

**PEMBERIAN GAJI DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT AL-GHAZALIE CITRA UTAMA
KRANJINGAN JEMBER**

SKRIPSI



Oleh:

IQBAL HIDAYATULLAH
NIM. E20152043

Dosen Pembimbing

Siti Masrohatin, S.E., M.M
NIP. 19780612 200912 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2020**

**PEMBERIAN GAJI DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT AL-GHAZALIE CITRA UTAMA
KRANJINGAN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

Iqbal Hidayatullah
NIM. E20152043

Dosen Pembimbing

Siti Masrohatin, S.E., M.M
NIP. 19780612 200912 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2020**

**PEMBERIAN GAJI DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. AL-GHAZALIE CITRA UTAMA
KRANJINGAN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

IQBAL HIDAYATULLAH
NIM. E20152043

Disetujui Pembimbing

Acc 11/11/2019 

Siti Masrohatin, S.E., M.M
NIP. 19780612 200912 2 001

**PEMBERIAN GAJI DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT AL-GHAZALIE CITRA UTAMA
KRANJINGAN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syari'ah

Hari : Senin

Tanggal : 30 Desember 2019

Tim Penguji

Ketua



Toton Fanshurna, M.E.I
NIP: 19811224 201101 1 008

Sekretaris



Roni Subhan, M.Pd
NIP: 19710306 200501 1 001

Anggota :

1. **Dr. Khairunnisa Musari, M.MT**

()

2. **Siti Masrohatin, S.E., M.M**

()

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Khamdan Rifa'i S.E., M.Si
NIP: 19680807 200003 1 001

20/1 - 20

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ص وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah 09:105)¹

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, Shahih).²

¹ Al-Qur'an, 09:105

² M. Quraish Shihab, *Tafsiral-Misbah Pesan, Kesadaran Keserasian Al-Qur'an* (Ciputat: Lentera Hati,2000), 301.

PERSEMBAHAN

Sebagai ungkapan rasa syukur dan terima kasih, dengan kerendahan hati karya tulis ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapakku Abu Saeri dan Ibuku tersayang Lailatul Munawaroh tiada kata lain yang bisa terucap selain terima kasih yang tak terhingga atas semua pengorbanan, curahan kasih sayang, cinta, dukungan yang luar biasa, dan do'a serta ucapan syukur yang bisa kuberikan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, terima kasih telah memperjuangkanku banting tulang tanpa lelah siang dan malam demi cita-citaku. Semoga Allah membalas setiap tetes keringat yang telah jatuh dengan surganya nanti . Amin
2. Saudaraku Adikku Abdul Waris Hidayatullah yang Tersayang, terimakasih sudah memberikan semangat motivasi dan do'a.
3. Guru-guruku yang tidak bisa kusebut satu persatu, terimakasih atas wawasan dan ilmunya yang telah diberikan.
4. Teruntuk Tunanganku Kamilia Hurryyati Istaniah Terimakasih telah menemaniku saat aku berjuang dengan susahnyanya menulis skripsi, yang tak pernah bosan mendengarkan keluh kesahku, dan yang tak pernah lelah menyemangatiku saat semangatku mulai goyah. Terimakasih.
5. Keluarga Besarku EKONOMI SYARI'AH 2015 KHUSUS ES2 terimakasih atas kebersamaan kita selama 4 Tahun ini, kalian orang-orang hebat dan kuat pantang menyerah, semangat kalian tinggi luar biasa, terimakasih atas kekompakan dan solidaritasnya. Semoga kita semua dijadikan orang Sukses Amin.
6. Almamaterku tercinta IAIN JEMBER.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pemberian Gaji Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Al-Ghazalie Citra Utama”

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW karena atas jasa beliau kita dapat terselamatkan dari zaman yang penuh dengan kebodohan dan kemaksiatan ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak pihak yang sangat berperan atas terselesaikannya skripsi ini maka penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto ,S.E., M.M Selaku Rektor IAIN Jember
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Ibu Nikmatul Masruroh, M.E.I Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari’ah IAIN Jember.
4. M.F Hidayatullah, S.H.I, M.S.I. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Ibu Siti Masrohatin, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing atas terselesainya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.

7. Bapak pimpinan PT Al-Ghazalie Citra Utama kranjingan jember, yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung atas selesainya skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebut satu-persatu.

Dengan terselesainya skripsi ini penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki oleh karena itu selaku penulis yang tidak memiliki kemampuan apa-apa mohon maaf yang tak terhingga manakala dalam penulisan terdapat kekeliruan hal ini tak lain merupakan sifat dari peneliti sebagai manusia biasa yang tidak pernah luput dari kesalahan. Namun dengan terselesainya skripsi ini pula manakala terdapat kebenaran hal itu semata-mata keajaiban dari Allah SWT sebagai dzat yang maha benar. Semoga dengan terselesainya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 03 September 2019

Iqbal Hidayatullah
NIM. E20152043

ABSTRAK

Iqbal Hidayatullah, Siti Masrohatin, S.E., M.M, 2019 : *Pemberian Gaji Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT. Al-Ghazalie Citra Utama Kranjingan Jember.*

Dalam kaitannya dengan pengupahan, sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) UUK, dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena mengerjakan kegiatan lain diluar pekerjaannya, gaji masuk kerja karena berhalangan, gaji karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran gaji, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan gaji, struktur dan pengupahan yang proporsional, untuk upah pembayaran pesangon, serta gaji untuk perhitungan pajak penghasilan, pembayaran gaji yang relatif tinggi.

Fokus penelitian dari skripsi ini adalah : 1) Bagaimana pemberian gaji pada karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember? 2) Bagaimana cara meningkatkan produktivitas karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember?

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pemberian gaji pada karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember. 2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan cara meningkatkan produktivitas karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara sistematis data-data yang diperoleh dari fakta lapangan yang kemudian diberi analisa dan perbandingan sesuai dengan standar normatif yang berlaku.

Hasil dari penelitian adalah: 1) Pemberian gaji karyawan di PT. Al-Ghazalie Citra menggunakan sistem pengupahan menurut waktu dan sistem upah bonus, yaitu gaji yang diberikan kepada karyawan setiap awal bulan sebelum tanggal 05. Gaji yang diberikan kepada karyawan melalui transfer rekening tabungan kepada setiap karyawan. karyawan yang bekerja lebih dari 1(satu) Tahun maka gaji yang akan diterima sesuai dengan UMK Jember. Bonus yang mereka terima yaitu mendampingi jamaah umrah secara bergantian yang diberikan dari PT Al-Ghazalie Cira Utama. 2) Dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Al-Ghazalie Citra Utama yaitu pemberian THR, jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang diberikan oleh PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember kepada karyawan. Karyawan juga mendapatkan jadwal rollangan dari PT untuk mendampingi jamaah umrah. Selain itu ada beberapa indikator-indikator produktivitas pekerja yaitu prestasi kerja, kualitas kerja, dan disiplin kerja yg baik dalam melayani calon jamaah umrah.

Kata kunci : gaji, produktivitas.

ABSTRACT

Iqbal Hidayatullah, Siti Masrohatin, S.E., M.M, 2019: Giving Salaries in Increasing Employee Productivity at PT. Al-Ghazalie Citra Utama Kranjangan Jember.

In connection with remuneration, in accordance with Article 88 paragraph (3) of the Law, the Work Agreement (PK), company regulations, or Collective Labor Agreement (PKB) must be clearly regulated regarding minimum wages, overtime wages, wages not come to work because of work other activities outside of work, salary entering work due to absenteeism, salary due to exercising the right to work breaks, the form and method of payment of salaries, fines and deductions from wages, things that can be calculated with salary, structure and remuneration are proportional, for wage severance payments, and salaries for income tax calculations, relatively high salary payments.

The focus of the research of this thesis is: 1) How do salary giving to employees of PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember? 2) How to increase the productivity of PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember's employees?

The purpose of this study are: 1) To find out and describe the giving of salaries to employees of PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember. 2) To find out and describe how to increase the productivity of employees of PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember.

The approach used in this research is qualitative. Qualitative research is research about research that is descriptive and tends to use analysis. This type of research uses descriptive qualitative research. Descriptive research method in this research is to systematically describe data obtained from field facts which are then given an analysis and comparison in accordance with applicable normative standards.

The results of the study are: 1) Providing employee salaries at PT. Al-Ghazalie Citra uses a time-based wage system and a bonus wage system, which is a salary given to employees at the beginning of each month before the 5th. Salary is given to employees through the transfer of a savings account to each employee. employees who work more than 1 (one) year, the salary will be received in accordance with UMK Jember. The bonus they received was accompanying Umrah pilgrims in turn given from PT Al-Ghazalie Cira Utama. 2) In increasing employee productivity at PT. Al-Ghazalie Citra Utama namely the provision of THR, health insurance in the form of BPJS Employment and Health BPJS provided by PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember to employees. Employees also get a rolling schedule from PT to accompany Umrah pilgrims. In addition there are several indicators of worker productivity, namely work performance, quality of work, and good work discipline in serving prospective Umrah pilgrims.

Keywords: salary, productivity.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah.....	11
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	26
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	47
B. Lokasi Penelitian.....	48

C. Subjek Penelitian.....	48
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Analisis Data	51
F. Keabsahan Data	54
G. Tahap-tahap Penelitian.....	54
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	57
A. Gambaran Obyek Penelitian	57
1. Sejarah PT. Al-Ghazalie Citra Utama.....	57
2. Visi PT. Al-Ghazalie Citra Utama	58
3. Misi PT. Al-Ghazalie Citra Utama.....	58
4. Data Karyawan.....	59
5. Struktur Organisasi	59
B. Penyajian Data dan Analisis	67
1. Pemberian Gaji Pada Karyawan PT. Al-Ghazalie Citra Utama Jember ..	68
2. Cara Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. Al-Ghazalie Citra Utama Jember.....	70
C. Pembahasan Temuan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang memiliki sumber daya alam yang sangat besar. Sumber daya alam yang dikelola secara optimal akan menjadi produktif secara ekonomi, sosial dan lingkungan. Pembangunan nasional di Indonesia menitikberatkan dibidang ekonomi dalam jangka panjang, untuk mencapai tujuan pembangunan nasional diperlukan sumber daya manusia yang mampu mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang ada agar lebih berguna dan bermanfaat.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sekaligus tumpuan bagi perusahaan/organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan/organisasi dalam era globalisasi adalah akumulasi dari berbagai kondisi dinamis yang menyebabkan lingkungan usaha menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Hal ini ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi, derasnya arus informasi, pergeseran demografi, dan fluktuasi ekonomi yang semakin tidak terkendali. Dewasa ini setiap organisasi/perusahaan akan menghadapi tantangan yang semakin berat dalam mewujudkan eksistensinya. Kondisi dunia usaha yang berubah secara cepat dan sulit diprediksi, akan berdampak pada makin sulitnya sebuah organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu keuntungan jangka panjang atau yang berkelanjutan. Hampir semua perusahaan dengan bisnis

inti yang sejenis, akan menghadapi kondisi persaingan (kompetisi) yang semakin tajam. Terlebih lagi dalam era pasar bebas regional, maupun kawasan, dimana modal asing masuk dengan bebasnya dengan berdiri dan berkembangnya berbagai perusahaan multi nasional di Indonesia.¹

Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi/perusahaan dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif tersebut melalui transformasi organisasi. Satu hal yang tak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaku bisnis itu sendiri merupakan faktor kunci dalam transformasi tersebut yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas, berkompeten dan memiliki keahlian serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global di dunia usaha. Sebagai kunci keberhasilan jalannya kegiatan perusahaan, sudah selayaknya SDM atau karyawan mendapat perhatian serius dengan segala kebutuhannya.²

Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan mengalami banyak perubahan, bergantung pada segi kepuasan kerja. Dengan jumlah penduduk yang tinggi, tetapi daya dukung ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan yang rendah dan produktivitas yang masih rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini. Sektor ekonomi memiliki kemampuan dan produktivitas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan.³

¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 512.

²Ibid., 513.

³Mubyarto, *Prospek Otonomi Daerah dan Perekonomian Indonesia Pasca Krisis Ekonomi* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 42.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh *output* yang diinginkan. Pemberian upah harus di dasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja akan timbul masalah-masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain dll. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan upah yang tinggi serta disiplin kerja harus ditingkatkan. Karena apabila produktivitas perusahaan meningkat maka akan memberikan keuntungan yang tinggi bagi organisasi. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.⁴

Dalam kaitannya dengan pengupahan, sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang (UU) R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 267.

kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena mengerjakan kegiatan lain di luar pekerjaannya, gaji masuk kerja karena berhalangan, gaji karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran gaji, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan gaji, struktur dan pengupahan yang proporsional, untuk upah pembayaran pesangon, serta gaji untuk perhitungan pajak penghasilan.⁵ Pembayaran gaji yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang disewanya secara ekonomis atau seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja. Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapat imbalan, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya, tetapi upah yang tinggi bukan berarti ongkos tenaga kerja yang tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi justru ongkos pekerja per unit produksi cenderung semakin rendah.⁶ Di dalam pemberian gaji kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

Studi tentang program gaji dan insentif juga menunjukkan bahwa pengakuan berdampak positif pada kinerja baik hanya pemberian

⁵Tim Redaksi Media Center, *Ketenagakerjaan Serikat Pekerja/Buruh PPHI* (Jakarta: Media Centre, 2003), 47.

⁶Marwan Asri dan John Suprihanto, *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional* (Yogyakarta: BPFE, 1986), 262.

penghargaan maupun dihubungkan dengan penghargaan finansial.⁷ Salah satu studi mengkombinasikan antara penghargaan finansial dengan penghargaan non finansial (seperti halnya pengakuan) menghasilkan perbaikan kinerja sebesar 30% dalam perusahaan jasa, hampir dua kali dibandingkan dampak dari menggunakan masing-masing penghargaan itu sendiri. Semakin banyak perusahaan/organisasi yang menggunakan program pengakuan berdasarkan kinerja. Menurut satu *survey* 78% *Chief Executive Officer* (CEO) dan 58% wakil direktur sumber daya manusia mengatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja menggunakan program pengakuan kinerja.⁸

Gaji atau upah, menurut penjelasan pasal 94 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdiri dari dua komponen yaitu upah pokok dan tunjangan tetap.⁹ Bonus menurut pendapat I Komang Ardana¹⁰ adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Tantangan setiap perusahaan yaitu harus secara kontinyu menetapkan standar dan target operasional, produksi, penjualan atau pemasaran yang terus bertambah dari tahun ke tahun. Di samping itu perusahaan juga harus berjuang mempertahankan karyawannya yang kompeten, berdedikasi, bermoral baik, dan berkinerja tinggi, agar tidak pindah ke perusahaan lain demi mengamankan target pencapaian tersebut.

⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 515.

⁸ *Ibid.*, 520.

⁹ Tim Redaksi Media Center, *Ketenagakerjaan Serikat Pekerja/Buruh PPHI* (Jakarta: Media Centre, 2003), 52.

¹⁰ I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 174.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.¹¹ Sasaran menyeluruh sistem penggajian ialah untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf yang diperlukan serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Karena tidak ada satu pola yang dapat digunakan secara universal maka prosedur ini harus disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap-tiap organisasi dan hendaknya didasarkan atas kebijakan yang dianggap adil.¹² Artinya sistem pemberian upah itu harus sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja, sesuai dengan jabatan masing-masing, tingkat upah pekerja lainnya dalam jabatan sejenis di usaha lain. Tingkat upah yang berbeda-beda dilakukan karena produktivitas yang dihasilkan pekerja juga berbeda-beda.

Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan kegiatan baik operasional maupun administratif. Kontribusi karyawan dalam perusahaan hendaknya mendapat balas jasa yang sesuai dengan proporsi dan kinerja karyawan akan berdampak pada loyalitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan karena karyawan atau tenaga kerja merupakan aset perusahaan. Tenaga kerja memegang peran penting dalam proses produksi maupun dalam membantu manajer menjalankan kegiatan perusahaan. Gaji atau upah yang diberikan merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh

¹¹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1994), 155.

perusahaan kepada karyawannya. Apabila perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja maupun kemampuan para karyawan akan bekerja secara maksimal untuk membalas apa yang telah diberikan oleh perusahaan.

Sistem penggajian adalah proses yang menentukan tingkat penggajian staf, memonitori, mengembangkannya dan mengendalikannya. Sasaran menyeluruh sistem penggajian ialah untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf yang diperlukan serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Karena tidak ada satu pola yang dapat digunakan secara universal maka prosedur ini harus disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap-tiap organisasi dan hendaknya didasarkan atas kebijakan yang dianggap adil. Artinya sistem pemberian upah itu harus sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja, sesuai dengan jabatan masing-masing, sesuai dengan tingkat upah pekerja lainnya dalam jabatan sejenis di usaha lain. Tingkat upah yang berbeda-beda dilakukan karena produktivitas yang dihasilkan pekerja juga berbeda-beda.¹³

Sesuai dengan ayat Al-Quran dibawah ini:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^ج لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^ظ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا^ح رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَي

¹³ Marihot Tua Efendi Harindja, *Pengadaan, Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: PT Grasindo, 2007), 245.

الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَأَعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا
وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat pahala dari kebajikan yang dikerjakannya dan dia mendapat siksa dari kejahatan yang diperbuatnya. Mereka berdoa “ ya tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya tuhan kami, janganlah engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya tuhan kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami, engkau pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir. (Al-Baqarah 286).¹⁴

Produktivitas tenaga kerja yang Islami yaitu produktivitas yang dihasilkan seseorang sesuai dengan kemampuannya, tetapi tidak boleh bermalasan dan memforsir tenaga terlalu ekstrim sehingga berdampak pada kesehatan.

Dalam penelitian ini akan membahas pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan guna mendukung pengendalian. Penelitian ini dilakukan pada PT Al-Ghazalie Citra Utama hal ini untuk mengetahui peningkatan produktivitas karyawan pada PT Al-Ghazalie Citra Utama.

PT Al-Ghazalie Citra Utama adalah suatu bidang perusahaan yang bergerak pada bidang travel haji dan umroh, kegiatan yang dilakukan oleh PT Al-Ghazalie Citra Utama tersebut adalah memberikan jasa yang baik. Salah satu kegiatan manajemen yang dikelola sendiri oleh PT Al-Ghazalie Citra

¹⁴ Al-Qur'an, 2:286

Utama adalah pembayaran gaji pada karyawan yang diberikan secara rutin, hal ini perusahaan memerlukan prosedur yang kuat dan mampu mengatur pembayaran gaji pada karyawan dengan baik.¹⁵ Suatu perusahaan memerlukan pengendalian internal didalamnya untuk menghindari tindak kecurangan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait. Pengendalian internal yang kurang dalam suatu perusahaan dikhawatirkan menimbulkan kecacauan seperti tidak tercatatnya transaksi dalam jurnal, pemegang otorisasi perusahaan ditangani oleh satu orang, terdapatnya perangkapan fungsi dan lain-lain yang dapat memunculkan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Manfaat dari hasil penelitian ini juga dapat mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen dalam penggajian.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan peningkatan produktivitas perusahaan ini diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Karena keterbatasan waktu, peneliti hanya akan membahas tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan pada PT Al-Ghazalie Citra Utama Kranjingan Jember.

Untuk mengkaji lebih jauh tentang pemberian gaji, maka penulis mengangkat judul penelitian tentang **“Pemberian Gaji Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Al-Ghazalie Citra Utama Kranjingan Jember”**

¹⁵Ahmad Hasim, *wawancara*, Jember, 15 Oktober 2019.

B. Fokus Penelitian

Untuk memudahkan penelitian dalam pengumpulan data, maka berdasarkan uraian diatas penulis berusaha merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian gaji pada karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember?
2. Bagaimana cara meningkatkan produktivitas karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pemberian gaji pada karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan cara meningkatkan produktivitas karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti dengan melakukan penelitian ini maka penulis memperoleh pengalaman bagaimana menganalisis permasalahan dalam peningkatan produktivitas karyawan melalui pemberian gaji di PT Al-Ghazalie Citra Utama.
2. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan bahan kajian pustaka

terkait dengan masalah pengupahan dan produktivitas kerja, serta dapat menjadi referensi tambahan literatur bagi peneliti selanjutnya.

3. Secara praktis

- a. Bagi PT Al-Ghazalie Citra utama, dapat dijadikan sebagai catatan ataupun masukan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitasnya sebagai perusahaan yang profesional, serta memperbaiki apabila ada kelemahan dan kekurangan.
- b. Bagi pekerja, diharapkan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

E. Definisi Istilah

1. Pengertian Pemberian Gaji

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

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain

dari gaji yang sering kali ditunjukkan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu, gaji dan upah dimaknakan sama. Gaji dan upah sudah tentu merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan barang kali merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri.¹⁶

2. Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.¹⁷

3. Produktivitas kerja

Sedangkan produktivitas kerja adalah tingkat kemampuan pekerja dalam menghasilkan produk. Produktivitas kerja menunjukkan adanya kaitan antara *output* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang pekerja. Produktivitas perusahaan diukur berdasarkan pendekatan nilai tambah, perbandingan antara nilai tambah dengan sumber yang terpakai (*resource used*) menunjukkan tingkat produktivitas.

Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap

¹⁶Marihot Tua Efendi Hariandja, *Pengadaan, Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: PT Grasindo, 2007), 245.

¹⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 267.

produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.¹⁸

PT Al-Ghazalie Citra Utama adalah suatu PT yang bergerak dibidang travel haji dan umrah yang berlokasi di Kranjingan Jember. Alasan peneliti mengambil judul pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan yaitu karena dalam setiap perusahaan peningkatan produktivitas merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan peningkatan produktivitas perusahaan diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Karena keterbatasan waktu, peneliti hanya akan membahas tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan pada PT Al-Ghazalie Citra Utama, Kranjingan, Jember.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari Bab Pendahuluan hingga Bab Penutup, seperti berikut:

BAB I Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi istilah .

BAB II Memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kajian teori relevan dan terkait dengan judul skripsi.

¹⁸ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 66.

BAB III Memuat secara rinci metode penelitian penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi/alasannya.

BAB IV Berisi hasil Penelitian, klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya, Pembahasan dari objek penelitian lalu menjelaskan tentang penyajian data dan analisis dan menjelaskan temuan yang diteliti.

BAB V Penutup berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian¹⁹

¹⁹Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 82.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Ahmad Afan Baihaqi, 2015, IAIN Jember, berjudul Praktik Pengupahan Buruh Tani Tembakau dalam Perspektif Hukum Islam di Desa Sidodadi, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember. Fokus penelitian: (1) Bagaimana praktik pengupahan buruh tani tembakau dalam perspektif hukum Islam di Desa Sidodadi, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember: (2) Bagaimana penentuan besar kecilnya penentuan upah buruh tani tembakau serta mekanisme pemberian upah buruh tani tembakau dalam perspektif hukum Islam di Desa Sidodadi, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dan jenis penelitian adalah penelitian deskriptif. Adapun teknik yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi dan analisis dengan menggunakan analisis deskriptif/kualitatif.

Hasil penelitian bahwa pengupahan buruh tani tembakau di Desa Sidodadi, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember tidak sesuai dengan pandangan hukum Islam. Untuk penentuan besar kecilnya upah buruh tani ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup atau harga barang yang ada pada masyarakat setempat. Sedangkan untuk mekanisme pemberian upah dilakukan majikan atau pemilik sawah setelah tembakau terjual, dan pada pekerjaan tertentu

dibayarkan setelah pekerjaan tersebut selesai dilaksanakan. Dan masa kerja yang akan dikerjakan para buruh tani.²⁰

Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama peneliti tentang upah sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang praktik pengupahan sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

2. M. Ilzham, 2014, IAIN Jember, berjudul Sistem Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada *Home Industry* Batu Piring Sukowono, Jember). Fokus penelitian: Bagaimana sistem pengupahan perspektif Islam di *home industry* batu piring, dan bagaimana teknis-teknis pengupahan di *home industry* batu piring. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dalam penelitian dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian dalam penelitian adalah sistem pengupahan di *home industry* batu piring Sukowono, bahwa bentuk pengupahan berupa gaji, insentif, dan tunjangan untuk teknis-teknis pengupahan berupa didasarkan waktu dan hasil.²¹

²⁰Ahmad Afan Baihaqi, "Praktik Pengupahan Buruh Tani Tembakau dalam Perspektif Hukum Islam di Desa Sidodadi, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember", (Skripsi, IAIN, Jember, Jember, 2015).

²¹M. Ilzham, "Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada *Home Industry* Batu Piring Sukowono, Jember)", (Skripsi, IAIN, Jember, Jember 2015).

Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama peneliti tentang upah sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

3. Hendra Irawan, 2014, IAIN Jember, berjudul Sistem Pengupahan Pegawai Kacang Sangrai dalam Perspektif Islam di CV Mitra Garuda, Desa Glagahweroh, Kecamatan Panti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan akan dianalisis dengan metode analisis data deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian adalah sistem pemberian upah yang ada di CV Mitra Garuda, Desa Glagahweroh, Kecamatan Panti cenderung menggunakan sistem Ijarah. Hal ini dinyatakan oleh beberapa pegawai bahwa pemberian upah yang diberikan setelah mereka bekerja, dan dalam penentuan upah pihak perusahaan sudah menjelaskan upah yang akan mereka terima, disini menunjukkan adanya transparansi dan prinsip “*antaradin*” pada kedua belah pihak.²²

Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama peneliti tentang upah sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan sedangkan peneliti sekarang

²²Hendra Irawan, “Sistem Pengupahan Pegawai Kacang Sangrai dalam Perspektif Islam Di CV Mitra Garuda, Desa Glagahweroh, Kecamatan Panti”, (Skripsi, IAIN, Jember, Jember, 2014).

meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

4. Faiz Faizul Hannan, 2015, IAIN Jember, berjudul Sistem Pengupahan Buruh Tani dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Yosorati, Kecamatan Sumber Baru, Kabupaten Jember). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan data dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah sistem pengupahan buruh tani di Desa Yosorati, Kecamatan Sumber Baru, Kabupaten Jember sesuai dengan pandangan Islam sehingga bisa menyejahterakan buruh tani. Dan penentuan besarnya upah buruh tani di desa ini ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup masyarakat setempat.²³

Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama peneliti tentang upah sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

5. Alifah, 2015, IAIN Jember, berjudul Pengupahan Buruh di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Banjarsari, Jember Perspektif Hukum Islam. Fokus

²³ Faiz Faizul Hannan, "Sistem Pengupahan Buruh Tani Dalam Perspektif Hukum Islam Di Desa Yosorati, Kecamatan Sumber Baru, Kabupaten Jember", (Skripsi, IAIN, Jember, Jember, 2015).

penelitian Bagaimana mekanisme penentuan upah buruh pada PTPN XII Kebun Banjarsari dalam perspektif hukum Islam dan sistem apa yang digunakan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari dalam pengupahan buruh berdasarkan perspektif hukum Islam. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan analisis data deskriptif.

Hasil penelitian adalah mekanisme penentuan upah buruh pada PTPN XII Kebun Banjarsari ternyata disesuaikan dengan jenis pekerjaan, kehadiran, dan berpacu pada UMR kota Jember, tetapi upah tersebut dipotong biaya listrik, rumah, dan pengobatan. Sedangkan pembayaran upahnya diberikan langsung kepada pekerja/buruh pada saat selesai kerja maupun pada saat istirahat. Dan dalam penelitian sistem pengupahan buruh pada PTPN XII Kebun Banjarsari, menggunakan sistem harian, satuan hasil, dan sistem borongan.²⁴

Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama peneliti tentang upah sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang pengupahan buruh sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

6. Rian Hidayat, 2014, UIN Syarif Kasim Riau, berjudul Upah Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Usaha Karet di

²⁴Alifa, "pengupahan buruh di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Banjarsari Jember perspektif Hukum Islam", (Skripsi, IAIN, Jember, Jember, 2015).

Kecamatan Kerumutan, Kabupaten Pelalawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data-data dianalisis dengan menggunakan metode analisis data deskriptif.

Hasil penelitian adalah dalam pengupahan tidak terdapat standarisasi yang ditetapkan oleh majikan. Upah hanya berdasarkan perbedaan dan penetapan upah secara turun temurun. Hal tersebut mengakibatkan pekerja menerima upah masih dikatakan pas-pasan bahkan belum bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.²⁵

Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama peneliti tentang upah sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang upah buruh harian sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

7. Dewi Lestari, 2015, UIN Walisongo Semarang, berjudul Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang, Cepiring, Kendal). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan jenis penelitian adalah deskriptif. Adapun teknik yang digunakan oleh peneliti adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan analisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

²⁵Rian Hidayat, "Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Usaha Karet di Kecamatan Kerumutan, Kabupaten Pelalawan)", (Skripsi, UIN Syarif Kasim, Riau, 2014).

Hasil penelitian adalah pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan ekonomi Islam. Karena majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan diperoleh pekerjanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi upah kerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan. Penetapan upah pekerja juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar upah minimum Kabupaten atau UMK.²⁶

Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama peneliti tentang upah sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

8. Teguh Triantoro, 2016, IAIN Purwokerto, berjudul Sistem Upah Buruh PK Rimba Sari Desa Panembangan, Kecamatan Cilongok, dalam Perspektif Ekonomi Islam. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di lokasi. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

²⁶Dewi Lestari, "Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang, Cepiring, Kendal)", (Skripsi, UIN walisongo, Semarang, 2015).

Hasil penelitian adalah bahwa penerapan upah buruh pada PK. Rimba Sari menggunakan dua sistem upah, yaitu upah harian dan upah borongan. Upah yang diterima buruh juga telah sesuai dengan prinsip Islam, hal ini dapat dilihat dari PK. Rimba Sari yang memberikan upah sebesar Rp 1.375.000,- sampai Rp 1.750.000,- per bulan, hal tersebut sesuai dengan standar UMK kabupaten Banyumas tahun 2016 yaitu sebesar Rp 1.350.000,- selain upah, PK. Rimba Sari juga memberikan tambahan berupa makan 2 kali sehari pada semua buruh dan memberikan tunjangan berupa tunjangan Hari Raya.²⁷

Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama peneliti tentang upah sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang sistem upah sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

9. Dyan Ardi Puspita Rini, 2017, IAIN Jember, berjudul Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, dan Bahan Baku terhadap Produksi Pengrajin Kerai Bambu UMKM Dusun Sumber Lanas Barat, Desa Harjomulyo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh modal terhadap produksi pengrajin kerai bambu; (2) Untuk mengetahui pengaruh tenaga kerja terhadap produksi pengrajin kerai bambu; (3) Untuk mengetahui pengaruh bahan baku terhadap produksi pengrajin kerai

²⁷Teguh Triantoro, "Sistem Upah Buruh PK Rimba Sari Desa Panembangan, Kecamatan Cilongok dalam Perspektif Ekonomi Islam", (Skripsi, IAIN Purwokerto, Purwokerto, 2016).

bambu; (4) untuk mengetahui pengaruh modal, tenaga kerja dan bahan baku terhadap produksi pengrajin kerai bambu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh 27% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.²⁸ Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama meneliti tenaga kerja sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang pengaruh modal, tenaga kerja, dan bahan baku terhadap pengrajin kerai bambu sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

10. Engga Nurhadiansah, 2014, IAIN Jember, berjudul Sistem Pengupahan Buruh Aneka Cemilan UD Mentari Jaya di Desa Patemon, Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember, dalam Perspektif Ekonomi Islam. Metode yang digunakan penelitian ini adalah kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan akan dianalisis dengan metode analisis data deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian akad yang digunakan dalam pengupahan buruh yang digunakan yaitu upah borongan yang berlaku untuk pekerja bagian penggorengan dan pengemasan dan upah kerja tetap yang berlaku untuk pekerja bagian pemasaran.²⁹

²⁸ Dyah Ardi Puspita Rini, "Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, Dan Bahan Baku Terhadap Produksi Pengrajin Kerai Bambu Umkm Dusun Sumber Lanas Barat, Desa Harjomulyo, Kecamatan Silo Kabupaten Jember", (Skripsi, IAIN Jember, Jember, 2017).

²⁹ Engga Nurhadiansah, "Sistem Pengupahan Buruh Aneka Cemilan UD. Mentari Jaya Putra Di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Dalam Perspektif Ekonomi Islam", (Skripsi, IAIN Jember, Jember, 2014).

Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama peneliti tentang upah sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Ahmad Afan Baihaqi, 2015. IAIN Jember, Praktik Pengupahan Buruh Tani Tembakau dalam Perspektif Hukum Islam di Desa Sidodadi, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember.	Sama-sama meneliti tentang upah	Peneliti terdahulu meneliti praktik pengupahan sedangkan peneliti sekarang meneliti pemberian gaji dalam meningkatkan produktivitas karyawan
2	M. Ilzham, 2014. IAIN Jember, Sistem Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada <i>Home Industry</i> Batu Piring, Sukowono, Jember).	Sama-sama meneliti tentang upah	Peneliti terdahulu meneliti sistem pengupahan sedangkan peneliti sekarang meneliti pemberian gaji dalam meningkatkan produktivitas karyawan
3	Hendra Irawan , 2014. IAIN Jember, Sistem Pengupahan Pegawai Kacang Sangrai dalam Perspektif Islam di CV Mitra Garuda, Desa Glagahweroh, Kecamatan Panti.	Sama-sama meneliti tentang upah	Peneliti terdahulu dalam penelitian ini meneliti tentang sistem pengupahan peneliti sekarang meneliti pemberian gaji dalam meningkatkan produktivitas karyawan
4	Faiz Faizul Hannan, 2015. IAIN Jember, Sistem Pengupahan	Sama-sama meneliti tentang upah	Peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan

	Buruh Tani dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Yosorati, Kecamatan Sumber Baru, Kabupaten Jember)		sedangkan peneliti sekarang meneliti pemberian gaji dalam meningkatkan produktivitas karyawan
5	Alifah, 2015. IAIN Jember, Pengupahan Buruh di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Banjarsari Jember Perspektif Hukum Islam.	Sama-sama meneliti tentang upah	Peneliti terdahulu meneliti tentang pengupahan buruh sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam meningkatkan produktivitas karyawan
6	Rian Hidayat, 2014. UIN Syarif Kasim Riau, Upah Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Usaha Karet di Kecamatan Kerumutan, Kabupaten Pelalawan.	Sama-sama meneliti tentang upah	Peneliti terdahulu meneliti tentang upah buruh harian sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam meningkatkan produktivitas karyawan
7	Dewi Lestari, 2015. UIN Walisongo Semarang, Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang, Cepiring, Kendal).	Sama-sama meneliti tentang upah	Peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam meningkatkan produktivitas karyawan
8	Teguh Triantoro, 2016. IAIN Purwokerto, Sistem Upah Buruh PK Rimba Sari Desa Panembangan, Kecamatan Cilongok dalam perspektif Ekonomi Islam.	Sama-sama meneliti tentang upah	Peneliti terdahulu meneliti tentang sistem upah sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam meningkatkan produktivitas karyawan

9	Dyan ardi puspita rini, 2017. IAIN Jember, Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, dan Bahan Baku Terhadap Produksi Pengrajin Kerai Bambu UMKM Dusun Sumber Lanas Barat, Desa Harjomulyo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember.	Sama-sama meneliti tentang tenaga kerja	Peneliti terdahulu meneliti tentang pengaruh modal, tenaga kerja, dan bahan baku terhadap pengrajin kerai bambu sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan
10	Engga Nurhadiansah, 2014. IAIN Jember, Sistem Pengupahan Buruh Aneka Cemilan UD Mentari Jaya di Desa Patemon, Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember dalam Perspektif Ekonomi Islam.	Sama-sam meneliti tentang upah	Peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan

Sumber : Data diolah dari penelitian terdahulu

B. Kajian Teori

1. Sistem Pemberian Upah

Sebuah sistem terdiri dari sejumlah elemen yang berhubungan satu sama lain yang bersifat interdependen atau yang berinteraksi. Sebuah sistem merupakan sesuatu keseluruhan yang terorganisasi, suatu bentuk kombinasi hal-hal tertentu yang membentuk sesuatu keseluruhan yang bersifat kesatuan.³⁰

Sistem dalam pengupahan ada beberapa macam, sistem upah diantaranya yaitu:³¹

³⁰Winardi, *Dasar-Dasar Ilmu Management* (Bandung: Penerbit Alumni, 1979), 155.

³¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 122.

a. Sistem upah menurut waktu

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

b. Sistem upah menurut satuan hasil

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.

c. Sistem upah borongan

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan.

d. Sistem upah bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab dengan harapan keuntungan lebih tinggi.

2. Teori Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal.³²

Kompensasi sangat luas dan disini definisi tentang kompensasi menurut para ahli, dari satu sama lain memiliki definisi yang intinya

³² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015), 235.

memiliki dasar yang sama. Berikut adalah definisi tentang kompensasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Mangkuprawita yang dikutip oleh Meldona, menjelaskan bahwa “Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat mencapai produktivitas yang semakin tinggi.”³³
 - b. Menurut Sirait, “Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikannya untuk organisasi.”³⁴
 - c. Menurut Marihot Tua E.H, “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”³⁵
3. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson ada dua jenis umum dari komponen nyata dari sebuah program kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yang bersifat *financial* dapat dikategorikan kedalam dua kategori yaitu gaji pokok dan penghasilan tidak tetap. Gaji pokok meliputi upah dan gaji. Sedangkan, penghasilan tetap meliputi pemberian bonus, insentif, dan opsi saham.

³³Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 295.

³⁴Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), 181.

³⁵Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 236.

Kompensasi tidak langsung juga memiliki kategori pemberian kompensasi yaitu berbentuk tunjangan kepada karyawan. Tunjangan tersebut meliputi asuransi kesehatan, cuti berbayar, dana pensiun, kompensasi pekerja, dan lainnya. Adapun pengertian mengenai jenis-jenis kompensasi, sebagai berikut :

a. *Direct Compensations* (Kompensasi Langsung)

Menurut Sudarsono, *direct compensations*/kompensasi langsung adalah bentuk kompensasi dengan pembayaran secara langsung (*direct financial payment*) yang diberikan dalam bentuk komisi, *profit sharing*, bonus dan *stock option*. Menurut Mathis dan Sirait, kompensasi langsung yang meliputi gaji pokok dan penghasilan tidak tetap dapat dikategorikan berupa upah, gaji, insentif dan bonus. Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "*financial*" dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada, bagi karyawan. Upah dibagi menjadi empat bagian yakni upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas dan upah menurut kebutuhan.³⁶ Sementara insentif adalah suatu sarana memotivasi yang diberikan secara sengaja kepada karyawan agar dalam arti mendapat semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

³⁶Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2002), 130.

1) Pengertian Gaji

Menurut Mathis dan Jackson, gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

2) Pengertian Upah

Dari pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa “Upah merupakan wujud sarana pengganti jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dimana seluruh penerimaan resmi yang mereka terima dari perusahaan dapat berbentuk uang atau jasa sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja”. Menurut Burhanuddin Yusuf bahwa pengupahan dapat dihitung atas empat dasar yaitu :³⁷

- a) Upah menurut Prestasi Kerja
- b) Upah menurut Lama Kerja
- c) Upah menurut Senioritas
- d) Upah menurut Kebutuhan

3) Pengertian Insentif

Menurut Burhanuddin Yusuf insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja. Perbedaan upah insentif tersebut merupakan tambahan (bonus) karena adanya prestasi kerja.

³⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 251.

Tujuannya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.³⁸

b. *Indirect Compensations* (Kompensasi Tidak Langsung)

Menurut Sudarsono, *indirect compensations* adalah Kompensasi dengan pembayaran tidak langsung (*indirect payment*), yang diberikan dalam bentuk *finger benefits*, seperti asuransi, tunjangan pensiun, dana kesehatan dan kesempatan cuti. Tunjangan (*benefit*) adalah sebuah penghargaan yang tidak langsung diberikan. Dengan kompensasi tidak langsung, karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya. Semua tunjangan tersebut dibayarkan oleh perusahaan. Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan yaitu sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral kerja karyawan
- 2) Memotivasi karyawan
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja
- 4) Memikat karyawan-karyawan baru
- 5) Mengurangi putaran karyawan
- 6) Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan

³⁸ Ibid., 253.

- 7) Menggunakan kompensasi secara lebih baik
- 8) Meningkatkan keamanan karyawan
- 9) Mempertahankan posisi yang menguntungkan
- 10) Meningkatkan citra perusahaan di kalangan karyawan

Sedangkan efek utama dari tunjangan kompensasi adalah untuk menahan para karyawan di dalam organisasi atas basis jangka panjang. Sedikit atau tidak ada bukti bahwa diversitas yang sangat besar dari program gaji tambahan, yang sering diistilahkan dengan “tunjangan pelengkap (*fringe benefits*)” berfungsi untuk memotivasi karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi. Sedangkan program tunjangan karyawan dapat dibagi ke dalam tiga kategori yaitu :³⁹

- 1) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga. Sedangkan program tunjangan yang termasuk dalam kelompok ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja.
- 2) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil

³⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 240.

bagi karyawan perempuan. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah dari pekerjaan.

- 3) Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Yang termasuk dalam tunjangan ini adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi karyawan dan adanya tempat parkir yang aman.

4. Teori Sistem-Sistem Kompensasi

Teori dalam kompensasi terdapat tiga pengelompokan. Ada beberapa macam sistem yang biasa dipergunakan yaitu sebagai berikut⁴⁰ :

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji) ditetapkan berdasarkan waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi sistem waktu yang relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian.

b. Sistem Hasil (*Output*) atau Prestasi

Dalam sistem hasil (*output*) besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti potong, meter, liter, kilogram. Besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakannya.

⁴⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 122.

c. Sistem Kontrak/Borong

Sistem kontrak ialah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang dipergunakan untuk menyelesaikannya.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sirait, faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:⁴¹

a. *Supply* dan *Demand* Tenaga Kerja

Walaupun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak di dalam masalah tenaga kerja, tetapi bisa diingkari bahwa *supply* dan *demand* tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, di mana biasanya jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak begitu besar atau langka, sehingga upahnya cenderung tinggi. Sebaliknya untuk jabatan-jabatan yang mempunyai *supply* yang berlimpah maka upah malah rendah.

⁴¹Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia, 2006), 185.

b. *Labor Union* (Organisasi Pekerja)

Ada tidaknya organisasi buruh atau lemah tidaknya organisasi buruh tetap ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Bahkan *labor union* yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen perusahaan dan ikut menentukan tingkat upah dibayar.

c. *Ability to Pay*

Realisasi pemberian upah dan gaji tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Jika ditinjau dari segi perusahaan, upah dikelompokkan sebagai salah satu komponen biaya produksi. Tingginya biaya produksi mengakibatkan kerugian dan perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas kepada pegawai.

d. *Produktivitas*

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi. Semakin tinggi prestasi, seharusnya semakin besar upah yang diterima. Prestasi dinyatakan sebagai produktivitas.⁴²

e. *Cost of Living* (Biaya Hidup)

Upah cenderung meningkat di kota-kota besar. Pemerintah telah menetapkan peraturan upah untuk prestasi yang disesuaikan dengan kekuatan ekonomi suatu daerah. Pemerintah biasanya menetapkan tingkat upah minimal setiap daerah kerja sesuai tempat atau kota tersebut.

⁴² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 126.

6. Fungsi Pemberian Kompensasi

Dari sedikit ulasan atas kompensasi sebagai salah satu pengikat antar organisasi dan karyawan. Dari hanya calon karyawan maupun sudah menjadi karyawan. Pemberian kompensasi tidak diberikan tanpa adanya alasan yang *konkrit* dari pihak yang terkait didalamnya. Kompensasi diberikan karena ada yang merasa diuntungkan dalam kegiatan organisasi yang telah dilakukan. Misalnya dari pihak lembaga/perusahaan yang merasa diuntungkan dengan kerja keras yang membuat organisasi semakin baik dan maju. Kompensasi berperan penting bagi menunjang berjalannya roda organisasi yang efektif. Untuk itu perlu diketahui apa fungsi pemberian kompensasi tersebut dalam suatu organisasi. Berikut menurut Soeprihanto yang dikutip oleh Martoyo, tentang fungsi pemberian kompensasi. Fungsi-fungsi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:⁴³

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

⁴³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)* (Yogyakarta: BPFE, 2002), 129.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut. Maka, dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

7. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoatmodjo, tujuan dari pemberian kompensasi meliputi:⁴⁴

- a. Menghargai prestasi karyawan
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan
- c. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu

⁴⁴ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 225.

- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.

Menurut Martoyo, pemberian kompensasi dalam suatu organisasi jelas mengandung tujuan-tujuan positif. Antara lain tujuan tersebut adalah sebagai berikut:⁴⁵

- a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*”-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b. Kaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja.

Dalam pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.

- c. Kaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa suksesnya sesuatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin

⁴⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)* (Yogyakarta: BPFE, 2002),129.

apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar. Berarti keuntungan semakin besar.

d. Pengkaitan Antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi.

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga, ada keseimbangan antara “*input*” (syarat-syarat) “*output*” (tingginya kompensasi yang diberikan).

8. Proses penentuan upah/gaji

T. Hani Handoko mengemukakan bahwa pada umumnya pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei upah dan gaji, analisis masalah organisasional yang relevan, penentuan harga pekerjaan (yang harus, melebihi peraturan upah minimum), penetapan aturan administrasi pengupahan, dan akhirnya pembayaran upah kepada karyawan.⁴⁶

Proses penentuan upah di atas dapat dijelaskan bahwa proses penentuan upah dimulai dari kegiatan analisis pekerjaan, hal ini berhubungan dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan serta standar pekerjaan. Pekerjaan yang tidak terlalu banyak membutuhkan tenaga serta pikiran yang lebih, akan mendapat upah berbeda dengan pekerjaan yang

⁴⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 162.

membutuhkan tenaga dan pikiran yang lebih. Selanjutnya adalah kegiatan evaluasi pekerjaan, yaitu berbagai prosedur sistematis untuk menentukan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Tujuan dari evaluasi pekerjaan adalah untuk mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan mana yang harus dibayar lebih tinggi daripada lainnya, dan juga menentukan besarnya upah diferensial antara dua pekerjaan tertentu. Sasaran langsung dari evaluasi pekerjaan ini adalah mendapatkan konsistensi internal dan eksternal dalam pengupahan dan penggajian. Kegiatan selanjutnya yaitu survei penggajian dan masalah organisasional yang relevan, hal ini perlu untuk penentuan konsistensi eksternal. Konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian suatu organisasi yang diinginkan dibandingkan dengan struktur yang ada dalam masyarakat, industri, atau negara. Organisasi bisa memilih untuk membayar upah dengan tingkat rata-rata, lebih besar atau lebih kecil dari pada tingkat upah yang berlaku di luar. Sedangkan konsistensi internal berkaitan dengan konsep pengupahan relatif dalam perusahaan. Misalnya seorang atasan dibayar lebih rendah daripada bawahan maka pengupahan tersebut tidak konsisten.

Struktur upah berdasarkan peraturan upah minimum yang ditetapkan pemerintah yaitu Upah Minimum Regional. Namun dengan adanya otonomi daerah maka istilah tersebut berganti dengan Upah *Minimum* Kabupaten, yaitu struktur upah yang ditentukan berdasarkan ketetapan pemerintah tingkat Kabupaten. Mengingat setiap kabupaten mempunyai hak untuk mengatur pemerintahan serta pemanfaatan sumber

daya alam yang dimiliki kabupaten tersebut. Kemudian kegiatan aturan-aturan administrasi dilanjutkan penilaian prestasi kerja karyawan baru akhirnya pembayaran upah pada karyawan.⁴⁷

9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah/Gaji

Dalam menetapkan besarnya upah untuk karyawan, suatu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah adalah :⁴⁸

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Organisasi buruh
- c. Kemampuan untuk membayar
- d. Produktivitas
- e. Biaya Hidup
- f. Pemerintah

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpengaruh terhadap penetapan tingkat upah, karena ini dapat dilihat pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi akan tetapi jumlahnya langka, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran melimpah upah cenderung turun.

⁴⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 162.

⁴⁸Ibid., 164.

b. Organisasi buruh

Organisasi buruh berpengaruh terhadap penetapan upah, karena apabila suatu perusahaan dalam memberikan upah tidak sesuai dengan standar upah maka organisasi buruh inilah yang berperan untuk memperjuangkan hak-hak kaum buruh termasuk hak dalam upah. Sehingga ada tidaknya organisasi buruh atau lemah kuatnya organisasi buruh akan berpengaruh terbentuknya tingkat upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Faktor ini berhubungan dengan kondisi suatu perusahaan. Apabila perusahaan yang mempunyai tingkat produktivitas tinggi maka perusahaan tersebut mampu membayar upah yang tinggi pula, sebaliknya jika kondisi suatu perusahaan tidak memungkinkan maka penetapan upah akan menurun dan hal ini berakibat pada pemutusan hubungan kerja.

d. Produktivitas

Faktor ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam bekerja atau produktivitas karyawan. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar pula upah yang akan diterima.

e. Biaya Hidup

Faktor ini berhubungan dengan kelangsungan hidup karyawan dimana semakin lama membutuhkan biaya hidup semakin banyak, apalagi kehidupan di kota-kota besar. Penetapan upah akan cenderung tinggi.

f. Pemerintah

Faktor ini berkaitan dengan peranan pemerintah dalam menentukan standar upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya, standar ini sering disebut dengan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten.

10. Produktivitas

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.⁴⁹ Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

a. Produktivitas pekerja

Produktivitas merupakan salah satu faktor mendasar yang mempengaruhi *performansi* kemampuan bersaing pada industri. agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasaran suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif.⁵⁰ Produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut: produktivitas adalah sikap mental menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok

⁴⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 282.

⁵⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 267.

yang lebih baik dari hari ini. Sikap mental menuntut kita untuk selalu berusaha membuat kemajuan-kemajuan disegala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tak boleh diam tetap ditempat, selalu berpikir untuk menciptakan kemajuan-kemajuan.

Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan *output* dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut *input*. Pada umumnya, nisbah ini berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran total dan angka masukan total dari beberapa kategori barang/jasa (seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku).⁵¹

Sedangkan produktivitas pekerja adalah tingkat kemampuan pekerja dalam menghasilkan produk. Prduktivitas pekerja menunjukkan adanya kaitan antara *output* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang pekerja. Produktivitas perusahaan diukur berdasarkan pendekatan nilai tambah, perbandingan antar nilai tambah dengan sumber yang terpakai menunjukkan tingkat produktivitas. Adapun indikator-indikator produktivitas pekerja adalah:⁵²

a) Prestasi kerja

Adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang

⁵¹ Bambang Kussrianto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta: PT Gramedia, 1986), 1.

⁵² Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2006), 66.

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.⁵³ Dapat dilihat dengan indikator:

- 1) Kecakapan adalah kemampuan, kesungguhan dan keterampilan yang diperlukan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya.
- 2) Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan/keterampilan tentang metode suatu pekerjaan.

b) Kualitas kerja

Adalah mutu yang dihasilkan di dasarkan pada standar yang ditetapkan. Dapat dilihat dengan indikator:

- 1) Keterampilan kerja adalah kemampuan (kecakapan) dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugasnya.
- 2) Keberhasilan kerja merupakan kepuasan pemberian tugas (atasan) dengan hasil kerja sebagai bukti pegawai dapat melaksanakan instruksi dengan tepat.

c) Kuantitas kerja

Adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

d) Disiplin kerja

Adalah sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala

⁵³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 194.

aturan keputusan yang telah ditetapkan dan menghargai waktu dan biaya.

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain:⁵⁴

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas.

2) Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan.

3) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

4) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antar kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan.

⁵⁴Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 283.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.⁵⁵

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Alasan peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara sistematis data-data yang diperoleh dari fakta lapangan yang kemudian diberi analisa dan perbandingan sesuai dengan standar normatif yang berlaku. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah memberi deskripsi, gambaran secara sistematis, terperinci, aktual dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Penelitian ini nantinya berusaha mendeskripsikan tentang pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan pada PT Al-Ghazalie Citra

⁵⁵Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1982), 10.

Utama, Kranjangan Jember, data yang dihasilkan adalah diamati secara intensif dan mendetail serta diinterpretasikan secara tepat.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan di mana penelitian tersebut hendak di lakukan.⁵⁶ Lokasi penelitian di PT Al-Ghazalie Citra Utama Kranjangan Jember.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian karena PT Al-Ghazalie Citra Utama bukan anak cabang. Di PT Al-Ghazalie Citra Utama jumlah jamaah yang diberangkatkan bertambah setiap tahunnya.

C. Subjek Penelitian

Sumber peneliti adalah orang yang diminta keterangan tentang suatu fakta dan pendapat yang berkaitan dengan hal-hal yang akan di teliti. Jenis penelitian dibagi menjadi dua kategori :

1. Data Primer

Data yang diperoleh seorang peneliti langsung dari objeknya yang bertujuan untuk mendapatkan data yang konkrit. Data akan diperoleh dari Direktur dan Karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama. Dengan demikian data primer dalam penulisan diperoleh melalui wawancara pada:

- a. Abdul Hasim sebagai karyawan
- b. Abdul Hamid sebagai karyawan
- c. Abduh Somad sebagai karyawan

⁵⁶Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 46.

Alasan peneliti memilih informan diatas karena ketiga karyawan tersebut merupakan karyawan yang sudah lama bekerja dibandingkan dengan karyawan lainnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain, dari berbagai literatur, internet, buku, undang-undang, dan dokumentasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah suatu cara untuk mengadakan penilaian dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis. Data-data yang diperoleh dalam observasi itu dicatat dalam suatu catatan observasi.⁵⁷

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan tersebut dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara dan pihak terwawancara.⁵⁸ Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka.

- a. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen

⁵⁷Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 47.

⁵⁸Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2002), 77.

penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif dan jawabannya pun telah disiapkan.

- b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman wawancara tidak terstruktur, peneliti sudah menyiapkan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada informan PT Al-Ghazalie Citra Utama. Adapun penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur guna memperoleh data tentang :

- a. Mengenai pemberian gaji pada karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama.
- b. Mengenai cara meningkatkan produktivitas karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebagai data baik fakta yang terkumpul berbentuk surat-surat, catatan harian, cinderamata, laporan, artefak, foto dan sebagainya maupun data dalam bentuk yang lainnya, perlu disimpan dalam bentuk dokumentasi. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang

dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi waktu yang lalu.⁵⁹

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk mencari data-data yang sudah di dokumentasikan yang berupa buku-buku, foto-foto, laporan-laporan, arsip, majalah, dan sebagainya.

Adapun data diperoleh dari metode penelitian ini adalah :

- a. Sejarah berdirinya PT Al-Ghazalie Citra Utama.
- b. Visi dan misi PT Al-Ghazalie Citra Utama.
- c. Struktur organisasi PT Al-Ghazalie Citra Utama.
- d. Data karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama.
- e. Dokumen yang terkait PT Al-Ghazalie Citra Utama

E. Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menentukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada yang lain.⁶⁰

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus-menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali.

⁵⁹Triswanto, *Trik Menulis Skripsi dan Menghadapi Presentasi Bebas Stres* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2010), 74.

⁶⁰Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2002), 28.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Tujuan dari analisis data deskriptif yaitu membuat deskripsi, gambaran atau lukisan yang sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan dengan fenomena yang dimiliki.

Berdasarkan pengertian diatas, dalam menganalisa data peneliti mencoba sebuah kombinasi antara hasil penelitian dilapangan teori yang ada. Ketika penggalian data telah berakhir dan semua data terkumpul, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan menganalisa data, proses ini terbagi mejadi tiga komponen yaitu :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan identifikasi satuan (unit). Pada mulanya diidentifikasi adanya satuan. Yaitu bagian terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian.

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.⁶¹

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 247.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, selanjutnya merencanakan kerja berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Miles dan Huberman menyatakan, dalam melakukan *display* data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*.⁶²

3. *Conclusion Drawing* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi

⁶² Ibid., 249.

atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, teori.⁶³

F. Keabsahan Data

Setelah data terkumpul dan sebelum peneliti menulis laporan hasil penelitian, maka peneliti mengecek kembali data-data yang diperoleh dengan *mengkroscek* data yang telah didapat dari hasil observasi dan wawancara, dengan data yang didapat dari peneliti dapat diuji keabsahannya dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁶⁴

Alasan peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu untuk menguji data yang sudah didapat oleh peneliti, sudah valid atau belum sesuai dengan data peneliti. Sehingga, data yang sudah didapat perlu diuji dengan menggunakan triangulasi.

G. Tahap-tahap penelitian

Untuk mengetahui proses yang dilakukan peneliti hingga akhir maka perlu diuraikan tahap-tahap penelitian, tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proses penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan
 - a. Menyusun rancangan penelitian
 - b. Menentukan lokasi penelitian

⁶³ Ibid., 252.

⁶⁴ Ibid., 274.

- c. Mengurus perizinan
- d. Menilai keadaan
- e. Memilih dan memanfaatkan informan
- f. Menyiapkan perlengkapan penelitian

2. Tahap Pekerja Lapangan

Pada tahap ini peneliti mulai menggunakan kunjungan langsung ke lokasi penelitian. Dalam tahap ini peneliti memasuki lapangan untuk melihat, memantau, dan meninjau lokasi penelitian. Peneliti mulai memasuki objek penelitian dan mencari serta mengumpulkan data-data dengan alat yang sudah disediakan baik itu secara tertulis, rekaman, maupun dokumentasi. Perolehan data tersebut akan segera diproses untuk mendapatkan informasi mengenai objek penelitian.

3. Tahap Analisa Data

Pada tahap ini peneliti melakukan teknik analisis data yang diperoleh selama penelitian berlangsung atau selama peneliti berada di lapangan. Peneliti melakukan analisis terhadap beberapa jenis data yang diperoleh dengan cara wawancara dan observasi. Dalam tahap ini peneliti mengonfirmasikan kembali data yang didapat dari lapangan dengan teori yang digunakan.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan wawancara. Setelah mengalami proses pengolahan data dengan membandingkan data hasil observasi dengan

hasil wawancara menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Dari data-data observasi dan wawancara maka akan mendapatkan temuan-temuan.

Tahap akhir dari proses penelitian ini adalah analisis data, dalam penelitian ini pengumpulan data dan pengujian data dilakukan kepada karyawan. Kemudian data dari berbagai sumber tersebut dianalisis dengan metode kualitatif dan diskripsikan secara jelas, kemudian dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan akhir.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah PT Al-Ghazalie Citra Utama

Pada bulan Ramadhan tahun 2003, Drs. KH. Achmad Nasihin, AR melaksanakan ibadah umrah dengan ikut PT Safiir Amal Imani yang diikuti sekitar 23 jamaah. Saat itu dari Indonesia langsung menuju Madinah. Menjelang keberangkatan ke Makkah ada pemantapan manasik dan beliau diminta untuk memberi tausiah dan sekaligus pemateri manasik umrah. Beliau melaksanakan amanah itu sebagai pengamalan ilmu beliau. Prosesi seperti ini (ibadah umrah di dalamnya ada pengajian) rupanya sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat Jember. Sehingga masyarakat Jember semakin banyak yang melaksanakan ibadah umrah bersama beliau.

Pada tahun 2010 beliau bertemu dengan salah satu pimpinan Garuda Indonesia dan salah satu pengurus PT Raudhah Amani Wisata (RAMANI) yaitu HM. Budi Santoso, saat itulah beliau mendapatkan ilmu tentang pengurusan tiket dan visa. Kemudian keesokan harinya beliau dipertemukan dengan Djajang Sudrajat pimpinan RAMANI. Pada saat itulah terjadi kesepakatan antara beliau dan Ramani. Yaitu Ramani membuka perwakilan di Jember dengan nama Al-Ghazalie Citra Utama.

Pada awal 2013, Al-Ghazalie Citra Utama disarankan oleh pihak Ramani untuk menjadi PT Al-Ghazalie Citra Utama. Dengan segala pertimbangan dan musyawarah, beliau beserta keluarga besar sepakat untuk meresmikan dan mengurus perijinan PT Al-Ghazalie Citra Utama dengan pihak-pihak terkait.⁶⁵

2. Visi PT Al-Ghazalie Citra Utama.

- a. Menjadi penyelenggara umrah dengan pelayanan berkualitas dan bimbingan ibadah sesuai Al-Qur'an dan sunnah Nabi berlandaskan Akhlaqul Karimah.
- b. Memberikan pelayanan dan kenyamanan untuk mewujudkan kekhusukan ibadah.⁶⁶

3. Misi PT Al-Ghazalie Citra Utama.

- a. Senantiasa berupaya untuk berpegang teguh kepada prinsip ajaran Islam dalam semua aspek operasional perusahaan.
- b. Memiliki sumber daya manusia yang *bertaqwa*, loyal kepada perusahaan, amanah, profesional, serta ditopang oleh sistem IT yang handal dan mekanisme kerja yang kondusif, efektif, dan efisien.
- c. Inovatif, progresif, dan bekerja keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.⁶⁷

⁶⁵ Dokumentasi, Jember, 25 Oktober 2019.

⁶⁶ Ibid

⁶⁷ Ibid

4. Data Karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama

Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan. Berikut data karyawan di PT Al-Ghazalie Citra Utama

Tabel 4.1
Data Karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama

No	Nama	Status Karyawan
1	Drs. KH. Ach. Nasihin AR	Tetap
2	MR. Moch, Sofyan Zidni Mubarak, S.PdI	Tetap
3	Hj. Luluk Fajriyah Izzah Maulida, S.PdI	Tetap
4	Ahmad Sudiono	Tetap
5	Ismail, S.PdI	Tetap
6	Hj, Farhanah Zulaikho Balaja Lillah, S.PdI	Tetap
7	Athoillah Arruhami, SE	Tetap
8	Nurul Yakin	Tetap
9	Doifi Amil Azizi, S.PdI	Tetap
10	Abdul Hasim	Tetap
11	Abdus Somad	Tetap
12	Abdul Kholiq, S.PdI	Tetap
13	Abdul Hamid	Tetap

Sumber: Dokumentasi PT Al-Ghazalie Citra Utama

5. Struktur Organisasi

a. Komisaris

Memberikan pengarahan dan nasehat kepada direksi dalam menjalankan tugasnya serta melakukan pengawasan atas kebijakan direksi dalam menjalankan perusahaan.

b. Direktur Utama

- 1) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi di perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.

- 3) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- 4) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- 5) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- 6) Menetapkan strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- 7) Mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
- 8) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

c. Direktur

- 1) Menjalankan bisnis perusahaan
- 2) Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan
- 3) Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- 4) Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis perusahaan
- 5) Memilih staf-staf yang membantu dibawahnya, biasanya level *general manager, senior manager* bahkan *manager*
- 6) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- 7) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham
- 8) Meningkatkan *performance* perusahaan

d. Personalia

- 1) Membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan
- 2) Membuat *job analisis*, *job description*, dan *job specification*
- 3) Menentukan dan memberikan sumber-sumber tenaga kerja
- 4) Mengurus dan mengembangkan proses pendidikan karyawan
- 5) Mengurus seleksi tenaga kerja
- 6) Mengurus soal-soal pemberhentian (pensiun)
- 7) Mengurus soal-soal kesejahteraan

e. Bagian Pemasaran

- 1) Mencapai target
- 2) Memastikan kepuasan pelanggan
- 3) Membuat strategi lanjutan.
- 4) Menjalin mitra kerja.
- 5) Merekap data penjualan dan pemasaran.

f. Bagian Admin

- 1) Mengumpulkan dan menyusun dokumen.

g. Bagian Keuangan

- 1) Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.
- 2) Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.

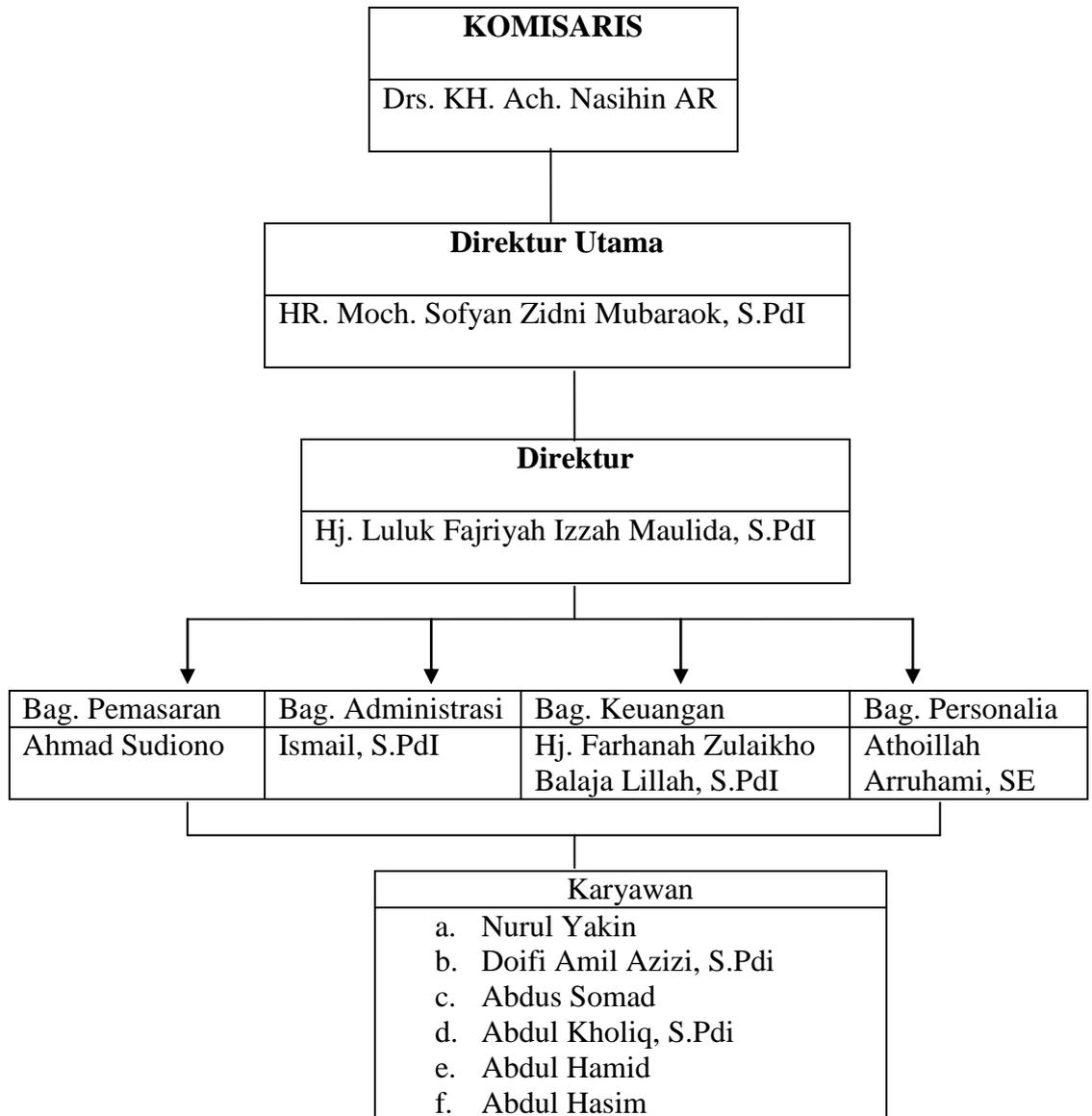
- 3) Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas
- 4) Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan
- 5) Mengurus surat berharga, salah satunya menandatangani cek
- 6) Bekerjasama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan

h. Karyawan

- 1) Melakukan pekerjaan dengan tulus, ikhlas, tertib dan rapi.
- 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.
- 3) Melakukan administrasi berupa laporan barang masuk, dan barang keluar.
- 4) Melakukan koordinasi dengan pihak terkait.
- 5) Merekap surat masuk/keluar.
- 6) Melakukan *cross check* dengan pihak yang lain, agar mengetahui kebutuhan yang dibutuhkan.
- 7) Melakukan stock opname secara berkala (2 minggu sekali).

Bagan 4.1

Struktur Organisasi PT Al-Ghazalie Citra Utama



Sumber: Dokumentasi PT Al-Ghazalie Citra Utama

a. Para Pemegang Saham

- 1) Drs. KH. Achmad Nasihin, AR

Sebagai komisaris PT Al-Ghazalie Citra Utama lahir di Jember 12 Januari 1963 dan tinggal di Jalan Yos Sudarso RT/01 RW/19 Kranjingan, Sumbersari, Jember, Jawa Timur.

- 2) HR. Moch. Sofyan Zidni Mubarak, AN

Sebagai direktur utama PT Al-Ghazalie Citra Utama lahir di Jember 28 November 1990 dan tinggal di Jalan Yos Sudarso RT/01 RW/19 Kranjingan, Sumbersari, Jember, Jawa Timur.

- 3) Hj. Luluk Fajriyah Izzah Maulida

Sebagai direktur PT Al-Ghazalie Citra Utama lahir di Jember 01 Oktober 1989 dan tinggal di Jalan Yos Sudarso RT/01 RW/19 Kranjingan, Sumbersari, Jember, Jawa Timur.⁶⁸

b. Rencana Strategi dan Sistem Pemasaran

- 1) Pendekatan kepada konsumen
- 2) Melakukan promosi
- 3) Memilih lokasi strategis
- 4) Menggunakan sistem media cetak
- 5) Menjalin ikatan baik kepada konsumen

c. Hak-hak Jamaah Umrah

- 1) Diberikan rangkaian kegiatan/*itinerary*

⁶⁸ Observasi, Jember, 25 Oktober 2019

- 2) Mendapatkan informasi mengenai perkembangan umrah terkini
- 3) Mendapat perlengkapan umrah
- 4) Memperoleh kegiatan manasik
- 5) Mendapatkan air zam-zam sebanyak 5 liter
- 6) Dibimbing oleh *tour leader* dan *mutowwif* yang berpengalaman⁶⁹

d. Sistem Layanan di Arab Saudi

- 1) Memberitahukan layanan informasi mengenai aturan yang berlaku di Negara Saudi Arabia yang akan di kunjungi
- 2) Membantu penukaran mata uang
- 3) Memberikan informasi tempat yang boleh dikunjungi atau tempat yang dilarang oleh pemerintah setempat
- 4) Memberikan informasi jadwal waktu sholat
- 5) Memberikan informasi jadwal waktu makan

e. Sistem Perlindungan Terhadap Jamaah Umrah

Jamaah PT Al-Ghazalie Citra Utama akan mendapatkan asuransi jasindo syariah yang akan melindungi jamaah dari resiko perjalanan ibadah umrah dengan mengingat pentingnya kenyamanan para jamaah umrah dalam beribadah di tanah suci Mekkah.⁷⁰

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Observasi, Jember, 26 Oktober 2019

f. Keunggulan Program

- 1) Harga bersaing
- 2) Dapat mengatasi setiap trip/perjalanan secara fleksibel
- 3) Tidak perlu lagi memikirkan travel baginya, karena semua sudah diatur dari pemberangkatan sampai dengan kepulangan
- 4) Pelayanan *mutowwif* 24 jam

g. Resiko Usaha

Setiap perusahaan akan mengalami resiko dalam usahanya, tetapi bagaimana cara kita mengantisipasinya yaitu dengan meminimalisir kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian serta tidak nyaman untuk para jamaah. Salah satu contoh resiko umrah ke Tanah Suci berupa kecelakaan yang dapat mengakibatkan kematian maupun cacat tetap yang lainnya. Maka dengan semua resiko yang dapat terjadi diupayakan dengan sistem asuransi, perlindungan kepada jamaah umrah dapat dilakukan dengan maksimal.

h. Pengetahuan tentang Permasalahan Penyelenggaraan Ibadah Umrah dan Solusinya

Banyak terjadi masalah/gagal berangkat jamaah umrah berdasarkan fakta yang terjadi, antara lain:

- 1) Dengan adanya sistem MLM (*Multi Level Marketing*)
- 2) Harga murah fiktif
- 3) Pembayaran melalui pihak perorangan/calor

- 4) Informasi yang tidak aktual dan terpercaya (tidak sesuai dengan apa yang diberikan)
- 5) Adanya travel-travel yang tidak berizin yang masih beroperasi

i. Solusi

- 1) Mendisiplinkan tentang peraturan umrah
- 2) Bagi penyelenggara yang mempunyai izin Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) lebih di apresiasi
- 3) Memberikan penyuluhan kepada calon jamaah umrah agar tidak tertipu/teriming-iming dengan janji yang tidak sesuai dengan kenyataan⁷¹

j. Undang-Undang Haji dan Umrah Nomor 13 Tahun 2008

- 1) Pasal 1 ayat 2 “Penyelenggaraan Ibadah Haji adalah rangkaian kegiatan pengelolaan pelaksanaan Ibadah Haji yang meliputi Pembinaan, Pelayanan, dan Perlindungan Jamaah Haji”
- 2) Pasal 4 ayat 1 “Setiap warga Negara yang beragama Islam berhak menunaikan Ibadah Haji dengan syarat: berusia paling rendah 18 (delapan belas) Tahun atau sudah menikah dan mampu membayar BPIH”

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data yang dihasilkan dalam penelitian sesuai dengan metode dan prosedur penelitian

⁷¹ Observasi, Jember, 26 Oktober 2019

yang digunakan dengan sistematis yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisis data.

Dalam buku *Pedoman Karya Ilmiah (Makalah, Proposal, dan Skripsi) IAIN Jember* disebutkan bahwa dalam bab ini harus dikemukakan secara rinci bukti-bukti yang diperoleh dan merupakan hasil penelitian. Dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Pemberian Gaji Pada Karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember

Dalam pemberian gaji pada karyawan pada PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember, menggunakan sistem pengupahan menurut waktu dan sistem pengupahan bonus. Namun pemilik PT Al-Ghazalie Citra Utama tidak menyampaikan sebelumnya kepada para karyawan mengenai rincian terkait upah yang akan diterima oleh karyawan. Pemilik PT Al-Ghazalie Citra Utama cukup memberi tahu bahwa karyawan nantinya akan menerima upah sebelum tanggal 5 melalui transfer rekening tabungan karyawan masing-masing. PT Al-Ghazalie Citra Utama memberikan gaji kepada karyawan sudah sesuai dengan UMK Kabupaten Jember.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Bapak Abdul Hasim:

“Gaji yang diberikan oleh PT AL-Ghazalie Citra Utama Jember sudah sesuai dengan UMK Jember yang sudah diatur dalam Perda Kabupaten Jember No.2 Tahun 2018 tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal”⁷²

Disisi lain karyawan juga mendapat tunjangan hari raya.

⁷² Abdul Hasim, *wawancara*, Jember, 04 Januari 2020.

Dalam pemberian gaji/upah, PT Al-Ghazalie Citra Utama menggunakan sistem upah menurut waktu dan sistem upah bonus.

a. Sistem Upah Menurut Waktu

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Bapak Abdul Hamid :

“Dalam pemberian gaji rutin diberikan awal bulan sebelum tanggal 5. Gaji tersebut diberikan melalui transfer rekening kepada setiap karyawan, jadi berapa jumlah gaji setiap karyawan tidak ada yang tahu”⁷³

Dari hasil wawancara bersama Bapak Abdul Hasim :

“Untuk *bisjarah*-nya alhamdulillah tidak ada keterlambatan mesti rutin setiap awal bulan antara satu sama yang lain tidak ada yang tahu berapa bisjarah yang diterima karena langsung ditransfer jadi berapa nominalnya tidak ada yang tahu. Tetapi berbeda dengan jabatan Komisaris, direktur utama, direktur dan bagian keuangan dll bisyarahnya berbeda dengan karyawan biasa”⁷⁴

Dari hasil wawancara diatas bahwa dalam pemberian gaji pada PT Al-Ghazalie Citra Utama diberikan secara rutin tiap bulan sebelum tanggal 5. Gaji yang diberikan langsung masuk ke rekening karyawan masing-masing.

b. Sistem Upah Bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk memberi insentif agar pekerja dapat

⁷³ Abdul Hamid, *Wawancara*, Jember, 25 Oktober 2019.

⁷⁴ Abdul Hasim, *Wawancara*, Jember, 25 Oktober 2019.

menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab dengan harapan keuntungan lebih tinggi.⁷⁵

Sebagaimana hasil wawancara bersama Bapak Abdul Hasim :

“THR yang didapatkan karyawan, kita semua juga ada tunjangan BPJS. Ada bonus jika ada jadwal pemberangkatan jamaah umroh kita mendapatkan *rollingan* mendampingi jamaah umrah”⁷⁶

Hasil wawancara bersama Bapak Abdul Hamid :

“THR yang didaptkan karyawan, kita semua juga ada tunjangan BPJS. Ada bonus jika ada jadwal pemberangkatan jamaah umroh, itu tergantung dari pemilik yang bimbing rata-rata dari keluarga pesantren, kadang juga dari teman-teman dapat jatah”⁷⁷

Dari hasil wawancara diatas bahwa dalam pemberian bonus PT Al-Ghazalie Citra Utama memberikan jatah kepada karyawan untuk mendampingi jamaah umrah secara bergantian. Selain itu juga ada THR, dan BPJS yang diberikan PT Al-Ghazalie Citra Utama kepada karyawan.

2. Cara Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember

Dalam peningkatan produktivitas karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama memberikan THR, BPJS kesehatan dan BPJS ketenaga kerjaan serta PT.Al-Ghazalie Citra Utama juga memberikan jatah kepada karyawan untuk mendampingi jamaah umrah secara bergantian.

⁷⁵ Winardi, *Dasar-Dasar Ilmu Management* (Bandung: Penerbit Alumni, 1979), 155.

⁷⁶ Abdul hasim, *Wawancara*, Jember, 25 Oktober 2019.

⁷⁷ Abdul hamid, *Wawancara*, Jember, 25 Oktober 2019.

Hasil wawancara dengan Bapak Abduh Somad :

“Kami disini mengharap barokah dari Kiai, selain itu ada tunjangan hari raya dan jika ada pemberangkatan jamaah umroh, setiap karyawan mendapatkan jadwal *rollingan* dari PT untuk mendampingi jamaah umroh, kita menyebutnya itu salah satu bonus dari PT untuk meningkatkan produktivitas karyawan”⁷⁸

Hasil wawancara yang dilakukan oleh Bapak Abdul Hamid, karyawan PT

Al-Ghazalie Citra Utama Jember yaitu :

“THR yang didapatkan karyawan,kita semua juga ada tunjangan BPJS. Ada bonus jika ada jadwal pemberangkatan jamaah umroh, itu tergantung dari pemilik yang bimbing rata-rata dari keluarga pesantren, kadang juga dari teman-teman dapat jatah”⁷⁹

Pernyataan serupa juga dikatakan oleh Bapak Abdul Hasim, karyawan PT

Al-Ghazalie Citra Utama Jember yaitu:

“THR yang didapatkan karyawan, kita semua juga ada tunjangan BPJS. Ada bonus jika ada jadwal pemberangkatan jamaah umroh kita mendapatkan *rollingan* mendampingi jamaah umrah”⁸⁰

Produktivitas perusahaan diukur berdasarkan pendekatan nilai tambah, perbandingan antar nilai tambah dengan sumber yang terpakai menunjukkan tingkat produktivitas. Adapun indikator-indikator produktivitas pekerja adalah:

a) Prestasi kerja

Adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Abdul Hamid :

⁷⁸ Abduh Somad, *Wawancara*, Jember, 28 Oktober 2019.

⁷⁹ Abdul Hamid, *Wawancara*, Jember, 25 Oktober 2019.

⁸⁰ Abdul Hasim, *Wawancara*, Jember, 25 Oktober 2019.

“Gini Mas prestasi itu kan bukan hanya mendapatkan penghargaan, kecakapan karyawan dalam melayani jamaah umrah juga termasuk dalam kategori prestasi, kalo kecakapan karyawan dalam melayani jamaah umrah insyaallah sudah maksimal mas”⁸¹

Dari hasil wawancara bersama Bapak Abdul Hasim :

“Untuk prestasi karyawan sendiri disini gak ada Mas cuma kita dalam melayani calon jamaah umrah kita selalu melayani dengan maksimal mas”

Dari hasil wawancara bersama Bapak Ismail :

“Kami disini melayani jamaah itu Mas maksimal sesuai dari pekerjaannya masing-masing misalkan saya bagian administrasi jadi saya harus maksimal dalam melayani jamaah dibagian administrasi mas yang sekiranya jamaah tidak kesulitan”⁸²

Dari hasil wawancara diatas bahwa dalam prestasi kerja di PT Al-Ghazalie Citra Utama yaitu maksimal dalam melayani calon jamaah umrah.

b) Kualitas kerja

Adalah mutu yang dihasilkan di dasarkan pada standar yang di tetapkan.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Abdul Hasim :

“Alhadulillah kualitas kerja di sini insyaallah sudah maksimal mas, kami disini di gembleng untuk menguasai setiap tugas-tugas yang diberikan atasan kami insyaallah kami melaksanakan tugas dengan instruksi dari atasan dengan baik dan tepat mas”⁸³

⁸¹ Abdul Hamid, *wawancara*, Jember, 25 Oktober 2019.

⁸² Ismail, *wawancara*, Jember, 26 Oktober 2019.

⁸³ Abdul Hasim, *wawancara*, Jember, 25 Oktober 2019.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Abduh Somad :

“Untuk kualitas kerjanya disini sudah lumayan baik mas karena disini setiap kami diberikan tugas oleh atasan, kami saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas tersebut”

Dari hasil penelitian diatas bahwa kualitas kerja di PT. Al-Ghazalie Citra Utama sudah lumayan baik karena bisa menyelesaikan tugas-tugas dari atasan dengan baik dan tepat.

c) Disiplin kerja

Adalah sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan menghargai waktu dan biaya.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Abdul Hamid :

“Kalo disiplin kerjanya disini mas sudah disiplin mas malah hari ahad disini masuk kerja mas jika ada manasik jadi tidak terganggu kegiatan calon jamaah umrah yang kerja dikantor kalo manasik hari ahad mas”

Dari hasil wawancara dengan Bapak Abdul Hasim :

“Alhamdulillah kami disini disiplin dalam bekerja, kadang kalo ada manasik meski hari minggu masuk mas untuk melaksanakan kegiatan manasik”

Dari hasil wawancara diatas bahwa dalam disiplin kerja PT Al-Ghazalie Citra Utama sudah lumayan baik bahkan bisa dikatakan sangat baik karena kadang meski hari Minggu karyawannya masuk jika ada manasik.

C. Pembahasan Temuan

1. Pemberian Gaji Pada Karyawan PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember.

Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Dalam teorinya Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa sistem dalam pengupahan ada 4 macam yaitu: sistem pengupahan menurut waktu, sistem pengupahan menurut satuan hasil, sistem upah borongan, dan sistem upah bonus.⁸⁴

- a. Sistem upah menurut waktu yaitu upah yang diberikan berdasarkan lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu, dan per bulan.
- b. Sistem upah menurut satuan hasil yaitu upah yang diberikan berdasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, dan per satuan berat.
- c. Sistem upah borongan yaitu upah yang diberikan didasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan.
- d. Sistem upah bonus yaitu yang diberikan diluar gaji atau upah untuk memberi insentif agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan tanggung jawab.

⁸⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 122.

Setelah melakukan penelitian peneliti mendapatkan beberapa temuan di PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember. PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember tidak menggunakan semua teori sistem pengupahan yang sudah dijelaskan oleh Malayu S.P. Hasibuan, namun hanya menggunakan 2 sistem saja yaitu: sistem pemberian upah menurut waktu dan sistem upah bonus.

Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam teorinya Malayu S.P. Hasibuan tentang pemberian upah menurut waktu bahwasannya upah diberikan berdasarkan lama kerja seseorang dan dihitung per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Di PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember memberikan gaji kepada karyawannya setiap bulan sebelum tanggal 5 secara transfer ke rekening tabungan karyawan masing-masing. dari PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember tidak memberi tahu kepada karyawan berapa nominal yang akan diterima oleh karyawan. Namun karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun, gaji yang akan diterima sesuai dengan UMK Jember yaitu Rp 2.170.917,80 yang diatur dalam Perda kabupaten Jember Nomor 2 Tahun 2018 tentang pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal, ada didalam pasal 45 ayat (2) “pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja satu tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah”.

Sedangkan sistem upah menurut bonus diberikan diluar gaji atau upah untuk memberi insentif agar pekerja dapat menjalankan

tugasnya lebih baik dan tanggung jawab. Insentif menurut Burhanuddin Yusuf memberikan gaji/upah yang berbeda, bukan didasarkan dari jabatan namun karena ada prestasi kerja. Di PT Al-Ghazalie Citra Utama jember untuk bonus yang diterima oleh karyawan yaitu berupa THR, BPJS, serta jatah untuk mendampingi jamaah umrah secara bergantian. Menurut Sudarsono dalam bukunya Burhanuddin Yusuf bahwa tunjangan, asuransi, tunjangan pensiun, dana kesehatan, dan kesempatan cuti, termasuk dalam kompensasi tidak langsung. Tunjangan adalah sebuah penghargaan yang tidak langsung diberikan.⁸⁵

Pemberian gaji pada karyawan PT Al-Ghazalie Cira Utama sudah sesuai dengan teori-teori sistem pengupahan dan Perda Kabupaten Jember Nomor 2 tahun 2018 tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, ada didalam pasal 45 ayat (2) yang berisi “Pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja satu tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah”.

2. Cara Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT Al-Ghazalie Citra Utama

Menurut Sudarsono dalam bukunya Burhanuddin Yusuf kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk *finger benefits* seperti asuransi, tunjangan pensiun, dana kesehatan, dan kesempatan

⁸⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 251.

cuti. Tunjangan diberikan guna untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan perusahaan yaitu:

- a. Meningkatkan moral kerja karyawan
- b. Memotivasi karyawan
- c. Meningkatkan kepuasan kerja
- d. Memikat karyawan-karyawan baru
- e. Mengurangi putaran karyawan
- f. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
- g. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
- h. Meningkatkan keamanan karyawan
- i. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
- j. Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan

Cara meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember. PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember memberikan tunjangan hari raya kepada seluruh karyawan, jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta memberikan jatah kepada karyawan untuk mendampingi jamaah umrah secara bergantian. Tunjangan yang diberikan oleh PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Sudarsono dalam bukunya Burhanuddin Yusuf.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering

dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan lain-lain.

Produktivitas perusahaan diukur berdasarkan pendekatan nilai tambah, perbandingan antar nilai tambah dengan sumber yang terpakai menunjukkan tingkat produktivitas.

Ada beberapa Indikator-indikator dalam produktivitas pekerja menurut Mulyadi S. yaitu: prestasi kerja, kualitas kerja, dan disiplin kerja.⁸⁶

a. Prestasi kerja

Adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Prestasi kerja karyawan di PT Al-Ghazalie Citra Utama sudah berjalan baik sesuai dengan yang di harapan oleh perusahaan contohnya karyawan di PT Al-Ghazalie Citra Utama melayani calon jamaah haji dan umrah dengan ramah dan sopan.

b. Kualitas kerja

Adalah mutu yang dihasilkan di dasarkan pada standar yang di tetapkan.

Kualitas kerja di PT.Al-Ghazalie Citra Utama sudah baik contohnya karyawan saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan dengan baik dan tepat.

⁸⁶ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2006), 66.

c. Disiplin kerja

Adalah sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan menghargai waktu dan biaya.

Disiplin kerja PT Al-Ghazalie Citra Utama sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh PT Al-Ghazalie Citra Utama. Contohnya karyawan tepat waktu datang ke kantor yaitu pukul 08.00 dan pulang pukul 15.00 WIB.

Cara meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember memberikan THR, jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang diberikan oleh PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember serta memberikan jatah kepada karyawan untuk mendampingi jamaah umrah secara bergantian, selain itu ada beberapa indikator-indikator produktivitas pekerja yaitu prestasi kerja, kualitas kerja, dan disiplin kerja yang baik serta maksimal di PT Al-Ghazalie Citra Utama dalam melayani calon jamaah umrah. Sesuai dengan teori produktivitas pekerja yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam tingkat produktivitas.

Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan *output* dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut *input*. Pada umumnya,

nisbah ini berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran total dan angka masukan total dari beberapa kategori barang/jasa (seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku).⁸⁷

⁸⁷ Bambang Kussrianto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: PT Gramedia, 1986) 1

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemberian gaji karyawan di PT Al-Ghazalie Citra menggunakan sistem pengupahan menurut waktu dan sistem upah bonus, yaitu gaji yang diberikan kepada karyawan setiap awal bulan sebelum tanggal 05 sesuai dengan teori sistem pemberian upah. Gaji yang diberikan kepada karyawan melalui transfer rekening tabungan kepada setiap karyawan. Pemberian gaji tidak secara *cash* jadi antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak tahu berapa jumlah gaji yang mereka terima. Karyawan yang sudah kerja lebih dari 1 tahun gaji yang mereka terima akan sesuai dengan UMK Jember. Dalam pemberian gaji pada karyawan tidak ada gaji bonus berupa uang namun bonus yang mereka terima yaitu mendampingi jamaah umrah secara bergantian yang diberikan dari PT Al-Ghazalie Citra Utama.
2. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Al-Ghazalie Citra Utama yaitu memberikan THR kepada seluruh karyawan, jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang diberikan oleh PT Al-Ghazalie Citra Utama Jember kepada karyawan. Karyawan juga mendapatkan jadwal untuk mendampingi jamaah umrah secara bergantian. Selain itu PT Al-Ghazalie Citra Utama ada beberapa indikator-indikator produktivitas pekerja yaitu

prestasi kerja, kualitas kerja, dan disiplin kerja yg baik di PT Al-Ghazalie Citra Utama dalam melayani calon jamaah umrah.

B. Saran

1. Bagi PT Al-Ghazalie Citra Utama, penentuan upah hendaknya menerapkan prinsip transparansi, artinya pihak pekerja mengetahui upah yang akan pekerja terima sebelum pekerjaannya dimulai.
2. Bagi penelitian yang akan datang, hendaknya peneliti mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan. Mengingat garis besar penelitian pemberian gaji dalam peningkatan produktivitas karyawan masih sedikit sehingga masih dapat dilakukan pengembangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifa. 2015. “Bengupahan Buruh di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Banjarsari Jember Perspektif Hukum Islam”, (Skripsi, IAIN Jember, Jember).
- Asri, Marwan dan John Suprihanto. 1986. *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, Komang I dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baihaqi, Ahmad Afan. 2015. “Praktik Pengupahan Buruh Tani Tembakau dalam Perspektif Hukum Islam di Desa Sidodadi, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember”, (Skripsi, IAIN Jember, Jember).
- Handoko, T Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harindja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Pengadaan, Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hannan, Faiz Faizul. 2015. “Sistem Pengupahan Buruh Tani Dalam Perspektif Hukum Islam Di Desa Yosorati, Kecamatan Sumber Baru, Kabupaten Jember”, (Skripsi, IAIN Jember, Jember).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Rian. 2014. “Upah Buruh Harian Lepas dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Usaha Karet di Kecamatan Kerumutan, Kabupaten Pelalawan)”, (Skripsi, UIN Syarif Kasim, Riau).
- Ilzham, M. 2015. “Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada *Home Industry* Batu Piring Sukowono, Jember)”, (Skripsi, IAIN Jember, Jember).
- Irawan, Hendra. 2014. “Sistem Pengupahan Pegawai Kacang Sangrai dalam Perspektif Islam Di CV Mitra Garuda, Desa Glagahweroh, Kecamatan Panti”, (Skripsi, IAIN Jember, Jember).
- Kussrianto, Bambang. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Lestari, Dewi. 2015. “Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (*Studi kasus* pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di

Desa Korowelang, Cepiring, Kendal”), (Skripsi, UIN Walisongo, Semarang).

- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mubyarto. 2001. *Prospek Otonomi Daerah dan Perekonomian Indonesia Pasca Krisis Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurhadiansah, Engga. 2014. “Sistem Pengupahan Buruh Aneka Cemilan UD. Mentari Jaya Putra Di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, (Skripsi, IAIN Jember, Jember).
- Rini, Dyah Ardi Puspita. 2017. “Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, Dan Bahan Baku Terhadap Produksi Pengrajin Kerai Bambu Umkm Dusun Sumber Lanas Barat, Desa Harjomulyo, Kecamatan Silo Kabupaten Jember”, (Skripsi, IAIN Jember, Jember).
- S, Mulyadi. 2006. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Susilo Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Soejono Soekanto, Soejono. 1982. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Taniredja, Tukiran. 2014. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.

- Triantoro, Teguh. 2016. "Sistem Upah Buruh PK Rimba Sari Desa Panembangan, Kecamatan Cilongok dalam Perspektif Ekonomi Islam", (Skripsi, IAIN Purwokerto, Purwokerto).
- Triswonto. 2010. *Trik Menulis Skripsi dan Menghadapi Presentasi Bebas Stres*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jember: STAIN Jember Press.
- Winardi. 1979. *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen* Bandung: Penerbit Alumni.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

PERNYATAAN KEASLIAN PENULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iqbal Hidayatullah

Nim : E20152043

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Institut : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumber-sumbernya.

Jember, 11 November 2019

yang menyatakan

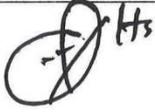
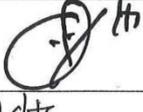


Iqbal Hidayatullah
NIM. E20152043

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS
Pemberian Gaji Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT. Al-Ghazalie Citra Utama Kranjingan Jember.	1. Pemberian Gaji 2. Produktivitas Karyawan	1. Pemberian Gaji a. Sistem b. Kompensasi 2. Produktivitas Karyawan a. Faktor Penentu Produktivitas	1. Informan : a. Karyawan 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan	1. Pendekatan dan Jenis Penelitian a. Pendekatan Kualitatif b. Jenis Penelitian Bersifat Deskriptif 2. Subjek Penelitian : a. Data Primer b. Data Sekunder 3. Teknik Pengumpulan Data a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi d. Keabsahan Data 1. Triangulasi Sumber	1. Bagaimana pemberian gaji pada karyawan? 2. Bagaimana cara meningkatkan produktivitas karyawan?

JURNAL PENELITIAN

Tanggal	Kegiatan	TTD
24 Oktober	Memberikan Surat Izin Penelitian Kepada PT. Al-Ghazalie Citra Utama	
25 Oktober	Wawancara Dengan Bapak Abdul Hasim	
26 Oktober	Wawancara Dengan Bapak Abdul Hamid	
28 Oktober	Wawancara Dengan Bapak Abduh Somad	
29 Oktober	Melengkapi data-data yang kurang	
29 Oktober	Pengambilan surat selesai penelitian	

Jember, 29 Oktober 2019

PT. Al-Ghazalie Citra Utama



Ismail, S.Pd.I

DOKUMENTASI



Wawancara bersama Bapak Abdul Hasim



Wawancara bersama Bapak Abdul Hamid



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.nid – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B-766 /In.20/7.a/PP.00.9/ 10 /2019
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Kepala PT. Al-Ghazalie Citra Utama
di- jl. Yos Sudarso No. 114-115 Kranjangan Sumbersari Jember
Tempat

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Iqbal Hidayatullah
NIM : E20152043
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syari'ah
No Telpon : 087861116986
Dosen Pembimbing : Siti Masrohatin, S.E., M.M.
NIP : 197806122009122001
Judul Penelitian : Pemberian Gaji Dalam Peningkatan Produktivitas
Karyawan di PT Al-Ghazalie Citra Utama

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 24 Oktober 2019

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. LP2M IAIN Jember



PT AL-GHAZAALIE CITRA UTAMA

No. SK PPIU : 576 Tahun 2017

Jl. Yos Sudarso No. 114-115 ☎ (0331) 338331 Kranjangan Summersari Jember

SURAT KETERANGAN

Nomor : 0231/ACU/J/SK/X/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ismail, S.Pd,I
Jabatan : Bagian Administrasi
Alamat : Jl Kaliurang Tegal Gede Jember

Menerangkan Bahwa :

Nama : Iqbal Hidayatullah
NIM : E20152043
Instansi/Fak : IAIN Jember/ Ekonomi dan Bisnis Islam

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan Penelitian Skripsi dengan judul **Pemberian Gaji Dalam Peningkatan Produktivitas karyawan di PT. Al-Ghazaalie Citra Utama** Mulai tanggal 25 Oktober 2019 s/d 29 Oktober 2019

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 29 Oktober 2019

Bagian Administrasi

PT. Al-Ghazaalie Citra Utama



Ismail, S.Pd.I



PT. AL-GHAZAALIE CITRA UTAMA

Jl Yos Sudarso No.114-115

Kranjangan Summersari Jember

Telp. (0331) 338 331

Email : Alghazaalie_citrautama@yahoo.com

BIODATA PENULIS



Nama : Iqbal Hidayatullah

Tempat,tanggal lahir ; Jember, 11 Juni 1996

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Pekerjaan : Mahasiswa

No.Hp : 087861116986

E-mail : Iqbaall1196@gmail.com

Alamat Jember : Desa Suco RT 002/RW 015, Kec. Mumbulsari, Kab.

Riwayat Pendidikan : TK Teobroma (2001-2003)

SDN Suco 02 (2003-2009)

SMPN 01 Mumbulsari (2009-2012)

SMA Plus Al-Azhar (2012-2015)

IAIN Jember (2015-sekarang)