

**KONTRIBUSI DANA KOMPENSASI BAGI KARYAWAN
PT. INTI INDO SAWIT SUBUR KEBUN UKUI DALAM
MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM**

Skripsi

Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam
Pada Fakultas Syaria'ah dan Ilmu Hukum



Oleh :

TAMRIN

10625003911

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2013**

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Kontribusi Dana Kompensasi Bagi Karyawan PT.Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ditinjau menurut ekonomi islam. Penelitian ini diinspirasi oleh tingkat kebutuhan ekonomi dikalangan karyawan terutama bagian karyawan pemanen buah kelapa sawit, dengan demikian perusahaan PT. Inti Indo Sawit Subur kebun Ukui memberikan kompensasi kepada karyawan untuk membantu karyawan sekaligus untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tidak semua masalah akan penulis teliti mengingat keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Untuk itu penulis dalam hal ini membatasi masalah pada “Kontribusi dana kompensasi bagi karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ditinjau Menurut Ekonomi Islam” Adapun dana kompensasi yang akan diteliti adalah pemberian dana kompensasi kepada karyawan terutama karyawan pemanen buah kelapa sawit pada PT.Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui di kabupaten pelalawan.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui konsep pemberian dana kompensasi kepada karyawan menurut persektif Ekonomi Islam, dan untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Islam terhadap pemberian kompensasi khususnya pada karyawan pemanen buah kelapa.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan: 1) Konsep pemberian kompensasi di PT. Inti Indo Subur Kebun Ukui dilakukan pemberian tambahan waktu kerja seperti lembur,ada juga dengan pencapaian target hasil panen terutama karyawan bagian pemanen buah kelapa sawit. Pemberian kompensasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dalam peningkatan kesejahteraan pada perekonomian karyawan. Disamping meningkatnya perekonomian karyawan, karyawan merasa dengan adanya pemberian kompensasi mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Adapun 2)praktek pemberian kompensasi oleh PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui yaitu sebagai berikut:Sudah menjadi karyawan tetap perusahaanyang di maksud diatas adalah karyawan yang dibrikan kompensasi atau bonus sudah terdaftar sebagai karyawan tetap bukan sebagai buruh harian lepas (BHL), Target perusahaan tercapai misalnya karyawan pemanen buah kelapa sawit tanggung jawabnya perorangan yaitu harus 100 tandan buah segar (TBS) perhari seandainya lewat dari taget karyawan mendapatkan kompensasi

Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui, Sudah sejalan dengan prinsip-prinsip pandangan islam.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan judul “**Kontribusi Dana Kompensasi Bagi Karyawan PT.Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Menurut Ekonomi Islam**”.

Karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang peneliti miliki, maka dengan tangan terbuka dan hati yang lapang peneliti menerima kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan dimasa yang akan datang. Dalam penulisan skripsi ini juga tidak luput dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan ribuan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ayahanda Abdul manap dan Ibunda Matotok Yang telah memberikan motivasi, do'a, moril maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Akhbarizan, M. Ag, M. Pd selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum beserta pembantu Dekan I, pembantu Dekan II, dan pembantu Dekan III yang telah memberikan banyak kesempatan untuk memperdalam ilmu bagi penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Mawardi, S.Ag. M.Si dan Darmawantia Indrajaya, M.Ag sebagai Ketua Jurusan dan Sekjur ekonomi Islam yang senantiasa memberikan dorongan dan bimbingan sampai pada selesainya skripsi ini.

5. Bapak Drs,Zainal Arifin M. Ag. selaku Penasehat Akademis yang telah memberikan bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr.Heri sunandar, Mcl selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan atau karyawan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Kepala Perpustakaan beserta karyawannya yang telah memberikan pelayanan dan memberikan berbagai fasilitas literature sebagai sumber pengumpulan data dalam penelitian ini.
9. Bapak karyawan-karyawan yang telah memberikan waktunya untuk melakukan wawancara dengan peneliti.
10. Saudara-saudaraku yang tercinta (Paman iyun, Siti ama, Bg Budi, Bg Iwan, Siti Fatimah, Siti Anita) yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Buat teman-teman seperjuangan EI '06 (Rizki kurnia illahi, Ronni wahyudi, Faisal rajbi,Janico alwendi, Suprianto, Alil bahkri, watin, Sustrawati, son, yulianto) yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.
12. Semua pihak yang telah memberikan motivasi, semangat dan dorongan yang tak dapat penulis balas, melainkan dengan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan rasa tulus dan ikhlas.

Terakhir sebagai hamba yang memiliki keterbatasan, penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan atau kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran pembaca yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 18 Juni 2013

Peneliti

Tamrin

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	7
E. Metode Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II GAMBARAN UMUM	12
A. Lokasi Penelitian	12
B. Sejarah Singkat PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui	12
BAB III TINJAUAN TEORITIS	22
A. Kompensasi	22
B. Jenis-Jenis Kompensasi	23
C. Fungsi Kompensasi.....	25
D. Kesejahteraan Karyawan.....	28
E. Pengertian Kesejahteraan Karyawan.....	30
F. Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan.....	32
BAB IV KONTRIBUSI DANA KOMPENSASI BAGI KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM	40
A. Kondisi Pendapatan dan Kesejahteraan karyawan Sebelum dan Sesudah Adanya Kebijakan Pemberian Kompensasi	40
B. Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Di era global, hanya bangsa yang produktif yang akan mampu bertahan dan bersaing. Sedangkan produktifitas suatu bangsa banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya di samping kemampuan dan pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi secara seimbang, dan untuk mencapainya, menurut prof. B.J. Habiebie dalam makalahnya pada Simposium Cendekiawan Muslim di Malang tahun 1990 harus ditempuh melalui “dua jalur” yakni jalur pendidikan formal dan jalur pembudayaan.¹

Suatu cara departemen sumber daya manusia dalam meningkatkan sumber daya manusia, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah dengan melalui pemberian kompensasi yang adil dan bijaksana. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat vital dalam menunjang kepuasan karyawan, karena kompensasi adalah salah satu cara yang dapat menjadi motor penggerak yang luar biasa dalam mengembalikan kinerja karyawan agar menjadi lebih menarik dan baik.

Pentingnya kompensasi sebagai balas jasa bagi karyawan sangat berpengaruh sekali terhadap perilaku dan hasil kerja. Bila kompensasi diberikan secara benar dan teratur. Maka para karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk bekerja, sehingga sasaran-sasaran organisasi

¹ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lantabora Press, 2004), Cet ke-4, h. 234.

mudah terwujudkan. Kompensasi juga penting bagi organisasi, karena jumlah pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk upah dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya yang penting dan benar. Disamping itu kompensasi mempunyai dampak penting terhadap Perekonomian Nasional sebagian datang dari pemberian pendapatan karyawan dan sebagian besar dari daya beli yang digunakan untuk membeli barang-barang dan jasa hasil produksi perusahaan-perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi, manajemen perlu memperhatikan prinsip keadilan. Para karyawan biasanya menilai dengan perbandingan besarnya kompensasi yang diterima dengan karyawan-karyawan lainnya hal itu menyangkut hak dan kewajiban antara karyawan perusahaan.

Tenaga kerja yang tersedia bagi perusahaan tidak semuanya dapat langsung menjadi tenaga kerja yang produktif. Tenaga kerja dalam perusahaan harus diseleksi, ditempatkan, dialih, dinilai prestasinya serta diberikan upah atau gaji yang memadai. Kondisi kerja karyawan harus selalu dikendalikan, terutama yang menyangkut keselamatan kerja mereka. Apabila kondisi perusahaan memungkinkan maka pemberian tunjangan, insentif dan asuransi bagi karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan adalah melalui pemberian kompensasi yang layak dan cukup. Kompensasi bukan hanya penting tapi juga merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas.

Perusahaan memberikan beberapa bentuk dan jenis kompensasi kepada karyawannya, baik yang ditetapkan pemerintah secara legal maupun yang diberikan sebagai tambahan lainnya sesuai dengan kemampuan perusahaan. Jenis-jenis kompensasi yaitu²:

1. Konpensasi yang bersifat langsung

- a. Gaji pokok

Konpensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Gajian harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayarannya gaji yang berdasarkan waktu. Karyawan yang diberikan bayaran secara harian disebut menerima upah, dimana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Berlawanan dengan orang-orang yang diberi gaji tetap menerima pembyaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja.

- b. Gaji variable

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variable, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji ini untuk karyawan adalah program

² Robert, L. Mathis, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), Edisi I, h. 119.

pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham. Gaji variable, termasuk diantaranya kompensasi eksekutif.

2. Kompensasi yang bersifat tidak langsung

Kompensasi yang tidak langsung bersifat tunjangan yang mana banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan Tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pension, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya diorganisasi.

Tabel I.I : Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Kompensasi	
Langsung	Tidak Langsung
Gaji pokok	Tunjangan
<ul style="list-style-type: none"> a. Upah b. Gaji 	<ul style="list-style-type: none"> a. Asuransi kesehatan b. Libur pengganti c. Dana pension d. Kompensasi pekerja
Gaji Variabel	
<ul style="list-style-type: none"> a. Bonus b. Insentif c. Kepemilikan saham 	

PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui merupakan salah satu perusahaan di propinsi Riau yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Lokasi perkebunan ini terletak di kabupaten pelalawan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak diskor perkebunan. Maka sudah tentu perusahaan juga akan berhubungan pula dengan masalah upah atau kompensasi karena perusahaan memanfaatkan tenaga manusia sebagai pekerja, dan sudah barang tentu inflikasi yang dihasilkan yang dihasilkan adalah adanya kepuasan terhadap kompensasi tersebut dari karyawan yang menerimanya atau mungkin juga sebaliknya.

Pada dasarnya pemberian kompensasi secara benar dan adil dapat memberikan dampak positif terhadap taraf hidup dan peningkatan ekonomi karyawan, berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan khususnya karyawan pemanen buah kelapa sawit pada PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui. Pemberian kompensasi sudah dilakukan oleh perusahaan tetapi tingkat kesejahteraan karyawan belum terlihat peningkatan, terutama pada tingkat ekonomi.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi suatu penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul :
“KONTRIBUSI DANA KOMPENSASI BAGI KARYAWAN PT. INTI INDO SAWIT SUBUR KEBUN UKUI DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM”

B. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan maka penulis membatasi penulisan ini pada kontribusi dana kompensasi bagi karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di tinjau menurut Ekonomi Islam.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kontribusi dana kompensasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada PT. inti indo sawit subur kebun ukui?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap kontribusi dana kompensasi?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui kontribusi dana kompensasi terhadap tingkat kesejahteraan karyawan terutama karayawan bagian pemanen buah kelapa sawit pada PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui.
- b. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi islam terhadap kontribusi dana kompensasi kepada karyawan pemanen di PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan pada program strata satu (S1) pada Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Jurusan ekonomi islam pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan akan dapt dijadikan sumbangan pikiran bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sasma.

- c. Sebagai sarana bagi penulis dalam memahami dan mengaplikasikan teori-teori yang dapat dibangku kuliah dengan realisasi yang ada.

E. Metode penelitian

1. Jenis dan lokasi penelitian

Penelitian ini bersifat lapangan yang dilaksanakan pada PT. Inti Indo sawit Subur Kebun Ukui yang terletak di kabupaten Pelalawan. Alasan meneliti di PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui ingin seberapa besar kontribusi dana kompensasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada khususnya karyawan bagian pemanen buah kelapa sawit dan bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap hal tersebut.

2. Subjek dan objek penelitian

a. Subjek

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan terutama bagian karyawan pemanen buah kelapa sawit di PT. Inti indo sawit subur kebun ukui.

b. Objek

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah bagaimana kontribusi dana kompensasi dalam mensejahterakan kepada karyawan serta bagaimana tinjauan ekonomi islam tentang dana kompensasi.

3. Populasi dan sampel

Adapun yang menjadi populasi sample adalah karyawan di PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. Karyawan yang sedang aktif bekerja berjumlah 275 orang, sample yang akan di ambil sebanyak 27 orang karyawan, dari 102 Orang karyawan bagian pemanen buah kelapa sawit di PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui.

4. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang penulis peroleh dari perusahaan dengan melakukan observasi dan wawancara dengan pimpinan
- b. dan karyawan PT. Inti Indo Sawit Subur KebunUkui.
- c. Data Sekunder Adalah data yang penulis peroleh dari data, buku-buku atau yang berkaitan dengan objek penelitian,

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata tentang aktifitas karyawan di PT. Inti Indo Sawit Subur KebunUkui.

b. Wawancara

Dengan mengadakan wawancara terhadap karyawan di PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui khusus nya karyawan bagian pemanen buah kelapa sawit.

c. Studi Dokumentasi

Yaitu dengan melihat dan menganalisa dari buku-buku dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini

6. Analisa Data

Dalam metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif kualitatif. Setelah data terkumpul kemudian di lakukan penganalisaan secara kualitatif lalu di gambarkan melalui kata-kata tentang permasalahan yang akan di teliti.

7. Metode Penulisan

Setelah data penulis peroleh, maka data tersebut akan penulis bahas dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut :

- a. Deduktif, yaitu menggambarkan kaidah umum yang ada kaitannya dengan masalah ini. Dianalisa dan diambil kesimpulan secara khusus
- b. Induktif, yaitu menggambarkan kaidah khusus yang ada kaitannya dengan masalah yang penulis bahas dianalisa kemudian diambil kesimpulan secara umum.
- c. Deskriptif, yaitu mengumpulkan fakta-fakta serta menyusun, menjelaskan kemudian dianalisa.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan kripsi nantinya, maka penulis membagi dalam lima bab, dimana tiap-tiap bagian dibagi menjadi beberapa bab, dengan kerangka sebagai berikut :

- BAB I** : Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II** : Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan jumlah tenaga kerja.
- BAB III** : Tinjauan umum tentang kontribusi dana kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pemanen buah kelapa sawit yang terdiri dari pengertian kontribusi, kompensasi, jenis-jenis kompensasi, fungsi kompensasi, faktor-faktor kompensasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi,
- BAB IV** : Bab ini merupakan pembahasan dan hasil penelitian mengenai kontribusi dana kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui di tinjau menurut Ekonomi Islam.
- BAB V** : Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran

BAB II

GAMBARAN UMUM

A. Lokasi penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Inti indo sawit kebun ikui didesa silikuan hulu kecamatan ukui kabupaten pelalawan yanggg bergerak dalam bidang pekebunan kelapa sawit dan industry CPO dan PK

B. Sejarah singkat PT. Inti indosawit subur kebun ukui

PT. Inti indosawit subur kebun ukui merupakan perusahaan industri yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit menjadi CPO dan PK yang berkedudukan di kecamatan ukui. PT. Inti indosawit subur kebun ukui berlokasi di desa silikuan hulu kecamatan ukui kabupaten pelalawan propinsi riau yang didirikan pada tanggal 2 januari 1990.

perusahaan mempunyai kantor pusat di jakarta. selain di propinsi riau PT. Inti indosawit subur kebun ukui juga memiliki kantor cabang di Sumatra utara.

Perusahaan ini melakukan proses produksi secara terus menerus, karena sifat kelapa sawit yang tidak bisa ditimbun. PT. Inti indosawit subur kebun ukui memiliki perkebunan 25.000 hektar yang terbagi atas kebun inti, kebun plasma dan KKPA, Sehingga dalam kessedian bahan baku perusahaan tidak mengalami kesulitan. Disamping itu, perusahaan juga mendapatkan bahan baku juga mendapatkan bahan baku atau tandan buah

segar (TBS) dari perkebunan rakyat atau kebun milik masyarakat pribadi. Adapun ruang lingkup kegiatan yang di jalani perusahaan adalah sebagai berikut:

- » Menjalankan usaha dalam bidang perkebunan kelapa sawit
- » Menjalankan usaha dalam bidang industry pengolahan kelapa sawit (CPO) dan inti kernel (PK0)
- » Menjalankan usaha dalam bidang pengangkutan hasil-hasil industry dari usaha perkebunan dan industry tersebut.

C. Visi dan Misi PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui

1. Visi

- a. Menjadi pilar perekonomian nasional: pembangunan nasional akan terwujud melalui perusahaan berbasis ekonomi, sosial dan politik sebagai pilar pendukung tegaknya kegiatan ekonomi berbasis potensi wilayah.
- b. Taat azaz: maksudnya seluruh kegiatan yang dilakukan oleh Induk perusahaan beserta jaringannya harus mengacu pada ketentuan hukum, agama, dan budaya/adat-istiadat setempat. Karena itu PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui menjadi pelopor pengembangan kegiatan terpercaya dan diterima oleh masyarakat setempat.
- c. Mewujudkan karyawan adil dan makmur: kegiatan PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui akan memberikan manfaat ekonomi pada anggotanya dan masyarakat.

2. Misi

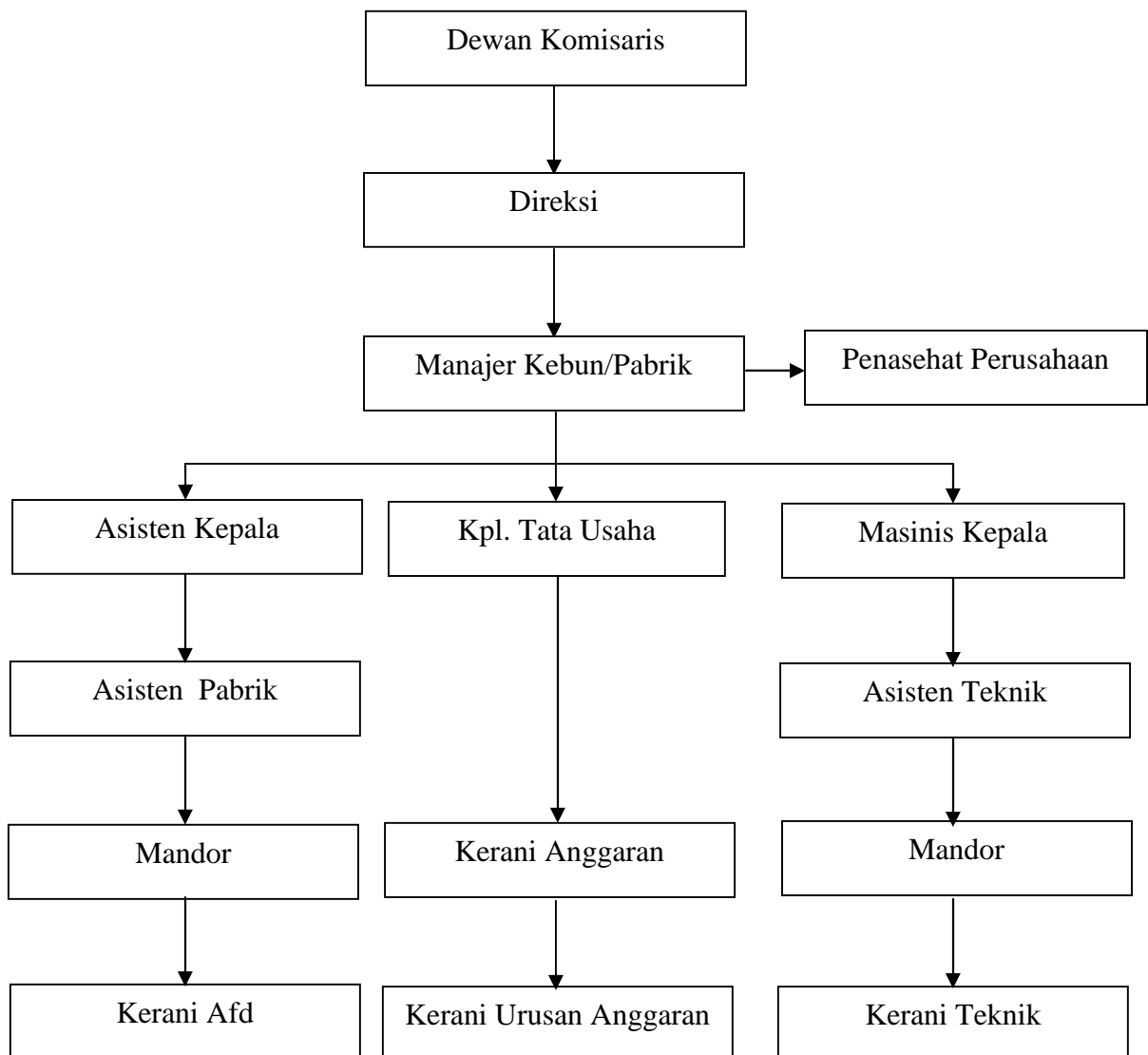
- a. Menjadikan PT.Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui dan jaringannya sebagai pelaku usaha taat azaz, sehingga memiliki kemampuan adaptasi.
- b. Mengembangkan usaha berbasis karakteristik wilayah.
- c. Meningkatkan kesejahteraan anggota karyawan dan masyarakat berbasis potensi wilayah.

1. Struktur Organisasi

Penyusunan struktur organisasi tidak lepas dari tujuan perusahaan, sumber-sumber daya yang dimiliki dan lingkungan sekitar. Karena itulah struktur organisasi yang baik merupakan salah satu factor pendukung bagi perusahaan untuk menciptakan suatu tata kerja yang baik segala aktifitas perusahaan berjalan lancar. Selain itu juga, bagi pihak pimpinan, struktur organisasi sangat berguna sebagai pedoman untuk mengatur dan mengkoordinir pekerjaan yang dilakukan agar tercapai efektifitas dan efisiensi dalam merealisasikan tujuan perusahaan.

Dengan demikian struktur organisasi perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar dapat diketahui seluruh aktivitas pelaksanaan kegiatan dari masing-masing bagian atau departemen yang ada dalam organisasi tersebut sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Adapun struktur organisasi PT. Inti Indo sawit subur kebun ukui dapat kita lihat pada gambar III.1 berikut ini:

STRUKTUR ORGANISASI
PT. INTI INDO SAWIT SUBUR KEBUN UKUI



Sumber : PT.Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui

Tugas, wewenang serta tanggung jawab dari setiap anggota organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Maneger Pabrik

Maneger pabrik selaku wakil manajemen yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang paling besar dalam perusahaan. Dia bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi dan bertanggung jawab terhadap keadaan dan kondisi pabrik secara umum.

2. Asisten Kepala (ASKEP)

Asisten kepala membawahi asisten proses/pengolahan, yang bertanggung jawab langsung kepada manegernya. Tugas asisten kepala adalah:

- a. Melakukan pelaporan hasil pengawasan atau pekerjaan langsung kepada manager.
- b. Membantu maneger dalam megolah dan mengembangkan perkebunan serta mengawasi setiap pelaksanaan proses pengolahan buah kelapa sawit atau produksi.
- c. Sebagai wakil maneger untuk melakukan hubungan dengan pihak luar apabila maneger berhalangan hadir.

3. Asisten proses/ pengolahan

Memberi pengarahan kepada bawahan atau karyawan dalam proses pengolahan kelapa sawit yang baik, serta mengawasi karyawan dalam proses/pengolahan produksi kelapa sawit dan bertanggung jawab terhadap mutu pengolahan kelapa sawit.

4. Kepala pengolahan

Membantu asisten pengolahan dalam mengawasi jalannya produksi kelapa sawit dan bertanggung jawab atas kelancaran produksi.

5. Kepala laboratorium

Bagian ini merupakan yang bertugas melakukan pengujian dan pengawasan mutu buah dari hasil pengolahan berupa CPO dan kernel yang meliputi kadar air, kadar kotoran dan lain-lain yang berhubungan dengan standar mutu yang ditetapkan.

6. Kepala Tata Usaha (KTU)

Bagian ini bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi dipabrik, baik menyangkut tentang karyawan, pembukuan dan lain-lain untuk kemudian dilaporkan ke kantor pusat.

7. Kepala keamanan (DANRU/DANPUS)

- a. Mengawasi bahan baku
- b. Memberi izin keluar masuk bahan baku

c. Mengontrol bahan baku

8. Asisten Bengkel

Memelihara dan memperbaiki mesin-mesin pabrik apabila terjadi kerusakan terhadap jalannya mesin yang digunakan dalam proses produksi. Dalam menjalankan tugasnya asisten bengkel dibantu oleh kepala bengkel, mandor listrik, dan kerani bengkel.

9. Kepala gudang

- a. Mengawasi dalam proses persediaan bahan baku dan pupuk.
- b. Membantu maneger produksi dalam proses pengadaan bahan baku digudang
- c. Memberi izin masuk bahan baku
- d. Memberikan izin keluar masuk pupuk

10. Mandor

Para mandor berkewajiban Untuk hal-hal:

- a. Mencatat kehadiran karyawan pada buku mandor
- b. Merencanakan dan membagi pekerjaan pada karyawan
- c. Mengisi buku mandor ssetiap hari kerja sesuai dengan keadaan sebenarnya
- d. Memonitor dan mengawasi kegiatan/pekerjaan karyawan sesuai dengan pembagian pekerjaan/jenis pekerjaan
- e. Membantu laporan atas hasil pekerjaan kepada asisten setiap hari

- f. Bertanggung jawab kepada asisten/asisten kepala

11. Kerani

Para kerani berkewajiban untuk melaksanakan :

- a. Membuat dan menyusun rencana anggaran belanja bulanan (RAB-B)
- b. Membuat dan menyusun rencana anggaran kerja harian (Master Ship
- c. Meneliti buku mandor dan memindahkan hari kerja karyawan kebuku asisten
- d. Membuat daftar kumpulan laporan kerja harian
- e. Membuat daftar upah kerja karyawan
- f. Membuat laporan mingguan
- g. Membuat laporan bulanan
- h. Bertanggung jawab kepada asisten

2. Akttivities Perusahaan

Seperti yang telah diketahui bahwa organisasi adalah merupakan suatu wadah dari manajemen, sedangkan manajemen merupakan aktivitas yang dijalankan oleh seorang pimpinan untuk membuat semua bawahan melakukan segala sesuatu yang harus mereka laksanakan, baik secara perorangan maupun kerja sama untuk mencapai tujuan usaha yang dipimpinya dan menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Untuk mendukung aktivitas perusahaan tersebut diatas, diperlukan sumber daya manusia untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

Dalam sstruktur organisasi dan pembagian tugas yang terdapat di PT. Inti indo sawit subur kebun ukui dapatt kita lihat ada nya suatu pembagian tugas mulai dari pucuk pimpinan sampai pada satuan organisasi yang terbawah. Keadaan ini membutuhkan orang-orang yyang benar menjalankan fungsi manajemen dan mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang masing-masing

Dengan adanya pengelompokan masing-masing satuan organisasi dengan dilengkapi perincian tugass yang jelas, maka pimpinanlah yang sangat menentukan akan pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Aktivitas PT. Inti indo sawit subur kebun ukui ini adalah melaksanakan proses produksi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (kernel) yang bahannya berasal dari tandan buah segar (TBS) yang berasal dari kebun inti, kebun plasma, dan KKPA.. Dalam melaksanakan kegiatan produksi ini pihak perusahaan berupaya menignkatkan rencana prooduksi settiap tahunnya, sesuai dengan perkembangan produksi lahan perkebunan kelapa sawit yang di tanam untuk produksi minyak tersebut.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi tertentu yang terdiri atas objek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. KOMPENSASI

Masalah kompensasi adalah merupakan masalah yang cukup sulit dan sangat kompleks. Walaupun dalam pemberian kompensasi itu sudah mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan. Hal ini didasarkan banyak factor emosional dari sudut pandang karyawan.

Untuk lebih jelas, dibawah ini ada beberapa pengertian mengenai kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli:

1. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.
2. Ada juga para ahli berpendapat bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.
3. Kompensasi juga merupakan imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang. Kompensasi atau imbalan ini termasuk didalam naya upah, gaji, insentif, komisi dan

sebagainya yang mengikat karyawan mau dan sedang bekerja, kompensasi paling sedikit harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.

4. Selain itu juga ada pendapat lain yang mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang . langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan.
5. Kompensasi adalah imbalan jasa yang di berikan secara teratur dan dalam jumlah yang tertera oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi tenaga yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.
6. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik berupa material maupun non material sebagai balas jasa atas kerja mereka.

B. JENIS-JENIS KOMPENSASI

Perusahaan memberikan beberapa bentuk dan jenis kompensasi kepada karyawannya, baik yang ditetapkan pemerintah secara illegal maupun yang diberikan sebagai tambahan lainnya sesuai dengan kemampuan perusahaan yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat langsung
 - a. Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua

kategori gaji pokok, harian atau tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Gajian harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayarannya gaji yang berdasarkan waktu. Karyawan yang diberikan bayaran secara harian disebut menerima upah, dimana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Berlawanan dengan orang-orang yang diberi gaji tetap menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja.

b. Gaji variable

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variable, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham. Gaji variable, termasuk diantaranya kompensasi eksekutif.

2. Kompensasi yang bersifat tidak langsung

Kompensasi yang tidak langsung bersifat tunjangan yang mana banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi

kesehatan, uang cuti atau uang pension, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya diorganisasi.

Langsung	Tidak Langsung
Gaji pokok a. Upah b. Gaji Gaji Variabel a. Bonus b. Insentif c. Kepemilikan saham	Tunjangan a. Asuransi kesehatan b. Libur pengganti c. Dana pension d. Kompensasi pekerja

C. FUNGSI KOMPENSASI

Fungsi pemberian kompensasi yaitu:

1. Mengalokasikan sumber manusia secara efisien
2. Menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif
3. Mendorong terciptanya stabilitas

Sedangkan tujuan dari pemberian kompensasi yaitu:

1. Terciptanya ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *tur-over* relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

9. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relative kecil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai factor. Faktor-faktor itu merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi penetapan kebijaksanaan kompensasi

oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu, Permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan. Maka kompensasi relatif semakin besar.

D. Kesejahteraan karyawan

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/fringe benefits. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berdasarkan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan

tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu factor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

E. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.³

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pension.⁴Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:182) adalah:

“Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja,

³ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,(Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal 183.

⁴ Ibid, hal 185.

dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah. "Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

Menurut I.G. Wursanto (1985:165) menyatakan bahwa : Kesejahteraan social atau jaminan social bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

Menurut Andre. F. Sikulu menyatakan bahwa : Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung

F. Tujuan dan manfaat Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:187) adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi. Dan *labour turn over*.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.

Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan⁵ (kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk kedalam kesejahteraan karyawan dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan untuk karyawan yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiun.

⁵ Dale yolder, *personel management and industrial relation*, sixth edition,(new delhi : prentice hall of india, 1981). Page. 47

Kesejahteraan buruh /pekerja adalah suatu kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerjas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁶Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan – tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

Timbul pertanyaan apa saja persamaan dan perbedaan antara kompensasi langsung (gaji/upah) dengan kesejahteraan karyawan (kompensasi tidak langsung) itu.

Persamaannya :

1. Gaji/upah dan kesejahteraan karyawan adalah sama-sama merupakan pendapat bagi karyawan.
2. Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni untuk memenuhi kebutuhan –kebutuhan dan keterkaitan karyawan.
3. Gaji/upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi perusahaan.

⁶UU ketenaga kerjaan, *focus media*,(Bandung, 2003) cet. 1

Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca financial perusahaan tersebut.⁷

Perbedaannya :

1. Gaji/upah adalah hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
2. Gaji/upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja , jadi bukan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
3. Gaji/upah harus dibayar dengan financial(uang/barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan financial dan nonfinansial (fasilitas).
4. Gaji/upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tentu

Hal-hal diatas mendorong manajer yang berkreaitif memberikan balas jasa dengan secara langsung dan tidak langsung untuk tindakan berjaga-jaga, jika sewaktu-waktu perusahaan mengalami kesulitan karyawan tetap bersikap loyal.

⁷ Mariot tua efendihariandja, PT. Gramedia Widia Indonesia, Jakarta, 2002, hal 279.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada karyawan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja , disiplin dan produktifitas kerja bagi karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Mmelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya

Telah dikemukakan bahwa program kesejahteraan karyawan dapat diberikan secara materi maupun nonmaterial. Kesejahteraan karyawan secara material berkaitan langsung dengan prestasi karyawan, dan dapat diberikan

berupa kompensasi, seperti uang transport, uang makan, uang pensiun, tunjangan hari raya, uang jabatan, bonus, uang pendidikan, uang pengobatan, pakaian dinas, uang cuti, dan uang kematian. Sedangkan kesejahteraan karyawan secara non material dapat berupa pemberian fasilitas dan pelayanan bagi karyawan seperti fasilitas yang disediakan oleh pihak perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan terdiri dari dua komponen utama yaitu : kompensasi yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan serta kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan tetapi diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang dipandang sebagai penghasilan tambahan.

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan maningkatkan laba. Program kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan, namun program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Bentuk lainnya dari program kesejahteraan karyawan didalam perusahaan dapat berupa dana bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, menyebutkan bahwa : “dalam usaha mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada karyawannya, perusahaan memberikan jasa-jasa tertentu kepada karaywannya pembayaran diluar upah dan gaji serta berbagai manfaat sasmpingan. Umumnya diberikan jasa-jasa tersebut antara lain bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social”⁸

Dari uraian-uraian di atas bahwa pemberian kesejahteraan bertujuan untuk mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada perusahaan. Apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu dan cakap, namun jika tidak ada dorongan kepada karyawan maka semua itu tidak ada artinya. Jadi agar para karyawan dapat meningkatkan semangatnya perlu adanya suatu dorongan semangat kerja yang salah satunya dengan kesejahteraan bagi karyawan, dan pada akhirnya tujuan dan harapan dari perusahaan dapat terwujud.

Penghargaan terhadap karyawan bentuknya bermacam-macam namun dapat dikelompokan kedalam empat kelompok :

1. Pembayaran untun waktu tidak bekerja.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.

⁸ Google, *kompensasi dan tingkat kesejateraan*, (pekanbaru:warnet, 2013)

3. Pelayanan karyawan.
4. Pembayaran yang dituntut oleh hokum.
5. Program tunjangan dana peningkatan kesejahteraan dapat dikategorikan menjadi lima yaitu :
 - a. Pembayaran upah tidak bekerja dengan alasan tertentu.
 - b. Jamina terhadap resiko kerja.
 - c. Program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan.
 - d. Program yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan.
 - e. Tunjangan yang harus dilakukan oleh undang-undang.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasikkan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berbagai jenis program kesejahteraan kepada karyawan, seperti yang diutarakan oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam table dibawah ini.

Table 1 Jenis-jenis kesejahteraan karyawan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Kafeteria	Mobil jemputan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Tunjangan hari raya	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus	Pendidikan	Penasihat keuangan
6.	Uang duka	Cuti	Asuransi
7.	Pakaian dinas	Koperasi	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

: S.P.

Sumber
Malayu

hasibuan, manajemen Sumber Daya Manusia, Hal 188

BAB IV

**KONTRIBUSI DANA KOMPENSASI BAGI KARYAWAN DALAM
MENINGKATKAN KESEJATERAAN DITINJAU MENURUT EKONOMI
ISLAM**

A. Kondisi Pendapatan dan Kesejahteraan karyawan Sebelum dan Sesudah Adanya Kebijakan Pemberian Kompensasi

Disamping untuk menciptakan karyawan yang handal dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, meningkatkan jumlah pendapatan dan peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan tujuan utama dari PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui. Hal ini sesuai dengan arahan pembangunan yakni mengurangi jumlah pengangguran dan jumlah kemiskinan. Karena salah satu indikator masyarakat dikatakan miskin adalah jika jumlah pendapatan hanya cukup memenuhi 2100 kalori/hari plus kebutuhan lain seperti rumah, dan kondisi ini akan menyebabkan kehidupan karyawan menjadi tidak sejahtera. Maka meningkatkan jumlah pendapatan dan kesejahteraan merupakan langkah yang tepat dalam hal menanggulangi pengangguran dan kemiskinan

Dalam pelaksanaan pemberian kompensasi di PT.Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui, yang menjadi sasaran utama program ini adalah karyawan terutama bagian karyawan pemanen buah kelapa sawit yang berjumlah ± 75

orang. Dan penulis mengambil sampel sebanyak 27 orang karyawan dipilih secara acak.

1. Kondisi pendapatan dan kesejahteraan karyawan pemanen buah kelapa sawit sebelum adanya kebijakan pemberian dana kompensasi

Jumlah pendapatan yang diterima karyawan merupakan salah satu tolak ukur yang dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan karyawan. Semakin besar jumlah pendapatan, maka semakin besar pula kemungkinannya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian semakin besar kemungkinan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, maka semakin sejahtera juga kehidupan seseorang. Karena sebagai mana yang telah dipaparkan bab sebelumnya, yang dimaksud dengan sejahtera adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.⁹

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan pemanen buah kelapa sawit, maka **berikut hasil wawancara**

⁹ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal 183.

penelitian: Menurut Eko¹⁰ masuk menjadi karyawan di PT. Inti Indo sawit subur kebun ukui pada tahun 2007 sudah bekerja menjadi pemanen buah kelapa sawit ± 6 tahun, umurnya 30 tahun pendidikan terakhir sekolah dasar sudah berkeluarga dan mempunyai 2 orang anak.

Bapak Sutarno (38Thn), beliau menyatakan bahwa tingkat kebutuhan ekonomi semakin tinggi sedangkan gaji pokoknya hanya Rp 1.400.000 perbulan biaya pendidikan anak Rp 300.00/bulan saya berharap ada perbaikan dalam tingkat pendapatan.¹¹ Dari hasil wawancara diatas, Pada dasarnya karyawan di PT. Inti indo sawit subur kebun ukui sangat kesulitan dalam perekonomian jika hanya mengandalkan gaji pokok dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian karyawan berharap program kompensasi yang diterapkan perusahaan tempat mereka bekerja harus dilakukan dan tepat guna untuk meningkatkan perekonomian karyawan khususnya karyawan bagian pemanen buah kelapa sawit.

2. Kondisi pendapatan dan kesejahteraan karyawan pemanen buah kelapa sawit sesudah adanya kebijakan pemberian dana kompensasi

Dampak yang diharapkan perusahaan dengan dijalankannya program pemberian kompensasi kepada karyawan khususnya karyawan pemanen buah

¹⁰ Hasil wawancara dengan karyawan pemanen buah kelapa sawit PT. Inti indo sawit subur kebun ukui, tanggal 10 februari 2013

¹¹ Bapak sutarno, karyawan PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui, Wawancara, Tanggal 10 februari 2013

kelapa sawit di PT Inti indo sawit subur kebun ukui sangat dirasakan dampaknya terhadap perekonomian karyawan misalnya yang di rasakan dan diutarakan oleh pak Dirman salah satu karyawan pemanen buah kelapa sawit saat penulis menanyakan soal pemberian kompensasi oleh perusahaan. Saya bekerja di sini sejak tahun 2005 berarti sudah delapan tahun saya bekerja jadi karyawan, gaji pokok saya perbulannya sebesar kira-kira Rp1.400.000 di luar dari bonus pencapaian target yang saya maksud target di sini adalah misalnya saya satu hari ini target panen buah kelapa sawit 50 pokok pohon sawit atau sekitaran kira-kira 100 tandan buah kelapa sawit apabila saya bisa panen lewat dari 50 pohon atau lebih dari 100 tandan buah sawit itu dimasukkan kebonus atau gaji tambahan diluar gaji pokok saya. Biasanya besaran bonus pertandan buah kelapa sawit berkisaran 1000 sampai 1500 dan biasanya saya bisa memanen buah kelapa sawit lebih dari target 100 tandan kadang-kadang bisa mencapai 120 sampai 130an tandan berarti bisa satu hari bonus yang saya dapat berkisaran Rp20.000 sampai Rp 30.000. dengan pemerian bonus atau kompensasi seperti ini saya rasa baik untuk menunjang kebutuhan ekonomi karyawan seperti saya, karena saya sudah mempunyai keluarga dengan 2 orang anak disamping untuk perekonomian meningkat saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya kompensasi tersebut.¹²

¹² Hasil wawancara dengan karyawan PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui, tanggal 10 februari 2013

3. Mekanisme pemberian kompensasi kepada karyawan pemanen buah kelapa sawit

a. Sudah menjadi karyawan tetap perusahaan

Yang di maksud diatas adalah karyawan yang dibrikan kompensasi atau bonus sudah terdaftar sebagai karyawan tetap bukan sebagai buruh harian lepas (BHL)

b. Target perusahaan tercapai

Misalnya karyawan pemanen buah kelapa sawit tanggung jawabnya perorangan yaitu harus 100 tandan buah segar (TBS) perhari seandainya lewat dari taget karyawan mendapatkan kompensasi

Pada dasarnya penulis menemukan dilapangan bahwa pemberian kompensasi oleh PT. Intti Indo Sawit Subur Kebun Ukui kepada karyawan khususnya kepada karyawan bagian pemanen buah kelapa sawit sangat memberikan dampak yang positif terhadap tingkat perekonomian dan kesejahteraan karyawan.

B. Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Kemiskinan merupakan permasalahan yang dihadapi oleh semua Negara, baik Negara maju maupun Negara berkembang. Pada umumnya kemiskinan terjadi akibat tidak meratanya distribusi pendapatan pada seluruh

lapisan masyarakat. Kemiskinan ini bila dibiarkan terus menerus akan dapat menghambat pembangunan suatu Negara, selain itu hal yang lebih penting adalah kemiskinan ini dapat menyebabkan kehidupan masyarakat menjadi tidak sejahtera.

Dalam hal ini peran perusahaan sangatlah penting, untuk turut campur dalam pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan karyawan dengan cara pemberian kompensasi.

Dalam setiap aspek kehidupan manusia, termasuk dalam kegiatan bisnis maupun transaksi, Islam memiliki nilai-nilai dan prinsip syariah yang bersumber dari Alquran dan hadis. Sistem ekonomi Islam saat ini lebih dikenal dengan sistem syariah syar'ah yang memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan ekonomi dalam rangka norma moral Islam
2. Membentuk masyarakat dengan tatanan sosial yang solid berdasarkan sistem ekonomi syariah dan persaudaraan yang universal
3. Mencapai distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil dan merata
4. Mencapai kesejahteraan individu dalam konteks kesejahteraan sosial¹³

Menurut M. Yasir Nasutin mengutip John L. Esposito, bahwa ada tiga karakteristik yang melekat pada ekonomi Islam, yaitu:

1. Inspirasi dan petunjuknya dicari didalam Alquran dan Sunnah
2. Perspektif dan pandangan-pandangan ekonominya mempertimbangkan peradaban Islam sebagai sumber

¹³ Suhrawardi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta : Sinar Grafika, 2000) cet. 2, h..3

3. Bertujuan untuk menemukan dan menghidupkan kembali nilai-nilai, prioritas dan etika ekonomi komunitas muslim pada periode awal

Artinya bisa disimpulkan ada perbedaan mendasar antara ekonomi konvensional, yaitu pada landasan filosofinya dan asumsi-asumsinya tentang manusia. Pendeknya,, karakteristik itu disimpulkan oleh Yusuf Qordhawi dengan: Karakteristik ketuhanan, karakteristik etika, karakteristik keseimbangan dan karakteristik kemanusiaan.¹⁴

Ekonomi syariah merupakan bagian dalam system perekonomian islam, yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang berkonsep pada “amar ma’ruf nahi mungkar” yang berarti mengerjakan yang benar dan meninggalkan yang dilarang.¹⁵

Menurut Toto Tasmara makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat jika dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.¹⁶

¹⁴ Yusuf Qordhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, Terjemahan :Zainul Arifin(Jakarta : Gema Insani, 1997)cet.1, hal. 31

¹⁵ Marzza Gamal, *Aktivitas ekonomi syariah* (Pekanbaru : Unri press, 2004) cet.1, hal. 3

¹⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 25

Lebih lanjut dikatakan bahwa yang membedakan antara Islam dan kafir adalah dengan semangat kerja dalam Islam ialah kaitannya dengan niat serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim, bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridha Allah SWT, sehingga kesadaran bekerja seperti disebut dengan jihad fisabilillah. Adapun orang-orang kafir bersungguh-sungguh untuk kesenangan duniawi semata-mata, bahwa bersungguh-sungguh untuk memuaskan hawa nafsu.¹⁷

Teori kinerja yang telah disebutkan di atas berkaitan langsung dengan konsep produksi yang dihasilkan oleh pekerja. Ada beberapa nilai yang memuat sistem produksi yang sedikit berbeda, dimana barang yang diinginkan untuk diproduksi dan proses produksi serta proses distribusi harus sesuai dengan nilai syariat Islam. Dalam artian semua kegiatan yang bersentuhan dengan proses produksi dan distribusi harus dalam kerangka halal. Karena itu, terkadang dalam sistem ekonomi Islam ada pembatasan produksi terhadap barang-barang mewah dan bukan barang kebutuhan pokok dengan tujuan untuk menjaga resources yang ada agar tetap optimal. Di samping itu, ada beberapa nilai yang dapat dijadikan sandara oleh produsen sebagai motivasi dalam melakukan proses produksi, yaitu:

- a. Profit bukanlah elemen pendorong utama dalam produksi
- b. Perusahaan harus memperhatikan dampak sosial sebagai akibat produksi (hal ini menunjukkan karakteristik ekonomi Islam yang humanistis dan sangat realistik)

¹⁷ Toto Tasmara, *op cit*, h. 37

c. Perusahaan harus memperhatikan nilai-nilai spiritualisme

Produksi mempunyai keterkaitan spiritual (ridha Allah), juga terikat dengan kemaslahatan masyarakat. Dalam hal ini, produksi merupakan suatu usaha dalam membangun infrastruktur sebuah masyarakat, sehingga akan terbentuk dengan sendirinya masyarakat yang kokoh dan tangguh terhadap tantangan dan globalisasi modern “sesungguhnya seorang muslim yang kuat lebih baik dari pada seorang muslim yang lemah”

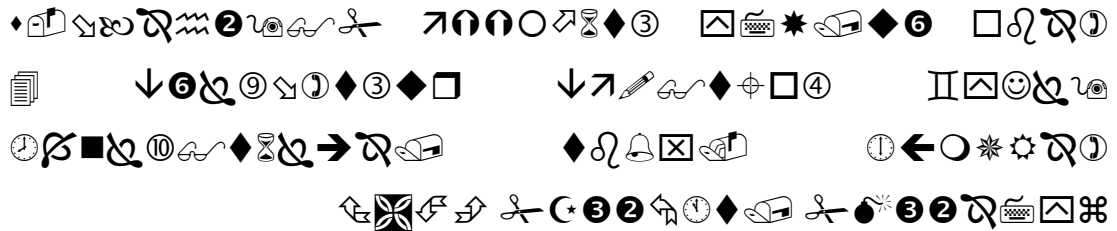
seperti halnya suatu yang membuat sebuah kewajiban tidak sempurna tanpanya, maka sesuatu itu wajib adanya.

Dalam Islam faktor-faktor produksi ada enam macam, yaitu:

- a. Tanah dan segala potensi ekonomi
- b. Tenaga kerja
- c. Modal
- d. Manajemen
- e. Teknologi
- f. Material atau bahan baku

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada

sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:



Artinya:

“Sesungguhnya tuhanmu melapangka rizki kepada siapa yang dia kehendaki dan menyempitkannya, sesungguhnya dia maha mengetahui lagi maha melihat akan hamba-hambanya” (Al Israa [17]: 30).

Allah SWT yang menjamin atau telah menyediakan rezki untuk manusia. Disinilah manusia dituntut untuk berusaha secara optimal sebagai media untuk meraih rezki.¹⁸

Kinerja dalam Islam juga diketahui dari tingkatan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Yakni 1) kerja sebagai kerja, tanpa visi dan hanya menjalani hidup, 2) kerja sebagai upaya untuk mendapatkan laba atau gaji semata, 3) kerja sebagai ibadah.

¹⁸ Marabona Munthe, *Konsep Produksi dalam Ekonom Islam menurut Umar bin Khattab ra (Relevansinya Dengan Konsep Ekonomi Masa Kini)*, (Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Iqra Annisa), h. 45-48

Maka jika kerja diposisikan sebagai ibadah, maka selain keuntungan dunia yang dicari, juga kebahagiaan akhirat. Adanya visi akhirat menyebabkan seseorang bisa mengarahkan tujuannya dengan lebih baik. Orang yang menjadikan kerjanya adalah ibadah akan mengawalinya dengan nilai yang baik, mengusahakan hasil yang baik, dan dia juga meyakini bahwa hasil yang baik hanya diperoleh dengan cara yang baik. Cara yang baik adalah cara-cara yang dibenarkan oleh agama dan sesuai dengan hati nurani serta etika bisnis yang berlaku. Oleh karena kerja adalah ibadah, selain keuntungan dunia, maka keberkahan adalah kata kuncinya. Bisa jadi keuntungan yang diperolehnya tidak besar atau bisa juga besar, tapi berkah.

Dalam Islam, bekerja (dalam hal yang tidak dilarang Allah SWT) adalah sebagian dari amal ibadah ghairu mahdhad. Yakni jenis ibadah yang tidak secara eksplisit diatur tata caranya oleh syariah. Akan tetapi, semua konteks ibadah adalah hubungan dengan Allah SWT yang maha melihat. Jadi ketika seseorang bekerja maka dia sejatinya sedang beribadah sebagaimana dia sedang malkanakan shalat, puasa dan lain sebagainya. Maka dorongan untuk bekerja haruslah untuk ibadah.¹⁹

Dalam agama islam membantu dan saling tolong menolong sangatlah dianjurkan dan bisa menjadi wajib apabila disekitar kita ada yang sangat memerlukan bantuan. Dengan demikianlah halnya dalam tolong menolong

¹⁹ Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 87

pemberian upah lebih dengan kompensasi membrikan kontribusi kepada orang yang membutuhkannya.

Sebagaimana firman allah SWT, dalam surat al-thalaq ayat 6 :



Artinya

“jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya”²⁰

(QS.

Thalaq : 6)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa dampak yang diberikan oleh PT.Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui dengan gaji tambahan diluar gaji pokok berupa kompensasi kepada karyawan pemanen buah kelapa sawit dibenarkan dalam islam, karena dengan ada kompensasi karyawan lebih terpenuhi kebutuhan ekonominya dan kesejahteraan dapat tercapai.

C. Hukum Upah-Mengupah

Upah mengupah atau ijarah ‘ala al-a’ mal, yakni jual beli jasa, biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahitkan pakaian, membangun rumah, dan lain-lain. Ijarah terbagi dua, yaitu:

²⁰ Syafe’I Rahmat, *Fiqih Muamalah* (Bandung : Pustaka Setia, 2004) cet.. 2, hal. 123

1. Ijarah Khusus

Yaitu ijarah yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah membrikannya upah

2. Ijarah Musytarik

Yaitu ijarah yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukum dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.²¹

Dalam hal ini perintah memberikan upah yang layak dan benar juga dikemukakan oleh sebuah Hadist yang diriwayatkan oleh HR. Ibnu Majah dari Ibnu Umar menegaskan bahwa:

جير
يحف عرقه.

Artinya :

*''Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering''*²²

Untuk menyiapkan kader-kader yang mampu menjalankan tugas secara berdaya guna dan hasil guna dalam menjalankan fungsi sebagai abdi masyarakat (pelayanan publik) diawali pola rekrukmen pegawainya. Agama

²¹ *Ibid*, h. 133

²² *Ibid*, h. 124

ada atasnya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi. Kekuatan aqidah juga perlu diimbangi kecerdasan berfikir sehingga bekerja akan berdasarkan nalar yang hidup. Apakah pekerjaan membawa manfaat atau mudarat untuk kepentingan publik, maka cara berfikir yang cerdas akan memberikan pertimbangan matang. Oleh karenanya, seorang yang professional akan menggabungkan secara seimbang aqidah, cara berfikir, wawasan, kecerdasan spiritualnya sehingga melahirkan amal secara berdaya guna dan hasil guna untuk kepentingan orang banyak.

Kedua: seorang pegawai memiliki amanahnya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya. Karena, faktor amanah sangat dibutuhkan sebagai kontribusi nyata mewujudkan. Kepercayaan masyarakat tidak terlepas sejauhmana para pegawai mampu menjalankan tugas yang diembangkannya melalui kerja jujur, disiplin dan bertanggung jawab.²³

²³ Satia Supardy, *Rekrutmen Pegawai dalam Konsep Islam*, (<http://www.babinrohis-nakertrans.org/> diakses tanggal 11 Desember 2011), h.2

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan :

1. Konsep pemberian kompensasi di PT. Inti Indo Subur Kebun Ukui dilakukan pemberian tambahan waktu kerja seperti lembur, ada juga dengan pencapaian target hasil panen terutama karyawan bagian pemanen buah kelapa sawit. Pemberian kompensasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dalam peningkatan kesejahteraan pada perekonomian karyawan. Disamping meningkatnya perekonomian karyawan, karyawan merasa dengan adanya pemberian kompensasi mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. Adapun praktek pemberian kompensasi oleh PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui yaitu sebagai berikut:

- a. Sudah menjadi karyawan tetap perusahaan

Yang di maksud diatas adalah karyawan yang dibrikan kompensasi atau bonus sudah terdaftar sebagai karyawan tetap bukan sebagai buruh harian lepas (BHL)

- b. Target perusahaan tercapai

Misalnya karyawan pemanen buah kelapa sawit tanggung jawabnya perorangan yaitu harus 100 tandan buah segar (TBS) perhari seandainya lewat dari taget karyawan mendapatkan kompensasi

3. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui, Sudah sejalan dengan prinsip-prinsip pandangan islam.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian maka penulis mengharapkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan dan karyawan, agar dapat menjadikan perilaku yang baik dan bertanggung jawab sesuai dengan syariah sebagai contoh dalam bekerja.
2. Kepada pembaca, semoga dapat menambah wawasan tentang tanggung dalam pemenuhan hak dan kewajiban dalam bekerja khususnya bagian karyawan pemanen buah kelapa sawit.
3. Kepada rekan-rekan mahasiswa/I dan para pencipta pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan hendaknya selalu meneruskan penelitian mengenai kompensasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan khususnya dalam konsep pandangan ekonomi islam.

DAFTAR KE PUSTAKAAN

- Antonio, Muhamma Syafi'I, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta;Gema Insani, 2001)
- Bapak sutarno, karyawan PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui,Wawancara, Tanggal 10 februari 2013
- Dale yolder, *personel management and industrial relation*, sixth edition,(new delhi : prentice hall of india, 1981)
- Google, *kompensasi dan tingkat kesejahteraan*, (pekanbaru:warnet, 2013)
- Hasibuan Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasil wawancara dengan karyawan pemanen buah kelapa sawit PT. Inti indo sawit subur kebun ukui, tanggal 10 februari 2013
- Hasil wawancara dengan karyawan PT. Inti Indo Sawit Subur Kebun Ukui, tanggal 10 februari 2013
- K.Lubis, Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta:Sinar Grafika,2000)
- Marabona Munthe, *Konsep Produksi dalam Ekonom Islam menurut Umar bin Khattab ra (Relevansinya Dengan Konsep Ekonomi Masa Kini)*, (Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Iqra Annisa),
- Muhammad Tholhah Hasan, 2004, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lantabora Press.
- Mariot tua efendihariandja, PT. Gramedia Widia (Indonesia, Jakarta, 2002)
- Marzza Gamal, *Aktivitas ekonomi syariah* (Pekanbaru : Unri press, 2004)
- Syafe'I Rahmat, *Fiqih Muamalah* (Bandung : Pustaka Setia, 2004)

Satia Supardy, *Rekrutmen Pegawai dalam Konsep Islam*, (<http://www.babinrohis-nakertrans.org/> diakses tanggal 11 Desember 2011)

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002)

UU ketenaga kerjaan, *focus media*, (Bandung, 2003)

Robert, L. Mathis, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002)

Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010)

Qardawi, Yusuf, Muhammad, *Halal dan Haram dalam Islam*, (Surabaya:PT:Bina Ilmu, 1980)