

Acc disidagb  
13/03/19

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM  
(STUDI KASUS PT. LNK LANGKAT NUSANTARA KEPONG)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Perbankan Syariah*

**Oleh:**

**ERMILA SARA DEVI**  
**NPM : 1501280038**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## *PERSENBAAHAN*

*Karya Ilmiah ini kusembahkan kepada kedua orangtuaku  
tercinta*

*Ayahanda SURAMSO*

*Ibundaku Tersayang MURMI*

*dan Adikku Tercinta*

*Teman-teman tercinta Adellia Ramadani, Siti Dewi Putri  
Aprillia, Mitta dan teman teman lainnya yang tak dapat  
disebuttaku satu persatu*

*Motto :*

*JADILAH DIRTIKU SENDIRI  
JANGAN PERNAH MERUBAH DIRTIKU  
KARNA DIRTIKU YA TETAP KAMU  
BUKAN ORANG LAIN*

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ermila Sara Devi

NPM : 1501280038

Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Langkat Nusantara Kepong)** Merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiatisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 13 Maret 2019

Yang Menyatakan



Ermila Sara Devi  
NPM: 1501280038

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM  
(STUDI KASUS PT. LNK LANGKAT NUSANTARA KEPONG)

Oleh:

Ermila Sara Devi  
NPM: 1501280038

*Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penelitian skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 13 Maret 2019

Pembimbing



Drs. Sri Sudiarti, MA

FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019

Medan, 13 Maret 2019

Nomor : Istimewa  
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar  
Hal : Skripsi a.n Ermila Sara Devi  
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU  
Di-

Medan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n Ermila Sara Devi yang berjudul: Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S 1) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah Pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, 12 Maret 2019

Pembimbing



Dr. Sri Sudiarti, MA

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



**BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

**NAMA MAHASISWA** : Ermila Sara Devi

**NPM** : 1501280038

**PROGRAM STUDI** : Manajemen Bisnis Syariah

**HARI, TANGGAL** : Selasa, 19 Maret 2019

**WAKTU** : 08.00 s.d selesai

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I** : Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si

**PENGUJI II** : Novien Rialdy, SE, MM

**PANITIA PENGUJI**

**Ketua**

**Sekretaris**

Dr. Muhammad Qorib, MA

Zailani, S.PdI, MA



Unggul Cerdas & Terpercaya

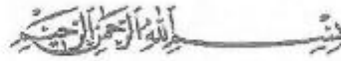
Bila menaruh surat ini agar dicantumkan  
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah selesai diberikan diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : Ermila Sara Devi  
Npm : 1501280038  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. LNK Langkat Nusantara Kepong)

Medan, 13 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti, MA

Disetujui oleh

Dekan  
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN**  
**KEPUTUSAN BERSAMA**  
**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN**  
**KEBUDAYAAN**  
**REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

**1. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik di



			bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	dc
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	S	cs (dengan titik dibawah)
ظ	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah )
ع	Ain	.	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	It'n
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong:

### a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◻	fathah	A	A
◻	Kasrah	I	I
◻ ◻	dammah	U	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
◻ ي	fathah dan ya	AI	a dan i
◻ و	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كَتَبَ
- fa'ala: لَعَنَ
- kaifa: كَيْفَ

### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	fatḥah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و	dammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قَالَ
- ramā : رَمَى
- qīla : قِيلَ

### d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

#### 1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fatḥah, kasrah dan dammah, transliterasinya (t).

#### 2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- raudah al-afḥāl - raudatul afḥāl: لروضۃ الطفۃ
- al-Madīnah al-munawwarah : مَدِينَةُ الْمُنِيرَاتِ
- talḥah: طَلْحَة

#### e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā: رَبَّنَا
- nazzala: نَزَّلَ
- al-birr: رَبِيلًا
- al-hajj: حَجَّ
- nu'ima: نَعْمَ

#### f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ة namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf



syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: لرجلنا
- as-sayyidatu: كسنا
- asy-syamsu: من مثلاً
- al-qalamu: قلمنا
- al-jalalu: لجالنا

#### g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: تا خون
- an-nau': النوء
- syai'um: شيء
- inna: ان
- umiriu: امرت
- akala: اكل

#### h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

#### i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk

menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz<sup>3</sup>unzilafihi al-Qur'anu
- Syahru Ramadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

#### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

## ABSTRAK

**Ermila Sara Devi, NPM: 1501280038. Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam di PT. Langkat Nusantara Kepong**

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pengupahan karyawan yang diterapkan pada PT. Langkat Nusantara Kepong yang berada Di Bukit Lawang, Kecamatan Bahohok Kabupaten Langkata , dan bagaimana analisisnya menurut perspektif Islam. Kemudian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seperti apa sistem pengupahan pada PT. Langkat Nusantara Kepong . Dan untuk mengetahui Perspektif Islam terhadap sistem pengupahan karyawan yang diterapkan pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, praktek sistem pengupahan karyawan yang dijalankan di PT. Langkat Nusantara Kepong, mengenai waktu pemberian upah karyawan belum sesuai dengan ruang lingkup pandangan Islam. Yang dimana Islam melarang mcnunda-nunda upah seorang karyawan. Akan tetapi penetapan jumlah upah karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong sudah sesuai yang dianjurkan didalam Islam karena sudah disebutkan diawal kerja oleh PT. Langkat Nusantara Kepong, sehingga semua karyawan mengetahui berapa upah perbulan yang akan diterimanya.

**Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Perspektif Islam**

## ABSTRACT

*Ermila Sara Devi, NPM: 1501280038. Employee Wages System in Islamic Perspective at PT. Langkat Nusantara Kepong*

The main problem in this study is how the employee wage system applied to PT. Langkat Nusantara Kepong, located in Bukit Lawang, Bahohok Subdistrict, Langkata Regency, and how the analysis is based on an Islamic perspective. Then this study aims to find out what the wage system is like at PT. Langkat Nusantara Kepong. And to find out the Islamic Perspective of the employee wage system applied to PT. Langkat Nusantara Kepong. The results of this study indicate that, the practice of employee wage systems carried out at PT. Langkat Nusantara Kepong, regarding the timing of employee wages not yet in accordance with the scope of Islamic views. Which is where Islam forbids delaying the wages of an employee. However, the determination of the number of wages of employees at PT. Langkat Nusantara Kepong has been according to what was recommended in Islam because it was mentioned earlier in the work by PT. Langkat Nusantara Kepong, so that all employees know how much monthly salary they will receive.

*Keywords: Wage System, Islamic Perspective*



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **"Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam"** Shalawat serta salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat, petunjuk serta nikmat kepada manusia, yang telah membawa manusia dari alam kegelapan ke alam yang benderang seperti saat ini. Semoga penulis mendapat syafa'at di akhirat kelak.

Tujuan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas tugas dan memenuhi syarat –syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian Skripsi ini berkat adanya kerja sama berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Suramso dan Ibu Murni dan adik kandung penulis yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan moral serta finansial kepada penulis, serta selalu menyemangati penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, M.A., sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, M.A., sebagai Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, M.A., sebagai Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati S.Pd, M.Si., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

7. Biro Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang membantu penulis dalam hal administrasi guna mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Adelia Ramadani, Siti Dewi Putri Aprillia dan Mitha Aprillia yang telah memberikan penulis semangat dan bantuan yang luar biasa dalam menyelesaikan skripsi ini serta teman-teman seperjuangan Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah stambuk 2015 yang telah sama-sama berjuang hingga saat ini.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis agar Skripsi ini menjadi lebih sempurna dan bermanfaat bagi semua pihak dikemudian hari khususnya untuk adik-adik kelas dan kepada diri penulis sendiri.

Medan, 14 Maret 2019

Penulis



Ermila Sara Devi

1501280038

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	6
A. Kajian Teori .....	6
1. Pengupahan.....	6
a. Pengertian Upah .....	6
b. Jenis- jenis Upah .....	7
c. Sistem Pengupahan .....	8
2. Sistem Pengupahan Dalam Islam .....	10
a. Pengertian Ijarah .....	10
b. Bentuk Ijarah.....	12
c. Rukun dan Syarat Ijarah .....	12
3. Pengupahan Karyawan.....	13
a. Bentuk Pekerjaan .....	13
b. Waktu Kerja .....	14
c. Gaji dan Upah .....	14
d. Pihak-pihak yang dapat menentukan upah karyawan .....	15
e. Sistem Penetapan Upah dalam islam .....	15
f. Hak-hak pokok karyawan .....	19
B. Penelitian Terdahulu .....	21

C. Kerangka Berpikir.....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	24
A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian .....	24
B. Pendekatan Penelitian .....	24
C. Sumber Data .....	25
D. Teknik Pengumpulan Data.....	25
E. Teknik Analisis Data.....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b> .....	27
A. Deskripsi Penelitian.....	27
1. Sejarah Perusahaan.....	27
2. Visi Misi dan Tujuan Perusahaan.....	28
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	28
4. <i>Job Description</i> .....	31
B. Temuan Penelitian .....	33
C. Pembahasan .....	34
1. Sistem Pengupahan Karyawan.....	34
2. Sistem Pengupahan Karyawan di PT. INK Dalam Perspektif Islam.....	39
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	39
A. Kesimpulan.....	39
B. Saran .....	41
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	42



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	30

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan kemajuan perusahaan yang terjadi pada zaman sekarang memaksa perusahaan untuk mampu lebih bersaing secara sehat dan berupaya memperkuat untuk mempertahankan usaha perusahaan dengan baik. Perusahaan yang berupaya mempertahankan usaha dengan baik dapat terlihat dari perubahan peningkatan kinerja manajemen yang berupa peningkatan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang ditunjukkan agar terlaksana secara efektif.<sup>1</sup>

Perusahaan dalam mencapai tujuan memerlukan individu yang handal dan berkompeten untuk bekerja di perusahaan agar tercapai hasil yang baik, karyawan perusahaan perlu diberikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, salah satunya ialah kompensasi atau imbalan yang bersifat financial. Sistem penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan, sistem pengupahan digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana.

Gaji yang diterima oleh setiap karyawan merupakan balas jasa atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen. Pemberian gaji pada perusahaan merupakan hal yang tidak mudah dilakukan apabila tidak memperhatikan aturan- aturan yang ada dengan baik, dibutuhkan ketelitian pada saat menentukan gaji yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh masing- masing karyawan.

Islam adalah agama yang universal. Komprehensif, dan totalitas sebagai ajaran yang meliputi berbagai aspek kehidupan. Islam tidak phobi terhadap kehidupan politik maupun kehidupan ekonomi. Dalam islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, kedua belah pihak memiliki kebebasan

---

<sup>1</sup> Muhammad Taufiq Hidayat, Sri Mangesti Rahayu, Achmad Husaini, "Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 6 No. 2 Desember 2013

untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut, asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.

Tingkat upah minimum dalam islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang. Menjelaskan ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan, Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara.<sup>2</sup>

Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja.

Pengupahan karyawan atau pekerja tersebut merupakan bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, dan pendidikan. Sedangkan bagi perusahaan upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi atau usaha perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan si pekerja tersebut dan pekerja harus bekerja secara profesional. Manusia dapat hidup lebih baik jika mereka mau berusaha dan bekerja secara profesional. memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. At Taubah/09 : 105 yang artinya:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

---

<sup>2</sup> Iradatul Qudus, Muhammad Saifi, Maria Goretti Wi Endang NP, ' Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern". Jurnal Administrasi Bisnis(JAB). Volume 25 No. 2, Agustus 2015, hal 2-5.

"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>3</sup>

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada PT. LNK ( Langkat Nusantara Kepong ) dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai Syari'at Islam serta kerjasama yang bersifat saling tolong menolong layaknya antara majikan dan buruh. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan tidak ada pihak yang dirugikan
2. Adanya kejelasan dan terperinci ketentuan-ketentuan dalam hal konsep keadilan dalam pengupahan tersebut maka diharapkan setiap pihak dapat memahami hak dan kewajiban mereka masing-masing
3. Pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja dan menghormati kesepakatan kerja yang telah dibuat dan tidak bisa bertindak semena-mena terhadap pekerja. Misalnya, secara sepihak melakukan PHK atau memaksa si pekerja bekerja di luar jam kerjanya.

## **C. Batasan Masalah**

Untuk memuatkan penelitian pada pokok permasalahan diatas, dalam penelitian ini yang menjadi objek pokoknya adalah PT. LNK (Langkat Nusantara Kepong). Penelitian ini menyoroti Sistem pengupahan karyawan dalam perspektif islam.

---

<sup>3</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran : Nur Cahaya*, QS. At-taubah Ayat : 105 hl: 184

1. Terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai Syariat Islam serta kerjasama yang bersifat saling tolong menolong layaknya antara majikan dan buruh. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan tidak ada pihak yang dirugikan.
2. Pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja dan menghormati kesepakatan kerja yang telah dibuat dan tidak bisa bertindak semena-mena terhadap pekerja. Misalnya, secara sepihak melakukan PHK atau memaksa si pekerja bekerja diluar jam kerja.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun secara spesifik rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan pada PT. LNK (Langkat Nusantara Kepong) ?
2. Bagaimana Perspektif Islam terhadap sistem pengupahan karyawan pada PT. LNK (Langkat Nusantara Kepong) ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah di rumuskan, maka penelitian yang akan penulis lakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seperti apa sistem pengupahan karyawan pada PT. LNK (Langkat Nusantara Kepong)
2. Untuk mengetahui bagaimana perspektif Islam terhadap sistem pengupahan karyawan yang dilakukan pada PT. LNK (Langkat Nusantara Kepong) <sup>4</sup>

#### **f. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. LNK (Langkat Nusantara Kepong) adalah sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> M. Iqbal Hasan, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, (Jakarta: Ghila Indonesia, 2002), h.11.

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. LNK ( Langkat Nusantara Kepong ) dalam upaya meningkatkan sistem pengupahan secara islami.

### 2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem pengupahan yang secara islami.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk ilmu pengetahuan dan cara pengembangan lebih lanjut perusahaan PT. LNK ( Langkat Nusantara Kepong ) dalam mengetahui sistem pengupahan islami yang ada di PT. LNK ( Langkat Nusantara Kepong )

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Pengupahan**

###### **a. Pengertian Upah**

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu jasa yang telah dilakukan, upah sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya yang disebut upah, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.<sup>5</sup>

Upah sangat penting dan berdampak sangat luas. Upah pekerja akan berdampak pada kemampuan daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar kehidupan pekerja dan keluarganya, bahkan masyarakat dalam waktu panjang sangat merugikan industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan kekacauan dan menimbulkan aksi terhadap industri berupa pemogokan kerja.

---

<sup>5</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* ( Jakarta : Rajawali Pers, 2014 ), Hlm.122



Menurut Dewan penelitisn pengupshsn Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kepada penerima pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsunga hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima.

Jadi upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberiakn imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari manfaat tenaga yang dibayar atas jasa dalam bekerja.

### **b. Jenis-jenis Upah**

Adapun pembagian jenis-jenis upah adalah sebagai berikut :

- 1) Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengarahan jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.<sup>6</sup>
- 2) Upah Nyata ( Rill Wages ) adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja atau buruh yang berhak menerimanya.
- 3) Upah Hidup adalah upah yang diterima pekerja atau buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.
- 4) Upah Wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha. Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk

---

<sup>6</sup> Zainal Asikin, dk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm.89-91

dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.

- 5) Upah Minimum adalah suatu standart minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya akrena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap propinsi berbeda beda, maka disebut upah minimum. Upah terendah yang akan dijadikan standart, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah dan kadang setiap tahunnya berubah sesuai dnegan tujuan ditetapkannya upah minimum itu. Upah minimum terdiri atas beberapa bagian yaitu:
- a) Upah minimum provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk aeluruh Kabupaten atau kota disatu provinsi
  - b) Upah minimum kabupaten yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten.
  - c) Upah minimum sektoral provinsi yaitu upah yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten di provinsi.
  - d) Upah minimum sektoral Kabupaten yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten.

### **c. Sistem Pengupahan**

Sistem pembayaran upah adalah bagai mana cara perusahaan biasanya memberikan uapah kepada pekerja atau buruhnya dan kebajikan ataupun strategi yang menentukan kompensasi bayaran yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Sistem tersebut dalam teori maupun praktek dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 72-73

- 1) Sistem Upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan. Sistem skala upah berubah dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi dipasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan turun
- 2) Sistem Upah Potongan, sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- 3) Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- 4) Sistem Skala Upah Berubah, dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun upahpun akan turun itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- 5) Sistem Upah Indeks, Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
- 6) Sistem Pembagian Keuntungan Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun.
- 7) Sistem Upah Borongan, adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian dibagi-bagi antara pelaksana.
- 8) Sistem Upah Premi, cara pemberian upah ini untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, maka di beri premi. Premi dapat diberikan

misalnya untuk menghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya.

## 2. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti factor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Upah atau gaji adalah hak pemenuh ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan para majikan jangan sekali-kali mengabaikan hak seorang pekerja. Pemberian upah kepada pekerja sangatlah penting, islam memberi pedoman kepada majikan atau orang yang mempekerjakan seseorang buruh atau pekerja lainnya bahwa pemberian upah kepada seorang pekerja harus mencakup dua hal yaitu adil dan mencukupi. Upah didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian, menurut Fiqih Mu'amalah upah atau Ijarah adalah.<sup>8</sup>

### a. Ijarah

Menurut Fiqih Mu'amalah upah disebut juga dengan ijarah. Al-ijarah berasal dari kata al-ajru arti menurut bahasanya adalah al-iwadh yang arti dari bahasa Indonesiannya adalah upah dan ganti.<sup>9</sup>

Ijarah secara etimologi adalah masdar dari kata ajara-ya'jiru, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan . Al-ajru berarti upah atau imbalan untuk sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. Al-ajru berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Al-ajru makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang tidak bersifat materi.

Ada yang menerjemahkan ijarah sebagai jual-beli ( upah mengupah ), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa menyewa,

---

<sup>8</sup> Afzalur Rahman, *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid II, Yogyakarta: ( PT Dana Bhakti Wakaf, 1995) hlm.361

<sup>9</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.1

yakni mengambil manfaat dari barang dan keduanya benar. Jumhur ulama fiqih berpendapat bahwa ijarah adalah “ menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya.

Menurut Taqi Al-Din Al-Nabhani ijarah adalah kepemilikan jasa dari seorang ajri ( orang yang dikontrak tenaganya ) oleh musta’jir ( orang yang mengontrak tenaga ), serta pemilikan harta dari musta’jir, oleh ajir, dimana ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tetapi dengan disertai kompensasi ( imbalan ).<sup>10</sup>

Ulama Malikiyah dan Hanbaliyah mendefinisikan ijarah adalah kepemilikan manfaat suatu barang yang mubah dengan penggantian. Sedangkan Ensiklopedi Fiqih mendefinisikan ijarah adalah akad penukaran terhadap manfaat suatu barang dengan harga atau barang tertentu.

Menurut Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, yang dimaksud dengan ijarah adalah penegmbalian manfaat suatu benda tanpa mengurangi wujud dan nilai bendanya sama sekali dan yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan seperti manfaat tanah dijadikan tempat parkir, rumah, warung makan, dan sebagainya. Dengan demikian, perjanjian sewa menyewa (ijarah) merupakan suatu perjanjian yang berunsurkan adanya pemilikan faedah ataumanfaat yang telah diketahui serta disengaja dengan adanya upah atau ongkos sebagai pengganti dari pihak lain.<sup>11</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa al-ijarah berasal dari kata al-ajru ( upah ). Al-ajru berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan, sehingga al-ijarah atau al-ajru adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat baik dalam hal sewa tenaga atau jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan membayarimbalan, upah atau kompensasi tertentu.

---

<sup>10</sup> Taqi Al-Din Al-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif : Perspektif Islam*, terjemah Moh. Maghfur wachid ( Surabaya: Risalah Gusti, 1996 M), hlm. 83

<sup>11</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, ( Jakarta: Sinar Grafika 1994 M), hlm. 52

## **b. Bentuk Ijarah**

Dilihat dari objek Ijarah berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia Ijarah itu terbagi kepada dua bentuk, yaitu :<sup>12</sup>

- a) Ijarah ain, yakni ijarah yang berhubungan dengan penyewaan benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan tersebut, baik benda bergerak, seperti menyewa kendaraan maupun benda tidak bergerak, seperti sewa rumah.
- b) Ijarah amal, yakni ijarah terhadap perubahan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah mengupah, ijarah ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.

Jadi istilah sewa biasanya digunakan dalam memanfaatkan benda sedangkan istilah upah digunakan dalam memanfaatkan tenaga. Manfaat sesuatu dalam konsep ijarah mempunyai definisi yang sangat luas meliputi imbalan atas manfaat suatu benda atau upah terhadap suatu pekerja tertentu. Jadi ijarah merupakan transaksi terhadap manfaat suatu barang dengan imbalan, yang disebut sewa menyewa. Dan ijarah juga mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu, yaitu imbalan yang disebut juga dengan upah mengupah.<sup>13</sup>

## **c. Rukun dan Syarat Ijarah**

### **1. Rukun**

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Rukun adalah ketentuan yang harus dipenuhi dalam melakukan suatu pekerjaan atau ibadah. Bila tidak terpenuhi maka ibadah atau pekerjaan tersebut tidak sah. Misalkan membaca surah Al-fatihah dalam shalat atau misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan

---

<sup>12</sup> Rozalinda, *Fiqh Ekonomi Syariah : Prinsip dan Implementasinya pada sektor Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers 2016) hlm. 131

<sup>13</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta : PT. RAJA Grafindo Persada, 2011) hlm. 2

seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.<sup>14</sup>

## 2. Syarat Ijarah

Selanjutnya, dari rukun-rukun tersebut, maka kita dapat menjabarkan syarat-syaratnya, sebagai berikut :

a. Syarat In'iqad, yaitu dua pihak yang berakad (aqidain) haruslah memenuhi syarat:

- 1). Baligh ( mummyyiz = 7 tahun )
- 2). Berakal ( tidak gila, dan mabuk )
- 3). Bukan budak ( orang yang belum merdeka )
- 4). Tidak ada paksaan

b.Syarat sah

- 1) Ridha aqidain, yaitu dua belah pihak yang berakad harus saling ridha.
- 2) Jasa dan barang yang ditransaksikan harus halal.
- 3) Ma'qud alaihi ( objek akad ) harus ma' lum ( jelas diketahui )

## 3. Pengupahan Karyawan

a. Bentuk Pekerjaan

Bentuk pekerjaan yang akan dilakukan hukumnya harus halal. Artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang islam. Demikian pula jika seorang majikan harus menyediakan pekerjaan yang diperolehkan atau tidak ada larangan syara' terhadap perbuatan tersebut, Selain itu jenis pekerjaan tidak boleh menentang peraturan yang ditetapkan oleh negara. Tenaga kerja harus mencurahkan tenaganya sesuai dengan kesepakatan serta sesuai dengan kapasitas yang wajar ( sesuai dengan kemampuannya ).<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, ( Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hlm. 95

<sup>15</sup> Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, ( Yogyakarta: Unit Penerbit dan percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKP, 2004) HLM.166



### b. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pada siang ataupun malam hari. Kontak terhadap seorang pekerja terkadang ada yang harus disebutkan waktunya dan kadang hanya disebutkan jenis pekerjaan yang dikontrakkan saja. Apabila dalam waktu kontrak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua belah pihak tidak dapat membubarkan kontrak. Sehingga seorang pekerja harus melaksanakan pekerjaan selama masa kontrak yang telah disepakati bersama.

### c. Gaji atau Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pemberian upah biasanya diberikan secara harian atau berdasarkan unit pekerja yang diselesaikan. Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti: harian, mingguan, ataupun bulanan.

Selain itu manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada saat suatu ketik kelompok buruh atau serikat tenaga kerja menuntut upah yang terlalu batas kewajaran yang hal itu diluar kemampuan perusahaan atau penyewa tenaga kerja.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ibid hlm.167

#### d. Pihak-pihak Yang Dapat Menentukan Upah Karyawan

Dalam dunia Islam pihak-pihak yang dapat menentukan upah karyawan adalah sebagai berikut :

1. Buruh dan pihak usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya.
2. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
3. Negara, umum disyaratkan bahwa dalam intervensinya negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan pemenuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan.<sup>17</sup>

#### e. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan Al-Quran maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam islam dpat dirumuskan sebagi berikut :

##### 1. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah ( gaji ) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

##### 2. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Dalam Islam dianjurkan seorang majikan untuk membayar upah para pekerja setelah mereka melakukan pekerjaannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka

---

<sup>17</sup> Baqir Syarif Al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, Cetakan Pertama, (Jakarta : Al-Huda , 2007), hlm. 250

akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayarna upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakn. Jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menjolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain. Dalam Al-Quran dan Hadist Rasulullah SAW menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda .<sup>18</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya :

Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah).<sup>19</sup>

Maksud dari Al-quran hadist tersebut adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari atau setiap sebelumnya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatiran bahwa upah mereka akan dibayar atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan. Dalam kandungan Alquran dan Hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut segera mungkin. Sehingga keduabelah pihak tidak ada yang akan saling menjolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.

---

<sup>18</sup> Ibid hlm. 252

<sup>19</sup> Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, ( Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 104

### 3. Memberikan Upah yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. 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. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Qs. Al-Maidah ayat :8 yang artinya

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلۡاَ تَعَدِلُوْا اَعَدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ۙ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah engkau jadi orang-orang yang senantiasa menegakan kebenaran sebab Allah. Jadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencian kepada suatu kaum. Memotivasi engkau untuk berlaku tidak adil Berlaku adillah sebab adil itu lebih dekat kepada taqwa QS. AL-Maidah ayat 8”<sup>20</sup>

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Alfaruqi menegaskan bahwa islam berprinsip bayarlah yang sama akan diberiakn pada pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar. Sedangkan Maududi menegaskan bahwa kebijakan gaji sangat berbeda diperolehkan untuk pekerjaan yang berbeda pula. Islam menghargai keahlian dan pengalaman, Gaji boleh saja berbeda dari tempat yang satu ketempat yang lain dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya teratur.

Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk di implementasikan, Uzair menegaskan bahwa filosofi islam yang paling penting

---

<sup>20</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. Al-Maidah Ayat : 8

dalam masalah upah atau gaji adalah keadilan. Keadilan dalam islam dikategorikan menjadi dua yaitu :

- 1) Adil bermakna jelas dan transparan, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- 2) Adil bermakna proposional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Prinsip keadilan dalam islam tercantum dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Jaatsiyah ayat 22 yang artinya :

يُظْلَمُونَ لَا وَهُمْ كَسَبَتْ بِمَا نَفْسِهِمْ كُلُّهُمْ وَالْأَرْضَ وَالسَّمَوَاتِ اللَّهُ وَخَلَقَ

“ Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjaannya, dan mereka tidak akan dirugikan”<sup>21</sup>

Menurut Afzalur Rahman Ayat diatas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses pekerjaannya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangan mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan dalam kerja sama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang. Juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.

#### 4. Memberikan upah yang layak

Memberikan upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud yaitu dilihat dari tiga aspek: yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang

---

<sup>21</sup> *Ibid* 22

akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam arti tidak menguranginya. Allah Swt berfirman dalam QS. Asy-Syua'ra Ayat 183 yang Artinya :

مُفْسِدِينَ الْأَرْضِ فِي تَعْتُوا وَلَا أَشْيَاءَهُمُ النَّاسَ تَبْخَسُوا وَلَا

“ Dan jangan lah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”<sup>22</sup>

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalm gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh dibawah gaji yang biasa diberikan.

#### f. Hak-hak Pokok Karyawan

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihankerja. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah.
2. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika sewaktu waktu, dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang banyak, atau kedua duanya.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid* 183

<sup>23</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II* ( Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995) hlm.391-392

3. Dia harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat).
4. Penentuan yang layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh negara Islam dari dana zakat.
5. Para majikan harus diborong untuk mengeluarkan sodaqohnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka.
6. Mereka harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekutan perjanjian mereka dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkatan yang wajar dalam negeri.
7. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
8. Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau dijual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
9. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dumaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
10. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan Efisiensi kerja mereka tidak terganggu.



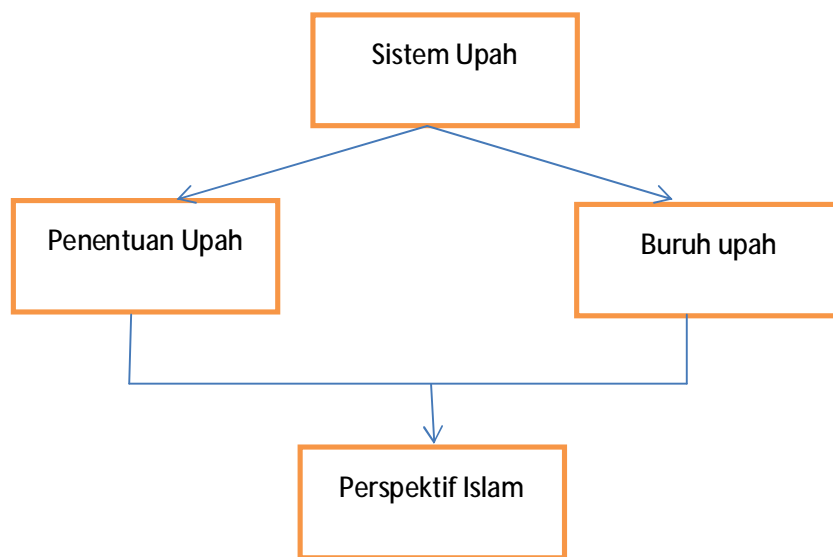
## B. Penelitian Terdahulu

No	Judul>Nama Penelitian	Hasil penelitian	Metode penelitian
1.	analisis penerapan sistem penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian intern (studi kasus pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan) Nama: Mohammad taufiq	Struktur organisasi PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan sudah menggambarkan pemisahan fungsi yang jelas antara atasan dan bawahan serta pembagian tugas dan tanggung jawabnya yang baik kepada tiap-tiap karyawan, akan tetapi masih terdapat kerangkapan tugas pada bagian administrasi keuangan sehingga memungkinkan adanya penyelewengan.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode analisis data kualitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi.
2	Analisis sistem penggajian dan pengupahan dalam upaya meningkatkan efektivitas pengendalian internal perusahaan (studi kasus pada PT. Duta Paper	Dokumen yang digunakan antara lain: kartu jam kerja, daftar hadir karyawan, daftar gaji/upah, rekap daftar gaji/upah, bukti	Penelitian dalam melakukan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka

	prigen pasuruan ) nama: Rendy Satria	kas keluar, slip gaji/upah, slip perhitungan lembur	penelitian ini diklasifikasikan ke dalam penelitian deskriptif
3.	Analisis sistemem penggajian dan pengupahan dalam upaya mendukung pengendalian intern (studi pada PT. Sun Star Motor Malang) nama: iradatul qudus	Berdasarkan pembahasan dan analisis data yang dilakukan pada PT. Sun Star Motor Malang, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pada sistem pengupahan dalam upaya mendukung pengendalian intern masih memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Kekurangan yang dimaksud yaitu terdapat pada dokumen yang masih rancu, perangkapan fungsi terkait sistem akutansi penggajian dan pengupahan	Jenis penelitian yang digunakan dalam proses penelitian adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang melakukan analisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga akan mudah dipahami dan disimpulkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, dokumentasi dan observasi.

### C. kerangka Berfikir

Sebagai landasan atau pedoman berfikir dalam melakukan penelitian ini diperlukan adanya penentuan sudut mana dari masalah yang dianggap penting untuk diteliti dan kemudian di gambarkan menjadi kerangka fikir sehingga memudahkan proses penelitian.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskripsi yaitu penelitian yang bersifat menggambarkan serta berusaha untuk menemukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data, dengan cara menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data.

Sifat dari jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan ( field research ) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari dan memahami secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuai dengan unit sosial, individu, lembaga atau masyarakat.

Lokasi penelitian ini pada PT. LNK ( Langkat Nusantara Kepong ) Jl. Bukit Lawang.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian Kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami Fenomena tentang apa yang dialami oleh penelitian.

Metode penelitian Kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode ini disebutkan juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni ( kurang terpola ), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan dilapangan.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* ( Bandung : Alfabeta, 2016) hlm. 7-8

### **C. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah orang yang memberikan informasi yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian baik dari pihak peserta karyawan, atau pihak lain yang dianggap menguasai terkait judul penelitian ini.

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data mentah yang di ambil dan diperoleh langsung dari sumber utama yang berupa wawancara kepada pihak PT. LNK ( Langkat Nusantara Kepong ) mengenai Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam.

Data sekunder merupakan sumber data yang sudah tersedia yang dikutip melaluik studia dokumentasi, seperti dokumen-dokumen, buku-buku dan data-data yang terkait yang merupakan bukti sejarah singkat lembaga dan struktur organisasi.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah meliputi :<sup>25</sup>

#### **a. Studi Pustaka**

Dengan mengumpulkan buku-buku Maqashid Syariah, baik berupa jurnal, artikel, buku maupun hasil penelitian yang sama yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

#### **b. Interview ( Wawancara )**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

---

<sup>25</sup> Ibid hlm. 137-138

### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data kualitatif adalah penelitian yang tidak menganalisis data-data berupa angka, umumnya tidak pula menggunakan statistik-statistik. Penelitian kualitatif biasa digunakan untuk pendekatan penelitian historis, penelitian kepustakaan, penelitian eksploratif dan penelitian-penelitian lain yang tidak memerlukan analisis terhadap angka-angka. Sudut pandang jenis analisis data ini adalah menganalisis data berdasarkan jenis permasalahan penelitian, yakni deskriptif, asosiatif dan komparatif.

Teknik analisis data yang dilakukan penulis adalah mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola. Memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Azuar Juliandi et al, *Metode Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi* ( Medan : UMSUPress 2015) hlm. 85-86

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Penelitian**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Pada tahun 1953 berdiri sebuah perusahaan PTPN II di Bukit Lawang Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat. Namun lambat laun perusahaan ini mengalami perekonomian yang tidak stabil, karyawan banyak yang tidak menerima gaji hingga pada akhirnya di tahun 2009 perusahaan ini hampir mengalami kebangkrutan sehingga pimpinan perusahaan ini melakukan kerja sama dengan perusahaan Kuala Lumpur Kepong (KLK) yang merupakan Perusahaan milik Negara tetangga yaitu Negara Malaysia . Kerja sama ini dilakukan agar dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di PTPN II. Kerja sama ini dilakukan pada tahun 2009 melahirkan sebuah perusahaan baru yaitu PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) yang merupakan anaka dari PTPN II. Nama PT.Langkat Nusantara Kepong di ambil dari, dimana langkat itu merupakan nama daerah perusahaan ini berada, Nusantara diambil karena merupakan dari PTTN II dan Kepong sendiri merupakan nama dari perusahaan Malaysia.

Kedua Perusahaan ini memiliki saham yang berbeda sehingga sistem Manajemen di pimpin oleh perusahaan KLK Dan untuk orang-orang yang banyak di jabatan tertinggi adalah orang-orag dari perusahaan KLK. Saham yang di miliki KLK adalah sebesar 60% dan saham PTPN II 40% berbanding 20% dan untuk orang-orang yang berada di kantor kebunnya adalah orang-orang dari PTPTN II. Semenjak tahun 2009 sampai dengan 2011 lebih kurang 4 tahun melakukan kerja sama, perusahaan LNK mengalami perubahan yang sangat pesat, produksi meningkat, dan kas kembali menjadi setabil.

## **2. Visi Misi dan Tujuan Perusahaan**

### **a. Visi**

Meningkatkan Produktivitas dan Mensejahterakan Karyawan

### **b. Misi**

- 1) Mengembangkan Industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
- 2) Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan
- 3) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategi dan Mengembangkan secara optimal
- 4) Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis
- 5) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas dan melaksanakan seluruh aktifitas perusahaan yang berwawasan lingkungan

## **3. Struktur Organisasi Perusahaan**

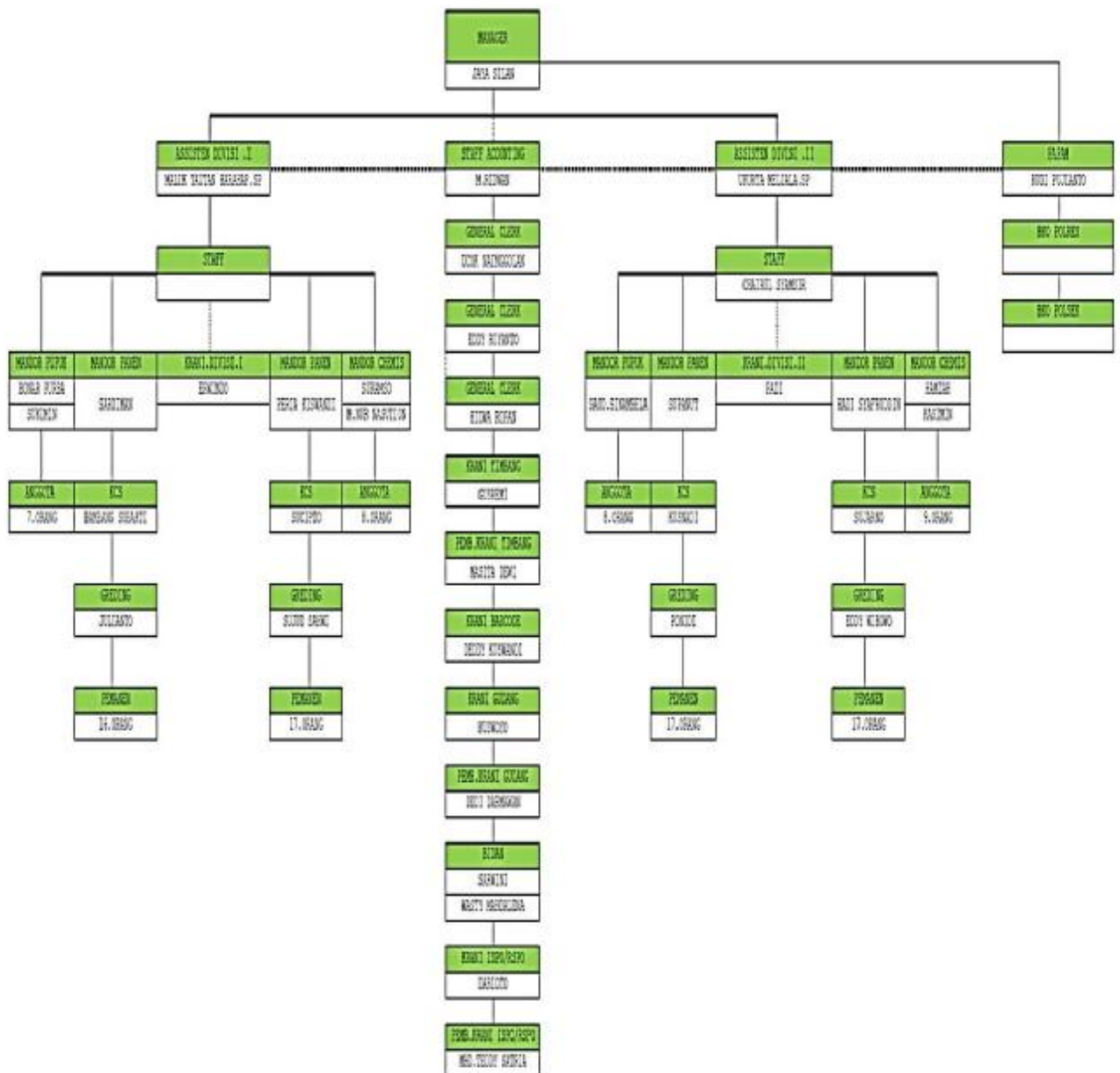
Struktur Organisasi merupakan kerangka dasar yang mempersatukan fungsi-fungsi suatu perusahaan yang mengakibatkan timbulnya hubungan-hubungan antara personal dan pola hubungan yang sistematis dan berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan dalam usaha mencapai tujuan. Selain itu, struktur organisasi juga merupakan gambaran tentang pembiayaan bidang kegiatan. Tujuan dari struktur organisasi perusahaan adalah untuk lebih mudah dalam pembentukan dan penetapan orang-orang atau personil-personil dari suatu perusahaan, selain itu juga untuk memperjelas bidang-bidang dari tiap personil sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai serta bagaimana seharusnya hubungan fungsional antara personil yang satu dengan personil lainnya, sehingga tercapai keseluruhan yang baik dalam lingkungan kerja suatu perusahaan.



Struktur organisasi diharapkan dapat memberikan gambaran pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan pelaporan yang menyangkut tingkat hirarki dan besarnya rentang kendali dari semua pimpinan dibutuhkan personil yang memegang jabatan tertentu dalam organisasi, dimana masing-masing personil diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Dalam mencapai tujuan tersebut setiap manajemen perusahaan dituntut untuk membentuk suatu organisasi yang dapat menempatkan seluruh tugas dan kegiatan perusahaan secara efisien sehingga produktivitasnya dapat efektif. Struktur organisasi yang tegas mencerminkan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang tegas pula. Sama halnya dengan PT. Langkat Nusantara Kepong yang berada di Bukit Lawang memiliki struktur organisasi, dari struktur ini kita juga dapat mengetahui bahwa setiap bagian mempunyai tugas dan wewenang masing-masing yang harus dipertanggung jawabkan.

Secara garis besar struktur organisasi ini bertujuan untuk membentuk suatu sub-bagian atau seksi yang bekerja menurut apa yang telah ditetapkan oleh Komisaris Utama yang dituangkan dalam keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 131/KMK.017/1995. Dimana dalam struktur organisasi tersebut kita dapat melihat bagian-bagiannya yang dijelaskan secara detail. Struktur yang terdapat pada setiap organisasi pada dasarnya merupakan kerangka pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Setiap unsur-unsur harus dirancang dan ditaati sebaik-baiknya, sebagai pertimbangan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Kejelasan dari struktur ini didapat dalam organisasi dan dapat diketahui hubungan kerjanya secara fungsional antara satu bagian dengan bagian lainnya.

### BAGAN ORGANISASI KEBUN BUKIT LAWANG



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**

#### **4. Job Description**

Adapun Job Description, tugas dan tanggung jawab dari PT. Langkat Nusantara Kepong Bukit lawang adalah sebagai berikut:

##### **a. Manager**

Seorang manager mengatur kegiatan perkebunan dan memastikannya dengan baik, seorang manager juga harus bertanggung jawab atas pelaksanaan program anggaran untuk perkebunan. Memastikan alokasi tenaga kerja yang tepat, kendaraan perkebunan dan juga peralatan lainnya antara divisi yang berbeda dan kegiatan yang berbeda sehingga tingkat produktivitas yang optimum tercapai dari pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara maksimal. Memastikan kebutuhan bahan perkebunan, pemesanan tepat waktu dan memastikan penggunaan yang tepat dan pemeliharaan catatan yang berkaitan dengan pemanfaatan material.

##### **b. Asisten Devisi**

Seorang Asisten berperan membantu manager dan karyawan dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan dilapangan. Dalam menjalankan tugasnya yang diturunkan dalam tugas harian, tugas bmingguan dan tugas bulanan serta tugas tahunan. Tugas-tugas tersenut dijalankan melalui koridor kontrol dan evaluasi. Bentuk pertanggung jawaban seorang asisten tergantung bentuk susunan organisasi perusahaan. Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya seorang asisten dibantu oleh pekerja yang lain contohnya seperti:

##### **1. Krani Devisi**

Tugas seorang kerani Devisi menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan dengan luas yang ada, membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan BHL (buruh harian lepas), membantu asisten lapangan membuat laporan data pemupukan , membantu asisten lapangan dalam dalam melaporkan hasil panen buah kelapa sawit, dan membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi.

## 2. Mandor Pupuk

Mandor pupuk biasanya bertugas mengontrol pekerja dan memberi tugas memupuk tanaman kelapa sawit.

## 3. Mandor Panen

Mandor yang bertugas mengawasi jalan proses para pekerja panen sesuai dengan prosedur dan target yang sudah ditetapkan oleh atasan

## 4. Mandor Chemis

Mandor yang bertugas mengontrol perawatan tanaman kelapa sawit, biasanya mandor chemis ini juga memberi pekerjaan ke pekerjanya untuk membersihkan perkarangan kelapa sawit jika sudah terlihat semak atau sudah terlihat banyaknya tanaman yang tumbuh di perkarangan kelapa sawit. Mandor juga memberi tugas penyemprotan tanaman yang terkena hama dan menyemprot rumput yang tumbuh di areal tanaman kelapa sawit.

## 5. Pemanen

Tugas pemanen memotong semua buah yang matang di pohon tanpa terkecuali dengan basis atau target perhari yang sudah ditentukan. Buah yang dipanen harus memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan kriteria kematangan buah yang telah ditetapkan. Mengeluarkan semua buah yang sudah dipanen dari dalam anjak dibawa ke tempat yang sudah disediakan, dan TBS (tandan buah segar) disusun secara teratur lalu diberi nomor sipemanen.

## 6. Grading

Grading adalah suatu kegiatan penyortiran tandan buah segar sebagai salah satu kendali mutu sebagai salah satu kendali mutu CPO yang akan dihasilkan baik dari segi kuantitas dan kualitas. Grading menjadi salah satu bagian dalam alur pengelolaan TBS (tandan buah segar).

### c. Staff Accounting

Staff Accounting mempunyai tugas dan juga bertanggung jawab terhadap semua laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut bukan dalam bentuk ucapan, namun disampaikan secara tertulis. Selain membuat laporan keuangan secara tertulis, seorang staff accounting juga harus paham dengan perpajakan.

#### d. General Clerk

Membantu tugas-tugas administrasi rutin manager dengan sebuah organisasi atau departement. Kebanyakan peran clerk akan terlibat beberapa pekerjaannya seperti mengumpulkan informasi dengan telfon, surat, email, atau pada orang. Mencari pekerjaan manager, merekam dan memperbarui data bes, mefoto copy dan menscan dokument, menyortir dan menangasi surat keluar dan membantu penyambutan bila ada tamu datang.

### **B. Temuan Penelitian**

#### 1. Bagai mana sejarah berdirinya PT. LNK ?

Pada tahun 1953 berdiri sebuah perusahaan PTPN II di Bukit Lawang Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat. Namun lambat laun perusahaan ini mengalami perekonomian yang tidak stabil, karyawan banyak yang tidak menerima gaji hingga pada akhirnya di tahun 2009 perusahaan ini hampir mengalami kebangkrutan sehingga pimpinan perusahaan ini melakukan kerja sama dengan perusahaan Kuala Lumpur Kepong (KLK) yang merupakan Perusahaan milik Negara tetangga yaitu Negara Malaysia . Kerja sama ini dilakukan agar dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di PTPN II. Kerja sama ini dilakukan pada tahun 2009 melahirkan sebuah perusahaan baru yaitu PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) yang merupakan anak dari PTPN II. Nama PT.Langkat Nusantara Kepong di ambil dari, dimana langkat itu merupakan nama daerah perusahaan ini berada, Nusantara diambil karena merupakan dari PTTN II dan Kepong sendiri merupakan nama dari perusahaan Malaysia.

#### 2. Bagaimana Sistem pengupahan di PT. LNK ?

PT. LNK dalam hal pengupahan yang dilakukan manajemen hampir sama seperti perusahaan pada umumnya yakni dengan menggunakan sistem pengupahan UMK ( Upah minimum struktural kabupaten ) yang dibayarkan pada awal bulan dan juga bisa akhir bulan kepada karyawan. Dalam hal pengupahannya PT.LNK dikenal

dengan istilah pengupahan lebih *basic* dan pengupahan permanen, pengupahan basic dari PT. LNK dimaksud untuk pengupahan yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan pada lebih jam sedangkan pengupahan permanen dimaksudkan untuk pengupahan yang dibayarkan berdasarkan premi kepada karyawannya.

3. Bagaimana sistem pengupahan secara islam di PT. LNK ?

Di PT. LNK, ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati antara pemilik dan para karyawan, baik itu upah bulanan maupun upah preminya ( lebih jam kerjanya ). Jadi para karyawan sudah mengetahui jelas berapa upah yang diterimanya. Dalam hal ini antara karyawan dan pemilik sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan menyebut terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja memulai pekerjaannya.

4. Bagaimana nilai-nilai Islam dalam pengupahan di PT. LNK ?

Keadilan dalam penetapan upah di PT.LNK belum ada. Karena antara pekerja yang pemalas dengan pekerja yang tekun mendapat upah yang sama setiap bulannya. Walaupun upah ditetapkan secara bersama antara pihak manajer dan pihak karyawan. Antara gaji Mandor chemis Devisi I dengan Mandor chemis II tidak ada bedanya.

5. Apakah ada upah tambahan bila ada karyawan yang lembur ?

PT. LNK memberi upah lembur kepada karyawan bila ada karyawan yang kerjanya lembur.

## **C. Pembahasan**

### **1. Sistem Pengupahan Karyawan**

PT. LNK dalam hal pengupahan yang dilakukan manajemen hampir sama seperti perusahaan pada umumnya yakni dengan menggunakan sistem pengupahan UMSK ( Upah minimum struktural kabupaten ) yang dibayarkan pada awal bulan dan juga bisa akhir bulan kepada karyawan. Dalam hal pengupahannya PT.LNK dikenal

dengan istilah pengupahan lebih *basic* dan pengupahan permanen, pengupahan basic dari PT. LNK dimaksud untuk pengupahan yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan pada lebih jam sedangkan pengupahan permanen dimaksudkan untuk pengupahan yang dibayarkan berdasarkan premi kepada karyawannya. Terkecuali pada karyawan di posisi administrasi kantor, para karyawannya hanya mendapatkan pembayaran dengan premi tetap baik itu tugas yang diberikan melebihi jam kerja mereka hanya mendapatkan premi tetap saja.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasannya sistem pengupahan yang diterapkan di PT. LNK belum sepenuhnya pengupahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan dengan prosedur pengupahan islam. Hal ini dikarenakan sistem pengupahan masih berdasarkan sistem konvensional seperti misalnya dalam PT. LNK didalam prinsip syariah bahwasannya upah diberikan kepada karyawan sebelum keringat mengering dalam artian bahwasanya pimpinan dilarang untuk menunda-nunda dalam membayarkan upah kepada karyawannya sedangkan di PT. LNK upah yang diberikan pimpinan kepada karyawan disetiap awal atau akhir bulan. Jika dilihat dari sudut pandang nilai-nilai islam teknik yang dilakukan belum sepenuhnya baik , karena belum sepenuhnya nilai-nilai islam terpenuhi.

Karena upah dalam islam itu memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan dilihat dari sisi keadilan di PT. LNK adil dalam hal pembayaran upah kepada karyawannya sesuai dengan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang besar. Seperti adil dalam islam upah seseorang atau karyawan harus diberikan atau dibayar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, akan tetapi dalam hal prinsip kelayakan sudah sesuai layak upah dibayarkan kepada karyawan karena PT. LNK pemberian upah atau gaji berdasarkan pada standart UMSK ( upah minimum struktural kabupaten ).

Upah yang layak adalah upah yang dapat dalam tiga aspek yaitu, sandang, cukup pangan, dan tempat tinggal. Hal ini dikarenakan para karyawan PT. LNK ini

cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya. Jika dihitung rata-ratanya upah karyawan setara dengan UMR Koata Medan.

## **2. Sistem Pengupahan karyawan di PT. LNK dalam Perspektif Islam**

### **a. Sistem Pengupahan dalam Islam**

Mekanisme pengupahan karyawan pada PT. LNK ini menggunakan sistem upah bulanan. Dan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya :

#### 1). Upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Di PT. LNK, ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati antara pemilik dan para karyawan, baik itu upah bulanan maupun upah preminya ( lebih jam kerjanya ). Jadi para karyawan sudah mengetahui jelas berapa upah yang diterimanya. Dalam hal ini antara karyawan dan pemilik sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan menyebut terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja memulai pekerjaannya.

Perusahaan sudah mengatakan upah yang telah diterima oleh karyawan ditetapkan dari awal secara bersama, dan ketentuan tersebut berlaku untuk semua karyawan. Dari awal karyawan bekerj di PT. LNK sudah dijelaskan kepada setiap karyawan bagaimana bentuk pekerjaan dan juga gajinya sudah ditetapkan dan akan diterima setiap awal atau akhir bulan. Dan semua karyawannya sudah sepakat terkait penetapan upah yang ditawarkan oleh perusahaan.

Mengenai prosedur pengupahan yang dilakukan di PT. LNK tersebut sudah baik, karena sesuai dengan kaidah Islam bagai mana penetapan upah yang baik dan benar harus disebutkan di awal sebelum pekerjaan dimulai oleh sipekerja, karena dalam islam pekerja juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya.



## 2). Upah dibayarkan Sebelum Keringatnya mengering

Pembayaran upah karyawan PT. LNK belum memenuhi karakteristik Islam, karena di PT. LNK terkadang untuk memberikan upah tidak sesuai tanggal pengupahan. Walaupun pembayaran upah yang diterapkan sudah sesuai yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Namun disana menunda-nunda terkait pembayaran upah karyawan. Pihak PT. LNK selalu mengundur pembayaran karyawannya tidak tepat waktu sesuai dengan perjanjian bahwa upah para karyawan akan dibayar setiap awal bulan. Hal tersebut tidak sesuai dengan sabda Rasulullah Saw. Yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah).<sup>27</sup>

Prosedur waktu pembayaran upah karyawan di PT. LNK belum cukup baik, karena waktu pembayaran upah karyawan di PT. LNK sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dari pihak karyawan dan pihak PT. LNK. Namun prakteknyapun terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati. Sebab, didalam islam seorang majikan dilarang untuk menunda-nunda waktu pembayaran upah seorang karyawan.

### **b. Nilai-nilai Islam dalam Pengupahan**

Sistem pengupahan karyawan dalam islam itu memiliki Nilai-nilai. Adapun nilai-nilai Islam dalam sistem pengupahan karyawan di PT.LNK yaitu :

---

<sup>27</sup> Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, ( Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 104

### 1). Keadilan

Keadilan dalam penetapan upah di PT.LNK belum ada. Karena antara pekerja yang pemalas dengan pekerja yang tekun mendapat upah yang sama setiap bulannya. Walaupun upah ditetapkan secara bersama antara pihak manajer dan pihak karyawan. Antara gaji Mandor chemis Devisi I dengan Mandor chemis II tidak ada bedanya.

Jika dilihat dari makna adil proporsional, maka keadilan disana belum tentu sepenuhnya dapat dikatakan adil. Karena, adil proposional yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan. Karena seorang Mandor chemis devisi I dengan Mandor chemis devisi II memang sama pekerjaannya tetapi mempunyai tanggung jawab masing-masing dalam bekerja.

### 2). Kelayakan

PT. LNK, dalam menentukan upah pekerjaannya sudah sesuai dengan katagori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena menurut keterangan dari karyawan bahwa upah dari hasil kerjanya sudah bisa mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang sistem pengupahan karyawan yang diterapkan pada PT. LNK dan analisisnya menurut perspektif Islam pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan batas rumusan masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan yang diterapkan pada PT. LNK Bukit Lawang adalah sebagai berikut:
  - a. Jumlah upah atau gaji karyawan yang diterapkan pada PT. LNK sudah ditetapkan sebelumnya, dalam artian karyawan dan pemilik PT. LNK sudah menyetujui secara bersama berapa jumlah upah karyawan perbulan sebelum karyawan memulai kerja.
  - b. Waktu pemberian upah karyawan pada PT. LNK sudah disepakati di awal bahwa karyawan akan menerima upahnya di akhir bulannya. Akan tetapi praktek disana belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang telah disepakati, karena terkadang karyawan menerima upahnya di awal bulan dan terkadang bisa juga lewat sehari atau tiga hari.
2. Perspektif Islam terhadap sistem pengupahan yang diterapkan pada PT. LNK adalah sebagai berikut :
  - a. Sistem penetapan upah karyawan yang diterapkan di PT. LNK tersebut sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu, majikan harus menyebut terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Sehingga para karyawan mengetahui secara jelas berapa upah yang akan dia dapat perbulannya.

b. Prosedur waktu pembayaran upah karyawan pada PT. LNK belum cukup baik, karena tidak sesuai dengan yang dianjurkan dalam islam bahwa karyawan harus dibayar sebelum kering keringatnya dalam artian, majikan dilarang menunda-nunda pembayaran upah seorang karyawan. Namun prakteknya pada PT. LNK ini terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah dianjurkan didalam islam, padahal waktu pembayaran upah karyawan di PT. LNK sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dari pihak karyawan dan pihak perusahaan.

c. Jika dilihat sudut pandang nilai-nilai Islam di PT. LNK belum sepenuhnya dikatakan baik, karena nilai dalam Islam belum sepenuhnya terpenuhi. Konsep upah dalam Islam lebih menekankan pada upah pekerja diberikan secara adil dan layak. Ketetapan upah pada PT. LNK dilihat dari sudut pandang adil dan layak sebagai berikut:

- 1) Dalam pemberian upah pada PT. LNK belum mengikuti konsep adil, karena, antara karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dengan karyawan biasa tidak ada perbedaannya. Adil dalam islam yaitu seorang karyawan atau pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan manfaat dan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan.
- 2) Pemberian upah yang layak pada PT. LNK sudah sesuai dengan katagori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena upah yang telah diterima oleh karyawan dari hasil kerjanya bisa mencukupi untuk kebutuhan hidupnya sehari-hari.

## **B. Saran**

Masalah pengupahan para pekerja akan selalu ada. Pelaku-pelaku bisnis sudah banyak yang bangkrut dikarenakan Krisis global dunia, persaingan bisnis menjadi sangat ketat. Pengusaha biasanya sangat meminimalisir kerugian dengan harapan mendapatkan untung yang sebesar-besarnya. Yang membuat pengusaha melupakan hak-hak yang semestinya untuk para pekerjanya. Untuk menghindari hal-hal tersebut maka penulis memberi saran.

Membuat pembagian kerja yang jelas agar para karyawan dapat mengetahui secara pasti mengenai tugas dan tanggung jawabnya dan kepastian upah yang akan diperoleh sesuai dengan bagian pekerjaannya. Karena upah sebagai balas jasa atas manfaat dan tenaga yang telah karyawan berikan, maka upah karyawan seharusnya diberikan sesuai dengan apa yang dia kerjakan dan tanggung jawabkan, supaya tidak ada salah satu pihak yang dirugikan. Dan harus ada keterbukaan antara pengusaha dengan para karyawan.

Kemudian dari segi waktu pemberian upah karyawan harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan supaya pengusaha tidak menunda-nunda pemberian upah seorang karyawan. Sebab islam menganjurkan bahwa bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.

## DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal et.al. *Dasar-Dasar Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja : Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Azuar Juliandi et al, *Metode Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*, Medan : UMSUPress 2015.

Baqir Syarif Al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, Cetakan Pertama, Jakarta : Al-Huda , 2007.

Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika 1994.

Hidayat, Muhammad Taufiq et.al. “*Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). No. 2, Vol. 6, 2013.

Hasan, M. Iqbal. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghila Indonesia,2002

Hendi Suhendi, *Fiqih Mu’amalah*, Jakarta : PT. RAJA Grafindo Persada, 2011.

Imam Mustofa, *Fiqih Mu’amalah Kontemporer*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016.

Kementerian Agama RI, *Al-Quran : Nur Cahaya*, QS. At-taubah Ayat : 105 hl: 184

Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta : Rajawali Pers, 2014.

Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan: New Cordova*.

Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKP, 2004.

Qudus, Iradatul et.al. “*Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern*”. Jurnal Administrasi Bisnis(JAB). No. 2, Vol. 25, 2015.

Rahman, Afzalur. *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid II, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995

Rozalinda, *Fiqih Ekonomi Syariah : Prinsip dan Implementasinya pada sektor Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers 2016.

Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo, 2007.

Taqi Al-Din Al-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif : Perspektif Islam*, terjemah Moh. Maghfur wachid Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

# LAMPIRAN

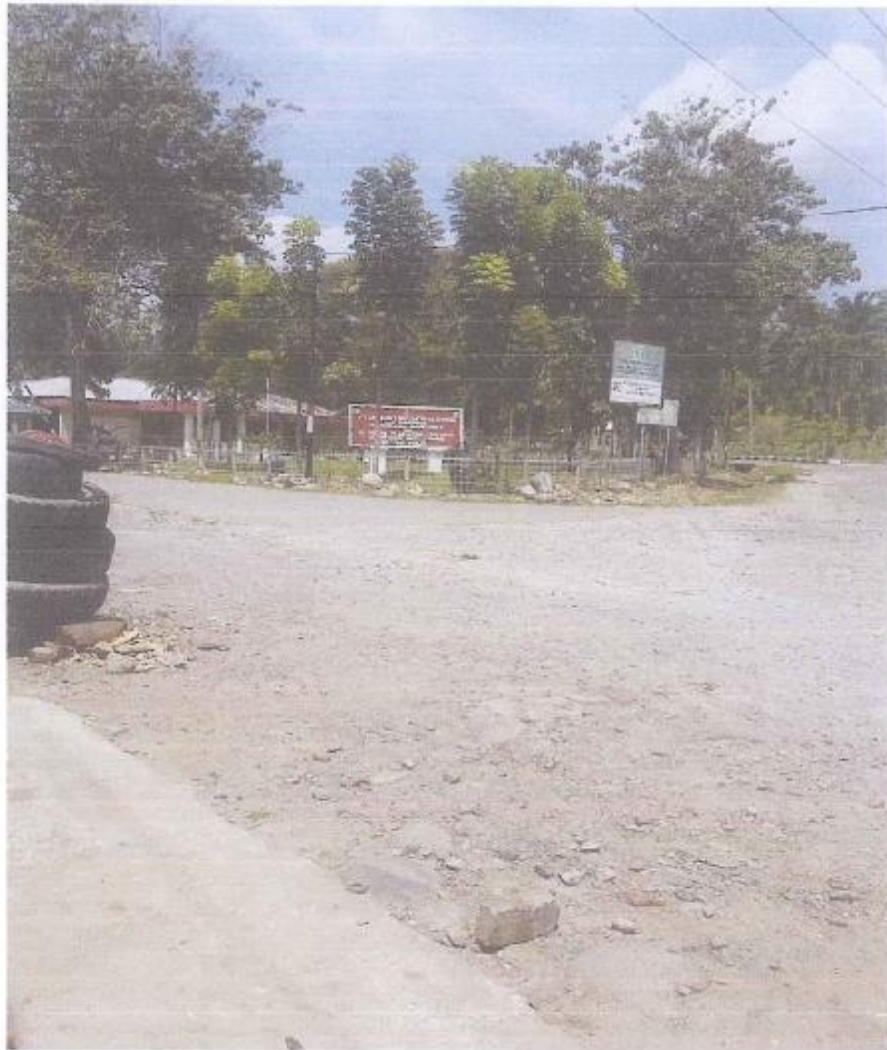


## WAWANCARA

1. Bagaimana gambaran umum tentang PT. Langkat Nusantara Kepong?
2. Bagaiman sejarah berdiriny PT. Langkat Nusantara Kepong?
3. Ada berapa macam pekerjaan di PT. Langkat Nusantara Kepong?
4. Apa saja hak dan kewajiban para karyawan ?
5. Bagaimana sitem pola kerja karywan ?
6. Bagaiman dalam hal pembagian jam kerja para karyawan ?
7. Adakah tunjangan-tunjangan lain atau bonus untuk para karyawan ?
8. Fasilitas apasaja yang diberikan kepada karyawan?
9. Bagaimana sistem dalam perekrutan karywan ?
10. Bagaiman sistem penggajiannya ?
11. Kendala apa saja yang didapati ketika sistem penggajian ?











MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul, Berprestasi, Berkeadilan

Sila menjabar surat ini agar disebarkan  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada : Yth Dekan Fai UMSU  
Di  
Tempat

24 Safar 1440 H  
03 November 2018 M

Dengan Hormat  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ermila Sara Devi  
Npm : 1501280038  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Kredit Kumalatif : 3,24  
Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Perkebunan LNK Langkat Nusantara Kepong)	16/11-'18 	Sri Suci a.s.t 	
2	Pengaruh Keputusan pembelian produk Kartu Telkomsel Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara			
3	Analisis Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Setelah Memperoleh Pembiayaan Murabahah di BMT Kubu Sejahtera 001			

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya

( Ermila Sara Devi )

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
  2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
  3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



Unggul Cerdas & Terpercaya

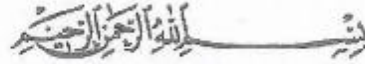
Bila menjelembi surat ini agar dibentangkan  
(nama dan tanggalnya)

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ermila Sara Devi  
 NPM : 1501280038  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)  
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
 Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti, MA  
 Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. LNK Langkat Nusantara Kepong)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
01/03 2019	Konsultasi Wawancara Pembahasan bab IV		
08/03 2019	Revisi Bab IV Bab V dan Daftar Pustaka.		
12/03 2019	Revisi Bab VI		
14/03 2019	Acc.		

Medan, 14-3-2019

Diketahui/Disetujui  
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti, MA





Unggul, Gairah & Kepercayaan

Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



## BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Ermila Sara Devi  
 NPM : 1501280038  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Jenjang : SI (Strata Satu)  
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
 Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti, MA  
 Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. LNK Langkat Nusantara Kepong)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
15-Januari-2019	Konsultasi Judul & masalah		
23-Januari-2019	Bimbingan BAB I		
28-Januari-2019	Landasan Teori		
07-Februari-2019	Referensi, Teori or literasi aspe Sumber dipublikasikan		
11-Februari-2019	Aee		

Medan, 11 Februari 2019

Diketahui/Disetujui  
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Dr. Sri Sudiarti, MA



Unggul Gelar & Capaian

Siapa yang web sudah ini agar disebarkan  
kepada dan tanggapsya

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Muktar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



## BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari ini Sabtu, Tanggal 16 Februari 2019 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Ermila Sara Devi  
Npm : 1501280038  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Perkebunan LNK Langkat Nusantara Kepong)

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Tambah Analisis, Masukan dan saran
Bab I	Identifikasi Masalah, R.
Bab II	peroleh Tindakan
Bab III	Kegunaan Gampai.
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

*Handwritten signature and date*  
Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua

*Handwritten signature of Isra Hayati*  
(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

*Handwritten signature of Dr. Sri Sudiarti*  
(Dr. Sri Sudiarti, MA)

Sekretaris

*Handwritten signature of Khairunnisa*  
(Khairunnisa, MM)

Pembahas

*Handwritten signature of Dr. Hj. Maya Sari*  
(Dr. Hj. Maya Sari, MAK)





Bila menjabah surat ini agar dicabut  
kemudian ditanggalkan

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 16 Februari 2019 M, menerangkan bahwa :

Nama : Ermila Sara Devi  
Npm : 1501280038  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Perkebunan LNK Langkat Nusantara Kepong)

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, Februari 2019

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

(Dr. Sri Sudarti, MA)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembahas

(Dr. Hj. Maya Sari, M.AK)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



(Zahani, S.PdI, M.A)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

*Unggul Berakhlak & Terpercaya*

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**Nama Mahasiswa** : Ermila Sara Devi  
**Npm** : 1501280038  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Skripsi** : Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam ( Studi Kasus PT. LNK Langkat Nusantara Kepong )

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 13 Maret 2019

**Pembimbing Skripsi**

**Dr. Sri Sudiarti, MA**

**UMSU**

Diketahui/ Disetujui  
Oleh:

**Dekan  
Fakultas Agama Islam**

**Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Dr. Muhammad Qorib, MA**

**Isra Hayati, S.Pd., M.Si**





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kaptem Mukhtar Basri No.3 Medan 20238 Telp.(061)6622400 Fax.(061)6623474,6631003

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

*Unggul Berilmu & Berprestasi*

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

Nomor : /IL.3/UMSU-01/F/2019  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

16 J.Akhir 1440 II  
21 Februari 2019M

Kepada Yth : **Pimpinan PT. LNK Langkat Nusantara Kepong**  
Di

Tempat,

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka menyusun Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : Ermila Sara Devi

NPM : 1501280038

Semester : VIII

Fakultas : Agama Islam

Judul Skripsi : **Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Islam (Studi Kasus PT. LNK Langkat Nusantara Kepong)**

Demikianlah hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Zailani, S.Pd.I, MA



## PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG

(Perusahaan Patungan Antara PTPN - II (Persero) dengan KL - Kepong Plantation Holdings Sdn. Bhd. )

Alamat Domisili : Jln. Binjai - Kuala Pagar V. Kelurahan Padang Brahrang  
Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara

Kode Pos Binjai : 20762 Telephone : 061 - 7720 - 0717

Bukit Lawang, 25 Februari 2019

Nomor : **BLG / LNK / X / 26 / II / 2019**

Hal : **Selesai Melaksanakan Research / Survey**

Kepada Yth :  
Bapak Dekan  
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di -  
Medan

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan Kepada Bapak Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bahwa Mahasiswi yang bernama :

Nama : **Ermila Sara Devi**  
N P M : 1501280038  
Program Study : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : System Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam

Benar Telah melakukan Research / Survey di PT.Langkat Nusantara Kepong Kebun Bukit Lawang sesuai dengan Surat Nomor : 86 / II.3 / UMSU - 01 / F / 2019 pada tanggal 22 Februari 2019 dan telah selesai melaksanakan Research / Survey tersebut.

Demikian hal ini kami sampaikan atas perhatian Bapak kami ucapkan Terima Kasih.

Hormat kami  
PT.LANGKAT NUSANTARA KEPONG  
Kebun Bukit Lawang  
Manager

  
**Jaya Silan**  


Tembusan :

- HO
- Direktur SDM
- Peninggal

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Ermila Sara Devi  
NPM : 1501280038  
Tempat, Tanggal Lahir : Sukarakyat, 29 Desember 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Sukarakyat, Kecamatan Bahorok  
Nama Orangtua  
a. Ayah : Suramso  
b. Ibu : Murni


### B. Jenjang Pendidikan

SDN 057185 Tamat Tahun 2009  
MTS NEGRI BAHOROK Tamat Tahun 2012  
MAN BINJAI Tamat Tahun 2015  
SI UMSU Tamat Tahun 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan rasa tanggung jawab.

Medan, 12 Maret 2019

Penulis

  
Ermila Sara Devi

NPM:1501280038