba empat .

noermijati. (2013). *kajian aktualisasi teori herzberg, kepuasan kerja dan kinerja spiritual manajer operasional*. malang: uiversitas brawijaya press.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

arikunto, s. (2019). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. jakarta: rineka cipta.

bintoro, d. (2017). *manajemen penilaian kinerja karyawan*. yogyakarta: gava media.

buchari , a. (2018). *pengantar bisnis*. bandung: alfabeta.

diana anastasia , &. (2014). *sistem informasi akuntansi perancangan, prosedur, dan penerapan, edisi 1*. yogyakarta: andi yogyakarta.

fauzi, a. &. (2020). *manajemen kinerja*. surabaya: airlangga universitas press.

ghazaly, a. r. (2012). *fiqh muamalah*. jakarta: kencana.

gibson, j. j. (2019). *organisasi*. jakarta: erlangga.

medias , f. (2018). *ekonomi mikro islam*. magelang: unimma press.

mulyadi. (2014). *sistem perencanaan dan pengendalian menejemen (sistem pelipatgammada kinerja perusahaan)*. jakarta: salemba empat.

rivai , v. (2014). *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan edisi ke empat*. jakarta: pt. raja gravindo persada.

rivai, v. (2016). *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. jakarta: pt raja grafindo persada.

sinambela, l. (2016). *manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. jakarta: bumi aksara.

sudjana. (2022). *metode statistik (edisi ke enam)*. bandung: tarsito.

sugiono. (2012). *metode penelitian administrasi*. bandung : alfabeta.

sugiyono. (2015). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r &. cetakan ke 20*. bandung: alfabeta.

sugiyono. (2015). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. bandung: alfabeta.

sugiyono. (2017). *metode penelitian* . bandung : alfabeta.

sugiyono. (2019). *metode penelitian pendidikan edisi 2 cetakan 1*. bandung: alfabeta.

- sugiyono. (2019). *statistika untuk penelitian*. bandung: cv. alfabeta.
- sulaksono, h. (2019). *budayaa organiisasi dan kinerja*. yogyakarta: deepublish.
- sutrisno. (2018). *budaya organisasi*. jakarta: kencana.
- sutrisno, e. (2014). *.manajemen sumber daya manusia. cetak ke enam*. jakarta: pranada media group.
- sutrisno, e. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: kencana.
- suwatno, d. (2013). *manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis*. bandung: alfabeth.
- syarifuddin, a. (2013). *garis-garis besar fiqh*. jakarta: kencana.
- tangkilisan, h. (2015). *manajemen publik*. jakarta: pt. grasindo.
- tika, m. (2014). *budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. jakarta: pt. bumi aksara.
- zaeni asyhadie &, r. k. (2019). *hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di indonesia*. jakarta: prenadamedia.
- jurnal :**
- alfansyur & mariyani, a. (2020). seni mengelola data : penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *jurnal kajian, penelitian dan pengembangan pendidikan sejarah*. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/histo>, 5(2), 147.
- gani, e. (2015). sistem perlindungan upah di indonesia. *ambon. fakultas syariah dan ekonomi islam iain ambon*, 9(1), 127-143.
- hikman said, l. w. (2017). pengaruh keberadaan kelapa sawit pt. petani prima makmur terhadap kondidi sosial ekonomi keluarga di desa mendicon kecamatan amongedo kabupaten konawe. 92-99.
- lestari , d. (2015). sistem pengupahan pekerja daalam prespektif ekonomi islam "studi kasus pada umkm produksi ikan teri salin group di desa korowelang cepiring kendal". *skripsi program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis islam jurusan ekonomi islam universitas islam negeri walisongo*, 34-35.
- mahmudah, f. (2021). *analisis data penelitian kualitatif manajemen pendidikan berbantuan software ... - dr. fitri nur mahmudah, m.pd*. retrieved 09 21, 2022, from google buku (b. asyhari (ed.)). uad press.: <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ody0eaaaqbaj&oi=fnd&pg=pr1&d>
- mekarisce, a. a. (2020). teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *jurnal ilmiah kesehatan masyarakat : media komunikasi komunitas kesehatan masyarakat* <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3>, 12(3), 147-150.

- muayyad, d. (2016). pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii. *fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti*.
<https://www.researchgate.net/publication/311111111>, 9(1), 87.
- muayyad, d. g. (2016). pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii. *fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti*.
<https://www.researchgate.net/publication/311111111>, 9(1), 79-102.
- nilamsari, n. (2014). memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif. *wacana*, 13(2), 178.
- nugrahani, f. (2014). dalam penelitian pendidikan bahasa. *universitas normal xinyang*, 1(1), 125.
- nugrahani, f. (2014). dalam penelitian pendidikan bahasa. *universitas normal xinyang*, 1(1), 125.
- rachman, t. (2018). pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. penguin indonesia kecamatan tanjung morawa, kabupaten deli serdang. *angewandte chemie international edition*, 6(11), 951-952.
- rahmi, a. (2015). tinjauan hukum islam terhadap pengupahan buruh pengrajin batik di desa wukirsari, kecamatan imongiri, kabupaten buntul yogyakarta. *program sarjana fakultas syariah hukum universitas islam negeri sunan kalijaga yogyakarta*, 13.
- riskiansyah, m. (2017). "pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan toko classic dalam perspektif islam" skripsi". *fakultas ekonomi dan bisnis uin raden patah*, 25.
- rivai, v. (2016). manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. *dari teori ke praktik/ veithzal rivai*, 375.
- sandu siyoto &, a. s. (2015). *dasar metodologi penelitian*. retrieved 09 21, 2022, from google books (ayup (ed.) literasi media publishing:
https://www.google.co.id/books/edition/dasar_metodologi_penelitian/qphfdwaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=sumber+data+kualitatif&printsec=frontco
- t.istrilista. (2016). pengaruh pendapatan dan pengetahuan keuangan terhadap perencanaan keuangan keluarga. *stie perbanas surabaya*.
- tampi, b. j. (2014). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal acta diurna*, 3(4), 7.
- zidna, i. (2019). Analisis tingkat upah terhadap kebutuhan hidup layak buruh bangunan di desa lambiheu lambaro angan kecamatan darussalam aceh besar (telah terhadap konsep hifdzun nafs dalam islam), universitas islam negeri ar-raniry banda aceh.