

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN UPAH DAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA BURUH PT GLEN NEVIS
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

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



Oleh :

HELEEDA LILLAH
NIM : E20172013

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
AGUSTUS 2021**

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN UPAH DAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA BURUH PT GLEN NEVIS
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

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

Oleh :

Heleeda Lillah
NIM: E20172013

Disetujui Dosen Pembimbing:



Siti Masrohatin, S.E., M.M
NIP: 197806122009122001

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN UPAH DAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA BURUH PT GLEN NEVIS
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi
salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 19 Agustus 2021

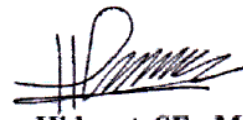
Tim Penguji

Ketua





Toton Fanshurna, M.E.I
NIP. 198112242011011008

Sekretaris



Nur Hidayat, SE., MM
NUP. 201603132

Anggota:

1. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I ()
2. Siti Masrohatin, S.E., M.M ()

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember



MOTTO

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَمْثِيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya : “Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi”. (QS. Asyu’ara’: 183)*

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ فَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتَّبِعْ. (رواه البخاري و مسلم)

Artinya: Dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah dan at-Thabrani)*

IAIN JEMBER

* Al-Qur’an Surat As-Syu’ara’ Ayat 183.

* Wahbah Az-Zhuaili, *Fiqh Islam wa Adilatuhu*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), 386.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sebagai tanda terimakasih, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Rokib dan Ibu Cicik serta adik saya Keanu yang senantiasa mendo'akan, memberikan dukungan dan motivasi untuk saya dari awal kuliah hingga saat ini.
2. Keluarga besar saya yang selalu memberikan support dan senantiasa mendo'akan kelancaran saya dalam mengerjakan skripsi.
3. Guru-guru di seluruh jenjang pendidikan yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
4. Almamater tercinta, IAIN Jember. Terimakasih telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu selama ini. Semoga alumni-alumnimu selalu dapat mengibarkan dan mengharumkan namamu dengan membawa ilmu yang bermanfaat sampai di akhirat kelak, amin ya robbal 'alamin.
5. Rekan-rekan kelas Ekonomi Syariah Satu yang selalu saling memberikan dukungan, memberikan do'a dan memotivasi dalam kelancaran skripsi.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan yang akan datang.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT dan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW atas rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul *Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi* dengan baik dan lancar.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember.

Terselesainya skripsi ini berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., M.M selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberi fasilitas yang memadai selama peneliti menyelesaikan perkuliahan.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Ibu Nikmatul Masruroh, M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah sekaligus Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah mengarahkan serta memberikan bimbingan dan nasihat dalam menjalankan kewajiban belajar selama di kampus IAIN Jember.

4. Ibu Siti Masrohatin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, mengarahkan serta memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Suhendar selaku Ketua sub bagian pabrik PT Glen Nevis dan Bapak Dulal selaku mandor PT Glen Nevis serta para buruh yang telah memberikan bantuan selama melaksanakan penelitian di lapangan.
6. Semua pihak yang telah membantu penulisan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari 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 penulis sendiri.

Jember, 16 Juli 2021
Penulis

Heleeda Lillah
NIM : E20172013

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Heleeda Lillah, Siti Masrohatin S.E., M.M., 2021 : *Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.*

Kata Kunci: Sistem pemberian upah, produktivitas kerja dan buruh.

Pemberian upah dan produktivitas kerja sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia atau pekerja dalam sebuah perusahaan, hal tersebut dapat dijadikan sebagai patokan atau acuan dalam meningkatkan kinerja buruh. Dengan memperhatikan sistem pemberian upah, maka buruh akan terpenuhi kebutuhannya hidupnya, kepuasan terhadap pekerjaannya akan stabil dan juga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal atau sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah : (1) Bagaimana analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi? (2) Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi. (2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, sedangkan jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di PT Glen Nevis yang bertempat di Desa Kebunrejo Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi. Penentuan informan menggunakan teknik *Purposive*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau kesimpulan. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber.

Peneliti ini kesimpulannya sebagai berikut: (1) Sistem pemberian upah yang diterapkan pada buruh PT Glen Nevis secara umum ada tiga yaitu: sistem upah menurut waktu, upah menurut kerja borongan dan upah menurut skala berubah. Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja ada beberapa indikator yang menjadi perhatian pada perusahaan, diantaranya yaitu: berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada buruh PT Glen Nevis diantaranya yaitu: tingkat jabatan, produktivitas kerja, kinerja buruh dan menyesuaikan kemampuan perusahaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja buruh di PT Glen Nevis yaitu antara lain: motivasi, kedisiplinan, keterampilan, dan jaminan sosial.

ABSTRACT

Heleeda Lillah, Siti Masrohatin S.E., M.M., 2021 : *The analysis of system wages and labour productivity at PT Glen Nevis, Kalibaru District, Banyuwangi Regency.*

Keywords: Wage system, work productivity and labor.

The provision of wages and work productivity is very important in determining the quality of human resources or workers in a company, it can be used as a benchmark or reference in improving the performance of workers. By paying attention to the wage system, workers will meet their needs, job satisfaction will be stable and also be able to complete work well so as to achieve optimal work productivity or in accordance with the targets to be achieved by the company.

The focus of the research studied in this thesis are: (1) How is the analysis of the wage system and work productivity for workers at PT Glen Nevis Banyuwangi? (2) What are the factors that influence the provision of wages and work productivity to the workers of PT Glen Nevis Banyuwangi?

The aims of this study are: (1) To identify and describe the system of giving wages and work productivity to the workers of PT Glen Nevis Banyuwangi. (2) To find out and describe the factors that influence the provision of wages and work productivity to the workers of PT Glen Nevis Banyuwangi

This study uses a qualitative research approach, while this type of research is a type of qualitative descriptive research. The location of the research is PT Glen Nevis which is located in Kebunrejo Village, Kalibaru District, Banyuwangi Regency. Informants use purposive technique. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The data analysis technique uses data reduction, data presentation and conclusions. The validity of the data using source triangulation techniques.

This researcher concludes as follows: (1) There are three systems of remuneration applied to PT Glen Nevis workers, namely: the system of wages according to time, wages according to piece work and wages according to a changing scale. To measure the level of work productivity there are several indicators that are of concern to the company, including: based on quantity, quality, and timeliness of work. (2) The factors that influence the provision of wages to the workers of PT Glen Nevis include: level of position, work productivity, labor performance and adjustment of company capabilities. Meanwhile, the factors that influence labor productivity at PT Glen Nevis are, among others: motivation, discipline, skills, and social security.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah	11
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori	30

BAB III METODE PENELITIAN	62
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	62
B. Lokasi Penelitian	63
C. Subjek Penelitian	63
D. Teknik Pengumpulan Data	64
E. Teknik Analisis Data	66
F. Teknik Keabsahan Data	68
G. Tahap-tahap Penelitian	69
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	71
A. Gambaran Objek Penelitian	71
B. Penyajian dan Analisis Data	79
C. Pembahasan Temuan	103
BAB V PENUTUP	120
A. Kesimpulan	120
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
Lampiran 1 : Pernyataan Keaslian Tulisan	
Lampiran 2 : Matrik Penelitian	
Lampiran 3 : Jurnal Kegiatan Penelitian	
Lampiran 4 : Pedoman Penelitian	
Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian	
Lampiran 6 : Surat Selesai Penelitian	
Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian	
Lampiran 8 : Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

	Hal
1.1 Data Total Produksi Perkebunan Swasta	6
2.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	25
2.2 Tabel Program Jamsostek dan Iuran Jamsostek(UU No. 3/ 1992)	48
4.1 Tabel Luas Lahan Perkebunan PT Glen Nevis	78
4.2 Tabel Data Informan Kabag pabrik, Mandor dan Pekerja	81



DAFTAR GAMBAR

	Hal
2.1 Fungsi Manajemen.....	33
4.1 Struktur Organisasi PT Glen Nevis.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya, antara organisasi/perusahaan dan manajemen terdapat hubungan yang tidak dapat dipisahkan. Bila perusahaan dipandang sebagai rumah tangga maka manajemen adalah bagaimana mengatur rumah tangga itu supaya tetap utuh, bertahan, akan tetapi mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kebutuhan lingkungan yang senantiasa berubah-ubah serta selalu giat berusaha dalam menghadapi tantangan eksternal maupun internal dalam dunia bisnis.¹

Dalam sebuah perusahaan biasanya dikendalikan oleh seorang pemimpin atau manajer. Seorang manajer memiliki peran yang lebih luas, baik yang bersifat manusia (*human*) maupun masalah di luar manusia (*non human*). Kegagalan atau keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya tidaklah ditentukan oleh tingkat keterampilan teknik yang dimilikinya, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan sumber daya untuk bekerja dengan baik guna mencapai tujuan, salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang paling penting dimiliki oleh organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan sangat mungkin tercapai apabila kebijakan, prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan

¹ Imam Munawwir, *Dasar-dasar Manajemen, Organisasi & Kepemimpinan*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 2011), 38.

saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam organisasi/perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.²

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdiri dari beberapa kelompok aktivitas yang saling berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan kerja, kompensasi dan tunjangan, kesehatan, hubungan karyawan atau manajemen. Semua pimpinan yang memiliki tanggung jawab besar atas sumber daya manusia harus mempertimbangkan pengaruh lingkungan eksternal, seperti hukum, politik, ekonomi, sosial, dan teknologi ketika menyampaikan aktivitas ini, sehingga peran MSDM dalam pencapaian tujuan perusahaan akan mudah tercapai.³

Salah satu tantangan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah bagaimana memanfaatkan dan mengorganisir sumber daya manusia yang ada pada tingkat operasi yang produktif. Pentingnya peningkatan produktivitas kerja dalam tingkat operasi perusahaan merupakan salah satu upaya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manusia sebagai unsur pokok dalam administrasi dan manajemen. Dalam kodratnya masing-masing manusia punya martabat, perasaan, cita-cita dan harapan yang perlu mendapatkan pertimbangan manajer dalam penyelenggaraan manajemen. Di samping itu, hakikat manusia dalam perusahaan juga perlu diperhatikan oleh setiap manajer yaitu bahwa setiap

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), 11.

³ *Ibid.*, 49.

manusia selalu mengandung unsur-unsur positif dan negatif dalam dirinya. Dengan demikian, setiap manajer dalam pelaksanaan tugasnya harus mengetahui serta memahami hakikat manusiawi pada orang-orang dengan siapa ia bekerja. Paham akan hakikat manusiawi berarti ia mampu menerapkan prinsip-prinsip *human relation* dalam menggerakkan organisasinya, salah satunya adalah pemberian upah harus setimpal dengan jasa yang diberikan.⁴

Menurut Undang-Undang Pasal 1 Nomor 13 Tahun 2003 Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang dibayarkan dan ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.⁵

Upah merupakan bagian terpenting dari tujuan seseorang bekerja. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah SWT akan memberi balasan yang setimpal sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-Nahl (16) ayat 97 :⁶

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

⁴ Ibid., 42.

⁵ Tim Redaksi Huta Publisher, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Publisher, 2016), 3.

⁶ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Depok: Media Grafika, 2008), 227.

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Manusia sebagai tenaga kerja adalah segala usaha dan bentuk ikhtiar yang dilakukan untuk mendapatkan imbalan yang pantas dengan jasa yang diberikan dan sekaligus dapat menjamin kelangsungan hidup yang layak bagi mereka dan keluarganya. Imbalan upah merupakan salah satu kewajiban yang diberikan oleh seorang majikan atau pemberi kerja kepada pekerja agar diberikan dengan tepat pada waktunya. Sebagaimana telah disebutkan dalam hadits bahwa :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya: “Berikan upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)

Pemberian upah merupakan salah satu hal yang penting untuk dipahami oleh perusahaan karena program-program pengupahan merupakan cerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia berkualitas guna mencapai tujuan. Hubungan antara karyawan dan pimpinan seharusnya adalah hubungan yang saling menguntungkan, yaitu manajer dapat menjalankan bagaimana usahanya dengan baik dan karyawan mendapatkan bayaran untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena jika terjadi ketimpangan dalam masalah pembayaran yang tidak sesuai, maka perusahaan tersebut tidak akan sukses. Perusahaan yang sukses lahir dari sistem kerja yang sehat. Kalau karyawan terlalu diforsir apalagi dengan upah yang minim maka karyawan tidak akan bekerja dengan optimal. Bisa jadi target tercapai tetapi kualitas

produk yang dihasilkan karyawan menjadi balasannya.⁷ Oleh karena itu kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu ketepatan pemberian upah agar mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan/buruh.

Menurut Sukirno, produktivitas kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang pada suatu periode tertentu.⁸ Produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, apabila produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja tinggi akan menghasilkan produksi yang tinggi pula sehingga perusahaan memberikan upah yang baik sebagai suatu balas jasa dari perusahaan tersebut.⁹

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya agar mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan produksi kerja tinggi inilah maka akan dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Peningkatan produktivitas juga bisa dicapai ketika perusahaan mampu melakukan pengelolaan dengan baik akan sumber daya manusianya, karena manusia merupakan faktor penting sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan.¹⁰

Selain pemberian kompensasi/upah, produktivitas kerja yang tinggi dalam sebuah perusahaan juga dapat ditentukan dari beberapa faktor, yaitu

⁷ Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*, (Jakarta: Swadaya Grup, 2016), 16.

⁸ Sisca, dkk, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 60.

⁹ Abednego S. Karosekali, dkk, *Pengaruh Upah dan Premi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kelapa Sawit*, (Jurnal Agriprimatech, Vol.2 No.2, April 2019), 100.

¹⁰ Priscilia, *Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkat Anugerah Raya*, (Jurnal Agora, Vol.5, No. 1, 2017), 4.

dengan adanya motivasi/inspirasi pada diri pekerja dan dari pimpinannya, adanya keterampilan dan keahlian, adanya penilaian kinerja yang dapat membantu meningkatkan kinerja, serta pemberian jaminan sosial dan kesehatan sebagai penunjang dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Banyuwangi termasuk daerah yang memiliki potensi perkebunan terluas di Jawa Timur dimana komoditas kopi merupakan komoditas produksi tertinggi diantara komoditas perkebunan nasional dan swasta lainnya di Kabupaten Banyuwangi tahun 2020. Tingkat produksi tanaman kopi perkebunan nasional dan swasta pada tahun 2020 adalah sebanyak 10,518 ton, sedangkan tingkat produksi karet, mengalami penurunan dan luas panen perkebunan juga bahkan berkurang. Sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Total Produksi Perkebunan Swasta Nasional

No.	Komoditas	Produksi Perkebunan Swasta (Ton)		
		Th. 2018	Th. 2019	Th. 2020
1	Tebu	410,403	5,182.49	5,122
2	Kopi	4,200	5,918.4	10,518
3	Kakao	4,712	4,25	371
4	Cengkeh	402	767	179
5	Karet	2,776	5,789	-
6	Kelapa	1,123	0	200.05

Sumber: Dinas pertanian Kabupaten Banyuwangi Tahun 2020

PT. Glen Nevis Gunung Terong merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan dengan hasil komoditas kopi dan karet di Kabupaten Banyuwangi, yaitu di Desa Kebunrejo Kecamatan Kalibaru

Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan tersebut merupakan salah satu perkebunan miliki asing yang diusahakan oleh salah seorang dari Inggris, kemudian pada tahun 1955 diambil alih dan dikelola oleh perusahaan swasta yang sekarang bernama PT. Glen Nevis. Sejak tahun 2018, perusahaan ini mengalami kemerosotan dalam usahanya yang diakibatkan dari adanya faktor internal dan eksternal perusahaan, salah satunya dari manajemen perusahaan itu sendiri dan faktor lain yaitu sejak terjadinya penurunan harga kopi dan karet di pasaran. Dari adanya permasalahan tersebut, kemudian perusahaan mengeluarkan beberapa kebijakan, diantaranya yaitu: perusahaan melakukan pengurangan jumlah karyawan, sebagian lahan perkebunan diganti dengan komoditas tanaman lain seperti tanaman jagung, semangka, singkong, pepaya dan tanaman semusim lainnya, selain itu perusahaan juga memberikan hak perizinan sewa lahan perkebunan kepada orang lain.¹¹

Adapun sistem upah yang diterapkan oleh PT. Glen Nevis yaitu upah mingguan dan upah bulanan. Sistem pembayaran upah tersebut diberikan oleh perusahaan yaitu berdasarkan golongan pekerjaannya, karena setiap golongan pekerja memiliki tugas pokok masing-masing, sehingga perolehan upah yang didapat akan tentu berbeda. Untuk besaran upah pokok yang diterima oleh buruh tetap adalah sebesar Rp. 39.000 per harinya, buruh lepas sebesar Rp. 35.000 per harinya, dan upah buruh borongan adalah menyesuaikan output yang didapatkan. Upah buruh tersebut sama dengan sistem mingguan, dimana ketentuan upahnya dicairkan selama dua minggu sekali. Sementara untuk upah

¹¹ Suhendar, Wawancara, Banyuwangi, 20 Juli 2020.

bulanan adalah upah yang dicairkan selama sebulan sekali kepada golongan pekerja tetap kantor, baik itu bagian staf-staf bagian, sekuriti dan mandor. Untuk besaran upah pekerja tetap tersebut disesuaikan dengan ketentuan standar upah minimum Kabupaten (UMK) Banyuwangi, yaitu Rp. 2,314,278, hal ini juga bisa dilihat dari ketetapan upah minimum provinsi (UMP) Jawa Timur 2021 yaitu Rp. 1.868,777 sebagaimana yang tertuang dalam surat keputusan Gubernur Jawa timur Nomor 188/498/KTPS/013/2020 tentang upah Minimum Provinsi Jawa Timur Tahun 2021.¹² Akan tetapi, karena kondisi keuangan perusahaan saat ini sedang mengalami defisit, sehingga perusahaan tidak mampu lagi dalam membiayai kebutuhan pabrik dan kebun, perusahaan pun mengalami kesulitan dalam membayar upah pekerja sehingga pemberian upah saat ini mengalami keterlambatan dan penurunan. Adapun akibat lain yang ditimbulkan dari kondisi perusahaan saat ini yaitu menurunnya produktivitas kerja buruh, karena selain lahan banyak yang disewakan dan diganti komoditas lain, buruh disini juga jarang lagi diperkerjakan sehingga mayoritas buruh memilih untuk merantau atau mencari pekerjaan lain baik di luar perusahaan maupun di lahan kebun milik penyewa. Kebijakan-kebijakan tersebut dibuat oleh pihak perusahaan dengan tujuan agar perputaran keuangan dapat dikendalikan sehingga produktivitas yang dihasilkan oleh pekerja akan lebih maksimal kembali.¹³

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Analisis Sistem Pemberian

¹²<https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-jatim>, (23 Agustus 2021)

¹³ Dulal, Wawancara, Banyuwangi, 20 November 2020.

Upah dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi”

B. Fokus Penelitian

Bagian ini mencantumkan semua fokus masalah yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, dan spesifik untuk dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.¹⁴

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi?
2. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan keinginan-keinginan peneliti atas hasil penelitian dengan mengetengahkan indikator-indikator apa yang hendak ditemukan dalam penelitian.¹⁵ Dari latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi.

¹⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 44.

¹⁵ Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2018), 125.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian umumnya berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan penelitian dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis. Manfaat teoretis adalah terkait tentang kontribusi tertentu dari penyelenggaraan penelitian terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademik. Sedangkan manfaat praktis berhubungan dengan kontribusi yang diberikan dengan penyelenggaraan penelitian terhadap objek penelitian baik individu, kelompok maupun organisasi.¹⁶

Berdasarkan penelitian di atas, maka diharapkan hasil penelitian yang dilakukan ini dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan ilmu pengetahuan bagi diri sendiri dan juga bagi pembaca tentang sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan media untuk merubah wawasan dan khasanah keilmuan bagi peneliti tentang bagaimana menulis karya ilmiah yang baik, guna sebagai bekal mengadakan penelitian dan penulisan karya ilmiah selanjutnya serta memberikan wawasan yang integral

¹⁶ Ibid., 125.

terhadap disiplin ilmu yang berhubungan dengan sistem pemberian upah dan produktivitas kerja.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pembaca secara umum terkait sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.

c. Bagi Instansi IAIN (Institut Agama Islam negeri) Jember

d. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai bahan tambahan referensi dan kepustakaan di IAIN (Institut Agama Islam negeri) Jember mengenai sistem pemberian upah dan produktivitas kerja buruh.

e. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menerapkan kebijakan manajemennya, khususnya mengenai sistem pembayaran upah dan produktivitas buruh agar pendapatan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih baik dan optimal kembali.

E. Definisi Istilah

1. Sistem pemberian upah

Sistem adalah metode/seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk totalitas.¹⁷ Sedangkan upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUKK) pada Pasal 1 angka 30

¹⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), 1320.

menyatakan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang dibayarkan dan ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Secara umum, sistem pembayaran upah merupakan sistem atau cara bagaimana perusahaan biasanya dalam memberikan upah kepada buruh atau pekerjanya. Berdasarkan pasal 12 PP No. 78 Tahun 2015 menentukan bahwa pemberian upah harus ditetapkan berdasarkan satuan waktu, dan/atau satuan hasil.¹⁸

Pentingnya pemberian upah kepada pekerja yang sesuai dengan hasil pekerjaan dan besarnya kebutuhan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh pengusaha. Salah satu bentuk intervensi pemerintah untuk meminimalisasi perselisihan pengusaha dan buruh mengenai upah adalah penetapan tingkah upah menurut Undang-Undang yang berlaku.¹⁹

2. Produktivitas kerja

Menurut L. Greenberg, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Jadi, secara umum produktivitas diartikan sebagai

¹⁸ Zaeni Asyhaedie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Toeri dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2019), 86.

¹⁹ Harinda Gigih Aryanti, dkk, *Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Cempaka Putih, 2015), 9.

hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.²⁰

Sementara itu, produktivitas kerja merupakan sejumlah barang dan jasa yang dihasilkan atau diproduksi oleh pekerja dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).²¹

Secara umum, produktivitas kerja merupakan sejumlah barang dan jasa yang diproduksi atau dihasilkan oleh pekerja dalam waktu tertentu. Pentingnya peningkatan produktivitas kerja dalam tingkat operasi perusahaan merupakan salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan. Upaya peningkatan produktivitas menurut Siagan :

- a. Perbaiki secara terus menerus
- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- c. Pemberdayaan SDM

Analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi adalah sebuah analisis yang menjelaskan tentang bagaimana sistem pemberian upah terhadap buruh/pekerja di PT Glen Nevis pada kondisi perusahaan saat ini. Pemberian upah sangat berkaitan dengan produktivitas kerja buruh, dimana produktif dan tidaknya pekerja tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu jika perusahaan tidak memperhatikan dengan baik mengenai

²⁰ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 12.

²¹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), 198.

pengupahan karyawan, maka tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang bermutu/berkualitas.

Pemberian upah dan produktivitas kerja sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia atau pekerja dalam sebuah perusahaan, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai patokan atau acuan dalam meningkatkan kinerja buruh/pekerja. Dengan memperhatikan pemberian upah, maka buruh akan terpenuhi kebutuhannya hidupnya, kepuasan terhadap pekerjaannya akan stabil dan juga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mencapai produktivitas kerja yang optimal atau sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.²² Untuk mempermudah dalam pemahaman isi, maka peneliti disini menguraikan bab-bab agar memberikan kemudahan, pemahaman dalam pembahasan. Sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, berisi mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

²² Tim Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 48.

BAB II : Kajian Pustaka, berisi penelitian terdahulu yang memiliki relevansi/keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat tentang kajian teori.

BAB III : Metode Penelitian, berisi tentang metode pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian yang akan dilakukan.

BAB IV : Penyajian data dan analisis, berisi tentang gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis, serta pembahasan temuan.

BAB V : Penutup atau kesimpulan dan saran, berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta dilengkapi dengan saran yang disampaikan peneliti terkait dengan temuan, pembahasan, dan kesimpulan akhir hasil penelitian.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik peneliti yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya). Untuk menghindari terjadinya duplikasi, maka langkah posisi penelitian yang hendak dilakukan oleh penulis yaitu dengan melakukan pengkajian terhadap karya-karya yang telah ada.²³

Berikut penelitian yang sudah pernah dilakukan :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Mustafa Husein²⁴, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tahun 2019 dengan judul “Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Studi Kasus Usaha Mia Cafe)”. Penelitian ini berfokus pada sistem pengupahan tenaga kerja dan hambatan pada usaha Mia Cafe.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja di Perusahaan Mia Cafe dilakukan dengan sistem perjanjian kerja secara tertulis, pembayarannya dilakukan secara bulanan dan para tenaga kerja diberikan gaji pokok, insentif dan biaya

²³ Tim Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 45.

²⁴ Ahmad Mustafa Husein, “Strategi Pengupahan Tenaga Kerja, Studi Kasus Usaha Mia Café”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, 2019), 75.

pengobatan kecelakaan kerja. Beberapa hambatan yang dirasakan oleh pemilik Mia Cafe dalam strategi penetapan upah antara lain seiring dengan kemajuan zaman tentu akan berpengaruh terhadap kenaikan harga dan keutuhan lainnya, selain itu sistem pembukuan masih menggunakan cara manual.

Persamaan pada penelitian ini terletak pada pembahasan tentang upah. Perbedaan pada penelitian ini adalah fokus pada strategi pengupahan, sedangkan peneliti selanjutnya fokus pada pemberian upah dan produktivitas buruh.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Firda Aricahyani²⁵, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung pada tahun 2019 dengan judul “Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari perspektif Islam”. Penelitian ini berfokus pada sistem pemberian upah yang didapatkan kepada pekerja toko kuli angkut dan tukang parker di pasar wage Tulungagung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pemberian upah untuk toko pegawai dan tukang parker menggunakan sistem jangka waktu, yaitu upah dibayarkan menurut jangka waktu yang disepakati di awal kerja, mingguan atau bulanan, sedangkan untuk kuli angkut menggunakan sistem upah potongan, yaitu barang yang akan diangkut dihitung beratnya dan upah dibayarkan langsung setelah

²⁵ Firda Aricahyani, “Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari perspektif Islam”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019), 67.

pekerjaannya selesai. Sistem upah berdasarkan perspektif Islam berlandaskan keadilan dan kelayakan yang mana sudah diterapkan pada buruh toko dan kuli angkut tetapi tukang parker masih belum, oleh karenanya diperlukan pekerjaan sampingan agar kebutuhan hidup layak dapat dipenuhi.

Persamaan pada penelitian ini terletak pada pembahasan tentang sistem pemberian upah. Perbedaan pada penelitian ini adalah fokus pada bagaimana sistem pemberian upah pada pegawai toko, tukang kuli dan parkir dalam perspektif konvensional dan perspektif Islam, sedangkan peneliti selanjutnya fokus pada pemberian upah dan produktivitas buruh.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Inneke Putri²⁶, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya”. Penelitian ini berfokus pada apakah variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan.

Metode penelitian yang digunakan oleh penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

²⁶ Inneke Putri, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2019), 80.

Persamaan pada penelitian ini adalah sama fokus pada produktivitas kerja. Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian kualitatif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Eka Hermawan²⁷, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2019 dengan judul “Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BTM BiMU Sukarame”. Penelitian ini berfokus pada penentuan tingkat upah yang diterapkan di koperasi BTM BiMU dan penilaian kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penentuan tingkat upah yang diterapkan di koperasi syariah BTM BiMU diberlakukan dengan penggolongan jabatan. Tingkat golongan yang paling tinggi akan menerima upah yang tinggi pula, begitupun sebaliknya. Koperasi juga mempunyai sistem atau cara untuk menilai para karyawannya, jika seorang karyawan memiliki hasil kerja yang maksimal dan memuaskan maka akan diberikan apresiasi yang baik pula seperti bonus atau *reward* lainnya.

Persamaan pada penelitian ini sama membahas upah tetapi perbedaannya pada penelitian ini adalah fokus pada penerapan upah dalam meningkatkan kinerja, sedangkan peneliti selanjutnya fokus pada pemberian upah, baik itu sistem pemberian maupun macam-macam upahnya.

²⁷ Lilik Eka Hermawan, “Analisis Penerapan Upah Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BTM BiMU Sukarame”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2019), 82.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nizar Kurniawan²⁸, Universitas Medan Area pada tahun 2019 dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM Rsud Cut Mutia Lhokseumawe Aceh”. Penelitian ini berfokus pada pada faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan oleh penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dari lima faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan dan pengawasan kerja. Dan dari hasil penelitian, bahwa faktor yang benar-benar mempunyai nilai tinggi dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepemimpinan dengan bobot sebesar 36,6 %.

Persamaannya adalah sama membahas tentang produktivitas karyawan RSUD. Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini hanya membahas tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan peneliti membahas tentang sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh perkebunan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Machmudah Zainuri²⁹, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2019 dengan judul “Unsur Pendorong Peningkatan Kerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan

²⁸ Nizar Kurniawan, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM Rsud Cut Mutia Lhokseumawe Aceh”, (Skripsi, Universitas Medan Area, 2019), 37.

²⁹ Siti Machmudah Zainuri, “Unsur Pendorong Peningkatan Kerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019), 110.

Surabaya”. Penelitian ini berfokus pada Realisasi konsep dan unsur pendorong meningkatnya produktivitas di Balai Diklat Keagamaan.

Metode penelitian yang digunakan oleh penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi yang dilakukan oleh pemimpin agar produktivitas dapat ditingkatkan meliputi : waktu bekerja lebih lama, meningkatkan kesejahteraan pegawai, menyempurnakan proses dasar melalui pelatihan dan pengawasan kepada setiap pegawai. Adapun unsur pendorong peningkatan produktivitas di Balai Diklat Keagamaan Surabaya yaitu : Sikap mental (motivasi, disiplin, sikap dan etika kerja), keterampilan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan atasan dan awahan, dan penerapan teknologi .

Persamaannya adalah sama membahas tentang produktivitas kerja.

Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini fokus membahas bagaimana strategi dalam meningkatkan produktivitas sedangkan penelitian selanjutnya membahas tentang bagaimana produktivitas buruh ketika resesi perusahaan saat ini.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Della Aidah Musfiani³⁰, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2018 dengan judul “Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Upah Riil dan Insentif secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam.

³⁰ Della Aidah Musfiani, “Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2018), 88.

Metode penelitian yang digunakan oleh penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara upah riil dan insentif terhadap produktivitas baik secara parsial maupun simultan, dan dalam ekonomi Islam kaitan antara upah riil dan insentif harus mengandung unsur adil.

Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas tentang upah maupun produktivitas kerja, tetapi penelitian ini lebih difokuskan dalam perspektif ekonomi Islam. Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian kualitatif.

8. Penelitian dilakukan oleh Djamaan Shabi Amin³¹, Universitas Hasanuddin Makassar pada tahun 2018 dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar”. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate kota Makassar.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan, upah, pengalaman kerja, modal teknologi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi. Sedangkan kesehatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

³¹ Djamaan Shabi Amin, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Usaha Konveksi Di kecamatan Tamalate Kota Makassar”, (Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2018), 80

Persamaannya adalah sama membahas tentang produktivitas kerja. Perbedaannya pada penelitian ini difokuskan pada industri konveksi sedangkan peneliti selanjutnya selain fokus pada produktivitas buruh/pekerja juga fokus pada upah.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Mahathir Amiruddin³², Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada tahun 2017 dengan judul “Analisa Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar”. Penelitian ini berfokus pada bagaimana gambaran pelatihan dan produktivitas kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk, cabang Makassar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kualitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Gambaran pelatihan produktivitas kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk cabang Makassar terbagi menjadi tiga program pelatihan yakni *Assistant Development Program* (Program pengembangan asisten), *Self Motivation Skill* (Kemampuan memotivasi diri), dan *Mental Building* (Membangun mental) sedangkan produktivitas kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk, cabang Makassar melalui pelatihan menunjukkan dampak positif bagi karyawannya. Karyawannya memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

³² Achmad Mahathir Amiruddin, “Analisa Produktivitas Kerja Karyawan melalui Melalui Pelatihan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar, 2017), 66.

Persamaannya adalah sama membahas tentang produktivitas kerja. Perbedaan yang mendasar pada penelitian ini adalah lebih memfokuskan pelatihan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sedangkan peneliti membahas tentang bagaimana pemberian upah dan produktivitas kerja buruh pada PT Glen Nevis.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Vibi Kridalaksana³³, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu pada tahun 2017 dengan judul “Sistem Pemberian Upah Buruh Tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian ini berfokus pada bagaimana sistem penerapan upah yang diberikan kepada buruh tani di Desa Maras Bengkulu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kualitatif. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pemberian upah buruh tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu yaitu sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, mulai dari pra tanam, tanam, panen dan pasca panen. Sedangkan waktu pemberian upah untuk pekerjaan membajak sawah Rp. 40.000, upah pekerjaan tanam dan panen padi Rp.30.000, upah pekerjaan pemupukan dan memasukkan padi ke dalam karung Rp. 50.000. Menurut pandangan ekonomi Islam terhadap sistem pemberian upah dengan jenis pekerjaannya, waktu pembayaran dan standart upah yang diperoleh tidak bertentangan dengan ekonomi Islam.

³³ Vibi Kridalaksana, "Sistem Pemberian Upah Buruh Tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Banyuwangi Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam", (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, Bengkulu, 2017), 89.

Persamaannya adalah sama membahas tentang pemberian upah pada buruh. Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini membahas tentang sistem pemberian upah sedangkan peneliti membahas selain pemberian upah juga membahas tentang penggolongan upah dan produktivitas kerja.

Orisinalitas penelitian di atas, menunjukkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini. Di sisi lain penelitian yang akan dilakukan peneliti berkaitan dengan analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja.

Orisinalitas penelitian menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa saja yang membedakan dan letak persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu. Dalam hal ini agar lebih mudah dipahami, maka peneliti tidak hanya memaparkan dalam bentuk uraian saja melainkan dalam bentuk tabel yaitu seperti di bawah ini :

IAIN JEMBER

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Ahmad Mustafa Husein, (2019) Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan	“Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Studi Kasus Usaha Mia Cafe)”	Persamaan pada penelitian ini terletak pada pembahasan tentang upah.	Perbedaan pada penelitian ini adalah fokus pada strategi pengupahan, sedangkan peneliti selanjutnya fokus pada pemberian upah dan produktivitas buruh.
2	Firda Aricahyani, (2019) Institut Agama Islam Negeri Tulungagung	“Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari perspektif Islam”	Persamaan pada penelitian ini terletak pada pembahasan tentang sistem pemberian upah.	Perbedaan pada penelitian ini adalah fokus pada bagaimana sistem pemberian upah pada pegawai toko, tukang kuli dan parkir dalam perspektif konvensional dan perspektif Islam, sedangkan peneliti selanjutnya fokus pada pemberian upah dan produktivitas buruh.
3	Inneke Putri, (2019) Universitas Islam Negeri Sunan	“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas	Persamaan pada penelitian ini adalah sama fokus pada produktivitas kerja.	Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif

	Ampel Surabaya	Kerja Karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya”		sedangkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian kualitatif.
4	Lilik Eka Hermawan, (2019) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung	“Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BTM BiMu Sukarame”	Persamaan pada penelitian ini sama membahas upah.	perbedaannya pada penelitian ini adalah fokus pada penerapan upah dalam meningkatkan kinerja, sedangkan peneliti selanjutnya fokus pada pemberian upah, baik itu sistem maupun macam-macam upahnya.
5	Nizar Kurniawan, (2019) Medan Area	“Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM Rsud Cut Mutia Lhokseumawe Aceh”	Persamaannya adalah sama membahas tentang produktivitas karyawan RSUD. Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini hanya membahas tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan peneliti membahas tentang sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh perkebunan.	Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini hanya membahas tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan peneliti membahas tentang sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh perkebunan.

6	Siti Machmudah Zainuri, (2019) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya	“Unsur Pendorong Peningkatan Kerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya”	Persamaannya adalah sama membahas tentang produktivitas kerja.	Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini fokus membahas bagaimana strategi dalam meningkatkan produktivitas sedangkan penelitian selanjutnya membahas tentang bagaimana produktivitas buruh ketika resesi perusahaan saat ini.
7	Della Aidah Musfiani, (2018) Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung	“Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam”	Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas tentang upah maupun produktivitas kerja, tetapi penelitian lebih difokuskan dalam perspektif ekonomi Islam.	Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian kualitatif.
8	Djamaan Shabi Amin, (2018) Universitas Hasanuddin Makassar	“Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja usaha konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar”	Persamaannya adalah sama membahas tentang produktivitas kerja.	Perbedaan yang mendasar pada penelitian ini adalah lebih memfokuskan pada industri konveksi sedangkan peneliti selanjutnya selain fokus pada produktivitas

				buruh/pekerja juga fokus pada upah.
9	Achmad Mahathir Amiruddin, (2017) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	“Analisa Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar”	Persamaannya adalah sama membahas tentang produktivitas kerja.	Perbedaan yang mendasar pada penelitian ini adalah lebih memfokuskan pelatihan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sedangkan peneliti membahas tentang pemberian upah, kepuasan dan produktivitas kerja.
10	Vibi Kridalksana (2017) Institut Agama Islam Negeri Bengkulu	“Sistem Pemberian Upah Buruh Tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam”	Persamaannya adalah sama membahas tentang pemberian upah pada buruh.	Perbedaan yang mendasar adalah penelitian ini membahas tentang sistem pemberian upah sedangkan peneliti membahas selain pemberian upah juga penggolongan upah, kepuasan dan produktivitas kerja.
11	Heleeda Lillah (2021) Institut Agama Islam	“Analisis Sistem Pemberian Upah dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT. Glen	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya	Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya

	Negeri Jember	Nevis Kabupaten Banyuwangi”	adalah sama-sama membahas mengenai teori dan metodologi penelitian (dengan beberapa penelitian saja).	adalah pada fokus penelitian, metodologi penelitian (dengan beberapa penelitian saja), dan variabel penelitian.
--	---------------	-----------------------------	---	---

Sumber: Data Diolah dari penelitian terdahulu

Orisinalitas penelitian diatas, menunjukkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini. Disisi lain penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen menjadi sangat penting artinya dari segala aspek kehidupan karena manajemen menjadi ikon yang penting baik secara individual maupun secara kelompok. Menurut G.R Terry berpendapat bahwa manajemen sebagai suatu proses tertentu yang terdiri dari kegiatan-kegiatan untuk perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*controlling*), penggerakkan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui sumber daya manusia dan sumber daya lain.³⁴

³⁴ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Pamekasan: Duta Media, 2017), 15.

Hakikat manajemen dalam Islam dapat ditelusuri pada istilah al-*tadbir* (pengaturan), kata ini merupakan variasi dari kata *dadbara* (mengatur), sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ

أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥٥﴾

Artinya : “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitungannya”(QS. Al-Sajdah: 05).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri yang perlu digali dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa.³⁵

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses pemanfaatan SDM melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan,

³⁵ Sedarmayanti, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), 11.

pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat.³⁶

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi/perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.³⁷

Sementara Henry Simamora menyampaikan bahwa, manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan atau kelompok karyawan, dan menurut A.F Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.³⁸

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Tugas manajemen SDM adalah memadukan atau mengintegrasikan tiga tuntutan, yaitu tujuan perusahaan, kebutuhan

³⁶ Nurdin batjo, dkk, *Sumber daya manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018), 1.

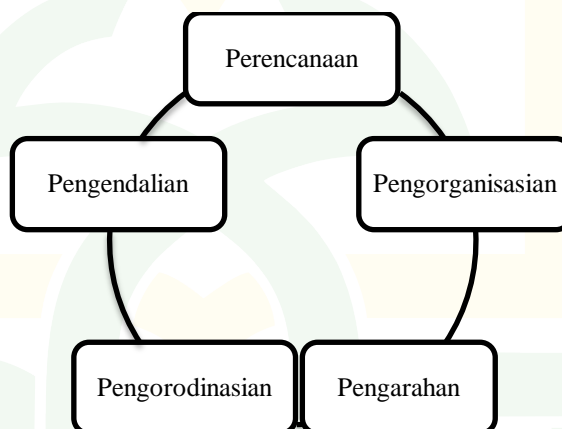
³⁷ Mamik, *Manajemen sumber daya manusia*, (Sidoarjo: Zifatama, 2016), 40.

³⁸ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sleman: CV Budi Utama, 2018), 12.

karyawan, dan tuntutan masyarakat umum. Sehingga perpaduan ini dapat memaksimalkan efektivitas, produktivitas, efisiensi dan kinerja perusahaan.³⁹

Secara konsep ekonomi, fungsi manajemen merupakan elemen dasar dalam aktivitas manajemen. Fungsi manajemen saling terkait dalam aktivitas manajemen, sebagaimana dapat digambarkan yaitu:⁴⁰

Gambar 2.1
Fungsi Manajemen yang saling terkait dalam aktivitas manajemen



Sumber: Dasar-dasar Manajemen (2012)

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (*Planning*), perencanaan meliputi perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- b) Pengorganisasian (*Organizing*), kegiatan merancang semua karyawan dengan menetapkan susunan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan integrasi dalam organisasi

³⁹ Nurdin batjo, dkk. *Sumber daya manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018), 3.

⁴⁰ Anik Widiastuti, dkk, *Ekonomi*, (Klaten: Cempaka Putih, 2013) ,221.

c) Pengarahan (*Directing*), kegiatan pemberian arahan atau bimbingan kepada semua karyawan agar bisa bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapai tujuan bersama.

d) Pengoordinasian (*Coordinating*), berhasil tidaknya fungsi pengoordinasian dipengaruhi syarat sebagai berikut:

1) Melakukan pembagian kerja secara jelas dalam suatu organisasi

2) Menjalinkan kerja sama yang sehat antarpersonel, baik formal maupun informal.

3) Menyediakan fasilitas kerja dan menciptakan komunikasi yang baik bagi semua pihak.

e) Pengawasan/pengendalian (*Controlling*), kegiatan mengontrol kinerja karyawan agar tetap berjalan sesuai dengan kebijakan dan aturan perusahaan.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan tenaga kerja (SDM), proses perekrutan, seleksi, penempatan, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan.

b) Pengembangan, proses peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan sikap karyawan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan pada perusahaan.

c) Kompensasi, pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan kepada pekerja atas keinerja yang diraih.

Implementasi dari fungsi manajemen SDM tidak hanya menghasilkan karyawan dengan produktivitas yang tinggi dalam mendukung pencapaian suasana yang kondusif antara karyawan, perusahaan serta masyarakat sekitar. Dimana kondusif ini akan meningkatkan potensi kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam perusahaan.⁴¹

Perancangan analisis jabatan, pengadaan karyawan, pengembangan karyawan serta pemeliharaan karyawan akan meningkatkan potensi karyawan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena jabatan yang ada telah dirancang sedemikian rupa, kemudian karyawan yang diterima telah menempu seleksi yang tepat sehingga karyawan yang diterima sebagai karyawan terbaik.

c. Proses manajemen sumber daya manusia

Proses sumber daya manusia (SDM) adalah keseluruhan proses yang berkaitan dengan usaha perusahaan yang menyangkut SDM dimulai dari perencanaan, pengadaan SDM yang mencakup rekrutmen, seleksi dan penempatan. Dilanjutkan proses pengembangan yang mencakup pelatihan dan pengembangan karir, proses pengintegrasian antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan serta pemeliharaan tenaga kerja yang mencakup program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan program kesejahteraan karyawan.⁴²

⁴¹ Ibid., 4.

⁴² Ibid., 5.

Secara umum proses manajemen sumber daya manusia dapat dibagi dalam enam fungsi, yaitu :

- 1) Pengadaan: Mencari dan mendapatkan SDM sesuai kebutuhan perusahaan yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan karyawan.
- 2) Pengembangan: Mengembangkan SDM sesuai kebutuhan perusahaan yang mencakup pelatihan dan pengembangan karir karyawan.
- 3) Pengkompensasian: Kompensasi SDM merupakan semua pembayaran dalam bentuk uang, benda atau komoditas yang diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan.
- 4) Pengintegrasian: Pengintegrasian atau memadukan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, upaya pengintegrasian ini diantaranya adalah hubungan antar manusia melalui komunikasi, motivasi, kepemimpinan, perjanjian kerja dan hubungan industrial melalui perundingan bersama.
- 5) Pemeliharaan: Memelihara SDM yang mencakup didalamnya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan program kesejahteraan karyawan.
- 6) Pemutusan hubungan kerja: Pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha.

d. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana telah disebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah meningkatkan kontribusi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang secara sosial dan etis dapat dipertanggungjawabkan. Ini bukanlah pekerjaan yang mudah sebab tujuannya tidak hanya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan semata tetapi lebih luas lagi yaitu menyangkut kepentingan masyarakat. Untuk mewujudkan ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi berbagai macam kendala dapat bersumber dari luar atau dalam perusahaan itu sendiri, yang disebut tantangan-tantangan MSDM. Tantangan-tantangan itu secara lebih spesifik dapat bersumber dari :⁴³

1) Tantangan Eksternal

Tantangan eksternal adalah keseluruhan keadaan atau perubahan-perubahan yang bersumber dari lingkungan eksternal, yang dapat menghambat usaha peningkatan fungsi SDM untuk mendukung dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

a) Keadaan dan perubahan teknologi

Sebagaimana kita ketahui, teknologi akan terus berubah, dalam arti akan ditemukan berbagai alat yang dapat menggantikan tenaga kerja manusia yang lebih baik, efektif, efisien dan lain-lain. Sebagaimana dapat kita ketahui pada saat ditemukan mesin uap

⁴³ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), 26.

hingga komputer dan robot yang dikendalikan oleh komputer dan kemudian teknologi komunikasi yang sangat canggih. Pada masa yang akan datang tentu saja akan ditemukan berbagai teknologi baru yang lebih efisien dan efektif untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan secara langsung mempengaruhi dunia kerja, semakin mengecilnya kebutuhan perusahaan-perusahaan terhadap tenaga kerja manusia karena telah digantikan oleh mesin-mesin canggih. Keahlian sumber daya manusia yang dibutuhkan juga akan berubah ke arah penguasaan teknologi, dalam hal bagaimana mengoperasikan dan memelihara berbagai teknologi canggih untuk proses produksi.

b) Keadaan dan perubahan ekonomi

Keadaan dan aktivitas ekonomi yang senantiasa mengalami perubahan dapat mempengaruhi aktivitas bisnis. Tingkat inflasi yang tinggi dapat mengakibatkan pemerintah menaikkan suku bunga. Hal ini akan mengakibatkan tingginya harga barang, dan akan berakibat pada permintaan yang menurun dan mempengaruhi aktivitas bisnis atau sebaliknya mempunyai dampak terhadap MSDM dalam penyediaan tenaga kerja. Ketika permintaan terhadap produk perusahaan meningkat, perusahaan akan merekrut cukup banyak tenaga kerja, tetapi bila terjadi perubahan drastis, misalnya terjadi penurunan permintaan yang mengakibatkan

aktifitas juga menurun, ini akan membuat kebutuhan tenaga kerja menurun.⁴⁴

c) Keadaan dan perubahan tenaga kerja

Keadaan tenaga kerja yang mempunyai aneka macam latar belakang budaya, nilai, usai, tingkat pendidikan dan kemampuan yang dibawa pegawai ke organisasi mempunyai dampak terhadap MSDM dalam upaya mengembangkan praktek-praktek dan kebijaksanaan sumber daya manusia yang tepat, sebab perbedaan-perbedaan ini mempunyai dampak terhadap motif-motif para pekerja dan faktor motivasi yang berbeda. Sebagian orang dapat termotivasi oleh gaji yang besar, sebagian lagi mungkin oleh isi pekerjaan yang menantang.

2) Tantangan Internal

Tantangan tersebut dapat bersumber dari elemen-elemen, yaitu :⁴⁵

a) Sistem informasi

Devisi informasi memerlukan informasi rinci. Kemampuan memperoleh informasi merupakan tantangan departemen SDM. Karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem informasi SDM dengan komputer agar dapat merekam, menyimpan dan menyiapkan informasi SDM sesuai kebutuhan.

⁴⁴ Ibid., 30.

⁴⁵ Sedarmayanti, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), 13.

b) Perbedaan individu karyawan dan sistem nilai

Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan memiliki perbedaan sikap, perasaan, pikiran, karakteristik. Kepribadian SDM yang berbeda harus diperhatikan manajemen khususnya departemen SDM agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan.

c) Produktivitas sumber daya manusia (SDM)

Dari sudut pandang manajemen SDM, produktivitas adalah ukuran tingkat kemampuan karyawan secara individu dalam menghargai hasil kerja dan partisipasinya dalam menghasilkan barang/jasa. Penghargaan dilihat dari kualitas dan kuantitas keluaran dapat memberi keuntungan perusahaan dan memuaskan konsumen atau masyarakat.⁴⁶

2. Upah

a. Pengertian Upah

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu cara untuk dapat mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur. Kesejahteraan pekerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu dengan menetapkan upah secara adil dan sesuai, jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan lain lain. Dalam kenyataannya, upah tidak dapat dilepaskan dari pengusaha. Pengusaha berhak untuk menerima jasa dari hasil karya para pekerja dan

⁴⁶ Ibid., 15.

di sisi lain, pekerja sebagai pihak yang bekerja pada pengusaha berhak menerima upah.⁴⁷

Upah atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Wage* merupakan kompensasi berupa uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran tersebut dapat dikalkulasikan sebagai jumlah tetap dari setiap pekerjaan yang diselesaikan dalam setiap jam, hari atau didasarkan kuantitas pekerjaan.⁴⁸ Sedangkan menurut Hasibuan, berpendapat bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Pembayaran upah kepada pekerja bisa dilakukan harian, mingguan atau bulanan⁴⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berdasarkan hubungan formal ini, bahwasannya sudah wajar kalau buruh harus mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.⁵⁰

⁴⁷ Dilli Malianawati Utami, *Pemberian Upah berdasarkan Nilai-nilai Pancasila*, (Semarang: 2021), 6.

⁴⁸ Senja, Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*, (Jakarta: Swadaya Grup, 2016), 8.

⁴⁹ Ari, Prastyo, *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014), 134.

⁵⁰ Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 107.

Upah atau dalam bahasa arab disebut *al-ujrah*, atau dapat diartikan sebagai pembalasan atas jasa yang diberikan atas manfaat suatu pekerjaan. Dalam perspektif ekonomi Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kelayakan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen dasar kerelaan melakukannya akad. Akad dalam transaksi kerja adalah perjanjian yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum diperkerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Sedangkan prinsip kelayakan bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran.⁵¹

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an :⁵²

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ زُءُوسٌ
 أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلُمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya” (QS. Al-Baqarah: 279).

⁵¹ Khoirul Wildan, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Jakarta: Arjasa Pratama, 2020), 7.

⁵² Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 11.

Ayat di atas memberikan penegasan dalam perjanjian upah kepada kedua pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.

b. Macam-macam Upah

Berikut macam-macam upah, antara lain :

1) Upah harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.⁵³

Cara menghitung upah harian tergantung pada jumlah kerja dalam seminggu yakni :

Bagi pekerja/buruh yang bekerja enam hari dalam satu minggu maka upah sehari adalah : Upah minimum dibagi 25 hari

Untuk 25 hari kerja dalam sebulan atau enam hari/minggu

Upah minimum Kab. Banyuwangi perbulan pada tahun 2018 adalah

Rp. 1.881.680,- dibulatkan menjadi Rp. 1.881.000,- maka upah sehari

adalah $\frac{\text{Rp. 1.881.000}}{25} = \text{Rp. 75.200.}$

⁵³ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atau Gaji & Pedoman Menghitung*, (ForumSahabat, 2008), 3.

2) Upah borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman. Pembayaran upah borongan hanya dilakukan untuk pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak.⁵⁴

3) Upah tetap

Upah tetap adalah upah yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya.

Pembayaran upah tetap hanya diperuntukkan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja tetap, atau yang biasanya disebut pekerja yang perjanjian kerjanya waktu tidak tertentu (PKWTT).

PKWTT merupakan pekerja tetap yang mempunyai hak-hak yang lebih besar. Hak pekerja tetap diatur dalam peraturan atau perjanjian kerja bersama dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada PKWTT, perusahaan dapat memberlakukan masa percobaan paling lama tiga bulan. Pada masa percobaan tersebut, hak-hak pekerja lebih sedikit dibandingkan

⁵⁴ Ibid., 5.

dengan hak pekerja tetap. Walaupun begitu, pengusaha dilarang membayar upah dibawah UMR.⁵⁵

4) Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.

c. Kebijakan Upah

Dalam penetapan upah pekerja selalu berhadapan dengan dua kepentingan yang saling bertentangan yaitu : *human oriented* dan *product oriented*. *Human oriented* (sisi pekerja) menginginkan kesejahteraan dalam bentuk upah tinggi atau upah memadai, sementara dari pihak pengusaha selalu menuntut produktivitas tinggi yaitu menghasikan produk sebanyak-banyaknya.⁵⁶

Beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai acuan dalam menetapkan upah yakni :

- 1) Mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- 2) Mempertimbangkan dua aspek yaitu : aspek teknis dan aspek ekonomis.

⁵⁵ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Visi Media, 2009), 12.

⁵⁶ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atau Gaji & Pedoman Menghitung*, (ForumSahabat, 2008), 7.

- 3) Dampaknya terhadap biaya operasional perusahaan secara keseluruhan seperti kaitannya dengan jamsostek, pesangon, pensiun, tunjangan hari raya, kerja lembur dll.

Dalam acuan penetapan upah harus mempertimbangkan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompensasi, diharapkan pengusaha berlaku adil, obyektif dan mempertimbangkan pula agar *take home pay* pekerja tidak jatuh ke level rendah agar kebutuhan dasar pekerja dapat terpenuhi.

Teknik untuk menyusun struktur dan skala upah setiap perusahaan berbeda-beda yaitu karena tergantung pada kemampuan keuangan setiap perusahaan juga cara pandang dan misi setiap pengusaha dalam mengelola perusahaan. Ada yang mempertimbangkan hanya dari aspek teknis dan yuridis semata tetapi ada juga sebagian pengusaha yang lebih mengedapankan sisi manusiawinya. Tetapi seperti apapun bentuknya, penetapan upah tersebut minimal acuannya adalah sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Penetapan upah tersebut antara lain :

a) Jamsostek

Jamsostek adalah hak dasar pekerja yang wajib mereka terima dalam rangka mewujudkan rasa adil, sejahtera, makmur maupun pemerataan. Program jamsostek merupakan bentuk perlindungan pemerintah bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai

pengganti dari penghasilan yang hilang atau kurang yang dialami oleh pekerja.⁵⁷

Sesuai dengan UU nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, program Jamsostek meliputi jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

Hubungan antara penetapan upah dengan program jaminan sosial tenaga kerja adalah terletak pada perspektif pengusaha tentang upah yang melihatnya sebagai *cost*. Kalau dipandang sebagai biaya maka berlaku prinsip ekonomi yaitu mengeluarkan biaya sedikit tetapi memperoleh keuntungan besar. Padahal mengikuti program jamsostek merupakan hak bagi karyawan.

Keterkaitannya adalah semakin tinggi upah karyawan maka besar pula iuran yang dibayarkan pengusaha. Sesuai ketentuan UU No. 3 tahun 1992 besarnya premi yang dibayarkan ke PT. Jamsostek dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Program Jamsostek dan Iuran Jamsostek
(UU No. 3/ 1992)

No.	Program	Iuran	Beban	Hak
1	JKK	(0,24 – 17,74 %)	Pemberi kerja	Pekerja
2	JKM	0,3 %	Pemberi kerja	Pekerja
3	JHT	5,7 %	Pemberi kerja	Pekerja
4	JPK	Lajang 3 % Kelarga 6 %	Pemberi kerja	Pekerja

Sumber: ForumSahabat (2008)

⁵⁷ Ibid., 8.

Selain program Jamsostek, pengusaha juga wajib menyediakan fasilitas untuk kesejahteraan yang sesuai kebutuhan pekerja/buruh, misalnya penyediaan perumahan/kemudahan kredit perumahan, cafeteria, atau mini market. Selain itu untuk lebih meningkatkan kesejahteraan pekerja, perusahaan dapat membentuk koperasi pekerja dan usaha-usaha produktif lainnya.

b) Pesangon

Uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Jumlah uang yang diberikan sebagai uang pesangon tergantung pada jenis PHK UUKK 13 tahun 2003 pasal 24 mengamanatkan kepada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok paling sedikit 75 % dari total upah pokok ditambah tunjangan tetap.⁵⁸

c) Pensiun

Seorang pekerja dikatakan pensiun apabila berhenti bekerja karena sudah mencapai usia tertentu yakni apakah karena usia kelahiran tertentu atau mencapai usia masa kerja tertentu yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja.⁵⁹

Dalam undang-undang tidak disebutkan mengenai kriteria pensiun. Tetapi faktanya setiap perusahaan memberlakukan pensiun bagi karyawannya berdasarkan usia kelahiran, usia masa kerja dan

⁵⁸ Ibid., 15.

⁵⁹ Ibid., 16.

pensiun dini. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek mengatakan seorang dikatakan pensiun apabila sudah mencapai usia 55 tahun. Seorang pekerja juga memasuki masa pensiun karena usia masa kerja mencapai 25 tahun secara terus menerus di Perusahaan tersebut walaupun usia kelahirannya belum mencapai usia 55 tahun.

Seperti apapun kriteria pensiun, hak untuk mendapatkan pesangon tetap mengikuti ketentuan undang-undang yaitu dua kali pasal 156 ayat 2, satu kali ayat 3 dan satu kali pasal 156 ayat 4. Ketentuan ini berlaku bagi pekerja yang tidak ikut dalam program pensiun. Sedangkan bagi pekerja yang ikut dalam program pensiun maka haknya diterima mengikuti mekanisme asuransi.

d) Tunjangan hari raya (THR)

Dasar hukum penetapan THR adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No Per. 104/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di Perusahaan.⁶⁰

THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. Hari Raya Keagamaan yang dimaksud adalah :

- 1) Hari raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam
- 2) Hari raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen
- 3) Hari raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu

⁶⁰ Ibid., 18.

4) Hari raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha

Kewajiban pengusaha untuk memberikan tunjangan hari raya kepada setiap pekerja/buruh merupakan wujud usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan untuk menciptakan ketenangan dalam usahanya.

d. Sistem Pemberian Upah

Upah merupakan kompensasi (balas jasa) yang diberikan kepada pekerja karena telah memberikan tenaganya kepada perusahaan. Pembayaran upah bisa dilakukan harian, mingguan atau bulanan. Sistem tersebut, dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam, yaitu:⁶¹

1) Sistem upah menurut waktu

Upah menurut waktu adalah upah yang jumlahnya dihitung berdasarkan lamanya bekerja. Dalam hal ini perhitungan waktu bisa jam, hari atau bulan. Upah per jam (guru swasta, dosen swasta), harian (buruh pabrik, tukang kayu), mingguan (buruh, tukang batu), bulanan (PNS, karyawan tetap). Kebaikan cara ini adalah pekerja dapat menghitung besar upah yang diterima sedangkan keburukannya adalah kurang mendorong pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja. Contoh: seorang kuli bangunan bekerja selama satu minggu. Jika satu hari dihitung Rp 40.000,00 maka upah yang akan diterima sebesar Rp 40.000,00 x 7 hari = Rp 280.000,00.

⁶¹ Zaeni Asyhaedie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Toeri dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2019), 86.

2) Sistem upah menurut hasil atau upah satuan

Menurut cara ini, besar upah yang diterima pekerja ditentukan oleh banyaknya hasil produksi yang dicapai dalam waktu tertentu. Kebaikan cara ini adalah pekerja akan berusaha bekerja segiat-giatnya mengejar penghasilan yang besar sehingga perusahaan produktif, sedangkan keburukannya adalah hasil pekerjaan kurang baik dan kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan bekerja. Contoh: seorang pemetik daun teh dalam satu hari berhasil memetik daun teh sebanyak 20 kg, jika per kilogram dibayar Rp 3.500,00 maka pemetik daun teh tersebut akan menerima upah sebesar $20 \text{ kg} \times \text{Rp } 3.500,00 = \text{Rp } 70.000,00$.⁶²

3) Sistem upah borongan

Pembayaran upah ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan pekerjaan pada saat pekerjaan belum dimulai. Perhitungan upah borongan sering digunakan untuk pekerjaan yang sulit dihitung dengan satuan, seperti membangun rumah atau jalan raya. Misalnya, untuk membuat rumah ukuran 30 m x 10 m disepakati diborongan dengan upah Rp. 30.000.000,- sampai rumah tersebut selesai. Pembuatan rumah selain diborongan bisa juga dibayar dengan sistem upah menurut waktu, misalnya harian, dengan tujuan agar pekerja lebih bagus dan hati-hati dalam membuat

⁶² Ibid., 10.

rumah. Dengan demikian, umumnya jumlah upah harian yang dibayarkan lebih mahal dibanding dengan upah borongan.

4) Sistem upah premi

Pemberian upah dengan mengombinasikan sistem upah prestasi yang ditambah dengan premi tertentu. Misalnya bila pekerja mampu menyelesaikan 50 boneka dalam 1 jam akan dibayar Rp. 25.000,- dan kelebihan dari 50 boneka akan diberi premi missal Rp. 300,- per boneka. Apabila seorang pekerja mampu membuat seorang 70 boneka dia akan menerima Rp. 25.000, + (Rp. 300,- x 20) = Rp. 31.000,-.⁶³

5) Sistem upah skala berubah

Sistem upah skala berubah merupakan sistem upah yang diberikan dengan jumlahnya berubah-ubah, tergantung sesuai dengan skala hasil pendapatan perusahaan. Hasil pendapatan perusahaan tersebut akan menentukan jumlah upah yang diberikan kepada karyawan, jika pendapatan perusahaan tinggi, maka jumlah upah yang diberikan bertambah. Demikian pula sebaliknya.⁶⁴

Di Indonesia pengusaha bisa memilih sistem upah yang sesuai untuk jenis perusahaannya. Akan tetapi, pemerintah memiliki kewajiban menetapkan berapa besarnya upah minimum yang harus diterima pekerja agar bisa hidup layak. Berdasarkan peraturan pemerintah No. 25 tahun 2000 mengenai kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi

⁶³ Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*, (Jakarta: Swadaya Grup, 2016), 43.

⁶⁴ *Ibid.*, 44.

sebagai daerah otonom maka pemberlakuan UMR (Upah Minimum Regional) diubah menjadi UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten). Dalam hal ini, pemerintah kota/kabupaten tidak boleh menetapkan UMK di daerahnya yang jumlahnya di bawah UMP yang sudah ditetapkan oleh provinsi. Dalam peraturan pemerintah tersebut dinyatakan pula antara lain :

- a) UMP atau UMK hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Itu berarti bagi pekerja yang masa kerjanya lebih dari satu tahun berhak memperoleh upah di atas UMP atau UMK.
- b) Bagi pengusaha yang telah memberikan upah di atas UMP atau UMK dilarang menurunkan upahnya.

Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan peraturan pemerintah No. 5 tahun 2003 yang mengatur pajak penghasilan bagi pekerja. Menurut peraturan ini, bagi para pekerja yang menerima upah yang jumlahnya kurang atau sama dengan UMP/UMK, maka pemerintah wajib menanggung atau membayar pajak penghasilan para buruh tersebut.

Peraturan ini dikeluarkan dengan maksud untuk mengurangi beban pajak para pekerja yang upahnya kurang atau sama dengan UMK/UMP.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan atau organisasi yang sehat dan efisien pasti mengharapkan produktivitas kerja karyawannya semakin meningkat.

Karyawan atau tenaga kerja adalah penentu tercapainya tujuan organisasi. Semakin produktif tenaga kerja maka akan semakin produktif organisasi demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu berbagai program dan kegiatan dilakukan perusahaan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat dari hari ke hari seperti melakukan pendidikan dan pelatihan, menciptakan iklim organisasi yang sehat, menerapkan *rewards and punishment* dan sebagainya.⁶⁵

Secara umum produktivitas sendiri memiliki arti kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu. Sementara itu, dari segi psikologi, produktivitas merupakan tingkah laku keluaran atau *output* dari proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.⁶⁶

Produktivitas kerja di pandang sebagai konsep filosofis merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana kehidupan besok harus lebih baik dari mutu kehidupan hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan.⁶⁷

Pengertian produktivitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan), biaya, tenaga kerja, energi, alat dan

⁶⁵ Sisca, dkk, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 57.

⁶⁶ Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*, (Jakarta: Swadaya Grup, 2016), 16.

⁶⁷ Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir, 2017), 141.

teknologi. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut L. Greenberg, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Jadi, secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.⁶⁸

Sementara itu, produktivitas kerja merupakan sejumlah barang dan jasa yang dihasilkan atau diproduksi oleh pekerja dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).⁶⁹

Pentingnya produktivitas dalam Islam juga dapat dibuktikan melalui konsepsi *ihya'ul muwa'at* yang artinya adalah menghidupkan lahan-lahan yang sudah mati. Lahan-lahan mati yang dimaksud adalah lahan-lahan produktif yang dimiliki seseorang tetapi dibiarkan terbengkalai tanpa dimanfaatkan.⁷⁰

Konsep produktivitas dalam Islam pada dasarnya sedikit berbeda dengan konsep produktivitas dalam ilmu ekonomi konvensional. Konsep produktivitas menurut ilmu ekonomi konvensional hanya mengarah pada

⁶⁸ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 12.

⁶⁹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), 198.

⁷⁰ Girindra M. Paksi, dkk, *Wakaf bergerak: teori praktik dan asia*, (Malang: penerbit Peneleh, 2020), 58.

aspek material dalam kehidupan duniawi saja yang berbasis pada pemahaman materialis. Padahal dalam Islam selain kehidupan duniawi juga dipercaya akan adanya kehidupan akhirat, maka seharusnya konsep produktivitas juga mengarah kepada keduanya, yaitu urusan hidup dan mati manusia.⁷¹

Sebagaimana tercantum dalam firman Allah SWT :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Artinya : “Katakanlah : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku dan matiku hanyalah untuk Allah, tuhan semesta alam”(QS. Al-An’am: 162).⁷²

Menemukan tujuan dan makna dalam kehidupan kita memberikan dampak yang sangat besar bagi produktivitas. Pendorong produktivitas masyarakat konsumerisme saat ini, tujuan seringkali tidak jelas atau paling tidak menjadi tuntutan yang tidak layak. Jika melihat makna produktivitas dalam ekonomi Islam, akan ditemui bahwa konsep produktivitas dapat dikaitkan dengan kelancaran distribusi harta.⁷³

b. Indikator produktivitas kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertentu yang harus menjadi perhatian setiap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Sebagaimana indikator produktivitas kerja yang diajukan oleh Simamora, bahwa beberapa produktivitas kerja karyawan yaitu : kuantitas kerja, kualitas

⁷¹ Ibid, 56.

⁷² Al-Qur’an Surat Al-An’am Ayat 162.

⁷³ Mohammad Faris, *Muslim Produktif*, (Jakarta: PT Gramedia, 2016), 11.

kerja, dan ketepatan waktu. Dari uraian tentang indikator produktivitas kerja pegawai antara lain sebagai berikut:⁷⁴

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satu periode tertentu. Wilson dan Heyyel menyatakan kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Simamora mendefinisikan kuantitas kerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai berdasarkan jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan salah satu indikator produktivitas kerja, semakin banyak jumlah atau kuantitas kerja yang dapat dihasilkan seorang pegawai maka akan semakin produktif. Kuantitas kerja haruslah diiringi dengan kualitas kerja.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan. Mutu dalam hal ini bukan saja bersifat fisik atau barang, akan tetapi juga non fisik seperti jasa. Flippo menyatakan kualitas

⁷⁴ Sisca, dkk, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 58.

kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik berdaya guna. Dengan demikian menurut Flippo, mutu berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi. Mutu sesungguhnya berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa.⁷⁵

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian pencapaian target kerja pegawai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu juga dapat diartikan dengan tingkat pencapaian pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Chariri dan Ghozali mendefinisikan tepat waktu sebagai suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atau kemampuan untuk mengambil keputusan. Sesungguhnya, ketepatan waktu berkaitan dengan disiplin. Ketepatan waktu juga mengandung arti disiplin seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin disiplin pegawai maka akan semakin memiliki ketepatan waktu demikian pula sebaliknya. Ketepatan waktu menjadi salah satu indikator produktivitas kerja, semakin tepat waktu pekerjaan pegawai, maka akan semakin produktif kerjanya dan sebaliknya, semakin tidak tepat

⁷⁵ Ibid., 62.

waktu dan selalu mengulur waktu, maka akan semakin tidak produktif. Oleh karena itu setiap perusahaan harus menetapkan waktu yang tepat agar dapat dimanfaatkan pegawai sebagai pedoman untuk menyelesaikan pekerjaannya agar selalu tepat waktu dan produktivitas kerja tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

c. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Faktor yang mempengaruhi antara lain :⁷⁶

1) Motivasi kerja

Motivasi kerja sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.⁷⁷

Menurut Hasibuan, Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat

⁷⁶ Sindu Muliando, dkk, *Supervisi diperkaya Perspektif Syariah Menuju Supervisi yang Professional, Beretos kerja tinggi, dan Amanah*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2006), 188.

⁷⁷ Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 70.

diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mendukung mencapai hasil yang optimal”.⁷⁸

2) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena adanya suatu keyakinan bahwa dengan aturan-aturan tersebut tujuan pekerjaan akan dapat dicapai. Karyawan dengan disiplin tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi, sebaliknya jika tidak disiplin akan terjadi banyak pelanggaran sehingga akan menyebabkan rendahnya produktivitas.

3) Etika Kerja

Etika Kerja adalah nilai-nilai atau norma kerja yang diterima sebagai pedoman atau pola tingkah laku tenaga kerja. Karyawan yang memenuhi etika kerja akan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

4) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi organisasi khususnya untuk jangka panjang. Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan

⁷⁸ Abdurrozzaq Hasibuan, *Etika Profesionalisme kerja*, (Medan: UISU Press, 2017), 138.

pegawai dalam melakukan pekerjaannya serta meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu organisasi yang maju selalu mengalokasikan dananya untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Selain itu, untuk menghadapi perubahan yang selalu muncul baik di bidang produksi, metode, lingkungan organisasi serta peraturan-peraturan baru yang menghendaki adanya pendidikan dan pelatihan.⁷⁹

Tingkat penghasilan karyawan yang tinggi secara langsung dan tidak langsung juga dapat meningkatkan produktivitas. Dengan penghasilan yang tinggi, karyawan dapat memenuhi kebutuhan akan gizi makanan, menjaga kesehatan tubuh, dan membuat tahan lama dalam bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas.

5) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang baik dapat menggairahkan kerja karyawan dan ingin meningkatkan produktivitas. Lingkungan dan iklim kerja perlu dibangun karena hal ini juga berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja.⁸⁰

⁷⁹ Sisca, Erbin Chandra, dkk, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 69.

⁸⁰ Sindu Muliando, dkk, *Supervisi diperkaya Perspektif Syariah Menuju Supervisi yang Professional, Beretos kerja tinggi, dan Amanah*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2006), 188.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian dibutuhkan metode penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti agar peneliti lebih mudah mencari informasi. Selain itu, metode penelitian juga dapat mendukung peneliti dalam menyusun tulisan hasil penelitian.

Metode yang akan digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif. Penelitian dengan metode pendekatan kualitatif merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk memahami masalah-masalah manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari para sumber informasi, serta dilakukan dalam latar yang alamiah.⁸¹

Jenis penelitian yang digunakan juga termasuk penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Penelitian ini memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual dan peneliti berusaha mengambil peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya, kemudian menggambarkan sebagaimana adanya, sehingga pemanfaatan temuan penelitian ini berlaku pada saat itu pula yang belum tentu relevan.⁸²

⁸¹ Warul Walidin, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Grounded Theory*, (Aceh: FTK UIN Ar-Rainy Press, 2015,) 75.

⁸² Tjutju Soendari, *Metode Penelitian Deskriptif*, (Bandung: UPI Stuss, 2012), 17.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks, dan sebagainya) dan unit analisis.⁸³

Penelitian ini akan dilakukan di PT Glen Nevis yang bertempat di Desa Kebunrejo Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi. Pemilihan lokasi tersebut dikarenakan :

- a. Termasuk salah satu perusahaan perkebunan yang sudah berdiri sejak lama, yaitu tahun 1911 atau pada masa kolonial Inggris.
- b. Pemasaran hasil produksi mencapai pasaran internasional.
- c. Menggunakan jasa tenaga kerja tetap dan lepas (tidak tetap).
- d. Menggunakan lahan perkebunan yang luas dengan hasil komoditas kopi dan karet.

C. Subjek Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini pencarian dan pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive*. *Purposive* adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.⁸⁴

⁸³ Tim Penulisan, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 46.

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 218-219.

Adapun informan yang dipandang paling mengetahui terhadap masalah yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepala sub bagian pabrik/teknik PT Glen Nevis Banyuwangi
 - a) Bapak Suhendar, SE.
- 2) Mandor PT Glen Nevis Banyuwangi
 - a. Bapak Dulal.
- 3) Buruh/pekerja PT Glen Nevis Banyuwangi
 - a) Bapak Fiki, sebagai pekerja tetap.
 - b) Bapak Habibi, sebagai pekerja tetap.
 - c) Bapak Dian, sebagai pekerja lepas.
 - d) Bapak Rofik, sebagai pekerja lepas.
 - e) Bapak Hasan, sebagai pekerja lepas.

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan pemusatan perhatian pada suatu objek dengan memaksimalkan penggunaan indera mata, dan dibantu oleh indera lainnya. Observasi juga disebut sebagai kemampuan seseorang menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indera mata serta dibantu dengan panca indera lainnya.⁸⁵

Melalui observasi peneliti akan melihat secara seksama gejala-gejala sosial yang terjadi sehingga peneliti bisa mendapatkan informasi yang valid sesuai keadaan di lapangan.

⁸⁵ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 142.

Untuk melakukan observasi, peneliti ikut andil dalam kegiatan buruh/pekerja perkebunan di PT Glen Nevis Banyuwangi. Hal ini dilakukan guna mendapat informasi dan data bagaimana pekerjaan dalam perkebunan kopi dan karet di PT Glen Nevis Banyuwangi.

Teknik observasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Profil PT Glen Nevis Banyuwangi.
- 2) Situasi dan kondisi PT Glen Nevis Banyuwangi.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan narasumber atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Walaupun wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk Tanya jawab dengan tatap muka, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian.⁸⁶ Wawancara yang akan dilakukan peneliti yaitu mewawancarai ketua pabrik perusahaan, mandor, dan buruh secara langsung.

Teknik wawancara yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

⁸⁶ Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 170.

- 1) Mengenai sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi.
- 2) Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan mencari data dalam bentuk dokumen seperti surat, catatan, foto, jurnal, dan karya dokumen lainnya. Dokumen-dokumen tersebut merupakan arsip dari peristiwa-peristiwa yang telah terjadi sebelumnya.⁸⁷

Dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti adalah berupa foto, teks video, atau informasi lainnya dari kegiatan wawancara baik kepada buruh, pihak pimpinan dan pegawai PT, serta buku-buku, jurnal dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik dokumentasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Sejarah PT Glen Nevis Banyuwangi.
- 2) Visi misi PT Glen Nevis Banyuwangi.
- 3) Struktur organisasi PT Glen Nevis Banyuwangi.
- 4) Dokumen atau data-data PT Glen Nevis Banyuwangi.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kualitatif. Miles and Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis

⁸⁷ Jalaluddin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), 240.

data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.. Berikut merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam menganalisis data:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu, perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya jika diperlukan.⁸⁸

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasanya dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Miles dan Huberman menjelaskan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif singkat. Dengan menyajikan data, maka akan dapat memudahkan untuk memahami apa yang telah terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), 485-492.

c. Kesimpulan (*Verification*)

Langka ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

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

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek sebelumnya masih belum jelas menjadi lebih jelas, dapat berupa hubungan klausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

F. Teknik Keabsahan Data

Untuk melaksanakan teknik keabsahan data, diperlukan pemeriksaan yang didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah kredibilitas data yang dikumpulkan telah valid atau

kredibel. Pada penelitian ini keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber.

Menurut Lexy J. Moleong, triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data yaitu dilakukan dengan cara membandingkan data hasil pengamatan, wawancara dan dokumentasi dari berbagai sumber. Hal itu juga dapat dicapai dengan jalan:⁸⁹

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan-tahapan penelitian merupakan langkah-langkah yang harus dijalankan secara sistematis oleh peneliti. Tahap-tahap penelitian ini sangat penting diikuti oleh peneliti untuk menjamin adanya kesinambungan pemikiran yang nantinya bermuara pada hasil penelitian.⁹⁰ Tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam proses penelitian adalah sebagai berikut :

⁸⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 331.

⁹⁰ Jozef Richard Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010), 18.

a. Tahap Pra Lapangan

- 1) Menyusun rencana penelitian.
- 2) Memilih lapangan penelitian.
- 3) Mengurus perizinan.
- 4) Menjajaki dan menilai lapangan.
- 5) Memilih dan memanfaatkan informan.
- 6) Menyiapkan perlengkapan penelitian.

b. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti mulai melakukan kunjungan langsung ke lokasi penelitian dan juga mendatangi informan yang sudah ditentukan sebelumnya.

c. Tahap Penyusunan Laporan

Tahap ini merupakan tahap akhir dari proses penelitian. Pada tahap inilah, peneliti mulai menyusun laporan secara tertulis hingga berlanjut pada penetapan hasil penelitian.

IAIN JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran umum daerah Penelitian

a) Sejarah Kabupaten Banyuwangi

Berdasarkan data sejarah nama Banyuwangi tidak dapat terlepas dengan kerajaan Blambangan. Sejak jaman pangeran Tawang Alun dan pangeran Danuningrat, bahkan juga sampai ketika Blambangan berada di bawah perlindungan Bali, *Vereenigde Oost-Indische Compagnie* (VOC) belum pernah tertarik untuk memasuki dan mengelola Blambangan. Namun, setelah Inggris menjalin hubungan dagang dengan Blambangan dan mendirikan kantor dagangnya, maka *Vereenigde Oost-Indische Compagnie* (VOC) langsung bergerak untuk segera merebut Banyuwangi dan mengamankan seluruh Blambangan.⁹¹

Dengan demikian jelas, bahwa lahirnya sebuah tempat yang kemudian menjadi terkenal dengan nama Banyuwangi, telah menjadi kasus beli terjadinya peperangan dahsyat, yaitu Perang Puputan Bayu. Jika Inggris tidak bercokol di Banyuwangi pada tahun 1766, mungkin *Vereenigde Oost-Indische Compagnie* (VOC) tidak akan buru-buru melakukan ekspansi ke Blambangan pada tahun 1767. Sedangkan Perang Puputan Bayu merupakan bagian dari proses lahirnya Banyuwangi,

⁹¹ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Banyuwangi>, [Banyuwangi](#), (15 Februari 2021).

karena itu penetapan tanggal 18 Desember 1771 sebagai hari jadi Banyuwangi sesungguhnya sangat rasional.⁹²

b) Visi dan Misi Kabupaten Banyuwangi

Terwujudnya masyarakat Banyuwangi yang sejahtera, aman, berbudaya, berkeadilan dan berlandaskan nilai-nilai ketuhanan dalam rangka terwujudnya masyarakat Banyuwangi yang mandiri, sejahtera dan berakhlak mulia melalui peningkatan perekonomian dan kualitas sumber daya manusia. Untuk mewujudkan visi tersebut, pemerintah Kabupaten Banyuwangi memiliki misi tersebut:⁹³

1. Mewujudkan pemerintah yang efektif, bersih dan demokratis melalui penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, aspiratif, partisipatif dan transparan.
2. Meningkatkan kebersamaan dan kerjasama antara pemerintah, pelaku usaha dan kelompok-kelompok masyarakat untuk mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat.
3. Membangun kemandirian ekonomi dan kesejahteraan masyarakat dengan mengoptimalkan sumber daya daerah yang berpijak pada pemberdayaan masyarakat berkelanjutan dan aspek kelestarian lingkungan.
4. Meningkatkan sumber-sumber pendanaan dan ketepatan alokasi investasi pembangunan melalui penciptaan iklim yang kondusif untuk pengembangan usaha dan penciptaan lapangan kerja.

⁹² Ibid.

⁹³ https://Banyuwangikab.Go.Id/Media/Perencanaan_Anggaran/Pdf/BabII_Gambaran_Umum_Ko ndisi_Daerah.Pdf, (25 januari 2021).

5. Meningkatkan kecerdasan dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang beriman dan bertaqwa atas kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa.
6. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang kesehatan, dan sosial dasar lainnya dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kearifan lokal.
7. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana publik dengan memperhatikan kelestarian lingkungan.
8. Mendorong terciptanya ketentraman dan ketertiban dalam kehidupan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat melalui pembuatan peraturan daerah, penegakan peraturan dan pelaksanaan hukum yang berkeadilan.

c) Letak geografis Kabupaten Banyuwangi

Kabupaten Banyuwangi adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Ibu kotanya adalah Banyuwangi. Kabupaten ini terletak di ujung paling timur Pulau Jawa, dikawasan tapal kuda. Kabupaten Banyuwangi merupakan Kabupaten terluas di Jawa Timur sekaligus menjadi yang terluas di Pulau Jawa dengan luas wilayahnya yang mencapai 5.782.50 km, atau lebih luas dari Pulau Bali (5.636,66 km). Area kawasan hutan mencapai 183.396,34 ha atau sekitar 31,72%, persawahan sekitar 66.152 ha atau 11,44%, perkebunan dengan luas sekitar 82.143,63 ha atau 14,21%, pemukiman dengan luas sekitar 127.454,22 ha atau 22,04%, sisanya dipergunakan untuk jalan, ladang dan lain-lainnya. Di pesisir Kabupaten Banyuwangi, terdapat pelabuhan

Ketapang, yang merupakan perhubungan utama antara Pulau Jawa dengan Pulau Bali.⁹⁴

Kabupaten Banyuwangi terletak pada 7 derajat 43' – 8 derajat 46' Lintang Selatan dan 113 derajat 53' – 114 derajat 38' Bujur Timur dengan batas-batas sebagai berikut:⁹⁵

1. Sebelah utara adalah Kabupaten Situbondo.
2. Sebelah timur adalah Selat Bali.
3. Sebelah selatan adalah Samudra Indonesia.
4. Sebelah barat perbatasan dengan Kabupaten Jember dan Bondowoso.

Kabupaten Banyuwangi terdiri atas 24 Kecamatan yang dibagi lagi atas sejumlah Desa dan Kelurahan. Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi terdiri dari Kalibaru, Pesanggaran, Siliragung, Bangorejo, Purwoharjo, Tegaldlimo, Muncar, Cluring, Gambiran, Tegalsari, Glenmore, Genteng, Srono, Rogojampi, Kabat, Singojuruh, Sempu, Songgon, Glagah, Licin, Banyuwangi, Giri, Kalipuron dan Wongsorejo.⁹⁶

2. Gambaran umum PT. Glen Nevis
 - a. Sejarah PT. Glen Nevis

Perkebunan Glen Nevis pada mulanya disahkan oleh perusahaan Inggris yaitu Ros Taylor Lid. Perusahaan itu membuka hutan menjadi areal baru pada tahun 1911 dengan hasil komoditi yang disahkan adalah tanaman kopi dan karet. Perusahaan ini dikelola secara langsung oleh

⁹⁴ <https://fliphtml5.com/login.php>. (16 Februari 2021).

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Ibid.

salah seorang asal Inggris dan akhirnya membentuk perusahaan milik swasta yang berpusat di Inggris.⁹⁷

Pada tahun 1995, perusahaan perkebunan tersebut dibeli dan dikelola oleh perusahaan milik swasta yang bernama PT. Glen Nevis Gunung Terong. Komoditi yang dihasilkan adalah tanaman kopi dan karet, sedangkan tanaman cengkeh dan yang lainnya ditanam di sela-sela tanaman kopi. Pengelolaan perkebunan tersebut akhirnya dimandatkan kepada Administratur yang berada di Kalibaru.⁹⁸

b. Letak Geografis PT. Glen Nevis

PT. Glen Nevis Gunung Terong terletak di 62 km ke arah Barat Daya kota Banyuwangi, yaitu tepatnya di desa Kebunrejo Kalibaru Kulon, Kecamatan Kalibaru, Kabupaten Banyuwangi, Propinsi Jawa Timur.⁹⁹

Luas areal perkebunan PT Glen Nevis yaitu 857,52 ha, dengan perbatasan sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan dukuh Terongan Tengah desa Kalibaru Kulon.
- b. Sebelah Barat berbatasan dengan Perkebunan Sumber Wuni (PT. Lonsum-Lenden Sumatra Estate).
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan hutan milik Perhutani.
- d. Sebelah Selatan berbatasan dengan Perkebunan Watu Lempit (PTP XXVI).

⁹⁷ Suhendar, Dokumentasi, 21 April 2021.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Ibid.

PT. Glen Nevis Gunung Terong dibagi menjadi empat afdeling, yaitu diantaranya : Afdeling utama (pabrik), Afdeling Besaran, Afdeling Wonosari dan Afdeling Kongsu Talang.¹⁰⁰

Ketinggian tempat perkebunan ini, yaitu :

- 1) Terendah 428 m di atas permukaan laut.
- 2) Tertinggi 650 m di atas permukaan laut.

Secara terperinci, luas perkebunan PT Glen Nevis terdiri atas :

Tabel 4.1
Luas Lahan Perkebunan PT Glen Nevis

Jenis Area	Luas
Tanaman karet	359,29 ha
Tanaman kopi	344,74 ha
Tanaman cengkeh	19,04 ha
Bendengan kopi dan karet	1,77 ha
Lapangan dan rawa-rawa	8,29 ha
Jalan dan sungai	5,58 ha
Emplasemen dan pabrik	16,23 ha
Hutan cadangan	66,58 ha
Total luas lahan : 887,52 ha	

Sumber: Data diolah dari Kasubag/Lapangan Tahun 2021

c. Visi dan Misi PT. Glen Nevis

1) Visi Perusahaan¹⁰¹

Menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang dan berkesinambungan.

¹⁰⁰ Dulal, Dokumentasi, 22 April 2021

¹⁰¹ Suhendar, Dokumentasi, 21 April 2021.

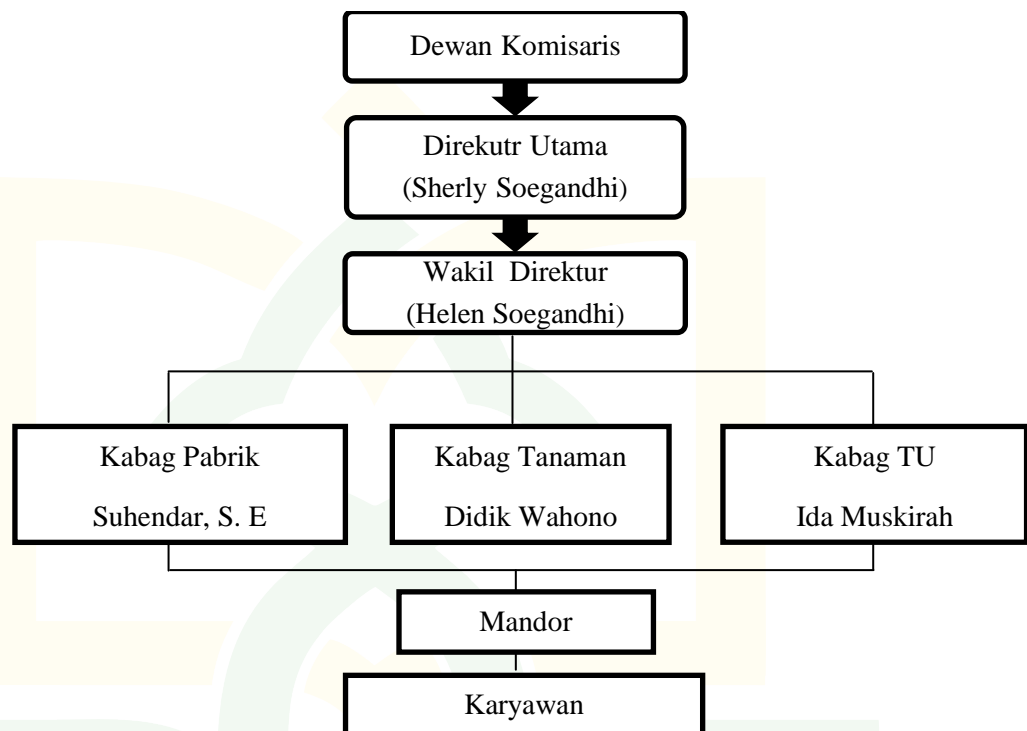
2) Misi Perusahaan¹⁰²

- a) Melaksanakan reformasi dan peluang bisnis, strategi, struktur dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
- b) Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*Competitive advantage*) melalui kreatifitas inivasi serta peningkatan produktivitas dan efiseiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi (*High Quality*).
- c) Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang, untuk meningkatkan nilai bagi *shareolders* dan *shakeholders* lainnya.
- d) Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (*Community development*).

¹⁰² Ibid.

d. Struktur Organisasi PT. Glen Nevis

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Glen Nevis Gunung Terong



Sumber: Dokumentasi, April 2021

e. Data jumlah karyawan PT. Glen Nevis

Buruh/pekerja yang terdapat di PT. Glen Nevis dibagi menjadi tiga golongan, yaitu : pekerja/buruh tetap, pekerja lepas dan pekerja borongan.

Berikut jumlah buruh/pekerja PT. Glen Nevis :¹⁰³

- 1) Pekerja tetap, 200 orang.
- 2) Pekerja lepas, tergantung kebutuhan lapangan.
- 3) Pekerja borongan, tergantung presentase produksinya.

¹⁰³ Suhendar, Dokumentasi, 21 April 2021.

Tabel 4.2
Data Informan Ketua pabrik, Mandor dan Pekerja PT. Glen Nevis

No.	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Umur
1.	Suhendar	Kabag pabrik	Laki-laki	50 th
2.	Dulal	Mandor PT	Laki-laki	38 th
3.	Fiki	Pekerja tetap	Laki-laki	45 th
4.	Habibi	Pekerja tetap	Laki-laki	49 th
5.	Dian	Pekerja lepas	Laki-laki	41 th
6.	Rofik	Pekerja lepas	Laki-laki	45 th
7.	Hasan	Pekerja lepas	Laki-laki	58 th

Sumber: Data diolah dari pekerja/Lapangan Tahun 2021

B. Penyajian Data dan Analisis

1. Analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi

Pemberian upah merupakan salah satu hal penting yang harus dipahami oleh perusahaan, karena program-program pengupahan merupakan cerminan upaya bagaimana perusahaan tersebut dalam mempertahankan sumber daya manusianya. Perusahaan dapat mempertahankan karyawan terbaiknya sekaligus menarik karyawan yang berpotensi melalui sistem pengupahan yang terukur, selain itu metode/sistem pengupahan pun juga harus diterapkan dengan baik dan penentuan upah pekerja harus menaati peraturan pemerintah yang berlaku. Kebijakan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu ketepatan pemberian upah mampu meningkatkan produktivitas buruh/tenaga kerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan dan terus berusaha agar tenaga kerja yang dimilikinya bisa beprestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang maksimal. Ukuran atau maksimalisasi produktivitas kerja

karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, akan menghasilkan laba perusahaan secara maksimal.¹⁰⁴

Berikut ini adalah penjelasan mengenai analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja:

a. Analisis sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya dalam memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Dalam penelitian ini, didapati temuan bahwa pemberian upah yang diterapkan di PT. Glen Nevis yaitu tergantung dari beberapa sistem diantaranya yaitu: waktu/lama kerja, kerja borongan, kerja lembur dan sistem skala berubah. Mengenai sistem pemberian ini, peneliti mengambil tujuh informan, diantaranya dari ketua pabrik, mandor, dan lima pekerja/buruh PT Glen Nevis. Berikut ini adalah penjelasan mengenai sistem pemberian upah buruh di PT Glen Nevis Banyuwangi.

Sistem upah buruh yang diterapkan di PT Glen Nevis ini disesuaikan dari lama buruh bekerja, dan setiap golongan buruh akan mendapat ketentuan upah yang berbeda karena buruh memiliki tugas pokok masing-masing. Untuk buruh yang golongan tetap, golongan lepas dan buruh borongan ini upahnya diberikan selama dua minggu sekali sedangkan pekerja kantor seperti staf/kasubag, mandor dan

¹⁰⁴ Dyah Eko Setyowati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019), 200.

sekuriti kantor upahnya diberikan selama sebulan sekali. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Suhendar selaku kabag pabrik, Bapak Dulal selaku mandor PT dan Bapak Fiki selaku buruh tetap, adalah sebagai berikut:

Menurut Bapak Suhendar, selaku kepala bagian pabrik PT.

Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Sistem upah disini ada dua macam mbak, yang pertama upah dicairkan tiap dua minggu sekali atau bisa disebut upah harian lah, trus ada juga yang cairnya selama sebulan sekali. Kalau yang dua minggu sekali ini ditetapkan pada yang golongannya sebagai buruh (baik buruh tetap maupun lepas), sementara yang cairnya sebulan sekali itu pegawai yang ditugaskan sebagai pegawai pabrik seperti sekuriti, sender atau istilahnya mandor, trus juga yang bagian kasubag-kasubag itu”¹⁰⁵

Menurut Bapak Dulal, selaku mandor tetap PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Untuk nominal berapa upah yang akan diterima ya dilihat dari lama mereka kerja, kalo mereka kerja tiap hari dengan ketentuan waktu yang sudah ditetapkan yaa tinggal dihitung saja nduk, kalau buruh tetap khususnya buruh kebun dan buruh pabrik itu upah dinasnya atau upah tetapnya sama selama 6 jam per harinya, yaitu Rp. 53.900, lalu yang khusus untuk buruh lepas itu Rp. 40.200, sementara untuk yang kerja borongan itu menyesuaikan”¹⁰⁶

Menurut Bapak Fiki, selaku buruh tetap PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Pemberian upah kalau menurut waktu itu tergantung dari lamanya buruh bekerja, jika buruh bekerja setiap hari dengan waktu yang sudah ditentukan atau selama 6 jam kerja mulai jam 6 (06:00 – 12:30) maka mereka akan mendapat upah tetap, selebihnya itu bisa dihitung upah lembur. Upah lembur ini

¹⁰⁵ Suhendar, Dokumentasi, 21 April 2021

¹⁰⁶ Dulal, Dokumentasi, 22 April 2021

biasanya buruh yang kerjanya di pabrik nduk, dia dikasih tambahan Rp. 39.000. Nah, penetapan upah antara buruh lepas dengan buruh tetap tidak jauh beda ya, tugas dinas kami sama-sama 6 jam per harinya hanya saja yang membedakan disini adalah golongan buruhnya. Jadi untuk buruh tetap yang kerjanya di kebun merawat karet dan kopi, untuk buruh pabrik sebagai pengelola limbah karet dan kopi itu upah dinasnya sama, yaitu Rp. 53.900, sedangkan untuk buruh lepas Rp. 40.200 per harinya. Contoh perhitungannya semisal buruh tetap bekerja selama 10 hari dalam dua minggu, jadi perhitungannya Rp. 53.900 x 10 = Rp. 539.000, maka perolehan upah yang akan mereka dapat yaa segitu. Begitupun dengan buruh lepas, jadi tinggal dikalikan saja”¹⁰⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa sistem pemberian upah menurut waktu adalah sistem upah yang dibayarkan kepada buruh dalam waktu mingguan dan bulanan. Sistem perhitungan upah ini yaitu dihitung secara harian. Jadi, apabila buruh bekerja selama sepuluh hari atau 6 jam/perharinya dalam dua minggu, maka upah per dua minggunya adalah upah sehari dihitung 10 kali. Sementara untuk pekerja (kantor), jika mereka bekerja selama lima hari dalam seminggu, maka upah bulanannya adalah upah sehari dikali 20 hari. Setelah melakukan pekerjaan sesudah jam kerja normal, maka jam kerja selebihnya dihitung sebagai kerja lembur. Dimana upah yang mereka peroleh mendapat tambahan sebesar Rp. 39.000 dan biasanya kerja lembur ini hanya pada pekerja pabrik saja.

Pendapat mengenai sistem pemberian upah juga dilihat dari hasil atau kerja borongan. Jadi dalam PT Glen Nevis ini, ketentuan upah menurut borongan dibedakan sendiri, karena upah kerja borongan

¹⁰⁷ Fiki, Dokumentasi, 22 April 2021

disesuaikan dari hasil/output yang mereka dapatkan. Berikut penjelasan mengenai sistem upah menurut borongan:

Menurut Bapak Suhendar, selaku kepala bagian pabrik PT.

Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Untuk upah borongan itu tergantung seberapa perolehan mereka mbak, kerja borongan ini kan kerja di waktu tertentu saja, karena yang mereka kerjakan adalah memetik kopi dan menyadap karet, dan kopi sendiri kan musiman. Musim panen kopi disini biasanya jatuh mulai bulan mei/juni dan berakhir pada bulan agustus atau nggak september, jadi pas waktu panen saja perusahaan membutuhkan tenaga kerja mereka mbak”¹⁰⁸

Menurut Bapak Habibi, selaku buruh tetap PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Kalau penentuan upah borongan itu dihitung dari perolehan buruh nduk, dan kerja borongan ini musiman atau pas panen saja. Jadi dari perusahaan itu memerintahkan seorang sender atau istilahnya mandor untuk mengkoordinir tenaga kerja, kemudian tenaga kerja tersebut akan dibagi dalam beberapa tim untuk diperkerjakan secara borongan, salah satunya petik kopi dan menyadap karet. Jadi semisal dalam satu tim kan ada beberapa orang, dan mereka diperkerjakan untuk memetik kopi, ternyata total akhir yang mereka dapatkan adalah sebanyak 3 ton kopi dalam waktu seminggu, maka upahnya nanti tinggal dibagi saja per orangnya dalam satu tim tersebut, dan biasanya kerja borongan ini paling nggak seminggu selesai untuk menyelesaikan beberapa hektar lahan yang ditanami kopi ini, tergantung perusahaan sendiri mereka mau menugaskan kami berapa hektar”¹⁰⁹

Menurut Bapak Dian, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Untuk upah borongan itu diberikan selama dua minggu sekali nduk, sama seperti buruh tetap. Untuk nominalnya berapa si tergantung seberapa perolehan yang mereka dapatkan, dan

¹⁰⁸ Suhendar, Dokumentasi, 21 April 2021

¹⁰⁹ Habibi, Dokumentasi, 22 April 2021

karena kerja borongan ini musiman, seperti musim panen kopi, jadi tiap orang dalam satu tim itu ternyata menghasilkan 3 ton kopi dalam waktu seminggu, dalam satu tim itu semisal ada 10 anggota buruh, maka upahnya tinggal dikalikan saja trus dibagi. Untuk biji kopi sendiri per kg dihargai senilai Rp. 2.000, maka $3 \text{ ton}(3.000 \text{ kg}) \times \text{Rp. } 2.000 = \text{Rp. } 6.000.000$, nah dalam satu tim kan terdapat 10 orang, maka tinggal dibagi saja, yaitu $\frac{\text{Rp.}6.000.000}{10} = 600.000$, jadi per orang akan mendapatkan upah Rp. 600.000”

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa sistem borongan adalah sistem yang dimana jumlah upahnya disesuaikan dari jumlah output yang dihasilkan dari kinerja buruh itu sendiri. Jadi di PT ini sistem kerjanya berbeda-beda, untuk buruh yang golongan tetap dan golongan lepas mereka biasanya diperkerjakan sebagai perawatan tanaman dan upahnya disesuaikan dari bagaimana kinerja mereka, jika kinerja mereka bagus maka akan mendapat upah pokoknya, yaitu untuk buruh tetap Rp. 53.900 dan buruh lepas Rp. 40.200. Sementara untuk golongan buruh borongan, semisal perusahaan menugaskan untuk borongan kopi. Jika dalam satu tim terdapat 10 anggota buruh dan mampu menyelesaikan 3 ton biji kopi dalam waktu dua minggu, maka upah yang akan mereka dapatkan adalah sebesar Rp. 600.000 per orang, sistem perhitungannya adalah sebagai berikut:

3 ton kopi = 3.000 kg

Per Kg kopi senilai Rp. 2.000, jadi $3.000 \text{ kg} \times 2.000 = \text{Rp. } 6.000.000$

Karena dalam satu tim terdapat 10 orang, maka $\text{Rp. } 6.000.000 : 10 =$

Rp. 600.000, Jadi, per orang akan mendapatkan upah sebesar Rp. 600.000.

Selain dilihat dari sisi waktu dan sisi kerja borongan, sistem pemberian upah yang diterapkan disini juga disesuaikan menurut skala berubah, dalam arti menyesuaikan kondisi/kemampuan perusahaan. Penjelasannya antara lain sebagai berikut:

Menurut Bapak Suhendar, selaku ketua bagian pabrik PT. Glen

Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Telat tidaknya pemberian upah tergantung perolehan pabrik mbak, jika pendapatan lambat atau hasil produk belum terjual maka pembayaran upah buruh menjadi tertunda, tertunda sekitar tiga sampai empat mingguan atau satu bulanan lah, dan untuk masalah ini secara umum buruh sendiri menyetujuinya (lewat organisasi buruh/SPSI), karena buruh disini paham akan kondisi PT ini, oleh karena itulah komunikasi itu penting dan perlu terbuka agar tidak miskom atau ada kesalahfahaman nantinya antara buruh dengan pihak perusahaan”¹¹⁰

Menurut Bapak Dulal, selaku mandor PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Untuk saat ini kondisi keuangan perusahaan masih defisit nduk, sehingga membuat mereka kesulitan untuk membayar upah pekerjaannya, termasuk sekarang ini pemberian upah buruh sering terjadi penundahan dan pemberian upah pun menjadi rendah, untuk buruh tetap yang awalnya Rp. 60.700 perharinya menjadi Rp. 53.900 dan diturunkan lagi menjadi Rp. 39.000, sementara untuk buruh lepas yang awalnya mereka diberikan Rp. 41.200 menjadi Rp. 40.200 dan bahkan turun lebih drastis lagi menjadi Rp. 35.000”¹¹¹

Menurut Bapak Rofik, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Semenjak perusahaan tidak stabil, pemberian upah sering menjadi tertunda paling lama dua bulanan itu dah baru dikasih. Sebenarnya banyak buruh yang menuntut masalah ini karena

¹¹⁰ Suhendar, Dokumentasi, 21 April 2021.

¹¹¹ Dulal, Dokumentasi, 22 April 2021.

bagaimanapun juga buruh butuh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya nduk, termasuk saya ini, selain itu kenaikan upah UMK juga tertunda, yaa meskipun secara umum pekerja menyetujui tapi perusahaan sebenarnya masih bisa menempuh dengan cara lain biar upah pekerja bisa diberikan sesuai kewajiban”¹¹²

Menurut Bapak Hasan, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Waktu pemberian upah untuk saat ini sering mengalami penundahan nduk, sekitar sampai dua bulanan pernah itu baru dicairkan, jam kerja juga dikurangi dan akhirnya upahnya juga mengalami penurunan dah, dulu kerja selama 6 jam sekarang menjadi 2 jam saja”¹¹³

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa sistem pemberian upah menurut skala berubah adalah sistem yang dimana menyesuaikan kemampuan perusahaan. Dan karena kondisi perusahaan disini masih belum stabil, keuangan perusahaan juga mengalami defisit sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam membayar upah pekerjanya, seperti yang terjadi saat ini yaitu seringnya melakukan penundahan dalam pemberian upah selama kurang lebih sampai dua bulan dan upah yang diberikan kepada pekerjanya juga diturunkan dikarenakan waktu kerja yang ditetapkan sekarang berkurang yaitu dari 6 jam tiap harinya menjadi 2 jam. Masalah tersebut awalnya mendapat tuntutan oleh buruh, karena bagaimanapun juga buruh membutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya, akan tetapi dengan adanya komunikasi yang baik dan terbuka antar perusahaan dengan buruh

¹¹² Rofik, Dokumentasi, 23 April 2021

¹¹³ Hasan, Wawancara, 23 April 2021

maka secara umum buruh sendiri (melalui organisasi buruh/ SPSI) memberikan toleransi dan memaklumi akan kondisi perusahaan saat ini.

b. Analisis Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertentu yang harus menjadi perhatian setiap perusahaan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Menurut Simamora menyatakan beberapa indikator dari produktivitas kerja pegawai yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.¹¹⁴

Dalam penelitian ini, didapati temuan bahwa tolak ukur produktivitas dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu diantaranya: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Untuk kuantitas sendiri, jika dibandingkan dengan target sebelumnya menjadi rendah dari pada sekarang. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Suhendar selaku kabag pabrik, Bapak Dulal selaku mandor PT dan Bapak Fiki selaku buruh tetap, sebagai berikut:

Menurut Bapak Suhendar, selaku kepala bagian pabrik PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Karena kondisi perusahaan masih belum stabil, lahan-lahan kebun pada disewakan dan sebagian lagi diganti tanaman lain. Hasil produktivitas buruh disini juga menjadi tidak maksimal,

¹¹⁴ Dyah Eko Styawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), 208.

dulu di tahun sebelumnya kerja borongan mampu mendapatkan 30 ton kopi dalam seminggunya, sekarang cuma seberapa saja karena lahan berkurang, jadi sekitar 200 ha lahan kopi cuma dapat 10 ton kurang, itupun musiman yaitu sekitar bulan juni sampai september kalau kopi. Sedangkan karet disini lumayan sih masih produktif meskipun perolehannya tidak seperti dulu, yaa untuk sekarang kan lahan berkurang jadi sekitar 200 ha lahan perkebunan cuma dapat 20 ton, tapi sebelumnya mampu sampai 100 an karena lahannya pas waktu itu belum dikurangi. Nah agar perputaran uang lebih cepat dan bisa memulihkan ke keadaan yang lebih optimal, maka produktivitas buruh tetap harus bisa dipertahankan meskipun kuantitas atau jumlahnya tidak seperti dulu”¹¹⁵

Menurut Bapak Dulal, selaku mandor PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Untuk memperoleh hasil yang optimal, perusahaan sendiri menetapkan target nduk, yaitu dengan memberikan deadline waktu dalam bekerja supaya buruh dapat menyempatkan waktunya sebaik mungkin sehingga produktivitas yang akan mereka dapatkan akan semakin tinggi”¹¹⁶

Menurut Bapak Fiki, selaku buruh tetap PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Untuk kuantitas yang didapat buruh disini paling tidak yaa dari menyadap karet itu dah nduk, selebihnya tanaman lain seperti jagung dan kopi itu kan musiman, apalagi disini sudah jarang yang namanya kopi karena sebagian hektar lahan kebun kan udah disewakan itu, jadi produktivitas disini cuma mengandalkan hasil karet, yaa dari tanaman lain si ada cuma ngga seberapa produktif. Untuk buruh yang masih memiliki kontrak atau terikat dengan perusahaan pun kerjanya di waktu-waktu tertentu saja dan tiap harinya paling cuma merawat tanaman dan walaupun menyadap karet itu kan dikerjakan secara borongan, jadi Alhamdulillah juga sih meskipun tidak dapat lagi impor tapi hasil produktivitas karet ini masih bisa terjual di Surabaya kemarin, jadi perusahaan masih memperoleh pendapatan”¹¹⁷

¹¹⁵ Suhendar, Wawancara, 21 April 2021

¹¹⁶ Fiki, Wawancara, 22 April 2021

¹¹⁷ Fiki, Wawancara, 22 April 2021

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa produktivitas kerja buruh di PT Glen Nevis ini jika dibandingkan target kuantitas sebelumnya dengan kuantitas sekarang menjadi rendah, yang biasanya kerja borongan karet setiap dua minggunya mampu menghasilkan 100 ton (100.000 kg) getah karet per 200 ha, sekarang hanya mampu menghasilkan 20 ton saja (20.000 kg) getah karet, begitupun borongan kopi. Untuk saat ini perusahaan hanya mengandalkan pendapatannya dari hasil tanaman lainnya yang semusim, seperti saat ini musim panen jagung maupun semangka. Meskipun pendapatannya hanya mengandalkan dari itu saja, tapi upaya tersebut digunakan oleh perusahaan agar perputaran arus kas atau keuangan lebih cepat dan keadaan perusahaan menjadi optimal kembali.

Selain itu, indikator yang menjadi perhatian perusahaan ini adalah kualitas kerja, dimana kualitas adalah sangat penting untuk diperhatikan agar output yang dihasilkan dapat tercapai sesuai tujuan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh:

Menurut Bapak Suhendar, selaku kepala bagian pabrik PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Mutu perolehan sangatlah diperhatikan oleh perusahaan, oleh karena itu setiap hasil yang didapatkan diusahakan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti kualitas kopi, jika buruh kerja menghasilkan kopi petikannya merah maka akan dihargai lebih tinggi dari pada kopi yang masih hijau, untuk kopi merah dihargai senilai Rp. 2.000 per kg, sementara untuk kopi yang masih hijau itu sebenarnya tidak dihargai tapi tetap dimaklumi oleh perusahaan hanya saja cuma dihargai lebih sedikit yaitu Rp. 750 per kg”¹¹⁸

¹¹⁸ Suhendar, Wawancara, 21 April 2021

Menurut Bapak Habibi, selaku buruh tetap PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Disini sudah jarang ada garapan lagi nduk, kopi juga musiman dan apalagi lahan sudah banyak yang disewakan, jadi tinggal karet saja si yang lumayan. Walaupun produktivitas tidak seperti sebelumnya, tapi sebagian tanaman masih tetap dilakukan perawatan seperti memupuk, menyemprot hama penyakit, bahkan pengontrolan pun juga tetap rutin dilakukan. Hal tersebut agar tanaman supaya bisa tumbuh subur dan nanti jika waktu panen akan berbuah banyak. Oleh karena itulah kualitas produksi sangat penting untuk tetap diterapkan”¹¹⁹

Menurut Bapak Dian, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Mengenai kualitas produksi ini bisa dilihat dari kinerja buruh, untuk buruh kontrak kan mereka diperkerjakan untuk merawat kopi, atau sama tugasnya dengan buruh lepas. Hanya saja buruh lepas ini dibutuhkan pas waktu kekurangan tenaga kerja saja. Nah jadi kalau kinerja mereka bagus maka mereka akan mendapat upah pokok mereka, dan sebaliknya jika kinerja mereka itu kurang bagus dan tidak teliti maka akan mendapat peringatan dari pihak perusahaan, karena setiap pekerjaan selesai akan di cek kembali oleh mandor selaku yang bertugas sebagai seorang yang mengkoordinir semua”¹²⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa kualitas kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan ini. Upaya agar output yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar mutunya, maka mulai dari perawatan sampai waktu pamanenan baik itu kopi, karet maupun lainnya dilakukan dengan sebaik mungkin agar produktivitas yang dihasilkan nantinya akan berkualitas atau jumlah panen juga semakin bertambah. Seperti disini untuk hasil kopi harus benar-benar

¹¹⁹ Habibi, Wawancara, 22 April 2021

¹²⁰ Dian, Wawancara, 23 April 2021

menunggu yang merah, jika yang masih hijau terlanjur dipetik maka nantinya akan mempengaruhi upah.

Adapun juga ketepatan waktu yang digunakan sebagai ukuran keberhasilan produktivitas kerja buruh pada perusahaan ini. Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Dulal selaku mandor, Bapak Rofik dan Bapak Hasan selaku buruh lepas PT Glen Nevis adalah sebagai berikut:

Menurut Bapak Dulal, selaku mandor pabrik PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Saya rasa buruh disini kalau kerja sudah faham sama job waktu kapan mereka harus memulai dan mengakhiri kerjanya, karena bagi buruh waktu adalah uang, jadi mereka selalu menyempatkan waktu mereka dengan sebaik mungkin agar produktivitas yang mereka dapatkan juga akan maksimal”¹²¹

Menurut Bapak Rofik, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Kalau masalah waktu, saya sebagai buruh sendiri selalu memanfaatkan waktu kerja saya nduk, karena kan tau sendiri waktu kerja yang diberikan sangat terbatas dan wanti-wanti juga kalau sampai terjadi hujan, karena kalau hujan bisa menyita waktu nantinya”¹²²

Menurut Bapak Hasan, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Sebagai buruh lepas disini, saya biasanya ditugaskan cuma untuk merawat saja nduk, kalo menyadap karet itu hanya waktu-waktu tertentu saja tapi biasanya menyadap ini bukan tugas perorangan tapi borongan, jadi sebenarnya masing-masing golongan buruh disini itu tugasnya berbeda si, tapi

¹²¹ Dulal, Wawancara, 22 April 2021

¹²² Rofik, Wawancara, 23 April 2021

kalau dari perusahaan membutuhkan tenaga kerja kami yaa kami bersedia dan kami selalu memanfaatkan waktu ini sebaik mungkin, nah jadi kalo masalah produktif nggaknya ini tergantung buruhnya sih, kalau sebagai buruh lepas hanya tugasnya melakukan perawatan saja bukan memperoleh kopi atau sadapan karet, kalau borongan itudah yang bisa dikatakan produktif karena tugas mereka adalah menghasilkan, yaitu menyadap dan memetik kopi. Kan ngga mungkin kalau perawatan dilakukan barengan jadi hanya pekerjaan tertentu saja yang dilakukan borongan itu nduk”¹²³

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu sangatlah penting untuk dipahami oleh setiap buruh, karena ketepatan waktu ini menjadi ukuran produktivitas kerja nantinya. Dalam hal ini perusahaan menetapkan kebijakannya yaitu dengan membuat penjadwalan job waktu kerja, dimana buruh harus bekerja selama 6 jam setiap harinya, akan tetapi karena beberapa faktor yang ada maka sekarang waktu kerja buruh dikurangi menjadi 2 jam. Dengan adanya perubahan waktu inilah, diharapkan buruh dapat memanfaatkan waktunya sebaik mungkin sehingga output yang dihasilkan akan maksimal atau sesuai dengan target yang diinginkan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi

Untuk menetapkan upah bagi seorang pekerja bukanlah pekerjaan yang mudah, permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang adil dan layak dalam dunia kerja. Oleh karena itu dalam pemberian upah kepada pekerjanya, perusahaan biasanya sangat memperhatikan beberapa faktor

¹²³ Hasan, Wawancara, 23 April 2021

yang dapat mempengaruhi sistem upah. Begitupun Produktivitas, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya maka perusahaan harus berupaya terlebih dahulu dalam memperhatikan faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja.

Adapun berikut ini penjelasan para informan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang peneliti dapatkan di lapangan :

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah

Penentuan dalam pemberian upah pekerja bukanlah pekerjaan yang mudah, permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan digunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang secara adil dan layak dalam dunia kerja.¹²⁴ Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada pekerja PT. Glen Nevis diantaranya yaitu ditentukan dari tingkat jabatan, produktivitas buruh, kinerja buruh dan menyesuaikan kondisi perusahaan.

Upah ditentukan dari tingkat jabatan, yaitu upah yang dibayarkan pada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selain itu, penentuan upah juga ditentukan dari produktivitas, kinerja dan menyesuaikan kemampuan perusahaan, seperti berikut ini pendapat dari beberapa

¹²⁴ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 24.

informan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pekerja:

Menurut Bapak Suhendar, selaku kepala bagian pabrik PT.

Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Kalau pemberian upah ini kan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaannya, kalau tanggung jawab pekerjaannya lebih besar maka upahnya nanti beda lagi, karena disini kategori buruh kan berbeda-beda, ada golongan buruh tetap yang memiliki kontrak kerja, ada buruh lepas dan ada juga buruh borongan. Masing-masing mereka memiliki perbedaan dalam pekerjaannya mbak, untuk buruh tetap disini mereka diperkerjakan untuk merawat (mulai dari pemupukan, penyemprotan hama penyakit, pengontrolan, dan lainnya), nah ini sama dengan pekerjaan buruh lepas, hanya saja bedanya ketika kami membutuhkan tenaga kerja mereka itu di waktu-waktu tertentu yaitu pas kekurangan tenaga kerja gitu. Sementara kalau buruh borongan itu kan musiman, jadi pas waktu panen saja, selain itu mereka juga menyadap karet. Jadi intinya besar kecilnya upah ini tergantung dari pekerjaannya masing-masing, tapi, juga pada saat ini pemberian upah mengalami penurunan karena jam kerja buruh sendiri berkurang, yaa paling nggak sekarang turun menjadi Rp. 40.000 untuk buruh tetapnya sedangkan Rp. 38.000 untuk buruh lepasnya”¹²⁵

Menurut Bapak Dulal, selaku mandor pabrik PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Kalau pemberian upah disini tergantung sesuai perjanjian kerja, kalau ketentuan awal segini ya segini kecuali ada faktor lain yang mempengaruhinya, seperti disini pegawai tetapnya kan per harinya di gaji Rp. 53.900, nah karena saat ini jam kerja berkurang maka upahnya menjadi Rp. 39.000, sedangkan untuk upah buruh lepasnya menjadi Rp. 35.000 nduk”¹²⁶

Menurut Bapak Fiki, selaku buruh tetap PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

¹²⁵ Suhendar, Wawancara, 21 April 2021

¹²⁶ Dulal, Wawancara, 22 April 2021

“Pemberian upah disini disesuaikan golongan buruhnya nduk, masing-masing buruh kan punya perbedaan dalam kerjanya, kalau dalam hal waktu sih sama, 6 jam, kecuali kalau lembur bisa beda lagi nanti upahnya. Dan untuk pemberian upah juga menyesuaikan kondisi perusahaan. Jadi, untuk saat ini kemampuan perusahaan dalam pengupahan ini tidak seperti sebelumnya, sering terlambat dan upahnya juga mengalami penurunan”¹²⁷

Menurut Bapak Dian, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Saya rasa pemberian upah itu biasanya tergantung pekerjaan dan produktivitas buruh nduk, seperti buruh borongan yang kerjanya menyadap karet ataupun memetik kopi, jadi ketika mereka menghasilkan lebih banyak maka upah yang akan didapat juga banyak, begitupun sebaliknya. Trus lagi, kalo disini biasanya buruh yang dinilai kerjanya itu disiplin, kinerjanya juga oke, maka mereka akan mendapat tambahan atau nggak mereka akan ditempatkan sebagai pegawai pabrik”¹²⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dapat disimpulkan bahwa penentuan upah dapat disesuaikan dengan tingkat jabatan, produktivitas buruh, kinerja buruh dan menyesuaikan kemampuan perusahaan. Pertama yaitu tingkat jabatan, karena masing-masing jabatan memiliki tanggung jawab yang berbeda dalam pekerjaannya, oleh karena itu ketentuan upah yang mereka terima juga berbeda. Kedua yaitu produktivitas kerja, jika kemampuan yang diperoleh lebih banyak, maka pemberian upahnya juga semakin tinggi. Ketiga yaitu kinerja buruh, jika pekerjaannya bagus, disiplin atau tepat waktu maka akan

¹²⁷ Fiki, Wawancara, 22 April 2021

¹²⁸ Dian, Wawancara, 23 April 2021

mendapatkan insentif baik berupa tambahan upah dan kemungkinan besar jabatannya akan dinaikkan. Keempat yaitu pemberian upah menyesuaikan kondisi perusahaan, jadi dalam penetapan atau pemberian upah ini bisa berubah sewaktu-waktu, seperti pada saat ini sering terjadi keterlambatan dalam pemberian upah, dan upah juga mengalami penurunan karena jam kerja dinas dikurangi, yaitu dari Rp. 53.000 menjadi Rp. 39.000.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan dan keahlian, motivasi, teknologi dan jaminan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah buruh PT. Glen Nevis diantaranya yaitu motivasi kerja, kedisiplinan, keterampilan maupun jaminan sosial yang disediakan perusahaan.

Motivasi terbentuk dari individu masing-masing karyawan dalam menghadapi situasi kerjanya. Jadi, meskipun buruh disini sudah jarang lagi diperkerjakan oleh perusahaan tapi hal ini tidak membuat patah semangat, karena disamping itu buruh masih bisa mencari pekerjaan lainnya yaitu merantau atau bisa bekerja di lahan kebun milik penyewa. Hal tersebut disampaikan oleh beberapa informan yaitu:

Menurut Bapak Suhendar, selaku kepala bagian pabrik PT.

Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Mayoritas buruh bekerja disini yaa karena sudah turun temurun dari nenek moyangnya yang hidup dan tinggal dibawah naungan PT, jadi kaya permanen gitu. kalau ingin pindah mereka mau menetap dimana, kalau nyewa kontrakan pasti pengeluaran banyak. Nah meski generasi tuanya semua jadi buruh tapi banyak juga buruh yang sadar akan pentingnya pendidikan dan menyekolahkan anaknya, jadi demi penghidupan dia dan keluarganya inilah, dia berusaha kerja keras disini”¹²⁹

Menurut Bapak Dulal, selaku mandor PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Yaa karena kondisi perusahaan sampai saat ini belum stabil jadi semangat kembali bekerja disini kurang si, produktivitas juga tidak seperti sebelumnya karena disini lahannya sudah banyak yang disewakan nduk, jadi yaa sekarang ini buruh bekerja di lahan penyewa, tapi kalau perusahaan membutuhkan tenaga kerja yaudah jalan saja”¹³⁰

Menurut Bapak Habibi, selaku buruh tetap PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Kalau untuk semangat kerja kembali si biasa saja nduk, apalagi sekarang jarang diperkerjakan sama perusahaan, tapi alhamdulillah masih ada lahan kebun milik penyewa disini, jadi kalau tidak diperkerjakan perusahaan yaa tidak masalah karena disini saya sebagai buruh sendiri demi memenuhi kebutuhan hidup masih tetap bisa kerja di lahan kebun penyewa itu”¹³¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasannya faktor motivasi merupakan faktor yang terbentuk dari sikap seorang buruh dalam menghadapi situasi kerja, seperti pada saat ini dimana kondisi

¹²⁹ Suhendar, Wawancara, 21 April 2021

¹³⁰ Dulal, Wawancara, 22 April 2021

¹³¹ Hasan, Wawancara, 23 April 2021

perusahaan tidak stabil seperti sebelumnya sehingga kemampuan pekerja dalam memperoleh hasil atau output menjadi lebih rendah dibanding sebelumnya. Selain itu perusahaan juga jarang lagi memperkerjakan buruhnya karena mereka sendiri tidak lagi mampu dalam membiayai kebutuhan kebun ataupun pabrik, mereka juga tidak mampu dalam membiayai upah buruh sehingga lahan kebun banyak yang disewakan. Dalam menghadapi situasi seperti ini bukan berarti menjadikan buruh patah semangat, karena demi mencukupi kebutuhan hidupnya sekeluarga dan demi kepentingan pendidikan anaknya, mereka masih tetap bisa bekerja di lahan penyewa atau merantau.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja buruh yaitu kedisiplinan. Jadi, bila buruh dapat memanfaatkan waktu dengan maksimal maka produktivitas yang mereka hasilkan juga akan sebanding dengan ketepatan waktu yang mereka manfaatkan. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Suhendar selaku kabag pabrik, Bapak Rofik dan Bapak Hasan selaku buruh lepas pada PT. Glen Nevis sebagai berikut:

Menurut Bapak Suhendar, selaku ketua bagian pabrik PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Menurut saya mayoritas buruh disini sudah disiplin semua mbak, apalagi yang memiliki kontrak kerja sama perusahaan, karena kalau mereka tidak tepat waktu maka mereka sudah dinilai kurang bagus dan nanti ada peringatan sendiri dari sini, juga yaa setiap kali mereka memulai kerja terlebih dulu mereka ke kantor untuk melakukan absensi, dulu sempat

nggunakan fingerprint itu dah, tapi lama kemudian tidak efektif lagi digunakan”¹³²

Menurut Bapak Rofik, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Setiap perolehan yang didapat itu tergantung sesuai individu masing-masing pekerja nduk, kalau mereka disiplin pada waktu kerja yaa perolehan mereka juga sebanding apalagi yang kerja borongan itu mereka berusaha dengan satu tim untuk mengumpulkan hasil yang banyak, karena kerja menyadap dan memetik kopi ini kan pekerjaan borongan atau sudah kebijakan yang ditentukan sama perusahaan, jadi tidak mungkin untuk dilakukan secara individu, kalau buruh tetap mereka kerjanya untuk merawat, jadi kalau mereka melakukan perawatan kebun dengan tepat waktu maka kinerjanya nanti akan dinilai bagus dan mereka akan memperoleh tambahan upah atau bisa jadi ditempatkan di pabrik kerjanya nanti”¹³³

Menurut Bapak Hasan, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Yaa kan kalau bekerja memang harus mementingkan waktu nduk, kalau kita disiplin waktu maka hasil kerja yang nanti akan kita dapatkan juga pasti akan maksimal, belum juga nanti terjadi hujan, kan kalau hujan bisa menghalangi waktu kami untuk terus lanjut bekerja”¹³⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa pada dasarnya kedisiplinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, jika pekerja dapat memanfaatkan waktunya semaksimal mungkin maka hasil yang didapat juga akan sebanding dengan ketetapan waktu mereka dalam bekerja. Begitu sebaliknya, jika mereka tidak dapat menyempatkan waktunya dengan baik maka

¹³² Suhendar, Wawancara, 21 April 2021

¹³³ Fiki, Wawancara, 22 April 2021

¹³⁴ Fiki, Wawancara, 22 April 2021

produktivitas yang akan mereka dapatkan juga pasti sedikit, apalagi jika kendala hujan, karena jika terjadi hujan maka akan dapat menyita waktu buruh dalam melanjutkan pekerjaannya.

Selain itu, keterampilan juga menjadi faktor penting di PT Glen Nevis ini. Karena selain pendidikan dijadikan tolak ukur tetapi yang lebih diprioritaskan lagi adalah keterampilan dan keahliannya. Berikut ini sesuai dengan pernyataan dari Bapak Dulal selaku mandor, Bapak Fiki selaku buruh tetap dan Bapak Dian selaku buruh tetap PT Glen Nevis sebagai berikut:

Menurut Bapak Dulal, selaku mandor PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Menurut saya kalau produktivitas disini tidak tergantung pendidikan si nduk, tapi karena kemampuan dan keahliannya. Jadi meskipun mereka berpendidikan tinggi, lulusannya sarjana tapi mereka belum tentu mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya”¹³⁵

Menurut Bapak Fiki, selaku buruh tetap PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Menurut saya produktivitas ini bisa tergantung pendidikannya, apalagi mereka juga mempunyai keahlian, kalau saya disini kan sebagai buruh kontrak dan saya ditempatkan di pabrik yang kerjanya sebagai pengelola hasil kebun seperti hasil karet, sedangkan yang pendidikannya lebih tinggi itu biasanya ditempatkan di kantor pabrik, mereka yang biasanya mengurus pemasaran, dan menggunakan komputer, kan, jadi kalau orang awam itu kan tidak faham penggunaannya”¹³⁶

¹³⁵ Dulal, Wawancara, 22 April 2021

¹³⁶ Fiki, Wawancara, 22 April 2021

Menurut Bapak Dian, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Kalau kemampuan produktivitas buruh disini bisa dilihat dari sisi pendidikannya, karena biasanya berpendidikan kan sudah pasti mempunyai banyak pengalaman sedangkan yang pendidikannya sebatas sampai SMA atau yang tidak sekolah seperti saya ini yaa sebagai buruh saja tiap harinya”¹³⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa pada dasarnya background pendidikan merupakan faktor penting yang dijadikan tolak ukur produktivitas kerja, akan tetapi yang lebih diprioritaskan lagi adalah ketarampilan dan keahliannya. Dalam artian meskipun seorang karyawan di perusahaan ini berpendidikan tinggi tapi belum tentu memiliki kemampuan atau keterampilan di bidangnya, sehingga jabatan seperti mereka ini ditempatkan sebagai seorang buruh (buruh kebun atau pabrik), sementara mereka yang memiliki keahlian biasanya ditempatkan menjadi pegawai di kantor pabriknya, seperti ahli di bidang komputer, keadministrasian, pemasaran produk dan lainnya. Jadi, selain mementingkan pendidikannya, perusahaan disini juga mementingkan profesionalitas buruh.

Selain ketiga faktor di atas, jaminan sosial perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dimana perusahaan menyediakan jaminan kesehatan, jaminan kematian dan memberikan fasilitas koperasi untuk simpan pinjam, penjualan kebutuhan pokok sehari-hari dan juga pembagian saham (khusus

¹³⁷ Fiki, Wawancara, 22 April 2021

karyawan tetap). Sebagaimana telah disampaikan oleh Bapak Suhendar selaku kabag pabrik, Bapak Habibi selaku buruh tetap dan Bapak Rofik selaku buruh lepas PT Glen Nevis adalah sebagai berikut:

Menurut Bapak Suhendar, selaku kepala bagian pabrik PT.

Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Yang namanya usaha agar produktivitas buruh tetap terjaga yaa dengan menyejahterakan hidup buruh mbak, nah disini disediakan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan, baik itu di Afdeling Besaran, Wonosari dan Afdeling Kongsi Talang, semuanya disediakan balai pengobatan masing-masing”¹³⁸

Menurut Bapak Habibi, selaku buruh tetap PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Untuk jaminan sosial pasti ada, tapi disini cuma menyediakan jaminan kesehatan untuk keselamatan kerja, jadi ada itu fasilitas yang disediakan perusahaan seperti balai pengobatan, kalau disini yaa tempatnya sebelah masjid afdeling wonosari”¹³⁹

Menurut Bapak Rofik, selaku buruh lepas PT. Glen Nevis

Kabupaten Banyuwangi bahwasannya :

“Yang saya tau kalau jaminan yang disediakan disini ada yang namanya koperasi untuk simpan pinjam, trus ada pembagian saham itu tapi khusus buruh tetapnya saja, trus ada juga penjualan bahan kebutuhan pokok biar orang-orang tidak jauh-jauh membeli keluar. Selain itu ada juga balai pengobatan, jadi kalau ada buruh atau anggota keluarganya yang sakit bisa periksa disana dah nduk, cuma obat yang tersedia tidak begitu lengkap lahya”¹⁴⁰

¹³⁸ Suhendar, Wawancara, 21 April 2021

¹³⁹ Habibi, Wawancara, 22 April 2021

¹⁴⁰ Rofik, Wawancara, 23 April 2021

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasannya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berdasarkan jaminan sosial adalah agar produktivitas buruh tetap terjaga, maka perusahaan tersebut menyediakan balai pengobatan dan koperasi. Untuk fasilitas balai pengobatan yang disediakan disini adalah sebagai jaminan kesehatan dan keselamatan kerja mereka, jadi tidak perlu jauh-jauh lagi untuk berobat keluar. Sementara untuk koperasi ini adalah fasilitas atau tempat yang digunakan untuk simpan pinjam uang, pembagian saham tiap satu tahunnya, dan penjualan bahan kebutuhan pokok, termasuk sembako dan lainnya.

C. Pembahasan Temuan

Pada bagian ini akan dibahas temuan-temuan penelitian tentang analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi. Untuk mengetahui data tentang analisis sistem upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis, maka peneliti memperoleh data tersebut dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Data yang diperoleh adalah data dalam bentuk argumentasi dan dokumentasi. Dalam bentuk argumentasi antara lain, yaitu informasi yang diperoleh dari ketua bagian pabrik PT Glen Nevis, mandor PT Glen Nevis dan pekerja/buruh PT Glen Nevis, serta data yang diperoleh dari pengamatan yang telah dilakukan di lapangan. Sedangkan untuk dokumentasi, peneliti memperoleh data analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis antara lain melalui foto-foto yang didokumentasikan.

1. Analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi

a. Analisis sistem pemberian upah pada buruh

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis sistem pemberian upah pada buruh PT. Glen Nevis dijelaskan bahwa secara umum ada tiga sistem pemberian upah yang diterapkan di perusahaan ini yaitu sistem upah menurut waktu, upah menurut kerja borongan dan upah menurut skala berubah.

Sistem pemberian upah menurut waktu, merupakan sistem pemberian upah yang didasarkan atas waktu seseorang dalam melakukan pekerjaan. Jadi, buruh disini dibayar berdasarkan berapa lama ia bekerja dan upah yang mereka terima adalah upah per mingguan dan bulanan. Upah mingguan adalah upah yang diberikan selama dua minggu sekali kepada pekerja yang golongannya sebagai buruh, baik buruh tetap, lepas maupun borongan. Sistem upah ini sama dengan sistem upah harian dimana besaran upah yang diterima tergantung jumlah hari mereka bekerja, dan sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu selama 6 jam per harinya. Jadi, apabila mereka bekerja sesuai dengan ketentuan, maka akan mendapatkan upah pokoknya dan memperoleh tambahan sebesar Rp. 39.000 jika memang selebihnya ada kerja lembur. Mengenai ketetapan besaran upah yang diterima oleh buruh tetap kebun dan buruh pabrik adalah Rp. 53.900, buruh lepas Rp. 40.200, dan untuk pekerja borongan

disini menyesuaikan produktivitas yang diperoleh. Jadi perhitungannya, semisal buruh (golongan tetap) bekerja selama 10 hari dalam dua minggu, maka perhitungannya Rp. 53.900 x 10 = Rp. 539.000.

Sementara untuk upah bulanan adalah upah yang diberikan selama sebulan sekali. Upah ini diberlakukan kepada pekerja tetap kantor, seperti staf-staf ketua bagian (pabrik, tanaman dan tata usaha) dimana tugas mereka adalah yang mengurus bagian keadministrasian, pemasaran dan yang lainnya. Selain itu, upah bulanan juga diberlakukan untuk mandor yang mengkoordinir atau mengontrol setiap pekerjaan buruh dan juga sekuriti yang bertugas untuk menjaga keamanan maupun ketertiban di kantor.

Sistem tersebut sebagaimana telah diungkapkan oleh Suparno dalam sistem waktu, dimana upah dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, upah per hari, upah per minggu atau upah per bulan. Dalam sistem upah menurut waktu, pembayaran upah dapat dilakukan dengan mudah, selain itu perhitungan besarnya upah yang dibayarkan juga tetap dan simpel.¹⁴¹ Namun sistem upah menurut waktu ini, jika dilaksanakan secara murni maka tidak akan ada perbedaan antara karyawan yang rajin dengan yang tidak rajin sehingga karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

Sesuai dengan fakta yang ada, cara penghitungan upah buruh yang diterapkan PT Glen Nevis ini sama dengan cara penghitungan

¹⁴¹ Hendi Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*, (Vol.7 No 1, April 2016), 16.

upah harian, dimana tergantung pada jumlah hari mereka kerja dalam seminggu, yakni: Bagi pekerja/buruh yang bekerja selama enam hari dalam seminggu, maka upah sehari adalah upah minimum : 25 hari.¹⁴²

Perhitungannya :

Upah minimum Kab. Banyuwangi perbulan pada tahun 2018 adalah Rp. 1.881.680, dibulatkan menjadi Rp. 1.881.000,- maka upah sehari adalah

$$\frac{\text{Rp. } 1.881.000}{25} = \text{Rp. } 75.200.$$

Sistem pemberian upah menurut borongan. Berdasarkan hasil penelitian, sistem ini disesuaikan dari jumlah output/hasil dan kinerja buruh itu sendiri. Jadi, pada dasarnya masing-masing buruh di PT. Glen Nevis ini memiliki sistem kerja yang berbeda, untuk buruh golongan tetap dan lepas, biasanya mereka diperkerjakan sebagai perawatan tanaman dan upahnya disesuaikan dari bagaimana kinerjanya. Jika kinerja mereka bagus atau sesuai, maka mereka akan mendapat upah pokoknya, yaitu untuk buruh tetap Rp. 53.900 dan buruh lepas Rp. 40.200. Sementara untuk buruh borongan, jumlah upah yang diterima disesuaikan dari output yang mereka dapatkan dalam suatu tim, kerja borongan kopi misalnya. Jadi, bila dalam satu tim terdapat 10 anggota buruh dan mampu menyelesaikan 3 ton biji kopi dalam waktu dua minggu, maka upah yang akan mereka dapatkan adalah sebesar Rp. 600.000 per orang, sistem perhitungannya adalah sebagai berikut:

3 ton kopi = 3.000 kg

¹⁴² Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atau Gaji & Pedoman Menghitung*, (ForumSahabat, 2008), 3.

Per Kg kopi senilai Rp. 2.000, jadi $3.000 \text{ kg} \times 2.000 = \text{Rp. } 6.000.000$

Karena dalam satu tim terdapat 10 orang, maka $\text{Rp. } 6.000.000 : 10 = \text{Rp. } 600.000$, Jadi, per orang akan mendapatkan upah sebesar Rp. 600.000.

Sistem upah borongan merupakan sistem upah yang didasarkan atas satu pekerjaan sampai selesai sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam sistem ini, biasanya ada pihak pemborong yang memimpin para pekerja dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.¹⁴³

Sistem upah borongan ini dibayarkan kepada pekerjanya secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan yang dihasilkan, dan biasanya untuk pekerjaan yang sifatnya tergantung cuaca atau kondisi tertentu seperti pada masa panen dalam sebuah perkebunan.

Menurut Sumarsono, menyatakan bahwa upah borongan adalah penempatan upah berdasarkan dari banyaknya hasil yang diperoleh, bukan tergantung dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.¹⁴⁴ Jadi, sesuai fakta yang ada, menunjukkan bahwa upah borongan sama halnya dengan upah hasil dimana besarnya upah yang diterima ditentukan oleh jumlah yang dihasilkan oleh seorang atau sekelompok pekerja.

Sistem pemberian upah menurut skala berubah. Sistem ini merupakan sistem dimana menyesuaikan kemampuan perusahaan.

Karena saat ini kondisi keuangan perusahaan mengalami defisit

¹⁴³ Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*, (Jakarta: Swadaya Grup, 2016), 42.

¹⁴⁴ Dhenis Lontaan, Adolfina, dkk, *Analisis Perbandingan Loyalitas dan Produktivitas Pekerja Upah Harian dan Upah Borongan*, (Jurnal EMBA, Vol.7 No.4 , Oktober 2019), 5625.

sehingga perusahaan kesulitan untuk membayar upah pekerjanya, seperti yang terjadi saat ini yaitu seringnya melakukan penundahan dalam pemberian upah dan upah yang diberikan kepada pekerjanya juga diturunkan dikarenakan waktu kerja yang ditetapkan sekarang berkurang yaitu dari 6 jam tiap harinya menjadi 2 jam. Masalah tersebut awalnya mendapat tuntutan oleh buruh, akan tetapi dengan adanya komunikasi yang baik dan terbuka antar perusahaan dengan buruh maka mayoritas buruh sendiri (melalui organisasi buruh SPSI) memberikan toleransi dan memaklumi akan kondisi perusahaan saat ini.

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan penjualan hasil produksi di perusahaan. Cara pengupahan yang dijalankan oleh perusahaan yaitu dimana harga barang yang dihasilkan tergantung dari harga di pasaran. Jika harga naik, maka jumlah upahnya pun naik. Begitupun sebaliknya, jika harga turun maka upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.¹⁴⁵ Hal tersebut sama halnya dengan sistem pengupahan buruh di PT Glen Nevis ini, dimana upah buruh mengalami keterlambatan juga mengalami penurunan karena harga barang yang dihasilkan mengalami penurunan.

b. Analisis produktivitas kerja pada buruh

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis dijelaskan bahwa untuk mengetahui

¹⁴⁵ Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*, (Vol. XI No. 01, Juni 2015), 130.

produktivitas kerja ada beberapa indikator yang menjadi perhatian pada perusahaan ini yaitu mengutamakan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu buruh dalam bekerja.

Produktivitas kerja berdasarkan kuantitas. Didapati temuan bahwa produktivitas kerja buruh di PT ini, jika target kuantitas sebelumnya dibandingkan dengan target sekarang mejadi rendah. Biasanya kerja borongan karet setiap dua minggunya mampu menghasilkan 100 ton (100.000 kg) getah karet per 200 ha, sekarang hanya mampu menghasilkan 20 ton (20.000 kg). Begitupun borongan kopi, pada musim panen sebelumnya buruh mampu menghasilkan 30 ton kopi dan pada panen kemarin hanya mendapatkan 10 ton biji kopi, hal tersebut karena perusahaan tidak mampu lagi dalam mengeluarkan biaya untuk perawatan kopi selain itu lahan kebun juga sebagian disewakan. Oleh karena itu, untuk saat ini perusahaan hanya mengandalkan pendapatannya dari hasil tanaman lainnya yang semusim seperti jagung, semangka, buah naga dan lainnya. Meskipun pendapatannya hanya mengandalkan dari itu saja, tetapi upaya tersebut digunakan oleh perusahaan agar perputaran arus kas keuangannya lebih cepat dan dapat memulihkan keadaan perusahaan menjadi optimal kembali.

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Seorang tenaga kerja dapat dikatakan

produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain dalam satuan waktu yang sama.¹⁴⁶ Sesuai dengan fakta yang ada, dalam satuan waktu yang sama yaitu ketika panen pada tahun 2019 perolehan borongan kopi lebih sedikit dibanding dengan tahun 2020 dan sekarang ini. Perolehan kopi masa panen awalnya mampu menghasilkan 30 ton/344 ha dalam seminggunya, sekarang turun menjadi 10 ton. Jadi, tingkat produktivitas buruh disini menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih rendah.

Sebagaimana yang telah didefinisikan oleh Simamora bahwa kuantitas kerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan target/standar ketetapan perusahaan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai berdasarkan jangka waktu tertentu.¹⁴⁷ Rasio kuantitas karyawan harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dapat diseimbangkan dengan adanya tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan.

Produktivitas kerja berdasarkan kualitas. Didapati temuan bahwa PT Glen Nevis ini juga sangat memperhatikan segi kualitas produktivitas kerja buruhnya, karena kualitas sendiri berkaitan dengan standar/mutu produk yang dihasilkan nantinya. Untuk mendapatkan

¹⁴⁶ Edi Hartoyo, *Sarapan Pagi & Produktivitas*, (Malang: UB Press, 2015), 98.

¹⁴⁷ Sisca, Erbin Chandra, dkk, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 62.

hasil yang bermutu, maka upaya perusahaan disini yaitu mulai dari perawatan sampai pemanenan dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga produktivitas yang dihasilkan juga akan berkualitas, begitupun jumlah panen nantinya akan semakin bertambah. Seperti kopi misalnya, buah kopi harus dipetik dalam keadaan yang sudah masak penuh, dimana ditandai dengan perubahan warna kulit buah yang sudah berwarna merah, selain itu pemberian pupuk juga dilakukan setiap hari agar terjaga dan terawat dengan baik.

Mengenai kualitas kerja, Flippo menyatakan bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Dengan demikian mutu sesungguhnya berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa.¹⁴⁸

Selain kuantitas dan kualitas, maka ketepatan waktu juga menjadi indikator penting yang diperhatikan oleh perusahaan ini. Ketepatan waktu merupakan bentuk pencapaian target pekerja, karena dengan waktu inilah agar produksi yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan. Dalam hal ini perusahaan menetapkan kebijakannya yaitu dengan membuat penjadwalan job waktu kerja, dimana buruh harus bekerja selama 6 jam setiap harinya, akan tetapi karena beberapa faktor yang ada maka sekarang waktu kerja dikurangi menjadi 2 jam.

¹⁴⁸ Ibid., 61.

Dengan adanya perubahan waktu inilah, supaya buruh dapat memanfaatkan waktunya sebaik mungkin sehingga output yang dihasilkan akan maksimal atau sesuai dengan target yang diinginkan.

Sesuai dengan fakta yang ada, bahwasannya ketepatan waktu berkaitan dengan kedisiplinan, dalam arti semakin disiplin seorang pekerja maka akan semakin memiliki ketepatan waktu. Selain itu semakin tepat waktu mereka bekerja, maka akan semakin produktif kerjanya, begitu pula sebaliknya semakin disiplin atau selalu mengulur-ulur waktu, maka akan semakin tidak produktif. Oleh karena itulah perusahaan berupaya untuk menetapkan waktu sebagai acuan karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan.¹⁴⁹

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Banyuwangi

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada buruh

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat pemberian upah pekerja di PT. Glen Nevis yaitu: tingkat jabatan, produktivitas kerja, kinerja buruh dan menyesuaikan kemampuan perusahaan.

Tinggi rendahnya upah di PT. Glen Nevis dapat dilihat dari jabatan pekerja. Jika pekerja memiliki jabatan yang besar, otomatis tanggung jawab pekerjaannya lebih tinggi sehingga upah yang diterima juga tentu berbeda, seperti jabatan para pekerja yang sebagai staf, baik

¹⁴⁹ Ibid., 62.

itu staf/ketua bagian pabrik, tanaman dan tata usaha, disini mereka yang mengurus bagian pemasaran, keadministrasian dan lainnya. Begitupun juga sekuriti kantor dan mandor, dimana tugas mereka yaitu dalam mengkoordinir setiap pekerjaan buruh dan mengamankan kantor maupun pabrik. Jadi, jelas sekali jika dibanding dengan tanggung jawab mereka yang sebagai seorang buruh, dimana mereka hanya bertugas melakukan perawatan tanaman sampai panen, kemudian memproduksi, dan mengelolah saja sehingga upah yang mereka terima dari masing-masing golongan buruh ini berbeda-beda.

Jadi, jabatan mempunyai pengaruh dengan tingkat kemampuan pekerja. Dalam arti, semakin tinggi pangkat seorang pekerja maka ia akan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi.¹⁵⁰ Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.¹⁵¹

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan maka semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini bisa dinyatakan sebagai produktivitas. seperti yang dilakukan oleh pekerja borongan, dimana mereka dalam satu tim bekerja sama untuk menghasilkan suatu output sebanyakya, baik itu dalam pengumpulan biji kopi maupun pengumpulan getah karet.

¹⁵⁰ Buya Al Ghazali, Wahyuddin, dkk, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah pada Auditor Sektor Publik*, (Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 13 No. 2, Desember 2012), 73.

¹⁵¹ Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep upah dalam Ekonomi Islam*, (Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 24.

Setiap perusahaan pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.¹⁵² Salah satu bentuk upaya yang diterapkan oleh perusahaan ini yaitu dengan cara mereka memberikan penilaian terhadap masing-masing kinerja pegawainya, mulai dari perawatan, pemupukan dan sampai waktu panen. Jika mereka dapat memperkerjakan dengan teliti dan sesuai, maka kinerjanya tersebut dapat dikategorikan sebagai kinerja yang baik sehingga sebagai imbalannya perusahaan akan memberikan insentif berupa tambahan upah dan jabatan kerjanya akan dinaikkan.

Selain itu, pemberian upah di PT Glen Nevis juga menyesuaikan kemampuan perusahaannya. Jadi, ketetapan pemberian upah disini dapat berubah sewaktu-waktu, dalam arti meskipun suatu saat buruh menuntut upah yang tinggi tetapi realisasi dalam pemberian upah ini tetap saja akan tergantung pada kemampuan perusahaan, seperti saat ini kondisi perusahaan masih belum stabil, hasil perkebunan juga sedikit dapat diandalkan sehingga salah satu pengaruhnya adalah upah, seperti yang terjadi sekarang yaitu pemberian upah mengalami keterlambatan selama tiga sampai empat

¹⁵² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 234.

minggu, selain itu pemberian upah juga mengalami penurunan karena jam kerja saat ini menjadi berkurang.

Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mempengaruhi laba. Jika kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas pekerja. Oleh karena itu pemberian upah tersebut tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayarnya. Perusahaan tidak akan mungkin membayar upah pegawainya melebihi kemampuannya tersebut, apabila perusahaan memberikan upah di atas kemampuannya maka perusahaan akan terancam bangkrut.¹⁵³

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada buruh

Dari hasil penelitian didapati temuan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja buruh di PT. Glen Nevis yaitu antara lain: motivasi, kedisiplinan, keterampilan dan jaminan sosial.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Sesuai fakta yang ada, menunjukkan bahwa saat ini kondisi perusahaan PT Glen Nevis tidak stabil seperti sebelumnya, kondisi tersebut menyebabkan output atau kemampuan dalam memperoleh hasil kerja buruh menjadi menurun. Selain itu perusahaan juga sudah jarang lagi memperkerjakan pegawainya karena sudah tidak mampu lagi dalam membiayai kebutuhan kebun ataupun pabrik, sehingga

¹⁵³ Ibid., 235.

lahan kebun akhirnya banyak yang disewakan. Hal tersebut bukan berarti menjadi buruh patah semangat dalam kerjanya, karena meskipun buruh jarang diperkerjakan lagi oleh perusahaan akan tetapi buruh masih dapat bekerja di lahan kebun milik penyewa, hal ini dikarenakan buruh disini memiliki motivasi atau semangat tinggi bagi dirinya demi menghidupi kebutuhannya dan keluarganya.

Begitupun kedisiplinan, pada dasarnya kedisiplinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan cerminan diri bagi pekerja dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika pekerja/buruh di PT Glen Nevis ini disiplin atau dapat memanfaatkan waktunya sebaik mungkin maka hasil yang mereka dapatkan juga akan sebanding dengan ketepatan waktu bekerja. Begitu sebaliknya, jika mereka tidak dapat menyempatkan waktu dengan baik maka produktivitas yang akan mereka dapatkan juga pasti sedikit, belum lagi kendala hujan dan apalagi waktu kerja yang ditentukan saat ini lumayan singkat. Oleh karena itu mayoritas pekerja disini sudah paham akan kapan mereka harus memulai dan mengakhiri pekerjaannya.

Background pendidikan juga merupakan faktor penting yang dijadikan perusahaan dalam penempatan kerja karyawannya. Selain mengutamakan segi pendidikan, perusahaan juga memandang dari keahlian atau keterampilannya. Hal tersebut diterapkan agar pemberian upahnya sesuai dengan pekerjaan karyawan yang memiliki tugas

pokok sesuai dengan pendidikannya dan keahliannya. Dengan kata lain, meskipun pendidikannya tinggi tetapi tidak mempunyai keahlian atau kemampuan, maka pekerjaannya hanya akan ditempatkan sebagai seorang buruh saja. Jadi, selain mementingkan pendidikannya, perusahaan disini juga mempertimbangkan profesionalitas pekerjaanya.

Adapun juga jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang diberikan perusahaan sebagai bentuk upaya agar produktivitas pekerjaanya tetap terjaga. Adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.¹⁵⁴ Program jaminan yang diberikan oleh perusahaan disini diantaranya yaitu jaminan kematian, jaminan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dan koperasi. Jaminan kematian di PT Glen Nevis ini diberlakukan hanya khusus untuk pekerja tetap saja, seperti uang kubur. Kedua, jaminan kesehatan seperti tersedianya balai pengobatan. Ketiga, koperasi yang merupakan fasilitas untuk simpan pinjam uang, pembagian saham selama satu tahun, selain itu koperasi juga menyediakan penjualan bahan kebutuhan pokok, termasuk sembako dan kebutuhan sehari-hari lainnya. Beberapa fasilitas tersebut

¹⁵⁴ Teddy Adhadika, dkk, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Di Kota Semarang*, (Diponegoro Journal Of Economics, Vol. 3 No. 1, 2014), 5.

merupakan bentuk upaya perusahaan agar dapat menyejahterakan buruhnya sehingga produktivitas kerja yang mereka dapatkan juga tetap optimal.

Berdasarkan fakta yang ada, maka faktor-faktor tersebut sama dengan apa yang telah dirumuskan oleh Sedarmayanti, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, semangat kerja, pendidikan, keterampilan dan jaminan sosial.¹⁵⁵

Motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia agar giat bekerja dan antusias mencapai hasil yang diinginkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu perusahaan yang efisien dengan berbagai cara selalu memperhatikan dan menjaga motivasi kerja pegawainya agar produktivitas kerjanya meningkat.¹⁵⁶

Disiplin kerja, adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin di segala bidang, baik disiplin waktu, disiplin pemakaian bahan baku dan sebagainya. Disiplin yang baik dapat diukur dalam bentuk wujud pimpinan atau pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan baik

¹⁵⁵ Sisca, Erbin Chandra, dkk, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 63.

¹⁵⁶ Ibid., 65.

kuantitas maupun kualitas yang memuaskan, melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan yang ada.¹⁵⁷

Semangat kerja, semangat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas para pekerja. Pada umumnya mandor selalu memperhatikan pekerjaannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pekerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin kerja.¹⁵⁸

Keterampilan, merupakan kemampuan/tingkat keahlian dan penguasaan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan menurut waktu dan energi yang dimilikinya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan adanya keterampilan yang dimiliki seorang pekerja diharapkan mampu untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya secara produktif.¹⁵⁹

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja mampu untuk memotivasi karyawan tidak terbatas pada motivasi, kedisiplinan, dan keahlian/ketarampilan saja tetapi program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) merupakan salah satu perlindungan ekonomi dan sosial yang berbentuk santunan berupa uang atau lainnya atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan pada saat tertimpa resiko-resiko tertentu.¹⁶⁰

¹⁵⁷ Purnama Andri Murdopo, *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol. 5 No. 1, Mei 2014), 110.

¹⁵⁸ Moh Hazin Mukti, Dedy Asmaroni, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan di Kabupaten Sampang*, (Vol.4 No 1, Januari 2020), 8.

¹⁵⁹ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sleman: CV Budi Utama, 2020), 54.

¹⁶⁰ Jessica Chisnasari, *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 41 No. 1, Desember 2016), 84.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT.

Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi

a. Analisis sistem pemberian upah pada buruh PT. Glen Nevis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pemberian upah yang diterapkan pada buruh PT. Glen Nevis secara umum ada tiga yaitu upah menurut waktu, upah menurut kerja borongan dan upah menurut skala berubah.

Sistem pemberian upah menurut waktu adalah menyesuaikan berapa lama waktu buruh dalam bekerja, dan upah yang diberikan adalah selama per dua minggu dan per bulanan. Sistem pemberian upah menurut borongan menyesuaikan dari jumlah output yang dihasilkan buruh dalam sekelompok kerjanya. Sementara upah menurut skala berubah menyesuaikan kemampuan perusahaan, ketika keuangan perusahaan dalam kondisi defisit, maka upah yang diberikan kepada pekerja mengalami keterlambatan dan penurunan.

b. Analisis produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mengetahui produktivitas kerja ada beberapa indikator yang menjadi perhatian pada

perusahaan, diantaranya yaitu mengutamakan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja.

Dalam segi kuantitas, atau jumlah yang diperoleh jika dibandingkan antara sebelumnya dengan kuantitas sekarang menjadi rendah. Biasanya kerja borongan karet setiap dua minggunya mampu menghasilkan 100 ton (100.000 kg) getah karet per 200 ha, sekarang hanya mampu menghasilkan 20 ton (20.000 kg). Dalam segi kualitas, dimana agar mendapatkan hasil yang bermutu maka upaya perusahaan yaitu mulai dari perawatan sampai pemanenan dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga produktivitas yang dihasilkan juga akan berkualitas dan jumlah panen nantinya akan bertambah. Dalam segi ketepatan upah, dimana perusahaan disini mementingkan kedisiplinan waktu akan pekerjaannya, yaitu dengan membuat penjadwalan job waktu kerja, agar produktivitas yang dihasilkan akan maksimal.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - a. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada buruh PT.

Glen Nevis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada buruh PT. Glen Nevis diantaranya yaitu: tingkat jabatan, produktivitas kerja, kinerja buruh dan menyesuaikan kemampuan perusahaan.

Tinggi rendahnya upah dilihat dari faktor jabatan pekerja, jika pekerja memiliki jabatan yang tinggi otomatis tanggung jawab pekerjaannya lebih besar sehingga upah yang dibayarkan pada masing-masing pekerja pun berbeda. Pemberian upah dilihat dari faktor produktivitas kerja, dimana ditentukan atas kemampuan yang didapat seperti yang dilakukan oleh pekerja borongan yang dalam satu tim saling bekerja sama untuk menghasilkan output sebanyakya. Faktor kinerja buruh, dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya maka upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan penilaian terhadap masing-masing kinerja pegawainya, jika mereka memperkerjakan dengan baik dan sesuai, maka kinerjanya tersebut dapat dikategorikan sebagai kinerja yang bagus sehingga sebagai *rewardnya* perusahaan memberikan tambahan upah. Faktor pemberian upah sesuai kemampuan perusahaan, dimana untuk saat ini perusahaan tidak mampu membiayai pemberian upah mengalami keterlambatan dan penurunan karena jam kerja buruh menjadi berkurang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada buruh PT.

Glen Nevis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja buruh di PT. Glen Nevis yaitu antara lain: motivasi, kedisiplinan, keterampilan dan jaminan sosial.

Umumnya masing-masing pekerja di perusahaan ini memiliki motivasi dan semangat tinggi dalam pekerjaannya, pekerja tidak patah

semangat meskipun mereka jarang diperkerjakan lagi oleh perusahaan. Begitupun kedisiplinan, berdasarkan fakta yang ada mayoritas buruh disini memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam pekerjaannya, mereka selalu tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas yang mereka peroleh pun sebanding dengan kedisiplinan waktu yang mereka gunakan. Adapun faktor keterampilan/keahlian pekerja. Jadi, selain berpendidikan tinggi perusahaan juga mempertimbangkan profesionalitas pekerjanya. Faktor jaminan sosial, dimana program jaminan yang diberikan oleh perusahaan disini diantaranya yaitu jaminan kematian, jaminan keselamatan serta kesehatan tenaga kerja, dan koperasi.

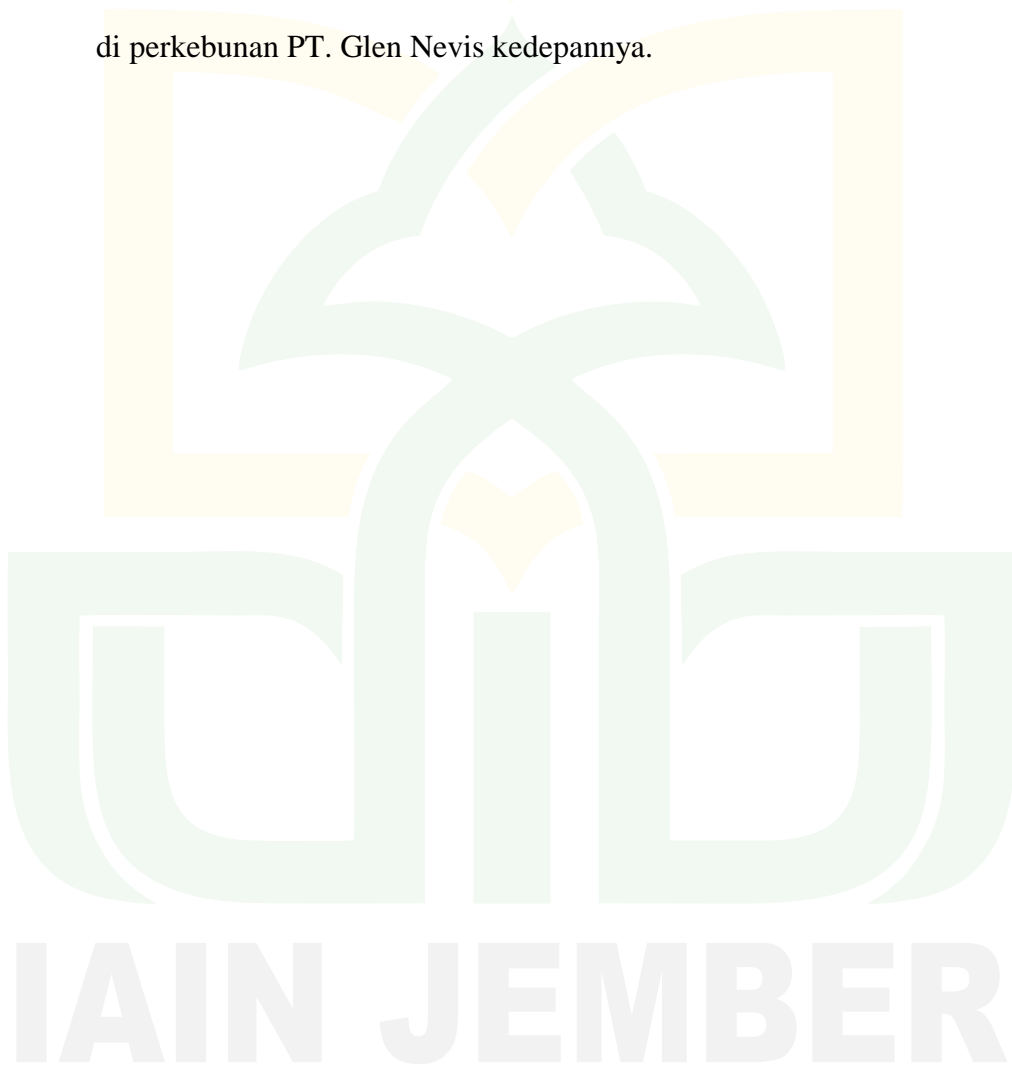
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran-saran yang dapat peneliti kemukakan dan diharapkan kedepannya untuk dijadikan perbaikan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk melakukan perubahan serta perbaikan terhadap sistem pemberian upah dan produktivitas kerja buruh, alangkah baiknya pimpinan PT Glen Nevis melaksanakan berbagai upaya agar seluruh pekerja merasakan keadilan atas sistem pengupahan dan hak buruh yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Dilihat dari kebiasaan buruh yang saat ini sudah jarang lagi diperkerjakan, maka demi memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, diharapkan buruh tetap semangat dalam menghadapi masalah tersebut dan tetap

professional dalam bekerja termasuk memberikan semua kemampuan terbaiknya baik ketika dibutuhkan atau tidak dibutuhkan tenaganya oleh perusahaan.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak lagi mengkaji tentang bagaimana perkembangan produktivitas kerja dan sistem pengupahan buruh di perkebunan PT. Glen Nevis kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhadika, Teddy. dkk. 2014. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Di Kota Semarang*. Vol 3 No.1.
- Adisu, Edytus. 2008. *Hak Karyawan Atau Gaji & Pedoman Menghitung*. Forum Sahabat.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.
- Al-Ghazali, Buya. dkk. 2012. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah pada Auditor Sektor Publik”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13 No. 2.
- Al Qur'an. Surat Al An'am. Ayat 162.
- Al Qur'an. Surat As-Syu'ara'. Ayat 183.
- Amiruddin, Achmad Mahatir. 2017. “Analisa Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar”. Skripsi: Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.
- Arichyani, Firda. 2019. “Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari perspektif Islam”. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Aryanti, Harinda Gigih. dkk. 2015. *Ketenagakerjaan*. Jakarta: Cempaka Putih.
- Asyhaedie, Zaeni. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Toeri dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Penamedia Group.
- Az-Zhuaili, Wahbah. 2011. *Fiqh Islam wa Adilatuhu*. Jakarta: Gema Insani.
- Batjo, Nurdin. dkk. 2018. *Sumber daya manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Sosial Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Bukit, Benjamin. dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Zahir.
- Chisnasari, Jessica. 2016. *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 41 No. 1.
- Faris, Mohammad. 2016. *Muslim Produktif*. Jakarta: PT Gramedia.

- Gani, Evy Safitri. 2015. *Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*. Vol. XI No. 01.
- Ghofur, Abdul Ruslan. 2020. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Lampung: Arjasa Pratama.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hartoyo, Edi. 2015. *Sarapan Pagi & Produktivitas*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. 2017. *Etika Profesionalisme kerja*. Medan: UISU Press.
- Hermawan, Lilik Eka. 2019. “Analisis Penerapan Upah Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BTM BiMU Sukarame”. Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung.
- Herijanto, Hendi. dkk. 2016. *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*. Vol.7 No. 1.
- Husein, Ahmad Mustafa. 2019. “Strategi Pengupahan Tenaga Kerja, Studi Kasus Usaha Mia Café”. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Indriyani, Agustina. 2014. *Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT Export Leaf Indonesia*. Jurnal Paradigma Vol. 12 No. 01.
- Karosekali, Abednego S. dkk. 2019. *Pengaruh Upah dan Premi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kelapa Sawit*. Jurnal Agriprimatech Vol. 2 No. 2.
- Kridalaksana, Vibi. 2017. “Sistem Pemberian Upah Buruh Tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Banyuwangi Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Kurniawan, Nizar. 2019. “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM Rsud Cut Mutia Lhokseumawe Aceh”. Skripsi: Universitas Medan Area.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.
- Lontaan, Dhenis. dkk. *Analisis Perbandingan Loyalitas dan Produktivitas Pekerja Upah Harian dan Upah Borongan*. Jurnal EMBA, Vol.7 No.4.
- Mamik. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama.

- Ma'rufi, Airina Nur. 2008. *Pengaruh Upah, Insentif, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dinar Hadi Surakarta*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukti, Moh Hazin. dkk. 2020. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan di Kabupaten Sampang*. Vol.4 No.1.
- Mulianto, Sindu. dkk. 2006. *Supervisi diperkaya Perspektif Syariah Menuju Supervisi yang Professional, Beretos kerja tinggi, dan Amanah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Munawwir, Imam. 2011. *Dasar-dasar Manajemen, organisasi dan kepemimpinan*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Murdopo, Purnama Andri. 2014. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol. 5 No. 1.
- Musfiani, Della Aidah. 2018. "Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam". Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung.
- Nasional, Pendidikan Departemen. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nilasari, Senja. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Swadaya Grup.
- Nurachmad, Much. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*. Visi Media.
- Penyusun, Tim. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Prasetyo, Ari. 2014. *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Priscilia. 2017. *Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkat Anugerah Raya*, Agora Vol.5 No. 1.
- Priyono. 2014. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Putri, Inneke. 2019. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Raco, Jozef Richard. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2017. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Redaksi Huta Publisher, Tim. 2016. *Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Depok: Huta Publisher.
- Rohman, Abdur. 2017. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. Pamekasan: Duta Media.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyowati, Dyah Eko. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sisca. dkk. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Soendari, Tjutju. 2012. *Metode Peneitian Deskriptif*. Bandung: UPI Stuss.
- Sudaryono, 2018. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, Dilli Malianawati. 2016. *Pemberian Upah berdasarkan Nilai-nilai Pancasila*. Semarang.

Walidin, Warul. dkk. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif dan Grounded Theory* Aceh: FTK UIN Ar-Rainry Press.

Widiastuti, Anik. dkk. 2013. *Ekonomi*. Klaten: Cempaka Putih.

Wijaya, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wildan, Khoirul. 2020. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Jakarta: Arjasa Pratama.

Zainuri, Siti Machmudah. 2019. *Unsur Pendorong Peningkatan Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Internet:

https://Banyuwangikab.Go.Id/Media/Perencanaan_Anggaran/Pdf/BabII_Gambaran_Umum_Kondisi_Daerah.Pdf, (Diakses Pada Tanggal 25 Januari 2021, Pukul 11:10).

<https://fliphtml5.com/login.php>, (Diakses Pada Tanggal 16 Februari 2021, Pukul 10:33).

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Banyuwangi,_Banyuwangi, (Diakses Pada Tanggal 15 Februari 2021, Pukul 13:53).

<https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-jatim>, (Diakses Pada Tanggal 23 Agustus 2021, Pukul 15:14).

IAIN JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Heleeda Lillah
NIM : E20172013
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program studi : Ekonomi Syariah
Institusi : Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini dengan Judul “*Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi*” secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 23 Juli 2021

Saya yang menyatakan


Heleeda Lillah
NIM: E20172013

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
“Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi”	Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	<ol style="list-style-type: none"> Pengertian manajemen sumber daya manusia Fungsi manajemen sumber daya manusia Proses manajemen sumber daya manusia Tantangan manajemen sumber daya manusia 	<ol style="list-style-type: none"> Data primer <ol style="list-style-type: none"> Bapak Suhendar (Kepala sub bagian pabrik PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi) Bapak Dulal (Mandor PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi) Buruh PT. Glen Nevis Data sekunder <ol style="list-style-type: none"> Buku Jurnal Artikel Penelitian terdahulu Website/internet 	<ol style="list-style-type: none"> Pendekatan penelitian kualitatif Jenis penelitian kualitatif deskriptif Teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, dokumentasi) Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber 	<ol style="list-style-type: none"> Bagaimana analisis sistem pemberian upah, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pada PT Glen Nevis Banyuwangi? Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada PT Glen Nevis Banyuwangi?
	Pemberian Upah	<ol style="list-style-type: none"> Pengertian upah Macam-macam upah Kebijakan upah Sistem pemberian upah 			
	Produktivitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Pengertian produktivitas Indikator produktivitas kerja Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja 			



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 427005, KodePos : 68136
Website: <http://www.iajn-jember.ac.id>

Nomor : B-179/In.20/7.a/PP.00.16/04/2021
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

16 April 2021

Yth. Kepala Bagian Pabrik PT. Glen Nevis
Desa Kebunrejo, Kecamatan Kalibaru
Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur

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

Nama	: Heleeda Lillah
NIM	: E20172013
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Ekonomi Islam
Prodi	: Ekonomi Syariah
No. Telepon	: 085697406010

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Pemberian Upah dan Produktivitas Pada Buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Abdul Rokhim



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 427005, KodePos : 68136
Website: <http://www.iajn-jember.ac.id>

Nomor : B-179/In.20/7.a/PP.00.16/04/2021
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

16 April 2021

Yth. Mandor PT. Glen Nevis
Desa Kebunrejo, Kecamatan Kalibaru
Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur

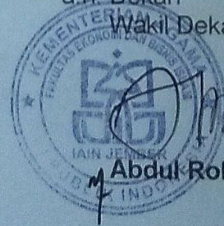
Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Heleeda Lillah
NIM : E20172013
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
No. Telepon : 085697406010

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Pemberian Upah dan Produktivitas Pada Buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Abdul Rokhm



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 427005, KodePos : 68136
Website: <http://www.iajn-jember.ac.id>

Nomor : B- 179 /In.2017.a/PP.00.16/04/2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

16 April 2021

Yth. Pekerja PT. Glen Nevis
Desa Kebunrejo, Kecamatan Kalibaru
Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur

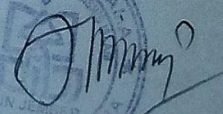
Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Heleeda Lillah
NIM : E20172013
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
No. Telepon : 085697406010

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Pemberian Upah dan Produktivitas Pada Buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Abdul Rokhim

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suhendar, S.E

Jabatan : Ketua bagian pabrik PT. Glen Nevis Gunung Terong Kabupaten Banyuwangi

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Heleeda Lillah

NIM : E20172013

Semester : VIII

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan/Prodi : Ekonomi Syaria'ah

Instansi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Telah selesai melakukan penelitian di Banyuwangi terhitung mulai 21 April 2021 sampai dengan 23 April 2021 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"ANALISIS PEMBERIAN UPAH DAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA BURUH PT. GLEN NEVIS KABUPATEN BANYUWANGI"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mengetahui, 28 April 2021

Kabag Pabrik PT. Glen Nevis
PT. "GLEN NEVIS"
GUNUNG TERONG
KALIBARU
Suhendar, S.E

A. PEDOMAN OBSERVASI

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan analisis sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.

B. PEDOMAN WAWANCARA

1. Pimpinan PT. Glen Nevis

- a. Bagaimana analisis sistem pemberian upah pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - 1) Pemberian upah menurut waktu (jam, harian, bulanan)
 - 2) Pemberian upah menurut hasil / upah borongan
 - 3) Pemberian upah menurut skala berubah
- b. Bagaimana analisis produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - 1) Analisis produktivitas berdasarkan kuantitas
 - 2) Analisis produktivitas berdasarkan kualitas
 - 3) Analisis produktivitas berdasarkan ketepatan waktu
- c. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
- d. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - 1) Faktor mempengaruhi dilihat dari Motivasi
 - 2) Faktor mempengaruhi dilihat dari Disiplin kerja
 - 3) Faktor mempengaruhi dilihat dari Pendidikan, keterampilan/keahlian
 - 4) Faktor mempengaruhi dilihat dari Jaminan sosial

2. Mandor PT. Glen Nevis

- a. Bagaimana analisis sistem pemberian upah pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - 1) Pemberian upah menurut waktu (jam, harian, bulanan)
 - 2) Pemberian upah menurut hasil / upah borongan

- 3) Pemberian upah menurut skala berubah
- b. Bagaimana analisis produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - 1) Analisis produktivitas berdasarkan kuantitas
 - 2) Analisis produktivitas berdasarkan kualitas
 - 3) Analisis produktivitas berdasarkan ketepatan waktu
- c. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
- d. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - 1) Faktor mempengaruhi dilihat dari Motivasi
 - 2) Faktor mempengaruhi dilihat dari Disiplin kerja
 - 3) Faktor mempengaruhi dilihat dari Pendidikan, keterampilan/keahlian
 - 4) Faktor mempengaruhi dilihat dari Jaminan sosial

3. Buruh/Pekerja PT. Glen Nevis

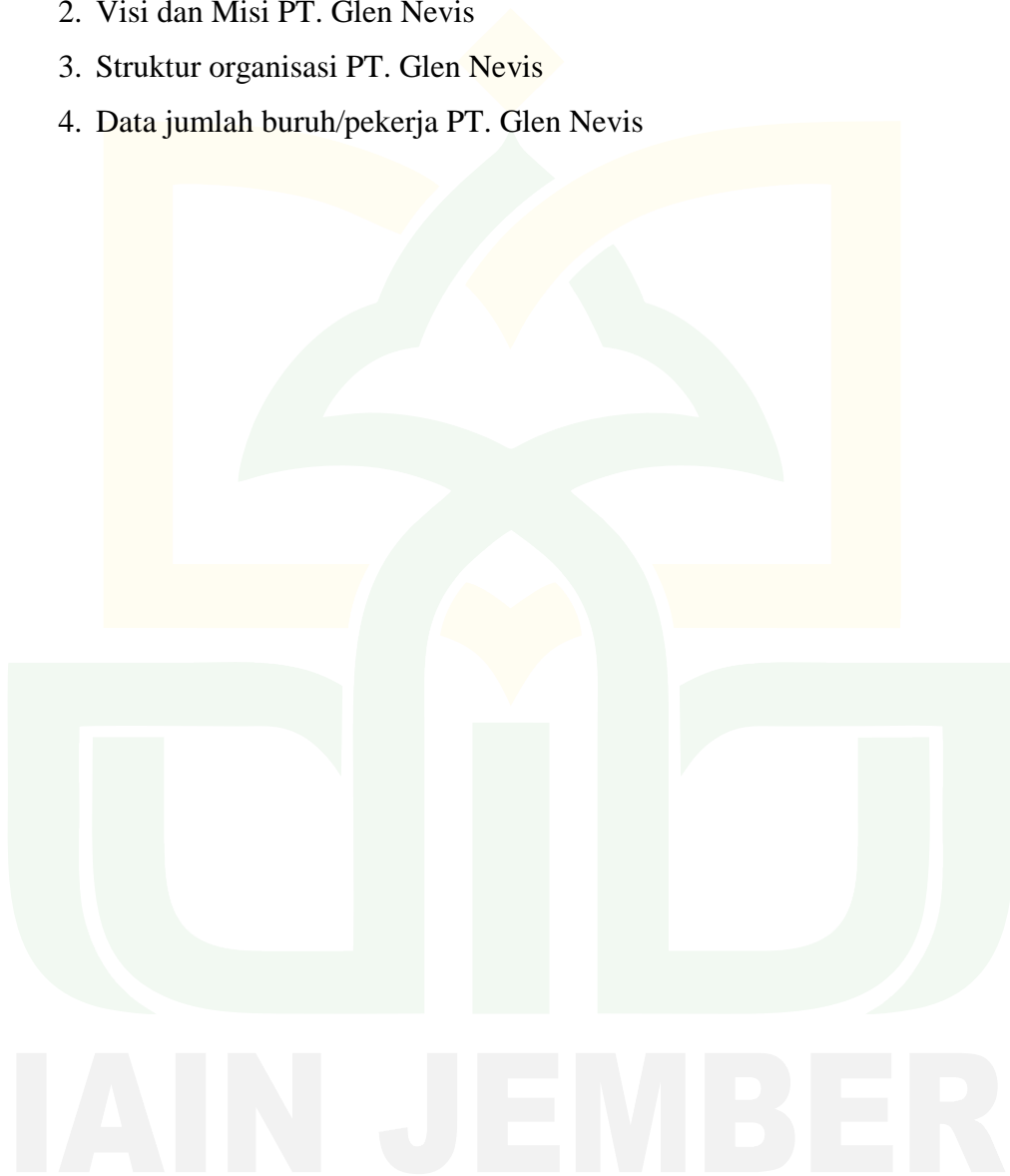
- a. Bagaimana sistem pemberian upah pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - 1) Pemberian upah menurut waktu (jam, harian, bulanan)
 - 2) Pemberian upah menurut hasil / upah borongan
 - 3) Pemberian upah menurut skala berubah
- b. Bagaimana analisis produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - 1) Analisis produktivitas berdasarkan kuantitas
 - 2) Analisis produktivitas berdasarkan kualitas
 - 3) Analisis produktivitas berdasarkan ketepatan waktu
- c. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
- d. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada buruh PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi
 - 1) Faktor mempengaruhi dilihat dari Motivasi
 - 2) Faktor mempengaruhi dilihat dari Disiplin kerja

3) Faktor mempengaruhi dilihat dari Pendidikan, keterampilan/keahlian

4) Faktor mempengaruhi dilihat dari Jaminan sosial

C. PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Sejarah PT. Glen Nevis
2. Visi dan Misi PT. Glen Nevis
3. Struktur organisasi PT. Glen Nevis
4. Data jumlah buruh/pekerja PT. Glen Nevis



DOKUMENTASI PENELITIAN



Dokumentasi: Wawancara dengan Bapak Suhendar selaku Kepala sub bagian Pabrik PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi



Dokumentasi: Wawancara dengan Bapak Dulal selaku Mandor pada PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.



Dokumentasi: Wawancara dengan Bapak Fiki selaku pekerja tetap pada PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.



Dokumentasi: Wawancara dengan Bapak Habibi selaku pekerja tetap pada PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi



Dokumentasi: Wawancara dengan Bapak Dian selaku pekerja lepas pada PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi



Dokumentasi: Wawancara dengan Bapak Rofik selaku pekerja lepas pada PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.



Dokumentasi: Wawancara dengan Bapak Hasan selaku pekerja lepas pada PT. Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.

BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : Heleeda Lillah

NIM : E20172013

Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 07 November 1998

Alamat : RT/RW 002/002, Desa Brangsi, Kecamatan Laren,
Kabupaten Lamongan

Telp./HP : 085697406010

Email : heleedalillah52@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. TK Aisyiah Bustanul Athfal Brangsi Laren Lamongan
2. MI Muhammadiyah 04 Brangsi Laren Lamongan
3. SMP Muhammadiyah 21 Brangsi Laren Lamongan
4. MAN 01 Lamongan
5. UIN KHAS Jember