

**ANALISIS PENETAPAN BESARAN UPAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

**(Studi pada PT Huma Indah Mekar Kecamatan
Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang
Bawang Barat)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

FANNY BUDHI KUSUMA

NPM : 1951010344

Program Studi : Ekonomi Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2022 M**

**ANALISIS PENETAPAN BESARAN UPAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

**(Studi pada PT Huma Indah Mekar Kecamatan
Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang
Bawang Barat)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

FANNY BUDHI KUSUMA

NPM : 1951010344

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pembimbing 1 : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si.

Pembimbing 2 : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2022 M**

ABSTRAK

Dewasa ini, banyak sekali praktek pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha terhadap karyawan membuat protes para karyawan karena ketidakpuasan pekerja atas balas jasa dari pengusaha. Tetapi, ada juga karyawan yang menerima upah karena dorongan akan kebutuhan hidup yang mendesak.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana proses penetapan upah karyawan pada PT Huma Indah Mekar, Bagaimana peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Huma Indah Mekar, dan Bagaimana penetapan upah karyawan PT Huma Indah Mekar ditinjau menurut perspektif ekonomi islam.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penetapan besaran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Huma Indah Mekar ditinjau menurut perspektif Ekonomi Islam.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan sumber data primer, data sekunder dan pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan metode deskriptif analisis.

Berdasarkan hasil penelitian, penetapan upah di PT Huma Indah Mekar untuk karyawan pemanen diberlakukan berdasarkan beberapa komponen, yaitu terdiri dari upah pokok, premi hadir, premi produksi, serta dari upah lembur. Dari beberapa komponen upah yang diterapkan, dapat disimpulkan bahwa upah dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penetapan upah di PT Huma Indah Mekar juga sudah sesuai dengan prinsip pemberiaan upah dalam Islam yaitu adil, transparan, layak dan memenuhi kesejahteraan bagi karyawannya.

Kata Kunci: *Upah, Kinerja, Ekonomi Islam*

ABSTRACT

Today, there are many remuneration practices applied by employers to employees making employees protest because of workers' dissatisfaction with the remuneration from employers. However, there are also employees who receive wages because they are motivated by the urgent necessities of life.

The formulation of the problem in this study is how is the process of determining employee wages at PT Huma Indah Mekar, what is the role of wages in improving employee performance at PT Huma Indah Mekar, and how is PT Huma Indah Mekar employee wages determined according to an Islamic economic perspective.

The purpose of this study is to find out how the determination of the amount of wages in improving employee performance at PT Huma Indah Mekar is viewed from the perspective of Islamic Economics.

This study used qualitative methods with primary data sources, secondary data and data collection including observation, interviews, and documentation, while data analysis used descriptive analytical methods.

Based on the research results, the determination of wages at PT Huma Indah Mekar for harvesting employees is based on several components, namely consisting of basic wages, attendance premiums, production premiums, and overtime wages. From the several wage components applied, it can be concluded that wages can increase employee motivation, increase productivity, and can improve employee performance. The determination of wages at PT Huma Indah Mekar is also in accordance with the Islamic principles of wages, namely fair, transparent, proper and fulfilling the welfare of its employees.

Keywords: *Wages, Performance, Islamic Economics*



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fanny Budhi Kusuma
NPM : 1951010344
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Analisis Penetapan Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT Huma Indah Mekar Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun salinan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 4 Juni 2023



Fanny Budhi Kusuma
NPM. 1951010344



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Penetapan Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT Huma Indah Mekar Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat)

**Nama : Fanny Budhi Kusuma
NPM : 1951010344
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si
NIP. 196511201992032002

Pembimbing II

Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I
NIP. 199009182019031010

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy
NIP. 1982080820112009



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis Penetapan Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT Huma Indah Mekar Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat)”. Disusun Oleh Fanny Budhi Kusuma, NPM: 1951010344, program studi Ekonomi Syariah, Telah diujikan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Senin/17 Juli 2023.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : A. Zuliansyah, S.Si., M.M. (.....)

Sekretaris : Desi Nurhabibah, M.E. (.....)

Penguji I : Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak. (.....)

Penguji II : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I. (.....)

Mengetahui,



Dehan Kuslitas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Ditus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A.

NPM. 197009262008011008

MOTTO

﴿٣٥﴾ وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٣٥﴾

“Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan timbangan yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

(QS. Al-Isra' 17: Ayat 35)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan serta kasih sayangnya untuk memudahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikut-pengikut beliau.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Trimo dan Ibu Titik Soviatun yang selalu memberikan do'a terbaik, semangat, dukungan serta pengorbanan yang luar biasa kepada penulis. Semoga Allah SAW senantiasa memberikan Rahmat-Nya, kesehatan, kemurahan rezeki dan keberkahan umur kepada mereka berdua, aamiin ya rabbal alaamiin.
2. Abangku dan Adikku tercinta, Abang Fitriyanto Andy Pratama dan Adik Rahma Trimulya Daniati, yang selalu memberikan semangat dan do'a dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung khususnya untuk Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terima kasih telah diberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Fanny Budhi Kusuma, dilahirkan di Kecamatan Menggala, Kabupaten Tulang Bawang, Lampung pada 4 April 2001, anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Trimo dan Ibu Titik Soviatun. Pendidikan di mulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Mutiara Tegal Rejo 1 dan selesai pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) Tegal Rejo 1 dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 3 Tulang Bawang Tengah dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 2 Tulang Bawang Tengah dan lulus pada tahun 2019, kemudian pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dimulai pada Semester 1 Tahun Akademik 2019/2020.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga sampai saat ini penulis diberikan hidayah, rahmat, serta karunia-Nya dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Penetapan Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam” (Studi pada PT. Huma Indah Mekar Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat). Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. dan juga keluarga, sahabat serta para pengikut beliau.

Dalam penyelesaian Skripsi ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan Skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto, S.E., M.M., Akt., C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A. selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah yang senantiasa membantu para mahasiswa.
3. Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si. dan Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I. selaku pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta memotivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
5. Kepada seluruh pimpinan dan karyawan PT. Huma Indah Mekar Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat yang telah berkenan meluangkan waktu dan membantu

penulis mendapatkan informasi dalam melaksanakan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Teman-teman seperjuanganku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Kelas E Angkatan 2019 yang selama ini menjadi teman yang baik dalam bertukar informasi, berbagi keceriaan dan keluh kesah
7. Kepada semua pihak yang membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan kalian.

Dengan mengucapkan banyak terima kasih, semoga jasa-jasa Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh pihak yang telah membantu serta mendoakan penulis hingga skripsi ini terselesaikan, mendapatkan balasan pahala dan keberkahan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.



Bandar Lampung, 4 Februari 2023
Penulis,

Fanny Budhi Kusuma
1951010344

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	3
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10
H. Metode Penelitian.....	13
I. Sistematika Penulisan	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	Error! Bookmark not defined.
A. Teori Keseimbangan (<i>Equity Theory</i>).....	Error! Bookmark not defined.
B. Upah Secara Umum.....	Error! Bookmark not defined.
1. Definisi Upah.....	Error! Bookmark not defined.
2. Komponen Upah	Error! Bookmark not defined.
3. Faktor-faktor yang Dipertimbangkan Dalam Penetapan Upah	Error! Bookmark not defined.

4. Tahap-tahap Dalam Menentukan Upah..... **Error! Bookmark not defined.**
- C. Upah Menurut Ekonomi Islam **Error! Bookmark not defined.**
1. Definisi Upah Dalam Ekonomi Islam **Error! Bookmark not defined.**
 2. Dasar Hukum Upah... **Error! Bookmark not defined.**
 3. Bentuk-bentuk Upah Dalam Ekonomi Islam..... **Error! Bookmark not defined.**
 4. Prinsip Pemberian Upah Dalam Islam **Error! Bookmark not defined.**
- D. Kinerja..... **Error! Bookmark not defined.**
1. Pengertian Kinerja **Error! Bookmark not defined.**
 2. Dasar Hukum Kinerja **Error! Bookmark not defined.**
 3. Penilaian Kinerja..... **Error! Bookmark not defined.**
 4. Indikator Kinerja..... **Error! Bookmark not defined.**
 5. Faktor-faktor Penilaian Kinerja **Error! Bookmark not defined.**
 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN **Error! Bookmark not defined.**

- A. Gambaran Umum Objek Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
1. Sejarah Singkat PT Huma Indah Mekar **Error! Bookmark not defined.**
 2. Letak Geografis PT Huma Indah Mekar **Error! Bookmark not defined.**
 3. Jumlah Karyawan PT Huma Indah Mekar **Error! Bookmark not defined.**
 4. Visi, Misi, dan Struktur Organisasi PT Huma Indah Mekar..... **Error! Bookmark not defined.**
- B. Proses Penetapan Upah..... **Error! Bookmark not defined.**
1. Analisis Jabatan (*Job Analis*)... **Error! Bookmark not defined.**

2. Evaluasi Jabatan..... **Error! Bookmark not defined.**
 3. Penentuan Tingkat Upah.....**Error! Bookmark not defined.**
- C. Data Hasil Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
1. Proses Penetapan Upah Kerja PT Huma Indah Mekar yang diberikan kepada karyawan ... **Error! Bookmark not defined.**
 2. Kinerja Karyawan PT Huma Indah Mekar..... **Error! Bookmark not defined.**
 3. Penetapan Upah Karyawan PT Huma Indah Mekar Dalam Pandangan Ekonomi Islam . **Error! Bookmark not defined.**

BAB IV ANALISIS PENELITIAN..... Error! Bookmark not defined.

- A. Penetapan Besaran Upah Karyawan PT Huma Indah Mekar.. **Error! Bookmark not defined.**
- B. Peran Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Huma Indah Mekar..... **Error! Bookmark not defined.**
- C. Penetapan Upah Karyawan PT Huma Indah Mekar Ditinjau Menurut Perspektif Ekonomi Islam**Error! Bookmark not defined.**

BAB V PENUTUP..... 20

- A. Kesimpulan..... 20
- B. Rekomendasi 21

DAFTAR PUSTAKA 22

LAMPIRAN..... Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Karyawan..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 5 Data Upah Karyawan Pemanen Desember 2022 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 6 Besaran Tunjangan Karyawan Pemanen Desember 2022 **Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Estate Department Divisi 4 **Error!**
Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Balasan Riset PT Huma Indah Mekar **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 2. Pedoman Wawancara **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 3. Foto-foto Dokumentasi Penelitian **Error! Bookmark not defined.**



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk mendapatkan gambaran penelitian dan agar terhindar dari kekeliruan dalam memahami judul yang dimaksud oleh penulis, maka perlu kiranya judul skripsi ini dijelaskan dan dipertegas. Dengan penegasan ini diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang penulis gunakan. Adapun judul skripsi ini, yaitu: **ANALISIS PENETAPAN BESARAN UPAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada PT Huma Indah Mekar Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat)**, Serta untuk memberikan penjelasan tentang pengertian judul skripsi ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat istilah yang terdapat pada judul skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis adalah evaluasi dari sebuah situasi dari sebuah permasalahan yang dibahas, sehingga tidak jarang ditemui permasalahan besar dapat dibagi menjadi komponen yang lebih kecil sehingga dapat diteliti dan ditangani lebih mudah.¹
2. Upah atau kompensasi, adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.²

¹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*”, (Bandung:Alfabeta,2013), h. 92.

² Siswanto Sastrohadiwiryono and Asrie Hadaningsih Syuhada, “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*”, (Bumi aksara, 2021), h. 224.

3. Kinerja adalah (*performance achievement*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai.³
4. Perspektif adalah suatu kumpulan atau asumsi maupun keyakinan tentang suatu hal.⁴
5. Ekonomi Islam menurut Abdul Mu'in al-jamal kumpulan dasar-dasar ilmu yang berkaitan dengan ekonomi yang bersumber dari Al-Quran dan hadis.⁵

Berdasarkan pengertian di atas, yang dimaksud dalam judul skripsi ini adalah penelitian secara ilmiah tentang Analisis Penetapan Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam, dalam hal ini penulis meneliti pada sebuah perusahaan yaitu PT Huma Indah Mekar yang terletak di Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat, Lampung.



³ Noni Ardian, “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB”, Vol. 4 No. 2 (2019), h. 121.

⁴ Yusuf Qhardawi, “Fikih Zakah Muassasat Ar-Risalah”, (Cet II, Bairut Libanon, 1998), h. 1.

⁵ Reni Hermila Hasibuan et al., “Analisis Peran Ekonomi Kreatif Dalam Meningkatkan Pendapatan Pengrajin Dan Pengembangan Usaha Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: Pengrajin Toto Jaya Bingkai Di Kecamatan Medan Area)”, Vol. 3 No. 1 (2023), h. 546.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah pada mekanisme proses penetapan besaran upah terhadap kinerja karyawan pada PT Huma Indah Mekar. Adapun Sub fokus dalam penelitian ini adalah pada permasalahan upah yang ditetapkan pada karyawan pemanen PT Huma Indah Mekar.

C. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif dan universal yang mengatur semua aspek, baik sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual. Islam bersifat komprehensif artinya yang mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran yang sangat penting adalah bidang muamalah atau iqtishadiyah (Ekonomi Islam).

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerja merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga disebutkan dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut. Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl : 90:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (QS. An-Nahl: 90)

Dari ayat di atas dapat dilihat bahwa dalam melakukan kerjasama atau apapun dengan orang lain haruslah dilakukan dengan adil sehingga tidak terjadi yang namanya perselisihan dan permusuhan.

Globalisasi telah membawa banyak tantangan bagi organisasi dalam mengelola kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia seperti orang-orang yang memberikan energi, kreativitas, dan antusiasme untuk organisasi dan memainkan peran penting dalam pelaksanaan operasi organisasi. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dipertahankan, dan dikembangkan oleh organisasi.⁶

Aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan.⁷ Sementara itu, dilihat dari aspek ekonomis, bahwa pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara mikro maupun secara makro yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana terhadap peningkatan kinerja karyawan di lapangan, dan di tingkat perusahaan kemudian diterjemahkan bagaimana penetapan upah dalam suatu perusahaan dirancang, sehingga kebijakan kenaikan upah minimum tetap dapat mendorong produktivitas kerja pekerja dan tidak terlalu membebani *cashflow* perusahaan. Kemudian dilihat dari aspek hukum, bidang

⁶ Idris Idris et al., “*The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia*”, Vol. 8 No. 2 (2020), h. 735.

⁷ Aji rahman Halim, “*Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)*”, Vol. 3 No. 2 (2021), h. 215.

pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan, dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah. Secara hukum kesemua ini harus dipahami dasar dan falsafahnya, kemudian dipadukan dengan aspek lain, yaitu aspek teknis dan aspek ekonomis.

Dalam memberikan upah kepada karyawan harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak perusahaan atau pihak karyawan. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan diantara mereka. Selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persetujuan dan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dan majikan secara jujur dan adil. Diperlukan akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari karena akad tersebut merupakan alat pengikat kedua belah pihak.

Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para karyawan akan menjadi lebih baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.⁸ Salah satu kewajiban seorang pengusaha atau pemberi kerja dalam pemberian upah harus dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian awal atas jasa yang telah diberikan dan dilakukan oleh para pakerja.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stabilitas organisasi adalah kinerja. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan

⁸ Lamin Lamin, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru”, Vol. 14 No. 1 (2023), h. 63.

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹ Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan dan membantu para manager dalam menentukan penempatan pembayaran dan keputusan lainnya.

Penilaian kerja juga merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang yang berupa evaluasi atau catatan hasil kerja secara rinci. Maka dari itu manajemen sangat membutuhkan penilaian terhadap pelaksanaan kerja para karyawan ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus, atau tunjangan tahunan. Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya dan pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya. Namun, terkadang pengusaha kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang layak. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.

Islam sendiri juga menekankan untuk memperhatikan hak-hak para karyawan terutama dalam hal pengupahan yang diterima oleh buruh/karyawan. Selain itu, negara juga mengatur hak-hak para karyawan khususnya dalam hal upah. Hal ini di atur dalam pasal 1 angka 30 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, yang menerangkan bahwasanya hak 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 atau jasa yang telah dilakukan.¹⁰

⁹ Endang Setyorini, “Efektivitas Capacity Building Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pppptk Penjas Dan Bk”, Vol. 2 No. 1 (2022), h. 8.

¹⁰ Fauzi Caniago, “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam”, Vol. 1 (2018), h. 39.

Selain itu juga, pada pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tahun 2003 mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pada ayat (2) mengatakan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.¹¹

PT Huma Indah Mekar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agri bisnis khususnya pada bidang perkebunan, dan pengolahan karet. Perusahaan ini didirikan pada 8 Februari 1980 yang terletak di Desa Penumangan, Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat Provinsi Lampung. PT Huma Indah Mekar merupakan anak perusahaan dari PT Bakrie Sumatra Plantations Tbk. Secara keseluruhan lahan yang dikuasai PT Huma Indah Mekar adalah seluas 5.157,03 Ha dan dengan luas lahan yang telah disertifikatkan seluas 4.449,85 Ha, serta memiliki jumlah karyawan yang mencapai kurang lebih sekitar 600 karyawan.

Bedasarkan observasi sementara mengenai pengupahan pada PT Huma Indah Mekar yaitu karyawan akan mendapatkan upah yang berbeda-beda. Ada beberapa komponen upah yang ditetapkan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya. Dengan upah tersebut setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing. Ada upah yang yang diberikan oleh perusahaan didasarkan pada kehadiran karyawan, ada pula upah yang didasarkan pada jumlah produksi pendaptan getah karet yang dihasilkan setiap harinya. Tentunya upah yang telah ditetapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, namun sepertinya masih ada karyawan yang

¹¹ Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim and Leli Joko Suryono, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*”, Vol. 2 No. 1 (2020), h. 59.

belum dapat meningkatkan kinerjanya karena ketidakpuasaan pekerja atas balas jasa dari perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pekerja atau buruh dengan kemampuan atau kecakapannya sesuai dengan apa yang akan dikerjakannya, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, oleh sebab itu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja atau buruh sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja pekerja atau buruh tersebut. Untuk itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya kinerja karyawannya, salah satunya pada masalah upah karyawan. Dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal atau belum, selain itu faktor upah dan gaji juga ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.¹²

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena, terlihat bahwa dalam pandangan Ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Apabila perusahaan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau perusahaan harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

Dengan demikian peneliti ingin meneliti permasalahan tersebut dengan judul “ANALISIS PENETAPAN BESARAN UPAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada PT Huma Indah Mekar, Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat)”

¹² W Kogoya Welison, “*Pengaruh Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Aigo Klaten*”, (Universitas Widya Dharma, 2019), h. 2.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dan agar penelitian ini dapat sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, maka perlu adanya perumusan masalah yang jelas dan terarah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Proses Penetapan Besaran Upah Karyawan pada PT Huma Indah Mekar ?
2. Bagaimana Peran Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Huma Indah Mekar ?
3. Bagaimana Penetapan Upah Karyawan PT Huma Indah Mekar Ditinjau Menurut Perspektif Ekonomi Islam ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini pada hakikatnya merupakan harapan atau sesuatu yang hendak dicapai yang dapat dijadikan arahan atas apa yang harus dilakukan dalam penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Penetapan besaran Upah di PT Huma Indah Mekar Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Penetapan Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Huma Indah Mekar.

F. Manfaat Penelitian

Dari setiap penelitian tentunya akan diperoleh hasil yang diharapkan dapat memberikan manfaat dari penulis maupun pihak lain yang membutuhkan. Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi khazanah ilmu Ekonomi Islam serta dapat dijadikan pengalaman dan wadah

pelatihan dalam teori-teori serta aplikasi konsep-konsep ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai tentang penetapan besaran upah terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Serta membuktikan kesesuaian antara teori yang ada dengan praktik yang sesungguhnya terjadi.

b. Perusahaan dan Karyawan

- 1) Untuk menambah pengetahuan mengenai bagaimana penetapan besaran upah yang sesuai dengan kinerja karyawan.
- 2) Agar perusahaan dan karyawan saling diuntungkan serta tidak ada pihak yang dirugikan.

c. Bagi Pembaca

Untuk memberikan gambaran yang jelas terhadap bagaimana penetapan besaran upah yang sesuai dengan kinerja karyawan pada PT Huma Indah Mekar.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Muhamad Agus Teguh Herlambang (2023) berjudul “Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari persentase rata-rata variabel upah sebanyak 85% respon positif dan variabel kinerja pegawai sebanyak 97% respon positif yang diberikan oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat remunerasi yang diberikan oleh

perusahaan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.¹³

2. Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, Muhammad Ismail (2023) berjudul “Pengaruh Upah Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021)”. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil Uji-F nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. hal tersebut disimpulkan bahwa Haditerima dan Hoditolak, yang menyatakan bahwa model analisis linear berganda sangat baik, artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dalam tingkat kinerja karyawan.¹⁴
3. Anjani, Merri Sindy (2022) “Peran Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Batulicin Beton Aspalht di Kabupaten Tanah Bumbu)”. Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran pengupahan dalam meningkatkan kinerja pekerja di PT. Aspal Beton Batulicin di Kabupaten Tanah Bumbu, memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, apabila upah yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan pegawai, maka akan meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan di PT. Batu Licin Aspal.¹⁵

¹³ Muhamad Agus Teguh Herlambang, “Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Insani Mega Mulia Brebes”, Vol. 2 No. 6 (2023), p. 2303–2314..

¹⁴ Putri Oktaviani et al., “Pengaruh Upah Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan”, Vol. 3 No. 1 (2023), p. 236–250..

¹⁵ Merri Sindy Anjani, “Peran Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Batulicin Beton Aspalht Di Kabupaten Tanah Bumbu)”, (Universitas Islam Kalimantan MAB, 2022).

4. Anugrah (2020) berjudul “Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Siker Dan Trail Shop)”. Metode yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan upah pada percetakan Moto X sudah dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pimpinan Moto X menerapkan upah berdasarkan waktu dan upah berdasarkan hasil dimana hal tersebut membuat semangat para karyawan meningkat ditambah lagi diberikan fasilitas biaya jasa dan lembur membuat karyawan tidak main-main dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja dari karyawannya.¹⁶
5. Ruslan Efendi, Junita Lubis, Elvina (2020) berjudul “Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah”. Metode yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan Secara simultan upah dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹⁷

Berdasarkan penelitian terdahulu sebagaimana yang diungkapkan diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi perbedaan terhadap penelitian-penelitian diatas adalah metode yang digunakan metode kualitatif, serta objek penelitian ini adalah PT Huma Indah Mekar yang berlokasi di Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat, Lampung.

¹⁶ Anugrah, “Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop)”, (IAIN Bone, 2020).

¹⁷ Ruslan Efendi et al., “Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah”, Vol. 7 No. 2 (2020), p. 1–11,.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau data yang digunakan data lapangan/responden. Penelitian lapangan juga merupakan penelitian yang dimana peneliti akan melakukan suatu pengamatan dan mempelajari secara intensif tentang fenomena yang terjadi di lingkungan suatu unit sosial diantaranya individu, kelompok serta lembaga atau masyarakat.¹⁸ Jenis penelitian ini akan menggali data atau informasi yang telah didapatkan di lokasi penelitian. Adapun data yang dimaksud adalah data yang berkaitan dengan penetapan besaran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Huma Indah Mekar, Kabupaten Tulang Bawang Barat.

b. Riset Kepustakaan

Riset kepustakaan yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam material yang terdapat di ruang perpustakaan, yaitu berupa buku-buku, majalah, naskah-naskah, catatan, dokumen-dokumen, dan lain-lain.¹⁹

c. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif yang berwujud uraian dengan kata atau kalimat baik tertulis maupun lisan dari

¹⁸ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (PT Remaja Rosdakarya, 2021).

¹⁹ Kartini Kartono, "*Pengantar Metodologi Riset Sosial, Mandar Maju*", (Bandung, 1996), h. 32.

orang yang berperilaku yang diamati.²⁰ Dalam kaitan penelitian ini, penulis terjun langsung untuk mendapatkan data-data baik berupa tulisan, dokumen ataupun data yang berupa lisan dengan cara merinci kalimat-kalimat yang diperoleh dari responden.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personal yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan.²¹ Data primer dalam penelitian ini adalah semua data yang diperoleh dari responden baik berupa tanggapan maupun pernyataan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, yaitu data primer bersifat lebih terperinci dari pada data sekunder. Dalam hal ini, data primer diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian yaitu di PT Huma Indah Mekar, Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat yang berkenaan dengan penetapan besaran upah.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Data sekunder bisa diperoleh dari instansi-instansi, perpustakaan maupun pihak lainnya.²²

²⁰ Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", 2019, h. 56.

²¹ Moh Pabundu Tika, "*Metodologi Riset Bisnis*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 57.

²² *Ibid.*, h. 58.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²³ Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan dari subjek penelitian baik berupa barang, benda, tempat atau keadaan waktu. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pemanen PT Huma Indah Mekar yaitu sebanyak 319 orang.

b. Sampel

Sampel yang diambil dalam populasi ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.²⁴ Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Misalnya orang tersebut dianggap paling mengetahui tentang apa yang ingin diketahui penulis sehingga akan memudahkan penulis dalam melakukan penelitian seperti pimpinan perusahaan para karyawan PT Huma Indah Mekar. Banyaknya sampel yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 7 orang karyawan.

²³Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke)", 2017, h. 117.

²⁴ H Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (CV. Syakir Media Press, 2021), h. 137.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari wawancara adalah adanya kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi (*interviewer*) dan sumber informasi (*interviewee*). *Interview* dilakukan langsung dengan informan, yaitu orang-orang yang dianggap banyak mengetahui permasalahan yang dihadapi pekerja. Informasi itu terdiri dari karyawan. Agar wawancara dapat lebih terarah, pelaksanaannya dilakukan dengan pedoman wawancara yang harus dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti dalam melakukan wawancara di lapangan. *Interview* ini ditunjukkan kepada karyawan untuk mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan kepada pekerja.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.²⁵ Selain itu, Observasi juga di maksudkan untuk mencocokkan hasil wawancara dengan kenyataan yang ada, sejauh yang dapat dilihat serta untuk melihat langsung kenyataan yang tidak bisa diangkat melalui wawancara.

²⁵ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D/Sugiyono*”, Vol. 15 No. 2010 (2018), h. 229.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.²⁶ Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang bersumber pada dokumentasi tertulis, sesuai dengan keperluan penelitian sekaligus pelengkap untuk mencari data-data yang lebih objektif dan jelas.

d. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang dimengerti. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.²⁷ Analisis kualitatif dipergunakan dengan cara menguraikan dan merinci kalimat-kalimat sehingga dapat ditarik kesimpulan yang jelas. Hal ini dilakukan dengan cara memaparkan informasi-informasi yang akurat yang diperoleh dari karyawan PT Huma Indah Mekar berkaitan dengan upah dalam meningkatkan kinerja menurut perspektif Ekonomi Islam sehingga mendapatkan keadaan dan praktik yang berlangsung dalam meningkatkan kinerja tersebut kemudian mengevaluasi dengan berbagai teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

Dalam menganalisa penulis menggunakan metode berfikir deduktif, yaitu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa yang umum tersebut

²⁶ Lexy J Moleong, "*Metodologi Penelitian Kualitatif (p. 3)*", 2018, h. 161.

²⁷ *Ibid.*, h. 3.

ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat khusus.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Sistematika penulisan pada skripsi penelitian ini disusun dalam lima bab. Bab-bab tersebut dapat diuraikan secara garis besar, yaitu sebagai berikut:

I. Bagian Awal

Bagian awal pada skripsi berisi cover skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orisional, halaman persetujuan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

II. Bagian Subtansi (inti)

Bagian inti skripsi terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi teori-teori definisi upah baik secara umum maupun menurut ekonomi islam, komponen upah, prosedur penetapan upah, bentuk-bentuk upah, pengertian kinerja, indikator kinerja dan unsur-unsur penilaian kinerja.

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu PT. Huma Indah Mekar, penyajian fakta dan data penelitian.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data, pembahasan hasil penelitian dan analisis data penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian selanjutnya.

III. Bagian akhir

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan:

1. PT Huma Indah Mekar menerapkan beberapa komponen upah. Komponen upah yang diterapkan pada PT Huma Indah Mekar yaitu ada upah pokok, premi, dan juga lembur. Pertama yaitu Upah Pokok, adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan yang besarnya sesuai dengan UMK Tulang Bawang Barat. Kedua yaitu Premi, premi hadir yaitu pendapatan tambahan yang didasarkan pada absensi kehadiran karyawan, setiap karyawan hadir mendapat premi hadir sebesar Rp1.650. Kemudian premi produksi, yaitu premi yang didasarkan pada jumlah hasil produksi getah karet yang dihasilkan, Ketiga, upah lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.
2. Upah menjadi peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk bekerja keras dan giat. Upah berbanding lurus dengan kinerja, jika upah yang diberikan sesuai maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat, begitu sebaliknya. Penerapan upah di PT Huma Indah Mekar sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dari beberapa komponen upah yang diterapkan, dapat disimpulkan bahwa upah dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sehingga dengan begitu, maka karyawan PT Huma Indah Mekar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Penetapan upah di PT Huma Indah Mekar sudah sesuai dengan konsep Islam yaitu adil, transparan dan layak. Pengupahan di PT Huma Indah Mekar telah sesuai dengan syariat Islam, hal ini dapat dilihat dari karakteristik pemberian upah yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam yaitu menjelaskan besaran upah yang akan diterima karyawan sejak awal sebelum karyawan tersebut dipekerjakan. Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan sebagai upaya perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang penulis uraikan diatas, sebagai upaya penentuan atau penetapan tingkat upah dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun saran yang dapat dipertimbangkan dari penulis adalah:

1. PT Huma Indah Mekar harus terus menjamin penetapan upah yang telah terlaksana dengan baik.
2. Sebaiknya selain untuk mendapatkan upah, setiap karyawan harus menanamkan rasa bertanggung jawab dan amanah dalam melakukan pekerjaan. Dengan begitu maka produktivitas kerja dengan keikhlasan akan menjadi lebih baik, dan dengan tingginya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, maka perusahaan pun akan memberikan apresiasi baik terhadap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H Zuchri, "*Metode Penelitian Kualitatif*". CV. Syakir Media Press, 2021.
- Adams, J Stacy. "*Towards an Understanding of Inequity*". The Journal of Abnormal and Social Psychology. Vol. 67 no. 5 (1963), p. 422.
- Akilah, Fahmiah, and Danial Rahman. "*Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*". *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 10 no. 2 (2020), p. 187–196.
- Anjani, Merri Sindy. "*Peranan Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Batulicin Beton Aspalht Di Kabupaten Tanah Bumbu)*". Universitas Islam Kalimantan MAB, 2022.
- Ardian, Noni. "*Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*". *JEpa*. Vol. 4 no. 2 (2019), p. 119–132.
- Arikunto, Suharsimi. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*"., 2019.
- Asqalani, Ibnu Hajar Al. "*Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam, Penerjemah Achmad Sunarto*". Jakarta: Pustaka Amani., 2005.
- Bangun, Wilson. "*Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga*". *Internatinal Journal*. Vol. 4 no. 2 (2012), p. 42–58.
- Caniago, Fauzi. "*Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam*". *Jurnal Textura*. Vol. 1 (2018), p. 38–48.
- Case, Karl E, and C Ray. "*Fair, Prinsip-Prinsip Ekonomi*". Edisi Kedelapan. Jilid. Vol. 2 (n.d.).
- Efendi, Ruslan et al. "*Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah*". *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*. Vol. 7 no. 2 (2020), p. 1–11.

- Ferricha, Dian. "*Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah*". State Islamic Institute of Tulungagung, 2015.
- Ghofur, Ruslan Abdul. "*Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*". Arjasa Pratama, 2020.
- Ghufroon, Muhammad. "*Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia*". Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam. Vol. 1 (2011), p. 109–134.
- Handoko, T Hani. "*Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*". Bpfe, 2016.
- Haroen, Nasrun, and Fiqh Muamalah. "*Gaya Media Pratama*". Jakarta, 2007.
- Hasibuan, Malayu S P. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta., 2015.
- Hasibuan, Reni Hermila et al. "*Analisis Peran Ekonomi Kreatif Dalam Meningkatkan Pendapatan Pengrajin Dan Pengembangan Usaha Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: Pengrajin Toto Jaya Bingkai Di Kecamatan Medan Area)*". Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI). Vol. 3 no. 1 (2023), p. 540–553.
- Herlambang, Muhamad Agus Teguh. "*Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes*". Jurnal Cakrawala Ilmiah. Vol. 2 no. 6 (2023), p. 2303–2314.
- Hiondardjo, Anton, and Ririn Adi Utami. "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*". MALIA: Jurnal Ekonomi Islam. Vol. 11 no. 1 (2019), p. 151–168.
- Idris, Idris et al. "*The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia*". Entrepreneurship and Sustainability Issues. Vol. 8 no. 2 (2020), p. 735.
- Karim, Adiwarmarman A. "*Bank Islam: Analisis Fiqih Dan Keuangan*".

2011.

Kartono, Kartini. “*Pengantar Metodologi Riset Sosial*”, Mandar Maju. Bandung, 1996.

Katman, Muhammad Nasri. “*Akuntansi Syariah*”, 2022.

Koentjoro, Wuryanti. “*Upah Dalam Perspektif Islam*”. Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang. Vol. 2 no. 1 (2011).

Lamin, Lamin. “*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru*”. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review. Vol. 14 no. 1 (2023), p. 62–70.

Mankiw, N Gregory. “*Makro Ekonomi, Edisi Ke-6*”. Jakarta: Erlangga., 2007.

Moehariono, M. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada., 2014.

Moleong, Lexy J. “*Metodologi Penelitian Kualitatif (p. 3)*”. Bandung: PT Remaja Rosdakarya., 2018.

Nainggolan, Hermin et al. “*Ekonomi Sumber Daya Manusia*”. Pradina Pustaka, 2022.

Noviarita, Heni et al. “*The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees*”. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 12 no. 1 (2021), p. 141–174.

Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri, and Leli Joko Suryono. “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*”. *Media of Law and Sharia*. Vol. 2 no. 1 (2020), p. 46–62.

Offset, Radar Jaya. “*Peraturan Upah Minimum Di 27 Provinsi Indonesia Edisi 1993*”. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 1993.

Oktaviani, Putri et al. “*Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan*

- Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan*". Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis. Vol. 3 no. 1 (2023), p. 236–250.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. "*Manajemen Sumberdaya Manusia*"., 2004.
- Paparang, James Adolf et al. "*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali*". Journal Research of Management. Vol. 2 no. 2 (2021), p. 168–177.
- Puspitawati, Ni Made Dwi, and I Gede Riana. "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan*". Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan. Vol. 8 no. 1 (2014), p. 68–80.
- Qhardawi, Yusuf. "*Fikih Zakah Muassasat Ar-Risalah*". Cet II, Bairut Libanon, 1998.
- rahman Halim, Aji. "*Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)*". Journal Presumption of Law. Vol. 3 no. 2 (2021), p. 206–220.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, and Asrie Hadaningsih Syuhada. "*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*". Bumi aksara, 2021.
- SE-07/MEN/1990, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. "*Tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah*"., 1990.
- Setyorini, Endang. "*Efektivitas Capacity Building Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pppptk Penjas Dan Bk*". Teacher: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru. Vol. 2 no. 1 (2022), p. 7–14.
- Sugiyono. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D/Sugiyono*". Bandung: Alfabeta. Vol. 15 no. 2010 (2018).
- Sugiyono. "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*"., 2013.
- Sugiyono. "*Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif,*

- Kualitatif, R&D (Cetakan Ke)*". Bandung: CV Alfabeta., 2017.
- Tentang Pengupahan, PP No 78 Tahun 2015. "*Tahun 2015 Tentang Pengupahan*"., 78AD.
- Tika, Moh Pabundu. "*Metodologi Riset Bisnis*". Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Utama, Zahera Mega. "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*". UNJ Press, 2020.
- Welison, W Kogoya. "*Pengaruh Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Amigo Klaten*". Universitas Widya Dharma, 2019.
- Wibowo, Simamora. "*Manajemen Kinerja–Edisi Ketiga*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada., 2010.

