

**IMPLIKASI MODEL PENGGAJIAN KARYAWAN DAN
PENGUPAHAN PEKERJA PADA LABA PRODUKSI
TANAMAN KARET DI PTPN XII KEBUN KALISANEN
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Pembimbing
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I
NIP. 198209222009012005

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

2023

**IMPLIKASI MODEL PENGGAJIAN KARYAWAN PADA
LABA PRODUKSI TANAMAN KARET DI PTPN XII
KEBUN KALISANEN KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Ridzal Rian Wahyudi
NIM: E20182228

Disetujui Pembimbing



Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I
NIP. 198209222009012005

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2023**

**IMPLIKASI MODEL PENGAJIAN KARYAWAN PADA
LABA PRODUKSI TANAMAN KARET DI PTPN XII
KEBUN KALISANEN KABUPATEN 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 Syariah

Hari : Kamis

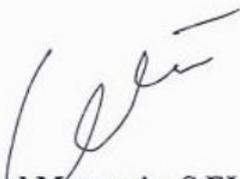
Tanggal : 23 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Munir Is'adi, S.E., M.Akun
NIP. 197506052011011002

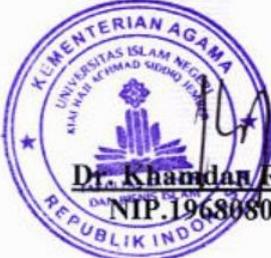
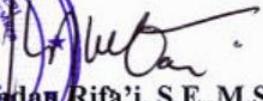

Ahmad Muzayvin, S.EI., M.E
NUP. 20111135

Anggota :

1. Dr. Ahmadiono, M.E.I
2. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I, M.E.I

)
)

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khaodan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 196808072000031001

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

"Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah 9: Ayat 105)."¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Qur'an, 9:105

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut Asma Allah SWT yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang dan bagi Rasul Nabi Muhammad SAW, semoga skripsi ini dapat Ridho di sisi-Nya dan sebagai tanda terima kasih, saya persembahkan karya tulis ini kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Mohammad, dan Ibu Asmani yang tidak henti-hentinya mendoakan, mendukung, dan memotivasi saya ketika mulai putus asa, dan selalu mendukung dari awal hingga saat ini.
2. Untuk seluruh anggota keluarga saya yang juga selalu memberi semangat dan motivasi ketika saya mulai putus asa, serta selalu menghibur saya sehingga saya bisa bangkit kembali untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk seluruh teman-teman kelas ES 05 angkatan 2018 tanpa terkecuali yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah menjadi teman sekaligus keluarga baru untuk saya.
4. Untuk teman tongkrongan saya, Doni Atmaja Raharjo, Fathur Rozi, Mohammad Faruq, Muddasir, Barqil Ihsan yang selalu men *support* saya dalam mengerjakan skripsi ini.
5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, terimakasih karena telah memberikan ruang dan waktu dalam menuntut ilmu selama ini.
6. Seluruh Guru mulai dari TK, SD, SMP, SMA, Guru mengaji dan Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut Asma Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah SWT sang Penguasa Langit dan Bumi. Semoga Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya. Sungguh atas nikmat dan anugerah-Nya sehingga dapat terselesaikan skripsi ini dengan judul “Implikasi Model Penggajian Karyawan dan Pengupahan Pekerja Pada Laba Produksi di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember.”

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak akan terwujud secara baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan yang telah memberikan fasilitas yang memadai selama kuliah.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam serta selaku DPA untuk penulis..
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam serta selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, mengarahkan serta memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini sehingga memberi kemudahan dalam proses pembuatan skripsi.

4. Bapak Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, khususnya yang telah memberi ilmu kepada penulis sehingga dapat mengetahui apa yang tidak diketahui sebelumnya.
6. PTPN XII Kebun Kalisanen, terutama kepada para karyawan yang telah bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan, sehingga membantu proses penyelesaian penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi di masa mendatang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan terutama saya sendiri.

Jember, 28 November 2022

Penulis,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Ridzal Rian Wahyudi
E20182228
J E M B E R

ABSTRAK

Ridzal Rian Wahyudi, Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I, M.E.I, 2023: *Implikasi Model Penggajian Karyawan Pada Laba Produksi Tanaman Karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember.*

Penggajian adalah segala penghasilan yang diperoleh seorang karyawan secara rutin yang berupa uang. Dalam hal ini mencakup didalamnya gaji atau upah, tunjangan-tunjangan, honorarium serta penghasilan lain yang diperoleh karena ikut mengerjakan suatu pekerjaan. Gaji yang diterima bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama bagi seorang karyawan, tetapi juga karena besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Laba produksi adalah keuntungan yang dihasilkan dari menciptakan suatu barang.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1. Bagaimana model penggajian karyawan dan pengupahan pekerja di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember? 2. Bagaimana implikasi model penggajian karyawan dan pengupahan pekerja pada laba produksi tanaman karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember?

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mendeskripsikan model penggajian karyawan dan pengupahan pekerja di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember. 2. Untuk mendeskripsikan implikasi model penggajian karyawan dan pengupahan pekerja di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, jenis deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Jl. Abdul Ghafur Kalisanen, Desa Curah Takir, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, 68173. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, dengan aktivitas reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau kesimpulan. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber.

Penelitian ini memiliki hasil yaitu: 1) Model penggajian karyawan dan pengupahan pekerja di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember meliputi penggajian langsung dan tidak langsung, *pay for position*, *pay for person*, *pay for performance*, dan berdasarkan jenis karyawan. 2) Implikasi model penggajian karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember, yaitu menjadikan laba produksi menurun. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh model penggajian karyawan yang variatif.

Kata Kunci: *Penggajian Karyawan, Laba Produksi, Tanaman Karet*

DAFTAR ISI

Cover	i
Persetujuan	ii
Pengesahan	ii
MOTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Definisi Istilah	11
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIANKEPUSTAKAAN	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori.....	33
1. Model Penggajian	33
2. Laba Produksi	38
BAB III METODE PENELITIAN	43
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
2. Lokasi Penelitian	43

3. Subjek Penelitian.....	42
4. Teknik Pengumpulan Data	43
5. Analisis Data	45
6. Keabsahan Data.....	47
7. Tahap Penelitian.....	48
BAB IV PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Penelitian	50
B. Penyajian Data Dan Analisis.....	53
1. Model Penggajian Karyawan dan Pengupahan Pekerja.....	54
2. Implikasi Model Penggajian dan pengupahan Pada Laba Produksi	70
C. Pembahasan Temuan.....	78
1. Model Penggajian Karyawan dan Pengupahan Pekerja.....	78
2. Implikasi Model Penggajian dan Pengupahan Pada Laba Produksi	81
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
Lampiran	
Lampiran 1: Pernyataan Keaslian Tulisan	
Lampiran 2: Matrik Penelitian	
Lampiran 3: Pedoman Wawancara	
Lampiran 4: Surat Izin Penelitian	
Lampiran 5: Surat Keterangan Selesai Penelitian	

Lampiran 6: Jurnal Kegiatan Penelitian

Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian

Lampiran 8: Surat Keterangan Lulus Plagiasi

Lampiran 9: Surat Keterangan Selesai Bimbingan

Lampiran 10: Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

1.1 Jenis dan Gaji Karyawan	5
12 Perolehan Laba Produksi Tanaman Karet Tahun 2022	7
2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	28



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

1.1 <i>flowchart</i> penggajian karyawan	5
4.1 Diagram Model Penggajian	70
4.2 Diagram Implikasi Model Penggajian Pada Laba Produksi	78



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia saat ini sedang mengalami periode globalisasi yang cukup pesat di berbagai bidang, terutama bisnis dan industri. Indonesia juga mengalami era globalisasi yang menyebabkan tumbuhnya industri-industri yang sebelumnya tidak dikenal. Kemajuan teknologi yang terus berkembang pesat juga mendukung munculnya industri baru ini. Hasil teknologi mutakhir digunakan oleh begitu banyak industri, dan jumlah ini terus bertambah.²

Perkembangan dunia bisnis yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat dan lingkungan yang berubah dengan cepat dan semakin sulit diprediksi saat memasuki era digitalisasi atau ekonomi digital, menuntut setiap perusahaan swasta dan pemerintah untuk menunjukkan inovasi di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien dalam kinerjanya.³

Sebaiknya jangan pernah terlibat dalam aktivitas apa pun sebelum menandatangani kontrak. Perbandingan (informasi tentang para pihak dalam perjanjian), premis (isi perjanjian kerjasama dan penandatanganan kontrak), isi (mengenai syarat dan ketentuan perjanjian yang disepakati

² Wahyunita Sitinjak, *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021), 1.

³ Ibid., 2.

kedua belah pihak), dan penutupan perjanjian perjanjian biasanya isi kontrak bisnis.⁴ Pada dasarnya, pengaturan kerja tidak perlu dibuat secara tertulis. berdasarkan jo. Pasal 50 Nomor 51 UU Hubungan kerja terjadi sebagai akibat adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh, yang dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun ada pengecualian karena adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ditegaskan dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan bahwa PKWT harus tertulis dan dalam bahasa Indonesia dan Latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT).⁵

Menurut teori ekuitas, persepsi seseorang tentang seberapa adil mereka diperlakukan dalam interaksi sosial di tempat kerja (seperti kenaikan gaji setahun atau seberapa baik atasan mereka memperlakukan mereka) dapat memengaruhi mereka. Keadilan adalah semua tentang karyawan yang membandingkan penghargaan dan upaya mereka dengan orang lain yang bekerja dalam keadaan yang sama. Premis dari teori motivasi ini adalah bahwa orang termotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan sama di tempat kerja.⁶

⁴ Novianto, "7 Hal yang Harus Diperhatikan saat Membuat Perjanjian Kerja Sama" koinworks.com (28 Oktober 2020)

⁵ Letezia Tobing, "Akibat Hukum Jika Perusahaan Tidak Membuat Perjanjian Kerja" m.hukumonline.com (28 Oktober 2020)

⁶ Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh* (Surabaya: Erlangga, 2006), 159.

Perencanaan selalu merupakan langkah pertama dalam setiap aktivitas manajemen. "Jika kita gagal merencanakan, kita akan merencanakan kegagalan," adalah pepatah teori manajemen. Akibatnya, perencanaan sangat penting, terutama dalam kaitannya dengan sumber daya manusia. Perencanaan SDM yang cermat dapat menghasilkan beberapa keuntungan, antara lain: 1) Perencanaan SDM dapat membuat fungsi SDM bekerja lebih keras. 2) Efektivitas kerja meningkat bila dilakukan perencanaan yang matang. 3) Data tenaga kerja dapat diproyeksikan oleh perencanaan SDM.⁷

PT Perkebunan Nusantara XII, disingkat PTPN XII Kebun Kalisanen adalah anak usaha Perkebunan Nusantara III yang bergerak di bidang perkebunan tebu, karet, dan aneka kayu. Seluruh unit usaha PTPN XII berada di Provinsi Jawa Timur.⁸ PTPN XII Kebun Kalisanen ini juga dinaungi oleh BUMN, sehingga gaji untuk karyawan sesuai dengan UMR di daerah masing-masing.⁹

Setiap kerugian yang diterima oleh PTPN XII Kebun Kalisanen juga akan ditanggung sendiri. Untuk gaji karyawan tidak dikurangi karena itu adalah hak milik karyawan sendiri.¹⁰

Berbicara masalah karyawan, dalam perusahaan PTPN XII Kebun Kalisanen ini terdiri dari dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan pekerja lepas. Untuk membedakan dua jenis karyawan tersebut yaitu:

⁷ Nurdin Batjo, Mhadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), 15 dan 20.

⁸ Ani, *wawancara*, Jember, 30 Oktober 2020

⁹ Dendi, *wawancara*, Jember, 28 Oktober 2020

¹⁰ Dendi, *wawancara*, Jember, 27 Oktober 2020

1. Karyawan Tetap

Memiliki NIK (Nomor Induk Karyawan), terdiri atas golongan terendah yaitu IA s/d golongan tertinggi yaitu IVD, gaji dibayarkan setiap 1 bulan sekali per tanggal 27 pada masa dua.

2. Pekerja Lepas

Tidak memiliki NIK (Nomor Induk Karyawan), upah dibayarkan 1 bulan dua kali yaitu masa satu (dari tanggal 1 s/d 15 di bayar per tanggal 18) sedangkan masa tiga (dari tanggal 16 s/d 31 di bayar per tanggal 5 bulan berikutnya).¹¹

Sejauh ini, sistem penggajian dan pengupahan di PTPN XII Kebun Kalisanen berjalan cukup lancar, karena sistem penggajian dan pengupahannya sudah menggunakan komputerisasi memakai aplikasi SAP (Sistem Aplikasi Prosesing). Prosedur dari penggajian dan pengupahan adalah pengiriman dokumen daftar gaji dan upah dari kebun yang dikirim ke kantor Direksi, lalu kantor Direksi mengecek dan memvalidasi dokumen tersebut. Apabila dokumen tersebut telah divalidasi dan disetujui oleh kantor Direksi maka kantor Direksi akan mentransfer uang ke rekening kebun, lalu kebun akan mengambil uang tersebut berbentuk cek dan ditransfer ke rekening masing-masing karyawan tetap, untuk pekerja lepas upah akan diberikan secara tunai ke masing-masing karyawan. Adapun alur dari penggajian karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen adalah sebagai berikut:

¹¹ Danur, *wawancara*, Jember, 12 September 2022

Gambar 1.1 *flowchart* penggajian dan pengupahan karyawan

Sumber: wawancara

1. Bagian tanaman (Proyek Sistem atau disebut dengan PS), bagian ini yang bertugas untuk memasukkan laporan harian jumlah harian kerja dan karyawan berprestasi.
2. Bagian SDM/HCM, bagian ini yang bertugas mendata, data-data SDM di perusahaan.
3. *Finance Control* atau FICO, bagian ini bertugas untuk membayar gaji dan upah.¹²

Tabel 1.1 Upah Jabatan Gaji AFD Kantor

No.	URAIAN	Karyawan Tetap				Pekerja Lepas
		IA	IB-IIID	IIIA-IVD	Jumlah	
1.	Manajer			1	1	6
2.	ASKEP			1	1	
3.	ASTU			1	1	
4.	Krani I Prod/Tan		1		1	
5.	Krani I SDM		1		1	
6.	Krani I Keuangan	1			1	
7.	Krani I Gudang		1		1	
8.	Krani					
9.	Tap Kontrol		1		1	

¹² Danur, wawancara, Jember, 12 September 2022

10.	Satpam					8
11	Pemel Perusahaan					4
	JUMLAH	26 Karyawan				

Sumber: diolah dari wawancara

Dari tabel di atas bisa disimpulkan jumlah karyawan kantor di PTPN XII Kebun Kalisanen sebanyak 26 karyawan dengan terdiri dari dua jenis karyawan yaitu, karyawan tetap dan pekerja lepas.¹³ Mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yaitu berupa premi dan fasilitas tempat tinggal. Adapun pemotongan gaji untuk karyawan tetap dan pemotongan upah bagi pekerja lepas untuk pembayaran BPJS tenaga kerja, dan ditambah potongan pensiun untuk karyawan tetap.¹⁴

Laba akan muncul dalam operasi bisnis yang akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Pengertian laba ada dua yaitu laba murni dan laba normal. Laba yang dihasilkan dari kelebihan mutlak pendapatan atas biaya produksi disebut laba murni. Sedangkan keuntungan tipikal

hanya cukup untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan di sektor tertentu. Di pasar yang kompetitif, perusahaan biasanya menghasilkan laba normal.¹⁵

¹³ Dendi, *wawancara*, Jember, 09 Oktober 2022

¹⁴ Danur, *wawancara*, Jember, 12 September 2022

¹⁵ Ida Aju Brahma Ratih, *Buku Pegangan Untuk Memahami Pengantar Ekonomi Mikro* (Cirebon: Insania, 2022), 237

Tabel 1.2
Perolehan Laba Produksi Tanaman Karet Tahun 2022 di PTPN XII
Kebun Kalisanen

No.	Bulan	Total Pendapatan	Total Pengeluaran	Laba
1.	Januari	Rp3.5 M	Rp1.875 M	Rp. 1.625 M
2.	Februari	Rp3.5 M	Rp. 1.875 M	Rp. 1.625 M
3.	Maret	Rp3.5 M	Rp. 1.875 M	Rp. 1.625 M
4.	April	Rp3.5 M	Rp. 1.875 M	Rp. 1.625 M
5.	Mei	Rp3.5 M	Rp. 1.875 M	Rp. 1.625 M
6.	Juni	Rp3.5 M	Rp. 1,875 M	Rp. 1.625 M
7.	Juli	Rp3.5 Mi	Rp. 1.875 M	Rp. 1.625 M
8.	Agustus	Rp3.5 M	Rp. 1.875 M	Rp. 1.625 M
Jumlah		Rp28 M	Rp. 16.7 M	Rp. 11.3 M

Sumber: diolah dari wawancara

Efektivitas biaya produksi merupakan salah satu aspek yang paling signifikan. Apabila biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam menjalankan proses tidak dikendalikan seefektif mungkin, maka upaya menekan biaya produksi serendah mungkin akan mengakibatkan kenaikan biaya produksi meskipun proses produksi berjalan dengan lancar.¹⁶

Mengingat pentingnya biaya produksi dalam menghasilkan keuntungan, pelaku usaha harus dapat mengendalikan biaya produksi.

Kesalahan dalam menghitung biaya produksi dapat membuat biaya penjualan menjadi terlalu tinggi atau terlalu rendah, terutama untuk

¹⁶ Zuinaita Purna Linda, "Penerapan Target Costing Dalam Perencanaan Biaya Produksi Untuk Meningkatkan Laba Pada Home Industri Keramik Soeharto Malang", (Skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021)

perusahaan yang bersaing dalam industri serupa. Kedua hasil yang mungkin dapat membuat keadaan sulit bagi bisnis. Sebaliknya, usaha akan mengalami kerugian dan keuntungan yang rendah jika harga jual produk yang ditetapkan terlalu rendah. Di sisi lain, produk perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan produk lain yang memiliki kualitas yang sama jika harga jualnya terlalu tinggi. digunakan hari ini.¹⁷

Peneliti memilih implikasi model penggajian dan pengupahan karyawan pada laba produksi di PTPN XII Kebun Kalisanen sebagai objek penelitian karena perusahaan ini mampu meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar dibuktikan dengan yang tadinya masyarakat sekitar hanya mengandalkan hasil dari pertaniannya sekarang ada pemasukan tambahan dengan bekerja diperusahaan ini, serta kenaikan gaji dan upah karyawan yang mengikuti kebijakan dari UMR Kabupaten. Sehingga menarik untuk dilakukan penelitian lebih dalam terkait hal tersebut. Dari paparan di atas maka peneliti memilih judul

“Implikasi Model Penggajian Karyawan Dan Pengupahan Pekerja Pada Laba Produksi Tanaman Karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember”

B. Fokus Penelitian

Berikut ini dapat menjadi fokus penelitian, mengingat landasan sebelumnya, antara lain:

¹⁷ Tifa Nusrotul Azizah, “Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Untuk Peningkatan Efektivitas Laba Penjualan (Studi pada UKM “Hanger Kawat” Desa Ngebrak Kec. Gampengrejo Kab. Kediri)”, (Skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2021)

1. Bagaimana model penggajian dan pengupahan karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember?
2. Bagaimana implikasi model penggajian dan pengupahan pada laba produksi tanaman karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember?

C. Tujuan Penelitian

Peneliti harus memiliki tujuan agar dapat menjelaskan penelitian ini dengan tepat dan akurat, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui model penggajian dan pengupahan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember.
2. Untuk mendeskripsikan implikasi model penggajian dan pengupahan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menyumbang pemikiran yang logis, serta menambah informasi, khususnya terkait model penggajian dan pengupahan terhadap karyawan. dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya, baik oleh peneliti yang bersangkutan maupun oleh peneliti lain, sehingga memungkinkan berlangsungnya kegiatan penelitian.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian yang sedang dilakukan dapat memberikan pemahaman untuk peneliti yang lebih dalam untuk peluang penelitian yang lebih baik kedepannya.

b. Bagi Lembaga UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dari penelitian ini penulis berharap UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dapat menggunakan sebagai referensi untuk mempelajari lebih lanjut dampak model penggajian dan pengupahan terhadap laba produksi di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember.

c. Bagi Masyarakat

Semoga penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan pengetahuan dan informasi mengenai model penggajian dan pengupahan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember.

E. Definisi Istilah

Istilah kunci yang peneliti fokuskan dalam judul penelitian didefinisikan dalam definisi istilah. Makna dari istilah-istilah pada judul akan dijelaskan secara singkat sebagai berikut karena tujuan dari definisi istilah adalah agar penelitian ini lebih mudah dipahami dan menghindari kesalahpahaman.

1. Implikasi model penggajian dan pengupahan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online mengartikan implikasi sebagai keterlibatan dengan manusia semakin merasakan manfaat dan kepentingannya menjadi subjek percobaan atau penelitian. Implikasi mengacu pada keterlibatan atau suasana yang terlibat. Oleh karena itu, kata implikasi yang berarti menjalin hubungan atau keterlibatan dengan sesuatu merupakan akar dari setiap kata imbuhan, seperti mengimplikasikan atau mengimplikasikan.¹⁸

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online mendefinisikan model sebagai: 1) Suatu pola dari sesuatu yang akan dibuat atau dihasilkan, seperti contoh, acuan, variasi, dan sebagainya. 2) individu yang akan dijadikan model untuk digambarkan (di foto). 3) orang yang sebagai bagian dari pekerjaannya mempresentasikan contoh pakaian yang akan dijual. 4) barang tiruan berukuran kecil yang bentuknya persis seperti aslinya.¹⁹

Suatu bentuk pembayaran berkala dari pemilik usaha kepada karyawan yang mungkin didasarkan pada kontrak kerja dikenal sebagai gaji, atau *salary* dalam bahasa Inggris. Ini berbeda dengan upah di mana setiap pekerjaan, jam, atau unit lain dikompensasi secara independen. Oleh karena itu, pembayaran berkala kepada karyawan merupakan inti dari gaji dan upah. Gaji dan upah dapat

¹⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online diakses di <http://kbbi.web.id/implikasi.html> (29 Oktober 2020)

¹⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online diakses di <http://kbbi.web.id/implikasi.html> (17 September 2022)

dianggap sebagai biaya menjalankan bisnis dari sudut pandang pemilik bisnis.²⁰

2. Laba Produksi

Menurut KBBI, Laba adalah keuntungan yang selisih antara harga jual yang lebih tinggi dengan harga beli atau biaya produksi. Keuntungan adalah kata benda, yang diperoleh dengan menjual barang lebih dari yang di bayarkan.²¹

Produksi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online memiliki arti proses mengeluarkan hasil; penghasilan: *ongkos-barang*.²² Proses mengubah bahan mentah menjadi barang jadi atau menambah nilai suatu produk (barang dan jasa) untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dikenal sebagai produksi. Individu atau organisasi penghasil disebut sebagai produsen, dan produk (barang atau jasa) yang dihasilkan disebut sebagai produk. Menurut etimologi, kata “produksi” berasal dari bahasa Inggris yang artinya menghasilkan atau Untuk keadaan ini arti kata penciptaan adalah suatu tindakan yang menghasilkan atau meningkatkan suatu hal atau penyelenggaraan yang diselesaikan dengan siklus tertentu.²³

Jadi maksud dari “Implikasi Model Penggajian dan Pengupahan pada Laba Produksi Tanaman Karet di PTPN XII Kebun

²⁰ Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), 6.

²¹ <https://jagokata.com/arti-kata/labaproduction> (29 Oktober 2020)

²² Kamus Besar Bahasa Indonesia Online diakses di <http://kbbi.web.id/produksi.html> (29 Oktober 2020)

²³ Choms Gary Ganda Tua Sibarani et.al. *Dasar-Dasar Kewirausahaan* (t.tp. Yayasan Kita Menulis, 2019), 61.

Kalisanen Kabupaten Jember’’ adalah sebuah penelitian tentang keterlibatan model penggajian dan pengupahan karyawan pada laba produksi tanaman karet di perusahaan PTPN XII Kebun Kalisanen.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I Pendahuluan

Bagian ini memuat landasan masalah yang masuk akal tentang alasan dilakukannya penelitian, titik fokus pendalaman adalah pusat masalah yang direnungkan, sasaran peninjauan yang berisi tujuan pengarah penelitian, keunggulan peninjauan mengandung keuntungan hipotetis dan layak beserta makna istilah yang menggambarkan signifikansi dalam judul skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori

Teori dan penelitian sebelumnya disajikan dalam bab ini. Penelitian terdahulu yang menunjukkan kesamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dan yang paling relevan dengan penelitian ini. Kajian teoritis yang memberikan gambaran bagaimana model penggajian mempengaruhi keuntungan produksi.

BAB III Metode Penelitian

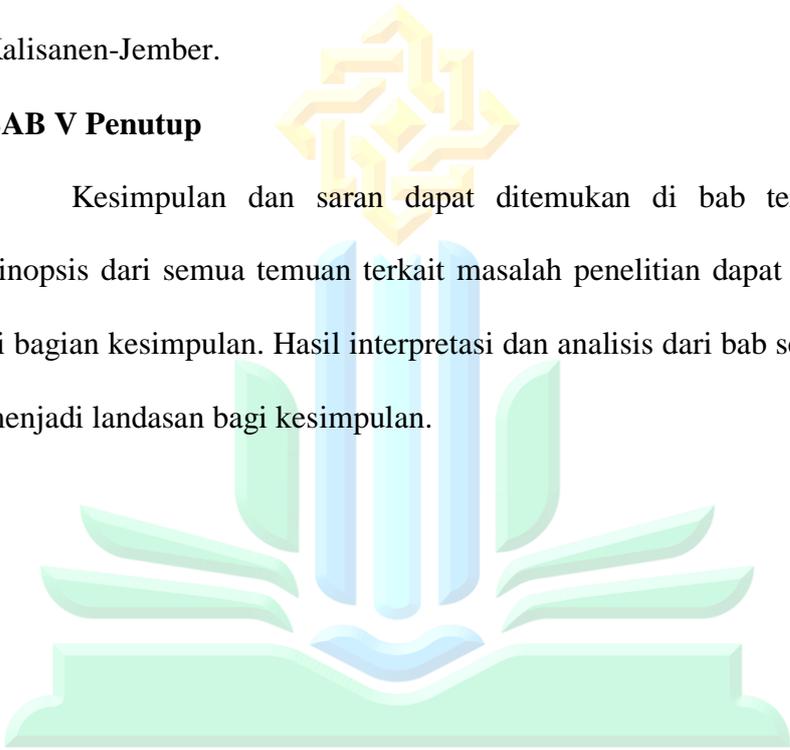
Bagian ini digunakan sebagai instrumen penambangan informasi untuk memimpin penelitian pada berbagai titik, meliputi metode dan jenis penelitian, lokasi, subjek, dan tahapan metode seperti pengumpulan, analisis, dan validasi data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Uraian tentang subjek penelitian, serta pemaparan dan analisis data serta pembahasan temuan-temuan terkait, akan dipaparkan dalam bab ini mengenai implementasi Implikasi Model Penggajian dan Pengupahan Pada Laba Produksi Tanaman Karet di PTPN XII Kebun Kalisanen-Jember.

BAB V Penutup

Kesimpulan dan saran dapat ditemukan di bab terakhir ini. Sinopsis dari semua temuan terkait masalah penelitian dapat ditemukan di bagian kesimpulan. Hasil interpretasi dan analisis dari bab sebelumnya menjadi landasan bagi kesimpulan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Ade Nurdianto, *“Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Rangka Mendukung Pengendalian Intern (Studi pada SPEKU Delivery Kota Samarinda)”* (2021) Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Mulawarman Samarinda.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa kerangka dan metode keuangan dan gaji representatif telah menjunjung tinggi kerangka kendali internal di SPEKU *Delivery* Samarinda.

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dalam penelitian skripsi mereka sebelumnya. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), dimana setiap data dikumpulkan langsung dari obyek penelitian. Sumber informasi yang digunakan untuk mengarahkan penelitian adalah sumber informasi penting dan informasi opsional. Teknik pengumpulan data dari penelitian, seperti wawancara, membaca literatur, dan observasi.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa SPEKU *Delivery* di Kota Samarinda kurang baik dalam hal fungsi terikat, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi, prosedur jaringan, dan komponen

pengendalian intern. Karena teori telah diikuti, proses dan prosedur telah dilakukan, tetapi administrasi memiliki satu orang yang bertanggung jawab atas tugas dan fungsi ganda otoritas. Memiliki banyak peran, tanggung jawab, dan wewenang dalam satu orang membuka pintu bagi aktivitas penipuan seperti manipulasi data, yang dapat merugikan. Alhasil, SPEKU Delivery Samarinda harus segera mengatasi masalah ini.²⁴

Pembahasan tentang penggajian karyawan adalah dimana penelitian ini dan penelitian terdahulu memiliki kesamaan. Perbedaannya terletak pada studi kasus yang diteliti, peneliti terdahulu mengambil studi kasus pada SPEKU *Delivery* sedangkan penulis mengambil studi kasus di PTPN XII

2. Susanti, “Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu” (2020), Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mempelajari sistem informasi akuntansi penggajian PT. Asuransi Takaful Keluarga di Bengkulu. 2) Mengetahui kelebihan kerangka data pembukuan keuangan pada PT. Asuransi Tafakul Keluarga Cabang Bengkulu.

²⁴ Ade Murdianto, “Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Rangka Mendukung Pengendalian Intern (Studi pada SPEKU Delivery Kota Samarinda”, (Skripsi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2021)

3) Mengetahui permasalahan pada sistem informasi akuntansi penggajian PT. Asuransi Tafakul Keluarga Cabang di Bengkulu

Teknik penelitian skripsi terdahulu penulis mengambil tinjauan khusus yang bertempat di PT. Asuransi Tafakul Keluarga Cabang Bengkulu. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, serta metode pengumpulan data sebagai berikut: penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian PT Asuransi Tafakul Keluarga Cabang Bengkulu berada di pusat. Perlindungan Tafakul Keluarga Bengkulu hanya terbatas pada kemampuan kepegawaian dan kemampuan pencatatan partisipasi.²⁵

Penelitian kualitatif dan pembahasan sistematis tentang penggajian karyawan merupakan kesamaan antara penelitian ini berdampingan dengan penelitian lainnya. Studi kasus yang diteliti adalah perbedaannya, peneliti terdahulu meneliti pada perusahaan asuransi tafakul keluarga cabang Bengkulu, sedangkan penulis mengambil studi kasus pada perusahaan PTPN XII perkebunan yang ada di Kalisanen kabupaten Jember.

²⁵ Susanti, "Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada PT. Asuransi Tafakul Keluarga Cabang Bengkulu", (Skripsi, Jurusan Ekonomi Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, 2020)

3. Agit Ardian, “Aplikasi Penggajian Berbasis WEB Serta Perhitungan PPH 21 Studi Kasus: CV. Restu Jaya Tangerang” (2020), Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Magelang.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Memanfaatkan aplikasi untuk menghitung gaji karyawan. 2) Dapat memanfaatkan aplikasi untuk menghitung pph pasal 21. 3) Dapat menggunakan aplikasi untuk membuat laporan penggajian. 4) Dapat menggunakan aplikasi untuk mengelola absensi karyawan.

Untuk memberikan informasi yang akurat dan tidak memihak mengenai sistem penggajian CV Restu Jaya Tangerang, penulis skripsi sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, informasi penting dan tambahan digunakan sebagai sumber informasi, dan teknik pemilahan informasi digunakan studi lapangan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *website* memang diperlukan karena diharapkan penerapan sistem ini akan menghilangkan segala kendala terhadap laporan penggajian karyawan yang tepat waktu dan akurat. Namun CV. Restu Jaya Tangerang belum memberikan aplikasinya. Pengguna dapat

menggunakan situs web ini untuk membuat laporan dan mengurangi kesalahan input data..²⁶

Pembahasan dimana penelitian ini dan penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti memiliki kesamaan penggajian karyawan di suatu perusahaan. Perbedaannya terletak pada peneliti terdahulu lebih fokus kepada penggunaan aplikasi WEB untuk penggajian karyawan, sedangkan peneliti sekarang lebih fokus model penggajian karyawan di perusahaan.

4. Farhan Atsania, “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada CV.X Sukoharjo” (2020), Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme sistem informasi akuntansi penggajian yang dilakukan di CV.X Sukoharjo. Metode penelitian deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian skripsi sebelumnya. Dalam penelitian ini data primer dan sekunder dikumpulkan dengan menggunakan metode: wawancara, observasi, dan dokumentasi..

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian CV.X kurang baik karena masih menggunakan sistem manual yang belum terkomputerisasi. Sistem penggajian manual memberikan efek yang menyebabkan gaji karyawan terlambat

²⁶ Agit Ardian, “Aplikasi Penggajian Berbasis WEB Serta Perhitungan PPH 21 Studi Kasus: CV. Restu Jaya Tangerang”, (Skripsi, Jurusan Teknik, Universitas Muhammadiyah Tangerang, 2020)

dibayarkan. Ini juga merupakan hasil dari peran ganda departemen keuangan dan direktur, yang menghasilkan penumpukan pekerjaan sebelum pembayaran gaji. CV.X secara teoritis dan tidak memanfaatkan beberapa komponen sistem akuntansi penggajian karena tidak sesuai dengan kondisi lapangan.²⁷

Pembahasan dimana penelitian ini dan penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti memiliki kesamaan penggajian/upah pada karyawan. Perbedaannya terletak pada studi kasus yang diteliti, peneliti terdahulu mengambil studi kasus di CV. X Sukoharjo, sedangkan penulis mengambil studi kasus pada perusahaan PTPN XII Perkebunan yang ada di Kalisanen Kabupaten Jember.

5. Astri Permata Sari HRP, “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada PT. Srikandi Inti Lestari Medan” (2019), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Tujuan penelitian ini adalah :1) Mempelajari dan mengetahui bagaimana sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan digunakan di PT. Srikandi Inti Lestari. 2) Untuk membedah dan melihat apakah kerangka data pembukuan keuangan dan gaji yang diterapkan dapat mendukung kelangsungan pengendalian interior di PT. Inti Lestari Srikandi.

²⁷ Farhan Atsania, “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada CV.X Sukoharjo”, (Skripsi, Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2020)

Penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dalam penelitian skripsi sebelumnya. Artinya, penulis terdahulu mengumpulkan dan menganalisis data dari perusahaan dan instansi, kemudian melihat kembali data tersebut untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang permasalahan dalam penelitian ini. Data primer dan sekunder merupakan sumber data dalam penelitian ini, dan teknik pengumpulan data meliputi: teknik wawancara dan dokumentasi..

Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan PT Srikandi Inti Lestari diketahui dari penelitian ini sangat baik. Hanya beberapa dokumen yang dihasilkan, seperti catatan akuntansi, prosedur penggajian dan pengupahan, serta surat perubahan dan pernyataan pengupahan yang tidak sesuai dengan teori yang ada. Seperti pemisahan tugas dan penggandaan tugas dalam sistem penggajian dan pengupahan.²⁸

Kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut: pembahasan mengenai penggajian/upah pada karyawan. Perbedaannya terletak pada sistem penggajian pada perusahaan yang dilakukan peneliti dengan perusahaan penelitian terdahulu.

²⁸ Astri Permata Sari HRP, “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada PT. Srikandi Inti Lestari Medan”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2019)

6. Ahmad Khoirun, “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Guna Mendukung Pengendalian Intern” (2019), Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) Menganalisis sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan pada Toko Bata Setiabudi Semarang. 2) Untuk menganalisis unsur-unsur pengendalian intern dalam sistem penggajian dan pengupahan pada toko Bata Setiabudi Semarang.

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk penelitian sebelumnya. Data primer dan sekunder merupakan sumber data penelitian ini, dan metode pengumpulan data peneliti sebelumnya meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Pada bagian fungsi personalia, fungsi pembuatan penggajian dan fungsi keuangan belum melakukan pemisahan tugas atau masih merangkap dengan fungsi lainnya, hal ini menunjukkan bahwa fungsi yang terhubung dengan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan di toko Bata Setiabudi kurang baik dan tidak sesuai dengan teori terkait arsip untuk keuangan di toko Bata Setiabudi memadai.²⁹

²⁹ Ahmad Khoirun, “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Guna Mendukung Pengendalian Intern”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, 2019)

Persamaan topik penggajian karyawan dan fokus penelitian ini menjadi penelitian yang sama. Perbedaannya yaitu dari studi kasus yang diteliti.

7. Resti Ikhari Safitri, “Prosedur Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Non Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Sawahan Kota Surabaya (Studi Kasus Penerapan Aplikasi Teko-Cak)” (2019), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) Untuk mengetahui cara kerja kantor kecamatan Sawahan Kota Surabaya dalam mengimplementasikan sistem akuntansi penggajian aplikasi teko-cak non PNS. 2) Mengetahui fungsi pengendalian intern pada sistem informasi akuntansi penggajian kantor Kecamatan Sawahan Kota Surabaya untuk aplikasi teko-cak non PNS.

Pada penelitian skripsi sebelumnya, penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menelaah, mengevaluasi, menarik kesimpulan, dan membuat rekomendasi untuk penyempurnaan sistem yang sedang berjalan. Sumber informasi dari sumber primer dan sekunder. Metode pengumpulan data penelitian studi pustaka dan lapangan.

Dalam upaya penyempurnaan sistem penggajian aplikasi Teko-Cak, temuan penelitian ini mencatat hal tersebut. Karena masalah skor sangat rentan terhadap pemotongan gaji, penggunaan

sistem Teko-Cak di Kecamatan Sawahan Kota Surabaya memudahkan pembayaran gaji.³⁰

Penggunaan metode penelitian kualitatif dan pembahasan sistem penggajian merupakan kesamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Studi kasus yang diteliti adalah perbedaannya, peneliti terdahulu mengambil studi kasus pada penerapan aplikasi Teko-Cak, sedangkan penulis mengambil studi kasus model penggajian karyawan pada perusahaan PTPN XII Perkebunan yang ada di Kalisanen Jember.

8. Adnan Usman, “Analisis Efektivitas Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Incipna Indonesia” (2018), Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sistem akuntansi penggajian di PT. Incipna Indonesia berjalan dengan baik?

Metodologi dalam penelitian skripsi terdahulu penulis mengambil jenis penelitian yang berbentuk deskriptif yaitu Penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan atau selama kurun waktu tertentu dan memeriksa sebab-sebab dan suatu gejala tertentu,

³⁰ Resti Ikhariisma Safitri, “Prosedur Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Non Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Sawahan Kota Surabaya (Studi Kasus Penerapan Aplikasi Teko-Cak”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019)

Data primer dan sekunder adalah dua jenis data yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dari penelitian menggunakan teknik wawancara, teknik studi literatur dan teknik observasi.

Penerapan sistem akuntansi penggajian karyawan di PT tercatat dalam temuan penelitian. Dengan mengikuti SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang telah ditetapkan perusahaan, PT. Incipna Indonesia menjamin setiap komponen sistem akuntansi penggajian telah diterapkan dan dijalankan dengan baik. Hal ini mengimplikasikan bahwa kerangka pembukuan keuangan pekerja di PT. Incipna Indonesia telah bekerja dengan baik.³¹

Pembahasan di mana penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan yaitu penggajian karyawan pada suatu perusahaan. Perbedaannya terletak pada sistem penggajian karyawannya.

9. Sri Wahyuni, "Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada PT.

Segarindo Utama Makassar" (2018), Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Makassar.

Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan di PT Segarindo

Utama Makassar menjadi fokus penelitian ini. Penulis menggunakan

metode penelitian *triangulasi* untuk menguji kredibilitas data dalam

³¹ Adnan Usman, "Analisis Efektivitas Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Incipna Indonesia", (Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

penelitian skripsi sebelumnya. Triangulasi yaitu diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Data primer dan sekunder merupakan sumber data dalam penelitian ini, dan teknik pengumpulan data meliputi: dokumentasi, wawancara, observasi.

Menurut temuan sistem akuntansi penggajian yang diterapkan dalam penelitian ini, PT. Segarindo Utama Makassar sudah memiliki sistem yang efisien. Tetapi tidak memenuhi persyaratan pengendalian internal, sehingga tidak membantu manajer melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.³²

Pembahasan sistem penggajian karyawan dalam suatu perusahaan adalah dimana penelitian ini dan penelitian sebelumnya memiliki persamaan. Perbedaannya terletak pada teknik dalam penelitian, di peneliti terdahulu menggunakan teknik triangulasi sedangkan penulis menggunakan teknik penelitian kualitatif.

10. Muhammad Robbi, “Pengendalian Biaya Produksi Terhadap Laba Usaha Pada PT. Sari Buah Markisa Makassar” (2018), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana pengendalian biaya produksi PT Jus Markisa Makassar dalam membantu meningkatkan laba operasinya.

³² Sri Wahyuni, “Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada PT. Segarindo Utama Makassar”, (Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian skripsi sebelumnya, yaitu analisis deskriptif berdasarkan ilustrasi untuk mendukung analisis mereka tentang bagaimana pengendalian biaya produksi mempengaruhi laba operasi. Analisis ini berfokus pada penentuan nilai biaya standar harga bahan baku, biaya tenaga kerja, dan biaya *overhead* pabrik PT. Sari Buah Markisa Makassar.

Hasil penelitian tersebut diketahui 1) Selisih harga bahan baku PT. Sari Buah Markisa Makassar Pada tahun 2015 menguntungkan dan terkendali. Artinya perbedaan jumlah penggunaan bahan baku yang tidak dimurnikan terjaga karena masih di bawah angka 5%. 2) Pada tahun 2015 selisih biaya tenaga kerja langsung tidak menguntungkan, namun masih terkendali karena tarif upah langsung bervariasi tergantung pada efisiensi upah langsung.³³

Penelitian penulis dan penelitian sebelumnya sebanding karena keduanya berfokus pada keuntungan produksi perusahaan. Perbedaan metode penelitian analisis deskriptif, pendekatan kuantitatif, digunakan dalam penelitian sebelumnya.

³³ Muhammad Robbi, "Pengendalian Biaya Produksi Terhadap Laba Usaha Pada PT. Sari Buah Markisa Makassar", (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ade Nurdianto (2021)	Analisis Sistem Akuntansi Penggunaan dan Pengupahan Dalam Rangka Mendukung Pengendalian Intern (Studi pada SPEKU Deliveri Kota Samarinda	Pembahasan penggajian karyawan pada suatu perusahaan dan penggunaan metode penelitian kualitatif.	1) Rumusan masalah penelitian ini mengacu pada bagaimana model penggajian karyawan 2) Peneliti terdahulu mengacu pada sistem dan prosedur penggajian/pengupahan karyawan
2.	Susanti (2020)	Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada PT. Asuransi Tafakul Keluarga Cabang Bengkulu	Pembahasan penggajian karyawan dan penggunaan metode penelitian kualitatif	1) Rumusan masalah pada penelitian ini mengacu pada model penggajian karyawan pada perusahaan PTPN XII Kebun Kalisanen 2) Peneliti terdahulu mengacu pada kelemahan dan kekurangan sistem informasi akuntansi pada perusahaan PT. Asuransi Tafakul Keluarga Cabang Bengkulu
3.	Agit Ardian (2020)	Aplikasi Penggajian Berbasis Web Serta Perhitungan	Pembahasan penggajian karyawan di suatu perusahaan	1) Fokus penelitian saat ini mengacu pada model penggajian karyawan.

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
		PPH 21 Studi Kasus CV. Restu Jaya Tangerang		2) Fokus penelitian terdahulu mengacu pada penggunaan aplikasi berbasis WEB dan perhitungan PPH 21
4.	Farhan Atsania (2020)	Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada CV.X Sukoharjo	Penggunaan Metode Penelitian Kualitatif Dan Pembahasan Pada karyawan	1) Fokus penelitian saat ini mengacu pada model penggajian karyawan 2) Fokus penelitian pada sistem informasi akuntansi penggajian karyawan
5.	Astri Permata Sari HRP (2019)	Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan	Penggunaan metode penelitian kualitatif dan pembahasan penggajian	1) Fokus penelitian saat ini mengacu pada model penggajian karyawan
		Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada PT. Srikandi Inti Lestari Medan	pada karyawan	2) Fokus penelitian terdahulu mengacu pada sistem informasi akuntansi penggajian karyawan
6.	Ahmad Khoirun (2019)	Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan	Penggunaan metode penelitian Kualitatif	1) Fokus penelitian saat ini mengacu pada model penggajian karyawan 2) Fokus penelitian terdahulu mengacu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
				pada sistem Akuntansi Penggajian
7.	Resti Ikharism Safitri (2010)	Prosedur Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Non Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Sawahan Kota Surabaya (Studi Kasus Penerapan Aplikasi Teko-Cak)	Penggunaan metode penelitian kualitatif dan pembahasan penggajian pada karyawan	1) Fokus penelitian saat ini mengacu pada model penggajian karyawan 2) Fokus penelitian terdahulu mengacu pada sistem informasi akuntansi penggajian karyawan
8.	Adnan Usman (2018)	Analisis Efektivitas Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Incipna Indonesia	Penggunaan metode penelitian kualitatif dan pembahasan penggajian pada karyawan	1) Fokus penelitian saat ini mengacu pada model penggajian karyawan 2) Fokus penelitian terdahulu mengacu pada sistem informasi Akuntansi penggajian karyawan
9.	Sri Wahyuni (2018)	Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada Segarindo Utama Makassar	Pembahasan sistem penggajian karyawan pada suatu perusahaan	1) Fokus penelitian saat ini mengacu pada model penggajian karyawan 2) Fokus penelitian terdahulu mengacu pada sistem informasi

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
				Akuntansi penggajian karyawan
10.	Muhammad Robbi (2018)	Pengendalian Biaya Produksi Terhadap Laba Usaha Pada PT. Sari Buah Markisa Makassar	Pembahasan mengenai laba produksi pada suatu perusahaan.	1) Perbedaannya terletak pada metode penelitian, penelitian terdahulu mengambil metode pendekatan kuantitatif yaitu analisis deskriptif.

Sumber: diolah dari penelitian terdahulu

Berdasarkan berbagai jenis penelitian yang telah diuraikan di atas, terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan membahas penggajian karyawan perusahaan adalah kesamaan. Fokus penelitian yang membedakannya dari penelitian sebelumnya, pembahasan dan juga rumusan masalah. Penelitian terdahulu rata-rata lebih fokus pada sistem aplikasi dan juga sistem akuntansi penggajian pada karyawan sedangkan penelitian ini lebih fokus pada model penggajian karyawan di suatu perusahaan.

B. Kajian Teori

1. Model Penggajian dan Pengupahan

a. Pengertian Penggajian

Penggajian menurut pengertian Barat, konsep penggajian Barat mengacu pada imbalan moneter (keuangan) yang diterima karyawan atau pekerja tetap setiap bulan. Oleh karena itu, dalam pengertian Barat, jenis karyawan (tetap atau tidak tetap) dan cara pembayaran (bulanan atau tidak) menentukan perbedaan antara gaji dan upah.³⁴

b. Macam-Macam Penggajian dan Pengupahan

1) Penggajian dan pengupahan langsung

Penggajian dan Pengupahan Langsung Terdiri Dari:

- a) Upah/Gaji pokok
- b) Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.
- c) Tunjangan hari raya keagamaan dan gaji ke-14, 15, dan seterusnya.
- d) Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.
- e) Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi karyawan.

³⁴ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), 874.

f) Segala jenis pembagian (*in natura/in kind*) yang diterima rutin.³⁵

2) Penggajian dan Pengupahan Tidak Langsung

Penggajian dan pengupahan tidak langsung terdiri dari:

- a) Fasilitas atau kemudahan seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan, dan lain-lain.
- b) Upah atau gaji yang tetap diterima oleh pekerja/karyawan selama cuti dan izin meninggalkan pekerjaan.
- c) Bantuan dan santunan untuk musibah.
- d) Bantuan biaya pendidikan cuma-cuma.
- e) Iuran JAMSOSTEK yang dibayar perusahaan.
- f) Iuran DANA PENSIUN yang dibayar perusahaan.
- g) Premi asuransi jiwa, dan lain-lain.³⁶

c. Konsep Penggajian dan Pengupahan

Konsep penggajian dan pengupahan adalah yang

dibayarkan oleh perusahaan (gaji kotor) dan yang diterima oleh para pekerja (gaji bersih)³⁷ berikut konsep penggajian 3P:

1) *Pay For Position*

Pembayaran gaji dan upah berdasarkan posisi adalah dengan mempertimbangkan jabatan yang diembannya. Gaji

³⁵ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), 10.

³⁶ *Ibid.*, 10-11

³⁷ Timbul Hamonangan Simanjutak, Imam Mukhlis, *Dimensi Ekonomi Perpajakan Dalam Pembangunan Ekonomi* (Jakarta: Raih Asih Sukses, 2012), 66.

diberikan sesuai dengan jabatan, atau semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi gaji yang diberikan.

Jabatan yang sama belum tentu gajinya sama karena selain mempertimbangkan jabatan, juga melihat *job value*. Semakin tinggi *job value* dibandingkan posisi lain maka gaji akan lebih tinggi (secara horizontal).

Misalnya Manajer Keuangan gajinya akan lebih besar dibandingkan Manajer Gudang. Sedangkan pertimbangan selain jabatan adalah latar belakang pendidikan, pengalaman dan masa kerja.

2) *Pay For Person*

Pemberian upah berdasarkan personal dengan mempertimbangkan keahlian. Artinya semakin tinggi keahlian, kemampuan dan kompetensi maka upah akan semakin tinggi.

Pertimbangan lain adalah kalau keahlian itu langka, sulit memperolehnya dan hanya beberapa orang yang memiliki. Atas keahlian itu maka layak perusahaan memberikan upah lebih tinggi.

3) *Pay For Performance*

Karyawan yang berkinerja baik akan menerima gaji dan upah yang lebih tinggi daripada karyawan yang berkinerja kurang baik. Di sini dibutuhkan peran departemen HRD untuk menyusun KPI (*Key Performance Indicator*), untuk

semua devisi dan di semua tingkatan yang ada dalam organisasi bisnis.³⁸

d. Dasar Hukum Penggajian Dalam Islam

1) Al-Qur'an

Allah SWT berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah 9: Ayat 105).³⁹

2) Al-Hadist

Nabi *Shallallahu 'alaihi Wasallam* bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majjah).⁴⁰

e. Jenis-Jenis Karyawan

1) Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah mereka yang dibayar secara teratur (berkala) atau dalam jumlah tertentu. Karyawan tetap

³⁸ Kris Banarto, *Tranformasi HRD Dalam Bisnis* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2021), 32.

³⁹ Al-Qur'an, 9:105

⁴⁰ Tuti Angraini, *Buku Ajar Desain Akad Perbankan Syariah* (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021), 106.

memiliki masa kerja yang lebih lama, bisa lima hingga sepuluh tahun setelah diangkat menjadi karyawan tetap atau bisa saja lebih. Perjanjian kerja semua diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK). Untuk karyawan tetap adalah Surat Perjanjian Kerja Untuk Tidak Tertentu (SPKWTT).⁴¹

2) Pekerja Lepas

Jangka waktu kerja karyawan lepas mereka bekerja secara kontrak, misalnya tiga bulan atau enam bulan, bahkan ada yang satu tahun. Namun ini pun ada batasnya, yakni maksimal selama tiga tahun saja. Untuk karyawan tidak tetap, Surat Perjanjian Kerja (SPK) tersebut disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁴²

2. Laba Produksi

a. Pengertian Laba

Soemarso SR mengatakan “selisih lebih penghasilan atas

biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan usaha untuk memperoleh penghasilan itu” adalah pengertian laba. Perhitungan yang dilakukan secara rutin menghasilkan untung atau rugi.⁴³

b. Pengertian Produksi

Perusahaan menggunakan produksi untuk menghasilkan uang dengan menggabungkan semua sumber keuangan mereka

⁴¹ Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia, *SUMBER DAYA MANUSIA: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Jawa Barat: CV Jejak, 2020). 14.

⁴² Ibid., 14

⁴³ Muhammad Gade, *Teori Akuntansi* (Jakarta: Almahira, 2005), 15

untuk membuat barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan manusia. Memproduksi barang dan jasa untuk keuntungan adalah tujuan perusahaan.⁴⁴

c. Cara Menghitung Laba Produksi

Rumus: $L=R-C$

Keterangan: L= Laba

R= Total Pendapatan

C= Total Pengeluaran

Katakanlah, misalnya, sebuah perusahaan menghasilkan penjualan sebesar Rp. 150.000 dalam satu kuartal, namun harus membayar Rp. 90.000 untuk barang-barang yang dibutuhkan untuk menghasilkan penjualan Rp 150.000 untuk satu kuartal, keuntungan adalah:

$$\mathbf{Rp150.000 - Rp90.000 = Rp60.000.}^{45}$$

d. Harga Pokok Produksi dan Harga Pokok Penjualan

Harga pokok dapat dihitung jika biaya yang dikeluarkan dibagi ke dalam kategori berikut: harga barang yang dijual dan harga produksi. Total biaya yang terkait dengan produksi barang yang dijual disebut sebagai biaya produksi barang yang dijual.

Biaya ini termasuk yang dikeluarkan dari perolehan bahan baku

⁴⁴ Deliarnov, *Ilmu Pengetahuan Sosial Ekonomi* (t.tp: Esis, 2007), 45.

⁴⁵ Hermaya Ompusunggu, M. Sunarto Wage, *Manajemen Keuangan* (Batam: Batam Publisher, 2021), 17

tersebut melalui proses produksi produk jadi, yang kemudian siap untuk digunakan atau dijual.

Biaya bahan langsung, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya *overhead* pabrik adalah masalah yang dihadapi. Selain itu, definisi ini mengungkapkan bahwa nilai pengorbanan yang dilakukan dalam kaitannya dengan proses produksi adalah biaya produksi berdasarkan nilai penggantian pada saat pertukaran.

Biaya penjualan barang adalah biaya penjualan barang dari persediaan awal barang jadi, total biaya produksi, dan persediaan akhir produk untuk menentukan harga pokok penjualan dalam usaha industri. Menurut prinsip akuntansi Indonesia (AI), harga pokok barang sama dengan saldo persediaan awal ditambah harga pokok barang yang dibeli untuk dijual dikurangi jumlah persediaan akhir, yang harus dibandingkan dengan pendapatan untuk periode yang bersangkutan.⁴⁶

Dasar hukum dalam Islam untuk menentukan harga jual adalah sebagai berikut:

Al-Qur'an Surah Al-Baqarah (2) ayat 275:

J E M B E R وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا

Artinya: "Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba."⁴⁷

⁴⁶ Sahala Manalu, Stevi Jimry Poluan, *Cara Akurat Menyusun Penganggaran Perusahaan Manufaktur* (Malang: CV. Seribu Bintang, 2018), 74-75

⁴⁷ Al-Qur'an, 2:275

Hadist Rasulullah SAW. Yang diriwayatkan Rifa' ah bin Rafi'

Al-Bazar dan Hakim:

عَنْ رِفَاعَةَ بْنِ رَافِعٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ { أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سُئِلَ : أَيُّ

الْكَسْبِ أَطْيَبُ ؟ قَالَ : عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ ، وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ { رَوَاهُ الْبَزَّازُ

وَصَحَّحَهُ الْحَاكِمُ

Artinya: Dari Rifa' ah bin Rafi', Nabi pernah ditanya mengenai pekerjaan apa yang paling baik. Jawaban Nabi, "Kerja dengan tangan dan semua jual beli yang mabrur" [HR Bazar dan dinilai sahih oleh Al Hakim.]⁴⁸

e. Menghitung Laba atau Rugi Dalam Produksi Barang

Perusahaan membutuhkan informasi tentang biaya produksi aktual untuk menentukan apakah suatu produk atau layanan tertentu dapat mendatangkan untung atau rugi. Untuk mengetahui berapa kontribusi masing-masing produk atau jasa untuk menutupi biaya produksi dan menghasilkan keuntungan atau kerugian, kita membutuhkan informasi tentang keuntungan

atau kerugian masing-masing.⁴⁹

Dasar hukum dalam Islam untuk menetapkan laba atau rugi adalah sebagai berikut:

Al-Qur'an Surah Al-Baqarah (2) ayat 278

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

⁴⁸ Rayyan Sugangga et.al., *Etika Dan Hukum Bisnis* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 20.

⁴⁹ Muhamad Nur Rizqi et.al., *Akuntansi Manajemen (Pendekatan Konseptual)* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), 94.

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan tinggalkanlah sisa-sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman. (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 278).⁵⁰

Hadist yang diriwayatkan oleh Imām Bukhāri, sebagai berikut:

عَنْ عُرْوَةَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطَاهُ دِينَارًا يَشْتَرِي لَهُ بِهِ شَاةً فَاشْتَرَى

لَهُ بِهِ شَاتَيْنِ فَبَاعَ إِحْدَاهُمَا بِدِينَارٍ وَجَاءَهُهُ دِينَارٌ وَشَاةٌ فَدَعَا لَهُ بِالْبَرَكَةِ فِي بَيْعِهِ

وَكَانَ لَوْ اشْتَرَى التُّرَابَ لَرَبِحَ فِيهِ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya: Dari ‘Urwah Al-Bāriqi. Bahwasanya Nabi SAW. memberinya uang satu dinar untuk dibelikan kambing. Maka dibelikannya dua ekor kambing dengan uang satu dinar tersebut, kemudian dijualnya yang seekor dengan harga satu dinar. Setelah itu ia datang kepada Nabi saw. dengan membawa satu dinar dan seekor kambing. Kemudian beliau mendo’akan semoga jual belinya mendapat berkah. Dan seandainya uang itu dibelikan tanah, niscaya mendapat keuntungan pula.⁵¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵⁰ Al-Qur’an, 2:278

⁵¹ Iwan Permana, *Hadits Ahkam Ekonomi* (Jakarta: Amzah, 2020), 100.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Studi ini dianggap ilmiah karena menggunakan metodologi kualitatif, yang memerlukan pencarian kebenaran, dan teorinya didasarkan pada temuan empiris dari studi sebelumnya.

Jenis yang dipilih untuk penelitian ini adalah jenis deskriptif, yang lebih menitikberatkan pada proses daripada hasil dan mengkaji sumber berdasarkan temuan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode ini melibatkan terjun langsung ke lapangan dan berinteraksi dengan narasumber. Akibatnya, urutan aktivitas yang dilakukan dapat berubah berdasarkan kondisi dan jumlah gejala yang dialami. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian deskriptif karena ingin memberikan gambaran yang lebih rinci, transparan, dan spesifik tentang kondisi yang akan diamati di lapangan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Jl. Abdul Ghafur Kalisanen, Desa Curah Takir, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, 68173, yang dalam hal ini merupakan PTPN XII Kebun Kalisanen. Badan usaha ini di bawah naungan BUMN. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada PTPN XII Kebun Kalisanen adalah suatu unit usaha adanya badan hukum yang sah, dan potensi untuk memberdayakan masyarakat di sekitarnya untuk meningkatkan

perekonomian masyarakat tersebut. Berkat kesuksesannya perusahaan ini banyak masyarakat sekitar yang bekerja di PTPN XII Kebun Kalisanen, sehingga bisa memperbaiki perekonomiannya.

Selain itu, alasan pemilihan lokasi penelitian ini karena adanya perbandingan lokasi perkebunan Glantangan, perkebunan Kota Blater dan lain sebagainya, menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, banyak penelitian sebelumnya yang telah meneliti isu-isu berikut di lokasi penelitian mengenai manajemen perusahaan, pemasaran, dan perbandingan perolehan pendapatan PTPN di seluruh kabupaten Jember, sedangkan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini lebih banyak terfokus pada model penggajian karyawan dan pendapatan produksi laba, faktor lain PTPN XII Kebun Kalisanen sudah lama berdiri dan mampu menghasilkan olahan tanaman karet yang dapat dikirim ke pabrik pembuatan roda sepeda motor dan roda mobil adalah alasan saya memutuskan untuk melakukan penelitian saya di sini.⁵²

C. Subyek Penelitian

Penggunaan metode *purposive*, atau metode pemilihan informan berdasarkan faktor-faktor tertentu, untuk memilih subyek penelitian.

Beberapa hal untuk dipikirkan, seperti siapa yang dianggap paling tahu tentang topik tertentu di PTPN XII Kebun Kalisanen. Serta pihak-pihak yang memiliki koneksi struktural dalam penelitian ini, orang-orang

⁵² Observasi di PTPN XII Kebun Kalisanen, 20 Juli 2022

yang membantu memecahkan masalah adalah subjek atau karyawan antara lain:

1. Bagian SDM perusahaan di PTPN XII Kebun Kalisanen yaitu ibu Lilik Hervin Susanti.
2. Bagian Kontrol Keuangan di PTPN XII Kebun Kalisanen yaitu bapak Danur Rohman.
3. Bagian Krani Tanaman di PTPN XII Kebun Kalisanen yaitu bapak Dendi Anggriawan.
4. Bagian Asisten Kepala di PTPN XII Kebun Kalisanen yaitu bapak Alimin, S.T.P.
5. Bagian Asisten Tata Usaha dan Umum di PTPN XII Kebun Kalisanen, yaitu bapak Sainal.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam eksplorasi subyektif semacam ini, analisis adalah instrumen utama untuk melacak informasi dengan bekerja sama secara lambang dengan saksi atau subjek yang dipertimbangkan. Metode penulis untuk mengumpulkan data adalah:

1. Observasi

Proses mencatat fenomena secara sistematis dan menyelesaikannya disebut observasi atau pengamatan di lokasi pengumpulan data. Metode observasi ini digunakan peneliti untuk mengamati dan mencatat aspek-aspek masalah serta menyelidiki gejala-gejalanya.

Peneliti menggunakan metode observasi non-partisipatif untuk jenis observasi ini. Peneliti menggunakan persepsi non-partisipatif karena peneliti tidak ikut dalam bagian kehidupan para informan. Informasi yang dikumpulkan dengan cara ini, antara lain:

- a) Jam masuk karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen.
- b) Jam pulang karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen.
- c) Cara kerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan belajar lebih banyak tentang orang, peristiwa, kegiatan, asosiasi, perasaan, inspirasi, dan sebagainya yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu narasumber dan orang yang mengajukan pertanyaan. Selama proses ini, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan yang terkait dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, wawancara semi terstruktur digunakan. Instrumen digunakan sebagai pedoman

wawancara, tetapi wawancara lebih mengalir bebas dan tidak mengikuti semua pedoman. Panduan wawancara berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa proses wawancara lebih terarah dan terstruktur dan peneliti tidak melupakan detail penting, khususnya:

- a. Model penggajian dan pengupahan di PTPN XII Kebun Kalisanen.

- b. Implikasi model penggajian dan pengupahan pada laba produksi tanaman karet di PTPN XII Kebun Kalisanen.

3. Dokumentasi

Catatan yang sudah berlalu disebut dokumentasi. Dokumen dapat berupa karya tertulis, visual, atau monumental oleh seorang individu. Adapun dokumentasi yang diperoleh adalah:

- a) Sekilas profil tentang perusahaan PTPN XII Kebun Kalisanen.
- b) Struktur perusahaan yang ada di PTPN XII Kebun Kalisanen.

E. Analisis Data

Tahap paling krusial dalam proses penulisan adalah analisis data. Metode analisis data deskriptif digunakan dalam penelitian ini karena dapat digunakan untuk menghasilkan suatu penyampaian yang benar-benar berpotensi memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diajukan pada tahap ini.

Sugiyono menjelaskan dalam bukunya, bahwa Proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dikenal dengan istilah analisis data. Data diatur ke dalam kategori, dijelaskan dalam unit, disintesis, dan disusun menjadi pola, dan yang paling penting dipilih untuk belajar dan menarik kesimpulan sehingga orang lain dan diri sendiri dapat dengan mudah memahami.⁵³

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 244.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles and Huberman dan Sugiyono (*Activities in Data Analysis*), yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data

Laporan atau data terperinci ditulis tentang data yang dikumpulkan. Berdasarkan data, laporan dipadatkan, diringkas, dan difokuskan pada hal yang paling penting. Konsekuensi dari mencoba dan menyusun informasi berdasarkan ide, subjek, dan klasifikasi tertentu akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang konsekuensi persepsi dan juga memudahkan para ahli untuk mencari informasi kembali meskipun informasi baru dikumpulkan jika penting.

Selama proses reduksi data dalam penelitian ini, peneliti mencatat semua informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah langkah penting berikutnya dalam analisis data kualitatif. "Data yang paling sering ditampilkan untuk data penelitian kualitatif di masa lalu adalah teks naratif," kata Miles dan Huberman, "Yang paling sering menampilkan data untuk data penelitian kualitatif di masa lalu adalah teks naratif." Dalam penelitian ini, data disajikan dalam bentuk teks naratif. Tujuan

penyajian data adalah untuk memungkinkan peneliti memahami apa yang terjadi dan merencanakan tindakan untuk selanjutnya.

3. Verifikasi/Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Menurut Miles dan Huberman, langkah ketiga dalam tahap analisis interaktif adalah menarik kesimpulan dan memverifikasi hasilnya. Peneliti memulai dengan mengumpulkan data, mencatat keteraturan, pola, dan menarik kesimpulan untuk menentukan makna hubungan. Hipotesis fundamental dan kesimpulan awal yang disebutkan di atas masih bersifat spekulatif dan dapat berubah seiring dengan berlangsungnya pengumpulan data.

Namun kesimpulan yang disajikan dapat dipercaya jika didukung oleh data (bukti) yang valid dan konsisten yang peneliti temukan di lapangan. Peneliti berganti-ganti antara kegiatan reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi dalam tiga kategori kegiatan selama sisa waktu penelitian. Dalam pengertian ini, pemeriksaan informasi subyektif adalah upaya yang dilakukan terus menerus tanpa henti di mana masalah pengungkapan informasi, dan pengambilan keputusan atau pemeriksaan menjadi gambaran pencapaian progresif sebagai perkembangan analisis yang mengikuti satu sama lain.⁵⁴

⁵⁴ Abdul Hakim, *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2017), 85-86.

F. Keabsahan Data

Pengertian teknik triangulasi sumber adalah metode pengumpulan data yang menggabungkan berbagai metode pengumpulan data dan sumber data yang ada, digunakan oleh penulis untuk memastikan keabsahan data. Peneliti sebenarnya mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu pengecekan kredibilitas data dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data dari sumber, jika peneliti mengumpulkan data melalui *triangulasi*. *Triangulasi* yang dipilih adalah jenis *triangulasi* sumber, yang melibatkan penggunaan metode yang sama untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber. Analisis data oleh peneliti untuk menarik kesimpulan kemudian mencari konfirmasi dari ketiga sumber data tersebut.

G. Tahap Penelitian

Proses penelitian dijelaskan oleh peneliti. Prosedur ini dilakukan

dari awal hingga akhir, dan setiap tahapan penelitian antara lain:

1. Tahap Sebelum Lapangan

- a) Penyusunan rencana lapangan.
- b) Seleksi penelitian lapangan.
- c) Observasi lokasi penelitian.
- d) Pengajuan judul ke Fakultas Ekonomi Bisnis Islam

Dalam miniatur proposal, peneliti mengajukan judul beserta latar belakang, fokus, tujuan, dan manfaat penelitian..

e) Kajian tinjauan pustaka

Melihat spekulasi yang terkait dengan titik fokus masalah dan judul untuk mencari referensi dari penelitian sebelumnya.

f) Mendiskusikan proposal dengan pembimbing.

g) Pengurusan izin penelitian di lokasi terkait.

h) Mempersiapkan pelaksanaan penelitian

2. Tahap Pelaksanaan

Hal berikutnya yang dapat dilakukan peneliti adalah terjun ke lapangan dan melakukan penelitian, yang memerlukan pengumpulan data melalui metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk penelitian. Ini adalah hal selanjutnya yang dapat dilakukan peneliti setelah mendapat izin dan bersiap-siap untuk penelitian. Dengan penentuan terlebih dahulu, peneliti mengunjungi karyawan yang dianggap dapat dipercaya.

3. Tahapan penyusunan laporan

Setelah karyawan lapangan dapat ditemui, tahap selanjutnya adalah menyusun laporan dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menggambarkan serta mengamati semua informasi yang diperoleh dalam bentuk tulisan.

b) Menyusun informasi

c) Ambil kesimpulan dari informasi yang telah diperoleh.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Sebelum tahun 1958 Kebun Kalisanen dimiliki oleh warga Negara Belanda. Pada tahun 1971 terjadi penggabungan dua kebun yaitu *Kebun Kalisanen* milik *NV. Landbouw Maatschappij Oud Djember (LMOD)* dan *Kebun Wonowiri* milik *NV. Mayang Landen*. Kemudian pada tahun 1958 berdasarkan undang-undang Sesuai dengan Undang-Undang Republik No. 86 Tahun 1958, pemerintah Indonesia menasionalisasi perkebunan milik Belanda dengan nama Pusat Perkebunan Negara (Baru) dan perkebunan yang dikuasai Jepang dengan nama Pusat Perkebunan Negara (Lama). Pusat Perkebunan Negara (PPN) digabungkan dengan PPN lama dan baru pada tahun 1962. PPN yang berbasis di Jawa Timur direorganisasi pada tahun 1963 menjadi Perusahaan Perkebunan Karet XV dan XVI (PPN XV dan XVI) dan XI dan XII (Antar XI dan XII) Perusahaan Perkebunan dari Berbagai Perkebunan masing-masing. PPN XI dan PPN Karet XV direorganisasi pada tahun 1968 menjadi Perusahaan Perkebunan Negara XXIII (PNP XXIII), dan PPN XII dan PPN Karet XVI direorganisasi menjadi Perusahaan Perkebunan Negara XXVI (PPN XXVI). berdasarkan peraturan pemerintah no. Dengan akta notaris GHS Loemban Tobing, SH, Jakarta No. 64 Tahun 1971,

PNP mengubah bentuk hukumnya dari PNP menjadi Perseroan Terbatas (Persero). 58, tanggal 31 Agustus 1972, didirikan Persero PTP XXVI. Selain itu, Perkebunan Kalisanen ikut serta dalam restrukturisasi berbasis PPRI di lingkungan PTP Nusantara XII (Persero). 17 Tahun 1996, ditandatangani oleh Notaris Harun Kamil pada tanggal 28 Februari 1996, SH No. 45 sejak 11 Maret 1996. Dengan demikian, Kebun Kalisanen merupakan salah satu dari 32 unit produksi yang dimiliki dan dioperasikan oleh PTP Nusantara XII yang berkantor pusat di Jalan Rajawali No. Surabaya, 44 2014 - saat ini menjadi Holding Manor sesuai PP No. 72 Tahun 2014.⁵⁵

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi Perusahaan Agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan.

Misi

- 1) Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip - prinsip *Good Corporate Governance*.
- 2) Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*Cmpetitive Advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.

⁵⁵ Dokumentasi Selayang Pandang Kalisanen SPI 2022 diakses 28 Oktober 2022

- 3) Menghasilkan laba (profit) yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi *shareholders* dan *stakeholders* lainnya.
- 4) Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (*community development*).⁵⁶

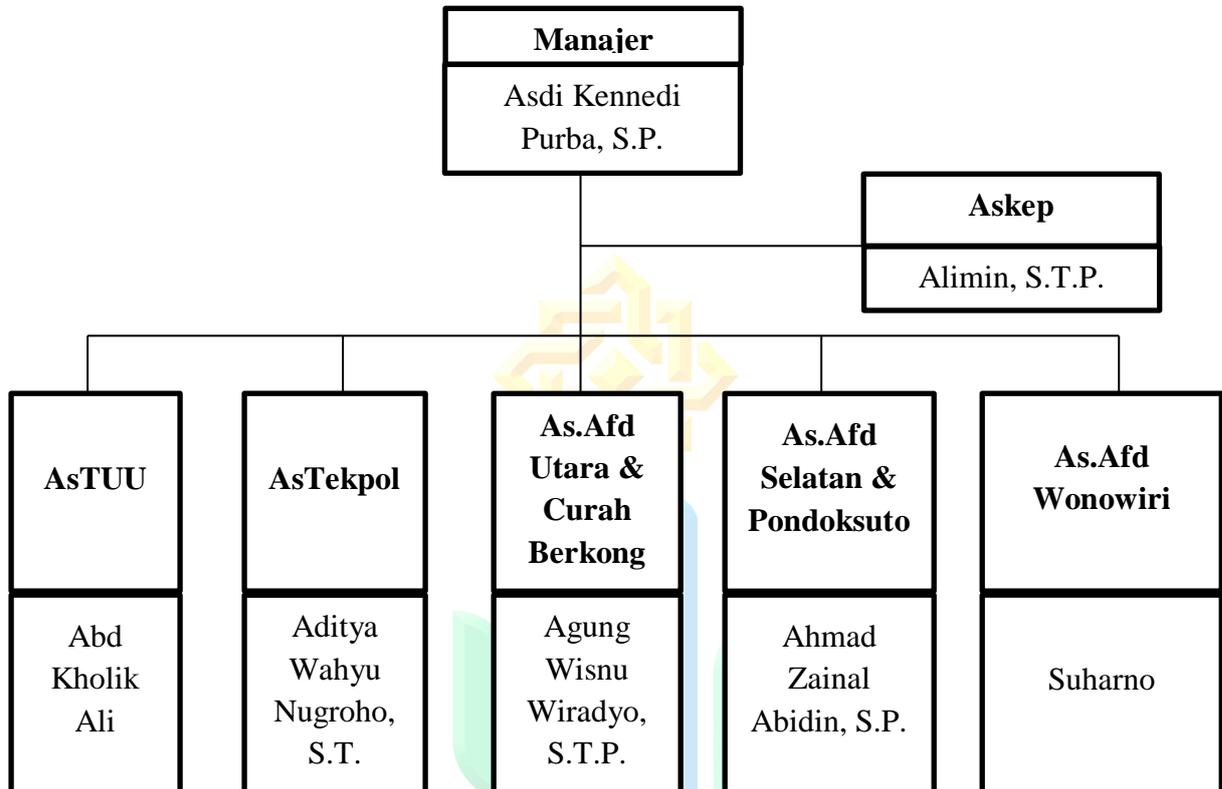
3. Aset Kebun Kalisanen

Areal konsesi Kebun Kalisanen per bulan Oktober 2020

a) Karet	
1) Tanaman Menghasilkan (TM)	: 889,54 Ha
2) Tanaman Belum Menghasilkan (TBM)	: 41,97 Ha
b) Tebu	: 372,89 Ha
c) Tanaman Aneka Kayu	: 213,22 Ha
d) Hortikultura	: 22,00 Ha
e) KSU	: 327,56 Ha
f) Areal lain-lain	: 882,42 Ha
Total Areal Konsesi	: 2.749,60 Ha

⁵⁶ Ibid.,

4. Struktur Organisasi



Sumber dari: Dokumentasi Selayang Pandang Kalisanen SPI 2022

B. Penyajian Data dan Analisis

Dalam setiap penelitian, penyajian data harus disertai dengan penguatan karena dalam penelitian ini berfungsi sebagai penguatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menarik kesimpulan dari data tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan dukungan dan penguatan dengan cara menyajikan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sesuai dengan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. menyajikan data penelitian secara berurutan yang mengacu pada fokus penelitian.

1. Model Penggajian dan Pengupahan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember

Gaji dan upah adalah biaya berulang yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberi kompensasi kepada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya.. Berikut hasil penelitian mengenai model penggajian dan pengupahan karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember.

a. Macam-Macam Penggajian dan Pengupahan

Dalam melakukan penggajian kepada karyawan, perusahaan harus bisa mengendalikan sistem penggajian kepada karyawan untuk menciptakan rasa nyaman karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, selain itu juga agar bisa menciptakan motivasi kerja karyawan. Adapun indikator dari macam-macam penggajian karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Penggajian dan Pengupahan Langsung

Penggajian dan pengupahan langsung adalah gaji dan upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Penggajian dan pengupahan langsung ini disebut juga sebagai upah dasar yaitu gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk gaji bulanan (*salary*) atau gaji mingguan atau pun gaji jam (*hourly wage*). Adapun hal yang disampaikan mengenai jenis penggajian ini untuk karyawan

di PTPN XII Kebun Kalisanen oleh bapak Sainal (Asisten Kepala Tata Usaha dan Umum) beliau mengatakan:

Prosedur dalam penggajian dan pengupahan ini yaitu 1) Pengiriman dokumen daftar gaji dan upah dari kebun yang dikirim ke kantor Direksi. 2) Dilakukan pengecekan dan validasi dokumen oleh kantor Direksi. 3) Disetujui oleh kantor Direksi. 4) *Didropang* atau transfer ke rekening kebun. 5) Kebun mengambil (cek) lalu ditransfer ke rekening masing-masing karyawan tetap, dan untuk pekerja lepas upah dibayar secara tunai ke masing-masing karyawan. Untuk karyawan tetap ada gaji pokok dan untuk pekerja lepas upah berdasarkan UMR atau UMK Kabupaten.⁵⁷

Dari hasil wawancara di atas bersama dengan bapak Sainal bagian Asisten Kepala Tata Usaha dan Umum di PTPN XII Kebun Kalisanen bisa dianalisis bahwa untuk prosedur penggajian dan pengupahan karyawan melewati beberapa tahap, yaitu dengan mengirimkan sebuah dokumen daftar gaji dari kebun ke kantor Direksi, lalu kantor Direksi mengecek dan memvalidasi dokumen tersebut. Lalu ketika dokumen tersebut telah ter *verifikasi* oleh kantor Direksi, maka kantor Direksi akan mengirim uang ke rekening kebun. Setelah itu kebun akan mengambil uang tersebut berupa cek dan di *transfer* ke masing-masing karyawan tetap. Untuk pekerja lepas upah akan dibayar secara tunai ke masing-masing karyawan. Penggajian dan pengupahan langsung ini ada perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan lepas,

⁵⁷ Sainal, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

yaitu untuk karyawan tetap memiliki gaji pokok dan untuk pekerja lepas upah berdasarkan UMR/UMK Kabupaten..

Adapun ketetapan waktu yang telah ditentukan perusahaan untuk memberikan gaji kepada karyawan, hal ini disampaikan oleh Bapak Danur Rohman (Krani 1 Bidang AKU) beliau mengatakan:

Untuk pemberian gaji dan upah itu ada tiga masa, yaitu masa satu (tanggal 1 sampai dengan tanggal 15 untuk pekerja lepas) dibayar pada tanggal 18. Masa tiga yaitu (tanggal 16 sampai dengan tanggal 31 untuk pekerja lepas) dibayar pada tanggal 5 bulan berikutnya. Masa dua yaitu untuk karyawan tetap dibayar pertanggal 27.⁵⁸

Dari hasil wawancara bersama dengan Bapak Danur Rohman bagian Krani 1 Bidang AKU di PTPN XII Kebun Kalisanen bisa dianalisis bahwa ketetapan perusahaan dalam membayarkan gaji dan upah kepada karyawan ada tiga masa.

Yaitu masa satu untuk pekerja lepas, bekerja dari tanggal 1 sampai dengan 15 dan akan dibayar pada tanggal 18. Masa tiga untuk pekerja lepas bekerja dari tanggal 16 sampai tanggal 31 dan akan dibayar pada tanggal 5 bulan berikutnya.

Untuk karyawan tetap akan dibayar per tanggal 27.

Kesimpulan yang bisa ditarik dari ketiga karyawan setelah melakukan wawancara secara langsung terkait penggajian langsung adalah untuk prosedur pengambilan gaji

⁵⁸ Danur Rohman, *wawancara*, Jember, 12 November 2022

karyawan tetap akan dibayar secara transfer ke rekening masing-masing karyawan dan untuk pekerja lepas upah diberikan secara *cash* ke masing-masing karyawan,. Adapun ketentuan dari penggajian dan pengupahan langsung yaitu penggajian dan pengupahan karyawan melewati tiga masa, masa satu dan tiga untuk pekerja lepas dan masa dua untuk karyawan tetap. gaji karyawan tetap itu berupa gaji pokok serta mendapatkan tunjangan tunai dari perusahaan, untuk pekerja lepas upah diberikan berdasarkan UMR atau UMK Kabupaten serta diberikan tunjangan berupa natura oleh perusahaan.

2) Penggajian dan Pengupahan Tidak Langsung

Penggajian dan pengupahan tidak langsung merupakan pemberian keuntungan bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap. Penggajian ini bisa berupa uang, barang, dan

lain-lain. Penggajian dan pengupahan tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai keuntungan organisasi atau perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Sainal

(Asisten Tata Usaha dan Umum) beliau mengatakan:

Iya, perusahaan memberi fasilitas kemudahan untuk karyawan, gaji yang tetap diterima oleh karyawan tetap saja meskipun karyawan tersebut sedang cuti atau tidak masuk kerja, bantuan atau santunan untuk karyawan yang terkena musibah, bantuan biaya pendidikan kepada karyawan dengan kriteria yang telah

ditentukan oleh perusahaan, Jamsostek, dana pensiun, dan premi asuransi jiwa.⁵⁹

Dari hasil wawancara tersebut bisa dianalisis bahwa perusahaan memberi sebuah fasilitas kemudahan untuk para karyawan, dan untuk masalah gaji yang diterima oleh karyawan meskipun karyawan tersebut cuti atau tidak masuk kerja hanya berlaku kepada karyawan tetap saja dengan izin perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memberikan sebuah bantuan kepada karyawan yang sedang terkena musibah, bantuan pendidikan gratis untuk karyawan yang memiliki kriteria yang diberikan oleh perusahaan, Jamsostek, dana pensiun, dan premi asuransi jiwa.

Hal ini juga selaras seperti yang disampaikan oleh Ibu Lilik Hervin Susanti (Bagian SDM Perusahaan), beliau mengatakan:

Haknya berupa fasilitas rumah dinas, air, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, serta dana pensiun, ini untuk karyawan tetap. Sedangkan untuk pekerja lepas, berupa perumahan, air, dan menjamin keselamatan kerja. Tetapi tidak mendapat dana pensiunan.⁶⁰

Dari hasil wawancara bersama dengan ibu Lilik Hervin Susanti bagian SDM perusahaan di PTPN XII Kebun Kalisanen bisa dianalisis bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan tetap yaitu berupa rumah dinas,

⁵⁹ Sainal, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

⁶⁰ Lilik Hervin Susanti, *wawancara*, Jember, 21 November 2022

air, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, serta dana pensiun. Untuk pekerja lepas mendapatkan fasilitas berupa perumahan, air, dan menjamin keselamatan kerja.

Bapak Danur rohman (Krani 1 Bidang AKU) juga menyampaikan hal yang sama mengenai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan serta apabila karyawan cuti atau izin meninggalkan pekerjaan dalam waktu tertentu perusahaan akan tetap memberikan gaji, beliau mengatakan:

“Untuk masalah fasilitas perusahaan memberikan tunjangan fasilitas berupa rumah dinas atau natura. Untuk masalah gaji yang diberikan kepada karyawan selama cuti atau izin itu untuk karyawan tetap saja, dan untuk pekerja lepas tidak.”⁶¹

Dari hasil wawancara bersama dengan Bapak Danur Rohman (Krani 1 Bidang AKU) pernyataan dari beliau mendukung pernyataan dari ibu Lilik Hervin Susanti. bagian SDM perusahaan dan juga bapak Sainal bagian Asisten Kepala Tata Usaha dan Umum.

Dari hasil wawancara keseluruhan dengan ketiga karyawan tersebut dapat ditarik kesimpulan terkait penggajian dan pengupahan tidak langsung untuk para karyawan, yaitu perusahaan memberikan sebuah fasilitas kemudahan kepada seluruh karyawan untuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan. Hanya saja ada perbedaan

⁶¹ Danur Rohman, *wawancara*, Jember, 12 November 2022

terkait pemberian penggajian dan pengupahan tidak langsung antara karyawan tetap dengan pekerja lepas.

b. Konsep Penggajian dan Pengupahan

Konsep penggajian dan pengupahan adalah gaji dan upah yang dibayarkan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan. Adapun indikator dari konsep penggajian dan pengupahan sebagai berikut:

1) *Pay for position*

Pembayaran berdasarkan posisi adalah dengan mempertimbangkan jabatan yang diembannya. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan, atau semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi gaji yang diberikan. Hal ini disampaikan oleh bapak Sainal (Asisten tata usaha dan umum), beliau mengatakan:

“Untuk karyawan tetap gaji berdasarkan *jobdisk* yang diembannya, tetapi untuk pekerja lepas upah diberikan sesuai dengan *skill* dan keahliannya.”⁶²

Dari wawancara di atas bersama dengan bapak Sainal (Asisten tata usaha dan umum) bisa dianalisis bahwa gaji yang ditentukan perusahaan untuk karyawan tetap yaitu berdasarkan tugas dan kewajibannya. Sedangkan untuk pekerja lepas upah ditentukan berdasarkan *skill* dan keahlian masing-masing karyawan.

⁶² Sainal, wawancara, Jember, 02 Maret 2023

Hal ini juga dibenarkan oleh bapak Alimin (Asisten kepala perusahaan), beliau mengatakan:

“Iya benar, perusahaan membayarkan gaji itu berdasarkan tugas yang dilakukannya, itu berlaku untuk karyawan tetap. Bedanya dengan pekerja lepas, di upah berdasarkan *skill* dan kemampuannya.”⁶³

Dari hasil wawancara di atas bersama dengan bapak Alimin, (Asisten Kepala Perusahaan) kesimpulannya beliau membenarkan atas pernyataan dari karyawan bapak Sainal (Asisten kepala tata usaha dan umum). Bahwa gaji ditentukan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya untuk karyawan tetap, sedangkan untuk pekerja lepas upah ditentukan berdasarkan *skill* dan keahliannya.

Pernyataan tersebut juga di dukung oleh pernyataan dari ibu Lilik Hervin Susanti (bagian SDM perusahaan), beliau mengatakan:

“Perusahaan akan membayar gaji kepada karyawan berdasarkan tugas yang diterimanya.”⁶⁴

Dari hasil wawancara bersama dengan ibu Lilik Hervin Susanti (bagian SDM perusahaan), dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji karyawan yang ditentukan perusahaan sesuai dengan tugasnya.

Dari keseluruhan hasil wawancara dengan ketiga karyawan terkait konsep penggajian dan pengupahan *pay for*

⁶³ Alimin, *wawancara*, Jember, 04 Maret 2023

⁶⁴ Lilik Hervin Susanti, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

position dapat disimpulkan yaitu penentuan gaji kepada karyawan tetap itu berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan. Sedangkan untuk pekerja lepas, upah ditentukan oleh *skill* dan keahliannya.

2) *Pay for person*

Pemberian gaji dan upah berdasarkan personal dengan mempertimbangkan keahlian. Artinya semakin tinggi keahlian, kemampuan dan kompetensi maka gaji dan upah akan semakin tinggi yang diberikan. Pertimbangan lain adalah kalau keahlian tersebut langka, sulit memperolehnya dan hanya beberapa orang yang memiliki atas keahlian maka layak perusahaan memberikan gaji lebih tinggi. Seperti yang disampaikan oleh bapak Sainal (Asisten Tata Usaha dan Umum), beliau mengatakan:

“Untuk karyawan tetap akan mendapatkan sebuah *reward* oleh perusahaan sedangkan untuk pekerja lepas upah akan lebih tinggi untuk karyawan memiliki *skill* yang baik.”⁶⁵

Dari hasil wawancara di atas bersama dengan bapak Sainal (Asisten Tata Usah dan Umum) bisa dianalisis bahwa untuk karyawan tetap akan mendapatkan sebuah *reward* apabila memiliki keahlian tertentu. Sedangkan untuk pekerja lepas perusahaan akan memberikan upah lebih tinggi sesuai dengan *skill* yang dimilikinya.

⁶⁵ Sainal, wawancara, Jember, 02 Maret 2023

Hal ini juga disampaikan oleh ibu Lilik hervin susanti (bagian SDM perusahaan), beliau mengatakan:

“Iya, pekerja lepas itu upah berdasarkan *skill* yang dimiliki. Sedangkan karyawan tetap itu akan diberikan sebuah *reward*.”⁶⁶

Dari pernyataan ibu Lilik Hervin Susanti di atas membenarkan pernyataan dari bapak Sainal (Asisten Tata Usaha dan Umum). Bahwa untuk karyawan tetap akan mendapatkan hadiah apabila kinerja baik, sedangkan untuk pekerja lepas upah akan lebih tinggi sesuai dengan keahliannya.

Bapak Alimin (Asisten Kepala) juga menyampaikan hal yang sama, beliau mengatakan:

“Benar, pekerja lepas digaji berdasarkan *skill*, dan karyawan tetap akan mendapatkan *reward*.”⁶⁷

Dari pernyataan bapak Alimin (Asisten Kepala) beliau juga mendukung atas pernyataan dari kedua karyawan diatas yaitu bapak Sainal (Asisten tata usaha dan umum) dan juga ibu Lilik Hervin Susanti (bagian SDM perusahaan), terkait pemberian gaji kepada karyawan tetap dan upah kepada pekerja lepas.

Kesimpulan yang bisa ditarik dari informasi yang telah diberikan oleh ketiga karyawan di atas terkait konsep

⁶⁶ Lilik Hervin Susanti, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

⁶⁷ Alimin, *wawancara*, Jember, 04 Maret 2023

penggajian dan pengupahan *pay for person* adalah untuk karyawan tetap akan mendapatkan sebuah hadiah apabila memiliki kompetensi yang baik, sedangkan untuk pekerja lepas apabila *skill* yang dimiliki tersebut semakin tinggi maka upah juga akan ikut semakin tinggi.

3) *Pay for performance*

Pembayaran gaji dan upah berdasarkan kinerja dimaksudkan bagi karyawan yang berprestasi akan memperoleh gaji lebih tinggi dibandingkan karyawan yang kurang berprestasi. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Sainal (Asisten tata usaha dan umum), beliau mengatakan:

“Iya jelas, karyawan yang berprestasi akan mendapatkan sebuah *reward* dari perusahaan bukan gaji yang ditambahkan oleh perusahaan, ketimbang karyawan yang kurang berprestasi.”⁶⁸

Dari pernyataan bapak Sainal di atas, maka bisa dianalisis bahwa perusahaan akan memberikan sebuah apresiasi berupa hadiah yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi.

Adapun hal yang disampaikan oleh ibu Lilik Hervin

Susanti (Bagian SDM perusahaan), beliau mengatakan:

“Perusahaan akan memberikan bingkisan atau piagam kepada karyawan yang bekerja dengan pencapaian target produksi.”⁶⁹

⁶⁸ Sainal, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

⁶⁹ Lilik Hervin Susanti, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

Dari pernyataan ibu Lilik Hervin Susanti di atas bisa dianalisis bahwa perusahaan akan memberikan sebuah hadiah berupa bingkisan atau piagam kepada karyawan yang berprestasi saat karyawan tersebut bisa mencapai target produksi.

Bapak Alimin (Asisten kepala) juga mengatakan hal yang sama, beliau mengatakan:

“Iya, perusahaan akan memberikan hadiah untuk karyawan ketika target produksi tercapai.”⁷⁰

Dari pernyataan bapak Alimin (Asisten kepala) di atas, beliau membenarkan pernyataan dari ibu Lilik Hervin Susanti yang menyatakan karyawan akan mendapatkan hadiah berupa bingkisan atau piagam yang diterima oleh karyawan berprestasi yaitu ketika karyawan tersebut mampu mencapai target produksi.

Dari pernyataan ketiga karyawan di atas, bisa ditarik kesimpulan mengenai konsep penggajian dan pengupahan yang dijalankan di PTPN XII Kebun Kalisanen, yaitu penetapan gaji karyawan tetap oleh perusahaan bukan dari segi prestasi, hanya saja perusahaan akan memberikan imbalan lain berupa bingkisan atau piagam yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, sedangkan penetapan upah pekerja lepas berdasarkan *skill*.

⁷⁰ Alimin, *wawancara*, Jember, 04 Maret 2023

c. Jenis karyawan

1) Karyawan tetap

Karyawan tetap menurut PER 16/PJ/2016 adalah karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan secara teratur dalam jumlah tertentu, selain itu karyawan tetap akan mendapatkan dana pensiun ketika masa jabatannya sudah habis. Bapak Saenal (Asisten tata usaha dan umum) mengatakan:

“Iya, kalau karyawan tetap akan mendapatkan gaji setiap bulannya secara teratur sekalipun izin cuti atau libur dengan izin perusahaan.”⁷¹

Dari pernyataan bapak Saenal di atas dapat dianalisis bahwa karyawan tetap di PTPN XII Kebun Kalisanen akan menerima gaji teratur setiap di setiap bulannya meskipun karyawan tersebut cuti atau izin tidak masuk kerja dengan izin perusahaan.

Ibu Lilik Hervin Susanti (bagian SDM perusahaan) mengatakn hal yang sama, beliau mengatakn:

“Kalau dana pensiun itu pasti ada untuk karyawan tetap, diberikan ketika karyawan tersebut sudah habis masa jabatannya.”⁷²

Dari pernyataan ibu Lilik Hervin Susanti di atas maka bisa disimpulkan bahwa selain karyawan tetap mendapatkan gaji secara teratur di setiap bulannya, karyawan tetap juga

⁷¹ Saenal, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

⁷² Lilik Hervin Susanti, *wawancara*, Jember 02 Maret 2023

mendapatkan sebuah dana pensiun yang akan diberikan ketika karyawan tersebut sudah selesai masa jabatannya.

Bapak Alimin (Asisten kepala) juga mengatakan hal yang sama, beliau mengatakan:

“Iya, untuk dana pensiun perusahaan pasti akan memberikan kepada karyawan yang sudah pensiun dari masa jabatannya.”⁷³

Dari informasi yang didapatkan dari bapak Alimin di atas membenarkan pernyataan dari ibu Lilik Hervin Susanti terkait pemberian dana pensiun oleh perusahaan.

Menurut hasil wawancara bersama ketiga karyawan di atas terkait karyawan tetap, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap akan mendapatkan penghasilan secara teratur disetiap bulannya, selain itu karyawan tetap mendapatkan dana pensiun yang diberikan perusahaan ketika masa jabatannya selesai.

2) Pekerja Lepas

Pekerja lepas atau disebut juga pekerja tidak tetap adalah pekerja yang hanya mendapatkan upah jika bekerja, sesuai dengan jumlah hari kerja dan unit kerja yang dihasilkan. Arti lain dari pekerja lepas adalah karyawan tidak tetap. Bapak Sainal (Asisten tata usaha dan umum) mengatakan:

⁷³ Alimin, *wawancara*. Jember, 04 Maret 2023

Untuk pekerja lepas itu benar, upah diberikan oleh perusahaan berdasarkan jumlah harian kerjanya, apabila pekerja tersebut libur maka pada hari itu saat yang bersangkutan tersebut libur terhitung tidak mendapatkan upah dari perusahaan.⁷⁴

Dari hasil wawancara bersama dengan bapak Sainal di atas maka dapat disimpulkan bahwa upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja lepas terhitung berdasarkan presentase jumlah hari kerja yang bersangkutan, apabila pekerja tersebut libur kerja maka terhitung tidak mendapatkan upah.

Ibu Lilik Hervin Susanti (Bagian SDM perusahaan) juga mengatakan:

“Iya benar, intinya apabila pekerja tersebut libur atau tidak masuk kerja maka tidak akan mendapatkan upah.”⁷⁵

Dari hasil wawancara dengan ibu Lilik Hervin Susanti di atas maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan ibu Lilik Hervin Susanti mendukung atas pernyataan dari bapak Sainal.

Bapak Alimin (Asisten kepala) membenarkan hal itu, beliau mengatakan:

“Iya, pekerja lepas itu upahnya dihitung secara harian, apabila yang bersangkutan libur maka pada hari itu tidak akan mendapatkan upah.”⁷⁶

⁷⁴ Sainal, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

⁷⁵ Lilik Hervin Susanti, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

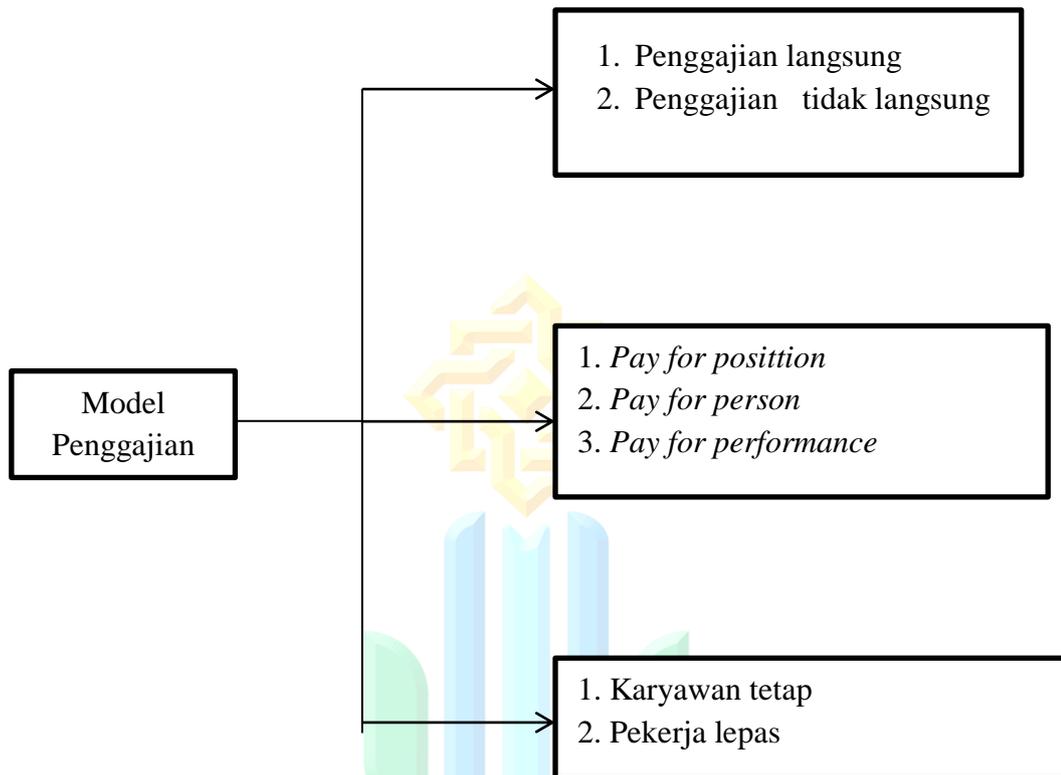
⁷⁶ Alimin, *wawancara*, Jember, 04 Maret 2023

Dari hasil wawancara dengan bapak Alimin di atas, penulis mendapatkan informasi yang serupa dengan karyawan bapak Sainal dan ibu Lilik Hervin Susanti. Bahwasannya untuk pekerja lepas upah yang diberikan oleh perusahaan dihitung berdasarkan jumlah harian kerja karyawan tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan ketiga karyawan di atas maka dapat disimpulkan terkait jenis karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen, perbedaan antara kedua jenis karyawan tersebut terletak pada sisi perolehan penghasilannya, dimana karyawan tetap menerima penghasilan tetap setiap bulan. Sedangkan pekerja lepas hanya menerima penghasilan ketika yang bersangkutan bekerja.

Rangkuman keseluruhan berdasarkan hasil wawancara bersama dengan para karyawan terkait model penggajian dan pengupahan karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen diatas. Bisa diuraikan menggunakan diagram sebagai berikut:

Gambar 4.1 Diagram Model Penggajian



Sumber: diolah dari hasil penelitian

2. Implikasi Model Penggajian dan Pengupahan Pada Laba Produksi Tanaman Karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember

Keterlibatan penggajian dan pengupahan pada laba, dimana gaji dan upah salah satu yang mempengaruhi terhadap pendapatan laba produksi. Karena apabila gaji dan upah mengalami kenaikan, maka laba produksi akan mengalami penurunan, Berikut teori yang digunakan peneliti untuk mengkaji mengenai implikasi model penggajian dan pengupahan karyawan pada laba produksi tanaman karet di PTPN XII Kebun Kalisanen.

a. Laba produksi

Laba adalah penghasilan bersih (*net income*) atau imbalan dari aktivitas perusahaan, mulai dari proses produksi hingga pemasaran yang sudah dikurangi dengan biaya kegiatan operasi perusahaan, adapun indikator dari laba produksi adalah sebagai berikut:

1) Total Pendapatan

Total pendapatan adalah total seluruh pendapatan yang diperoleh dari harga jual per unit dikalikan dengan volume penjualan barang atau jasa dan di jumlahkan atas semua penjualan tersebut. Semakin besar volume yang terjual maka semakin besar juga pendapatan. Seperti yang disampaikan oleh Sainal selaku kepala tata usahaan dan umum, beliau mengatakan:

“Total pendapatan perusahaan dalam tahun 2022 mencapai Rp38.800.085.726.”⁷⁷

Dari pernyataan bapak Sainal di atas, maka bisa dianalisis bahwa pendapatan dari hasil produksi dari bulan Januari hingga Desember tahun 2022 mencapai total Rp38.800.085.726.

Hal ini juga dibenarkan oleh bapak Dendi Anggriawan, selaku bagian krani tanaman, beliau mengatakan:

⁷⁷ Sainal, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

“Iya benar, dalam tahun 2022 pencapaian pendapatan mencapai Rp38.800.085.726.”⁷⁸

Pernyataan dari bapak Dendi Anggriawan di atas, juga membenarkan atas pernyataan dari bapak Sainal, bahwa pendapatan per tahun 2022 perusahaan mencapai Rp38.800.085.726.

Mengenai jumlah pendapatan perusahaan dalam tahun 2022, bapak Danur Rohman (Krani 1 bidang AKU) juga mengatakan:

“Pendapatan yang diperoleh perusahaan dari bulan januari sampai desember tahun 2022 itu mencapai Rp38.800.085.726.”⁷⁹

Dari pernyataan bapak Danur Rohman di atas, juga bisa dianalisis bahwa memang benar adanya pendapatan yang diraih perusahaan ditahun 2022 yaitu mencapai total pendapatan Rp38.800.085.726.

Dari hasil wawancara dari ketiga karyawan di atas terkait total pendapatan yang diraih perusahaan PTPN XII Kebun Kalisanen di tahun 2022, ketiga informan tersebut menyatakan hal yang sama yaitu pencapaian total pendapatan yang diraih perusahaan mencapai Rp38.800.085.726.

⁷⁸ Dendi Anggriawan, *wawancara*, Jember, 03 Desember 2022

⁷⁹ Danur Rohman, *wawancara*, *Jember*, 02 Maret 2023

2) Total Pengeluaran

Total pengeluaran adalah seluruh biaya pengeluaran operasional (balas jasa dan upah, pengeluaran umum, dan pengeluaran khusus) maupun pengeluaran non operasional yang habis digunakan. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Sainal (kepala tata usaha dan umum), beliau mengatakan:

“Total pengeluaran dalam tahun 2022 di PTPN XII Kebun Kalisanen mencapai Rp19.741.633.796. Meliputi: Biaya tanaman, pabrikasi, biaya penyusutan (gaji karyawan).”⁸⁰

Dari hasil wawancara di atas bersama bapak Sainal bisa dianalisis total keseluruhan pengeluaran perusahaan PTPN XII Kebun Kalisanen ditahun 2022 yaitu mencapai Rp19.741.633.796 dan total pengeluaran tersebut sudah terhitung biaya tanaman, biaya pabrikasi, biaya penyusutan (gaji karyawan).

Hal ini, juga disampaikan oleh bapak Dendi

Angriawan bagian krani tanaman, beliau mengatakan:

“biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yang mencakup biaya tanaman, pabrikasi, dan penyusutan itu mencapai Rp19.741.633.796 dalam tahun 2022 kemarin.”⁸¹

Dari hasil wawancara bersama dengan bapak Dendi Angriawan di atas bisa dianalisis bahwa jumlah total pengeluaran perusahaan dari hasil produksi mencapai total Rp19.741.633.796.

⁸⁰ Sainal, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

⁸¹ Dendi Angriawam, *wawancara*, Jember, 03 Maret 2023

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh bapak Danur rohman bagian krani 1 AKU, beliau mengatakan:

“Iya benar, untuk biaya pengeluaran di tahun 2022 kemarin mencapai Rp19.741.633.796.”⁸²

Dari pernyataan bapak Danur Rohman di atas beliau membenarkan semua pernyataan dari bapak Sainal dan bapak Dendi Anggriawan, bahwa di tahun 2022 perusahaan mengeluarkan biaya sebesar Rp19.741.633.796.

Dari hasil wawancara bersama dengan ketiga karyawan di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa perusahaan telah mengeluarkan biaya sebesar Rp19.741.633.796 yang sudah mencakup keseluruhan untuk menghasilkan laba produksi.

3) Target Pendapatan Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki target untuk mencapai suatu pendapatan, target pendapatan yang ingin dicapai oleh

perusahaan PTPN XII Kebun Kalisanen seperti yang disampaikan oleh bapak Sainal (kepala Tata Usaha dan Umum), beliau mengatakan:

“Target pendapatan dalam setiap tahun yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu sebesar Rp58.420.348.000.”⁸³

⁸² Danur Rohman, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

⁸³ Sainal, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

Dari pernyataan bapak Sainal di atas bisa dianalisis bahwa perusahaan memiliki target pendapatan sebesar Rp58.420.348.000 dalam satu tahunnya.

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Dendi Anggriawan Krani Tanaman). beliau mengatakan:

“Untuk masalah target, perusahaan memberikan target pendapatan Rp58.420.348.000.”⁸⁴

Dari pernyataan bapak Dendi Anggriawan di atas mendukung pernyataan atas bapak Sainal yang mengatakan bahwa target pendapatan perusahaan itu sebesar Rp58.420.348.000

Bapak Danur Rohman selaku Krani 1 Bidang AKU membenarkan akan hal itu, beliau mengatakan:

“Dalam tahun 2022 perusahaan memiliki target sebesar Rp58.420.348.000.”⁸⁵

Dari pernyataan bapak Danur Rohman di atas, juga selaras dengan pernyataan kedua informan di atas yaitu bapak Sainal dan juga Bapak Dendi Anggriawan.

Dari hasil wawancara bersama dengan ketiga karyawan di atas bisa dianalisis bahwa target perusahaan untuk mencapai total pendapatan yaitu sebesar Rp58.420.348.000.

⁸⁴ Dendi Anggriawan, *wawancara*, Jember, 03 Maret 2023

⁸⁵ Danur Rohman, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

4) Kendala yang dihadapi perusahaan

Adapun kendala yang dihadapi perusahaan dalam mendapatkan total pendapatan tersebut. Bapak Dendi Anggriawan selaku krani tanaman mengatakan:

“Kendala yang dihadapi perusahaan dalam memperoleh pendapatan itu yaitu pencurian getah tanah yang dilakukan oleh pihak luar, sehingga hal tersebut sangat merugikan perusahaan.”⁸⁶

Dari pernyataan bapak Dendi Anggriawan di atas, dapat dianalisis bahwa kendala yang dihadapi perusahaan dalam mencapai target pendapatan yaitu adanya pencurian getah tanah yang dilakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab, dari situlah perusahaan mendapatkan kendala untuk mendapatkan total pendapatan.

Selain itu, bapak Sainal (kepala asisten tata usaha dan umum) juga menambahkan kendala yang dihadapi perusahaan dalam mendapatkan total pendapatan, beliau mengatakan:

“Kendala yang dihadapi perusahaan yaitu kurangnya tenaga kerja, harga jual produksi, iklim atau cuaca.”⁸⁷

Dari pernyataan bapak Sainal di atas, bisa dianalisis selain adanya oknum nakal yang melakukan pencurian seperti yang disampaikan bapak Dendi Anggriawan sebelumnya. Adanya hambatan yang dihadapi perusahaan dalam mencapai

⁸⁶ Dendi Anggriawan, *wawancara*, Jember, 03 Desember 2022

⁸⁷ Sainal, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

total pendapatan yaitu minimnya tenaga kerja, harga jual yang tidak menentu, dan cuaca yang mempengaruhi perolehan getah karet.

Bapak Danur Rohman selaku krani 1 bidang AKU juga mengatakan hal yang sama dengan bapak Saenal, beliau mengatakan:

“Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan biasanya ya cuaca, minimnya tenaga kerja, dan juga harga jual produksi yang mengalami naik turun.”⁸⁸

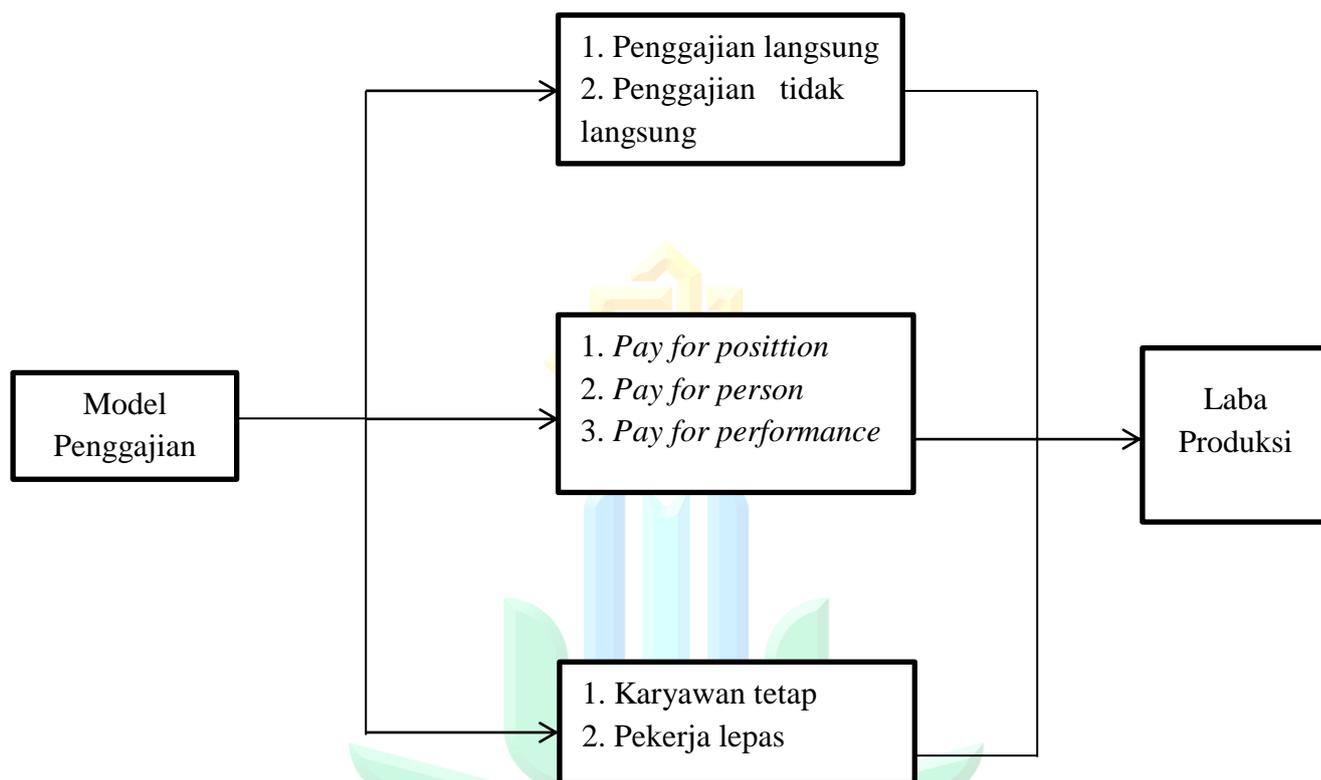
Dari hasil wawancara di atas bersama dengan bapak Danur Rohman, bisa dianalisis bahwa beliau juga menyatakan hal yang sama dengan pernyataan bapak Sainal.

Dari hasil wawancara dari ketiga karyawan di atas, bisa disimpulkan adanya hambatan yang dihadapi perusahaan dalam memperoleh pendapatan. Yaitu, adanya pencurian getah tanah milik perusahaan oleh oknum luar. Selain itu, minimnya tenaga kerja, harga jual produksi dan pengaruh cuaca juga dapat menghambat total pendapatan perusahaan.

Dari keseluruhan hasil wawancara di atas mengenai implikasi model penggajian dan pengupahan karyawan pada laba produksi tanaman karet di PTPN XII Kebun Kalisanen dapat diuraikan menggunakan diagram sebagai berikut.

⁸⁸ Danur Rohman, *wawancara*, Jember, 02 Maret 2023

Gambar 4.2 Diagram Implikasi Model Penggajian Pada Laba Produksi



Sumber: diolah dari hasil penelitian

C. Pembahasan Temuan

1. Model Penggajian dan pengupahan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penelitian tentang model penggajian karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember, bahwa perusahaan telah melakukan penggajian berdasarkan teori model penggajian karyawan. Teori model penggajian karyawan yang digunakan yaitu: teori yang pertama, penggajian langsung dan penggajian tidak langsung yang di

kemukakan oleh Achmad S. Ruky.⁸⁹ Teori yang kedua yaitu *pay for position, pay for person, pay for performance*.⁹⁰ Teori yang ketiga yaitu jenis karyawan meliputi karyawan tetap dan karyawan lepas yang dikemukakan oleh Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia.⁹¹

Teori yang pertama yaitu penggajian langsung, merupakan gaji yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Teori yang kedua penggajian tidak langsung, penggajian tidak langsung merupakan pemberian keuntungan bagi karyawan di luar gaji atau upah tetap.⁹² Teori yang ketiga *pay for position*, merupakan pemberian gaji berdasarkan jabatan. Teori yang keempat yaitu *pay for person*, pemberian gaji berdasarkan skill atau keahlian. Teori yang kelima yaitu *pay for performance*, pemberian gaji berdasarkan performa.⁹³ Teori yang keenam yaitu jenis karyawan meliputi karyawan tetap dan pekerja lepas.⁹⁴

Dalam penerapan teori yang pertama penggajian langsung, penggajian langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa gaji pokok, insentif, dan bonus sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan porsinya. Teori yang kedua

⁸⁹ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), 10-11

⁹⁰ Kris Banarto, *Tranformasi HRD Dalam Bisnis* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2021), 32.

⁹¹ Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Jawa Barat: CV Jejak, 2020). 14.

⁹² Ruky, *Manajemen Penggajian*, 10-11.

⁹³ Banarto, *Tranformasi HRD*, 32.

⁹⁴ Chaerudin dkk, *Sumber Daya Manusia*, 14.

penggajian tidak langsung, perusahaan telah memberikan penggajian tidak langsung kepada karyawan berupa fasilitas, tunjangan, dan asuransi. Sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Teori yang ketiga *pay for position*, perusahaan membayar gaji kepada karyawan berdasarkan posisi jabatan yang diembannya. Teori yang keempat *pay for person*, perusahaan memberikan gaji kepada karyawannya berdasarkan *jobdisk* untuk karyawan tetap dan untuk pekerja lepas berdasarkan *skill*. Teori yang kelima *pay for performance*, perusahaan memberikan *reward* untuk karyawan tetap dan untuk pekerja lepas gaji akan semakin tinggi. Teori yang keenam yaitu jenis karyawan, untuk karyawan tetap gaji diberikan menggunakan *payroll* dan untuk pekerja lepas gaji diberikan secara *cash* kepada yang bersangkutan.

Hasil pengamatan dari penelitian yang didapatkan di lapangan tentang model penggajian dan pengupahan di PTPN XII

Kebun Kalisanen Kabupaten Jember. Perusahaan sudah memberikan gaji dan upah kepada karyawan berdasarkan teori yang penulis gunakan, meliputi teori penggajian dan pengupahan langsung dan penggajian dan pengupahan tidak langsung, *pay for position*, *pay for person*, *pay for performance* serta jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan pekerja lepas. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Ade Nurdianto, "Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Rangka Mendukung Pengendalian Intern (Studi pada SPEKU

Delivery Kota Samarinda)”. Penelitian ini mengungkapkan bahwa SPEKU *Delivery* di Kota Samarinda kurang baik dalam hal fungsi terikat, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi, prosedur jaringan, dan komponen pengendalian intern. Penelitian ini sama-sama membahas tentang penggajian kepada karyawan dalam rangka mendukung pengendalian intern.

2. Implikasi Model Penggajian dan Pengupahan Pada Laba Produksi Tanaman Karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penelitian tentang implikasi model penggajian dan pengupahan pada laba produksi tanaman karet di PTPN XII Kebun Kalisanen, bahwa gaji dan upah merupakan salah satu yang termasuk ke dalam total pengeluaran. Artinya dengan ini gaji dan upah berimplikasi terhadap laba hasil produksi yang telah dilakukan oleh perusahaan. Teori dari laba produksi yaitu: Total pendapatan dan Total pengeluaran yang dikemukakan oleh Hermaya Ompusunggu dan M. Sunarto Wage. Teori yang pertama yaitu total pendapatan, total pendapatan adalah total seluruh pendapatan yang diperoleh dari harga jual harga per unit dikalikan dengan volume penjualan barang atau jasa dan dijumlahkan atas semua penjualan tersebut. Semakin besar volume yang terjual maka semakin besar juga pendapatan. Indikator kedua total pengeluaran, total pengeluaran adalah seluruh biaya pengeluaran operasional (balas jasa dan upah, pengeluaran umum,

dan pengeluaran khusus) maupun pengeluaran non operasional yang habis digunakan.⁹⁵

Apabila dikaitkan dengan teori yang pertama yaitu total pendapatan, pendapatan yang diperoleh perusahaan sepanjang tahun 2022 mencapai Rp38.800.085.726. Teori yang kedua yaitu total pengeluaran, perusahaan mengeluarkan total pengeluaran sepanjang tahun 2022 sebesar Rp19.741.633.796.

Hasil pengamatan oleh peneliti yang didapatkan di lapangan tentang implikasi model penggajian pada laba produksi tanaman karet di PTPN XII Kebun Kalisanen adalah gaji karyawan memiliki implikasi terhadap laba hasil produksi. Artinya, semakin banyak model penggajian kepada karyawan yang digunakan oleh perusahaan maka berimbas kepada penurunan laba produksi tanaman karet di PTPN XII Kebun Kalisanen. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Muhammad Robbi, "Pengendalian Biaya Produksi Terhadap Laba Usaha Pada PT. Sari Buah Markisa Makassar" Hasil penelitian tersebut diketahui 1) selisih harga bahan baku PT. Sari Buah Markisa Makassar Pada tahun 2015 menguntungkan dan terkendali.

Artinya perbedaan jumlah penggunaan bahan baku yang tidak dimurnikan terjaga karena masih di bawah angka 5%. 2) pada tahun 2015 selisih biaya tenaga kerja langsung tidak menguntungkan, namun masih terkendali karena tarif upah langsung bervariasi tergantung pada efisiensi upah langsung. Penelitian ini sama-sama membahas tentang biaya produksi terhadap laba usaha.

⁹⁵ Hermaya Ompusunggu, M. Sunarto Wage, *Manajemen Keuangan* (Batam: Batam Publisher, 2021), 17

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa yang dilakukan terhadap penelitian tersebut maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Model penggajian dan pengupahan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember menggunakan model penggajian dan pengupahan langsung dan tidak langsung, *pay for position*, *pay for person*, *pay for performance*, dan berdasarkan jenis karyawan.
2. Implikasi model penggajian dan pengupahan pada laba produksi tanaman karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember, yaitu menjadikan laba produksi menurun. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh model penggajian dan pengupahan karyawan yang variatif.

B. Saran

Saran dari penelitian ini yaitu: Terlalu bervariasi model penggajian dan pengupahan yang diberikan kepada karyawan sehingga berimbas kepada penurunan laba produksi tanaman karet. Perusahaan bisa lebih menyederhanakan lagi terkait model penggajian dan pengupahan kepada karyawan, sehingga bisa mendapatkan laba yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Sitinjak, Wahyunita. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA
- Ivancevich, Jhon M. Robert Konopaske. Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Surabaya: Erlangga
- Batjo, Nurdin. Mhadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur
- Ratih, Ida Aju Brahma. 2022. *Buku Pegangan Untuk Memahami Pengantar Ekonomi Mikro*. Cirebon: Insania
- Nilasari, Senja. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Sibarani, Choms Gary Ganda Tua et.al. 2019. *Dasar-Dasar Kewirausahaan*. t.tp. Yayasan Kita Menulis
- Sholihin, Ahmad Ifham. 2010. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. t.tp: Gramedia Pustaka Utama
- Ruky, Achmad S. 2006. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjutak, Timbul Hamonangan. Imam Mukhlis. 2012. *Dimensi Ekonomi Perpajakan Dalam Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Raih Asih Sukses.
- Banarto, Kris. 2021. *Tranformasi HRD Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Deliarnov. 2007. *Ilmu Pengetahuan Sosial Ekonomi*. t.tp: Esis
- Manalu, Sahala. Stevi Jimry Poluan. 2018. *Cara Akurat Menyusun Penganggaran Perusahaan Manufaktur*. Malang: CV. Seribu Bintang.
- Rizqi, Muhamad Nur et.al., 2022. *Akuntansi Manajemen (Pendekatan Konseptual)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Permana, Iwan. 2020. *Hadits Ahkam Ekonomi*. Jakarta: Amzah.
- Ompusunggu, Hermaya. M. Sunarto Wage. 2021 *Manajemen Keuangan*. Batam: Batam Pubisher

Suharto, Babun. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press

Walidin, Warul. Saiful Idris. Tabrani ZA. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif dan Grounde Theory*. Aceh: FKT UIN Ar-Raniry Press.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Hakim, Abdul. 2017. *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV. Jejak

Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

Anggraini, Tuti. 2021. *Buku Ajar Desain Akad Perbankan Syariah*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group

Chaerudin, Ali. Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia. 2020. *SUMBER DAYA MANUSIA: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi Jawa Barat*: CV Jejak

Skripsi:

Murdianto, Ade. 2021 “Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Rangka Mendukung Pengendalian Intern (Studi pada SPEKU Delivery Kota Samarinda”. Skripsi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Susanti. 2020. “Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada PT. Asuransi Tafakul Keluarga Cabang Bengkulu”. Skripsi, Jurusan Ekonomi Bisnis Islam, IAIN Bengkulu.

Ardian, Agit. 2020. “Aplikasi Penggajian Berbasis WEB Serta Perhitungan PPH 21 Studi Kasus: CV. Restu Jaya Tangerang”. Skripsi, Jurusan Teknik, Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Atsania, Farhan. 2020. “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada CV.X Sukoharjo”. Skripsi, Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

HRP, Astri Permata Sari. 2019. “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada PT. Srikandi Inti Lestari Medan”. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Khoirun, Ahmad. 2019. “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Guna Mendukung Pengendalian Intern”. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.

- Safitri, Resti Ikhariisma. 2019. "Prosedur Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Non Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Sawahan Kota Surabaya (Studi Kasus Penerapan Aplikasi Teko-Cak)". Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Usman, Adnan. 2018. "Analisis Efektivitas Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Incipna Indonesia". Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wahyuni, Sri. 2018. "Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada PT. Segarindo Utama Makasar". Skripsi, Program Studi Akunansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Muhammad Robbi. 2018. "Pengendalian Biaya Produksi Terhadap Laba Usaha Pada PT. Sari Buah Markisa Makassar". Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hasro, Nurul. 2020. "Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Nuamalat KC Medan Balai kota)". Skripsi, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Linda, Zuinaita Purna. 2021. "Penerapan Target Costing Dalam Perencanaan Biaya Produksi Untuk Meningkatkan Laba Pada Home Industri Keramik Soeharto Malang". Skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Internet:

- Novianto, "7 Hal yang Harus Diperhatikan Saat Membuat Perjanjian Kerja Sama" koinworks.com (28 Oktober 2020)
- Letezia Tobing, "Akibat hukum jika perusahaan tidak membuat perjanjian kerja" m.hukumonline.com (28 Oktober 2020)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online diakses di <http://kbbi.web.id/implikasi.html> (29 Oktober 2020)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online diakses di <http://kbbi.web.id/implikasi.html> (17 September 2022)
- <https://Jagokata.com/arti-kata /laba> (29 oktober 2020)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online diakses di <http://kbbi.web.id/produksi.html> (29 Oktober 2020)

Wawancara:

Danur. 2022. *Model Penggajian Karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen*. Jember

Lilik. 2023. *Model Penggajian Karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen*. Jember

Dendi. 2022. *Laba Produksi PTPN XII Kebun Kalisanen*. Jember

Saenal. 2023. *Model Penggajian Karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen*. Jember

Alimin. *Model Penggajian Karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen*. Jember



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ridzal Rian Wahyudi

NIM : E20182228

Prodi/Jurusan : Ekonomi Syariah/Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan akan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 23 Mei 2023



Ridzal Rian Wahyudi
NIM. E20182228

Matrik Penelitian

Judul Variabel	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Indikator Sumber Data	Metodologi Penelitian	Fokus Penelitian
Implikasi Model Penggajian dan Pengupahan Pada Laba Produksi Tanaman Karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember	1. Model Penggajian	1. Macam-macam penggajian 2. Konsep penggajian 3. Jenis karyawan	1. Penggajian Langsung 2. Penggajian Tidak Langsung 3. <i>Pay for position</i> 4. <i>Pay for person</i> 5. <i>Pay for performance</i> 6. Karyawan tetap 7. Karyawan lepas	Informan: 1. Bagian SDM Perusahaan 2. Krani 1 Bidang AKU 3. Bagian Krani Tanaman 4. Bagian kepala tata usaha dan umum 5. Bagian asisten kepala	1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif 2. Jenis Penelitian: Deskriptif 3. Teknik Pengumpulan data: <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Wawancara • Dokumentasi 4. Penentuan Subyek Penelitian: Purposive 5. Analisis data: Deskriptif 6. Keabsahan data: Triangulasi Sumber.	1. Bagaimana Model Penggajian dan Pengupahan Pada Karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember? 2. Bagaimana Implikasi Model Penggajian dan Pengupahan Pada Laba Produksi Tanaman Karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember?
	2. Laba Produkai	1. Laba Produski	1. Total Pendapatan 2. Total Pengeluaran			

**PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN
IMPLIKASI MODEL PENGGAJIAN KARYAWAN PADA
LABA PRODUKSI TANAMAN KARET DI PTPN XII KEBUN
KALISANEN KABUPATEN JEMBER**

A. Model Penggajian

1. Bagaimana penggajian langsung untuk karyawan tetap dan karyawan lepas di PTPN XII Kebun Kalisanen?
2. Bagaimana penggajian tidak langsung untuk karyawan tetap dan karyawan lepas di PTPN XII Kebun Kalisanen?
3. Jika jabatannya semakin tinggi apakah gaji juga akan semakin tinggi yang diberikan?
4. Apabila semakin tinggi keahlian, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi gaji yang diberikan?
5. Apakah karyawan yang berprestasi juga akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak berprestasi?
6. Apa yang membedakan jenis karyawan tetap dengan karyawan lepas terutama dari sektor penggajian?

B. Laba Produksi

1. Berapakah total pendapatan yang diraih oleh perusahaan PTPN XII Kebun Kalisanen?
2. Kendala apa saja yang dihadapi perusahaan dalam mendapatkan total pendapatan?
3. Berapakah target perusahaan untuk menggapai pendapatan?
4. Berapakah total pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan?
5. Apa saja yang termasuk dalam total pengeluaran?
6. Apabila gaji karyawan mengalami kenaikan apakah laba produksi mengalami penurunan?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-650/Un.22/7.a/PP.00.9/07/2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

07 Juni 2022

Kepada Yth.
Kepala PTPN XII Kebun Kalisanen
Jl. Abdul Ghafur Kalisanen

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ridzal Rian Wahyudi
NIM : E20182228
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Implikasi Model Penggajian Karyawan Pada Laba Produksi di PTPN XII Kebun Kalisanen.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Wakil Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu



PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII
KEBUN KALISANEN

SURAT KETERANGAN

Nomor : 4.20/X/194/IV/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini kami :

Nama : Asdi Kennedi Purba, S.P
NIK : 20673
Jabatan : Manajer
Alamat : PTPN XII Kebun Kalisanen, Desa Curahtakir, Kec. Tempurejo

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Ridzal Rian Wahyudi
NIM : E20182228
Perguruan Tinggi : UIN K.H Achmad Siddiq Jember
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah selesai melaksanakan kegiatan PPL di PT. Perkebunan Nusantara XII
Kebun Kalisanen.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar digunakan sebagaimana semestinya.

Kalisanen, 11 April 2023
Manajer



Asdi Kennedi Purba, S.P



Jln. Abdul ghofur, Curahtakir,
Tempureio - Jember



www.ptpn12.com
kalisanen@ptpn12.com

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	TTD
1.	Rabu, #8 Juni 2022	menyerahkan Surat Izin Penelitian kepada Ibu Ani wijayanti	
2.	5 Minggu 09 Oktober 2022	Melakukan wawancara bersama bapak Dendi Anggriawan	
3.	Rabu 12 Oktober 2022	Melakukan wawancara bersama bapak Danur Rohman	
4.	Kamis 02 Maret 2022	Melakukan wawancara bersama Ibu Lilik Hervis Susanti	
5.	Kamis 02 Maret 2022	Melakukan wawancara bersama bapak Saenal	
6.	Sabtu 04 Maret 2022	Melakukan wawancara bersama bapak Alimin	

Jember,

Kebun Kalisanen



Asdi Kennedy Purba, SP

Manajer



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-01.ES/Un.22/7.d/PP.00.9/04/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Ridzal Rian Wahyudi
NIM : E20182228
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Implikasi Model Penggajian Karyawan Pada Laba Produksi Tanaman Karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Kabupaten Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 03 April 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahri Mulyadi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id
Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Ridzal Rian Wahyudi

NIM : E20182228

Semester : X (Sepuluh)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 30 Mei 2023
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,


M.F. Hidayatullah





PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
KECAMATAN UMBULSARI
DESA MUNDUREJO

Jl. Perjuangan No.09 Mundurejo-Umbulsari 68166

Mundurejo, 27 Desember 2022

Nomor : 423.4/209/39.09.05.10/2022 Kepada
Sifat : Penting Yth.Sdr.Rektor U I N
Lampiran : - Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Perihal : Pemberian Izin Penelitian Di

JEMBER

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor : B.3689 / Un.22 /
4.a /PP.00.9/12/2022, Tertanggal : 26 Desember 2022, Perihal :
Permohonan Izin Penelitian di wilayah Desa Mundurejo
Kecamatan Umbulsari maka dengan ini kami memberikan ijin
untuk mengadakan penelitian tersebut sampai dengan selesai dan
kami siap membantu mahasiswi saudara atas nama LUTFI AINUN
NISA selama mengadakan penelitian.

Demikian untuk menjadikan periksa.



Dokumentasi Penelitian



Sumber: wawancara dengan Bapak Saenal selaku bagian Asisten Tata Usaha dan Umum



Sumber: wawancara dengan Bapak Dendi Anggriawan selaku bagian Krani Tanamani



Sumber: wawancara dengan Bapak Danur Rohman selaku bagian Kontrol Keuangan

BIODATA PENULIS



Nama : Ridzal Rian Wahyudi
Tempat, Tanggal lahir : Jember, 10 Januari 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dusun Curah lele, Desa Wonoasri, Kec.
Tempurejo, Kab. Jember
Agama : Islam
NO. Hp : 0821-4910-6741
Alamat Email : Ridzalrian00@gmail.com

Riwayat Pendidikan

SD : SDN Wonoasri 03 (206-2012)
SMP : SMPN 01 Tempurejo (2012-2015)
SMA : SMA BIMA Ambulu (2015-2018)
Perguruan Tinggi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2018-2023)

Pengalaman Organisasi

Ketua kelompok Kuliah Kerja Nyata di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Olah Raga Bola Volly di SMA BIMA Ambulu
Olah Raga Bola Volly di SMPN 01 Tempurejo
Anggota Pramuka di SDN WONOASRI 03