

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Sistem Pemberian Upah karyawan Pabrik Krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.**

Data yang diperoleh dari pemilik pabrik krupuk Impala, ada 2 sistem pemberian upah yang diterapkan dipabrik krupuk Impala yaitu:

##### 1.) Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan ini diterapkan oleh pemilik pabrik pada karyawan bagian adonan, masak dan memotong krupuk. Dibagian ini krupuk dibuat mulai dari membuat adonan krupuk kemudian dicetak setelah itu krupuk dimasak dan kemudian dicetak lalu dipotongi. Karyawan yang bekerja pada bagian ini terdapat beberapa orang mengerjakan tugasnya kemudian dalam satu hari bisa menghasilkan berapa olahan krupuk lalu upahnya diberikan berdasarkan hasil kerja dalam satu hari. Mengenai pembagian upah diberikan setiap 2 minggu sekali`

Sistem borongan yang diterapkan pada pabrik krupuk ini sesuai yang dinyatakan oleh Veithzal Rivai, cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.<sup>1</sup>

Sistem pemberian upah yang diterapkan dalam pabrik ini dapat menambah kinerja karyawan. Karena dengan pemberian upah borongan ini

---

<sup>1</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, (PT Rajagrafindo Persada : Jakarta, 2005), hal. 376.

seorang karyawan akan bekerja lebih keras untuk dapat menghasilkan produksi yang lebih besar dan diselesaikan dalam satu hari, dikarenakan jika mereka dapat menghasilkan banyak produksi maka upah yang akan diterima juga akan semakin besar.

## 2.) Sistem Upah Waktu

Sistem upah waktu dipabrik ini diterapkan pada karyawan bagian menjemur dan mengirim krupuk. Untuk upah bagi karyawan menjemur dihitung dalam satu hari yaitu dalam satu hari mereka mendapatkan upah sebesar Rp 50.000 yang mulai bekerja jam 07.00 sampai jam 15.00. upah diberikan dalam 2 minggu sekali.

Sedangkan untuk upah bagi karyawan mengirim krupuk juga dihitung setiap kali pengiriman. Pada setiap kali pengiriman seorang karyawan bisa mendapatkan upah Rp 150.000. tetapi biasanya pengiriman dilakukan dalam satu hari jadi dalam satu hari karyawan mendapatkan upah sebesar Rp 150.000. upahnya jauh lebih besar dari bagian menjemur dikarenakan tanggung jawab yang dipikul juga besar dan pada bagian ini kerjanya terkadang juga tidak setiap hari seperti pada bagian adonan, masak atau memotong dikarenakan dalam mengirim krupuk tergantung pada banyak sedikitnya pemesanan krupuk, biasanya jika musim penghujan pesanan krupuk akan ramai tetapi jika musim kemarau pesanan krupuk berkurang.

Sistem pemberian upah waktu tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, bahwa sistem upah biasanya ditetapkan

berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.<sup>2</sup>

**B. Analisis Sistem Pemberian Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam di Pabrik Krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri**

Berkaitan dengan kinerja karyawan, salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan yaitu upah. Seperti yang telah dikemukakan oleh Gibson bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa atau upah organisasi atau industri. Industri dapat menggunakan balas jasa atau upah untuk meningkatkan kinerja saat ini, juga untuk menarik pekerja yang terampil untuk bergabung dalam organisasi atau industri. Dalam aspek ini upah menjadi penting, karena penghargaan upah akan efektif jika dihubungkan dengan kinerja secara nyata.<sup>3</sup>

Menurut Robbins, kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian dalam mengerjakan suatu pekerjaan :

1. Kualitas

Dengan menggunakan upah dengan sistem borongan dan sistem waktu maka dapat dilihat dari hasil yang mereka kerjakan. Misalnya dengan menggunakan sistem upah borongan hasil yang dicapai sudah

---

<sup>2</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*,...,hal. 376.

<sup>3</sup>Akmal Umar, “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di kota Makassar” *jurnal aplikasi manajemen tahun*, Vol: 10, Nomor: 21 juni 2012, hal. 408.

bagus adonan dan masakan krupuk juga benar-benar matang dan cetakan juga rapi sehingga krupuk dapat dipotong dengan mudah sedangkan untuk bagian menjemur dan mengirim krupuk menggunakan sistem upah waktu juga dapat dilihat dari hasil jemuran krupuk yang benar-benar kering sehingga krupuk dapat segera dikemas dan dikirim.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Robbins, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.<sup>4</sup>

## 2. Kuantitas

Pabrik krupuk impala ini dapat menghasilkan banyak olahan krupuk dalam setiap harinya. Dengan menerapkan sistem upah borongan pabrik ini dapat menghasilkan 7 sampai 8 olahan krupuk dalam waktu kerja sehari mulai jam 07.00 sampai dengan jam 15.00.

Seperti pendapat dari Robbins, Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.<sup>5</sup>

## 3. Ketepatan waktu

Dengan menerapkan sistem upah borongan dan sistem upah waktu seorang karyawan dapat menjadi disiplin waktu. Mereka datang jam 07.00 untuk memulai pekerjaannya. Dalam melakukan pekerjaan

---

<sup>4</sup>Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hal. 107.

<sup>5</sup>*Ibid*, hal.107.

mereka memulai dari jam 07.00 sampai dengan jam 15.00. dengan memulai pekerjaan dari pagi karyawan berharap dapat menghasilkan produksi yang banyak guna untuk mendapatkan upah yang banyak dalam satu hari.

Ketepatan waktu dipabrik ini sesuai yang diungkapkan oleh Robbins, Ketepatan waktu merupakan tingkat akivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.<sup>6</sup>

4. Kemandirian karyawan dipabrik sudah bagus, mereka tidak memerlukan arahan dari pemimpin pabrik. Mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka pada bagian bidangnya masing-masing. Karyawan pabrik krupuk Impala merupakan karyawan lama maka mereka tidak perlu untuk diberi arahan.

Dengan melihat indikator dari kinerja karyawan diatas, dapat diketahui bahwa dari kedua sistem pemberian upah yang diterapkan dipabrik krupuk impala sistem yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu sistem upah borongan. Sistem upah borongan dapat memengaruhi pada kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu.

5. Membayar Upah Sebelum Kering Keringatnya

Pembagian upah dipabrik ini dilakukan setelah 2 minggu sekali tetapi pemilik pabrik memberi kebebasan terhadap karyawannya jika

---

<sup>6</sup>*Ibid*,hal 107

ingin diambil setelah selesai pekerjaannya juga diperbolehkan. Seperti pada karyawan bagian adonan, masak dan memotong biasanya upah diambil setelah pekerjaan selesai. Berbeda dengan bagian menjemur dan mengirim upah diambil 2 minggu sekali tetapi jika membutuhkan upah sewaktu-waktu dapat diambil.

Seperti dalam hadits yang telah diriwayatkan oleh Ibnu Majjah tentang pengupahan sebagai berikut :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya :

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”<sup>7</sup>

Berdasarkan hadits diatas bahwa dalam memberikan upah kepada para pekerja sebaiknya diberikan setelah mereka selesai mengerjakan pekerjaannya. Upah diberikan sesuai dengan perjanjian awal oleh pengusaha dengan para pekerja. Selain itu upah juga dapat diberikan sesuai dengan persetujuan masing-masing pihak bisa diberikan dalam mingguan atau harian.

## 6. Keadilan

Keadilan yang terdapat dipabrik ini bisa dilihat dari sistem pemberian upah kepada karyawan. Bahwa sistem pemberian upah didasarkan pada jenis pekerjaan masing-masing karyawan jadi dapat dikatakan adil karena jika seorang karyawan mendapatkan upah yang besar itu berarti disesuaikan dengan tanggung jawab mereka juga

---

<sup>7</sup>Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Juz 2, (Kairo : Dar al-hadits), hal. 60

besar dan sebaliknya jika pemberian upah itu kecil maka tanggung jawabnya juga kecil.

Dalam konsep adil ini seperti konsep dari Ibnu Taimiyah yaitu berlandaskan pada konsep berikut : Ibnu Taimiyah menjelaskan “Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (musamma) jika ada yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dalam kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (tsaman musamma) akan diperlakukan sebagai harga setara.”<sup>8</sup>

Keadilan yang diterapkan pada pabrik ini yaitu para karyawan diberikan upah sesuai dengan bidang pekerjaan atau jenis pekerjaan. Perbedaan itu terdapat pada karyawan yang berada dalam bidang adonan, masak, memotong, menjemur dan mengirim krupuk perbedaannya yaitu sistem upah yang diberikan sebagai berikut : 1.) upah dalam sistem borongan itu diberikan pada karyawan bagian adonan, masak dan memotong krupuk. 2.) upah dalam sistem waktu itu diberikan pada karyawan yang bekerja pada bagian menjemur dan mengirim krupuk. Mereka membedakan pekerjaan dikarenakan upah yang diterima juga akan berbeda.

#### 7. Kelayakan

Mengenai dengan kelayakan upah yang diterima para karyawan dapat dilihat dari jumlah upah yang diterima dalam sehari dapat

---

<sup>8</sup>Fahmi Medias, *Ekonomi Mikro Islam*, (Magelang : Unimma Press, 2018), hal. 106.

memenuhi kebutuhannya dari satu hari. Dikarenakan para karyawan yang bekerja merupakan karyawan sekitar pabrik jadi tidak memerlukan ongkos yang banyak menuju ke pabrik. Oleh sebab itu upah yang diterima lebih dari cukup jika dibelikan kebutuhan sehari-hari.

Seperti yang dijelaskan oleh Veithzal Rivai Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.

#### 8. Perbandingan dengan UMR di Kota Kediri

Perbandingan upah dipabrik dengan UMR, jika diperhitungkan menurut UMR kota Kediri rata-rata upah yang diterima pekerja dalam satu hari Rp 80.000. jika dalam satu minggu mereka bekerja 6 hari berarti mereka mendapatkan upah sebesar Rp 480.000. jika dalam satu bulan 30 hari tetapi dipotong 4 hari libur maka jadi 26 hari maka mereka mendapatkan upah sebesar Rp 2.080.000 dalam sebulan. Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan



bahwa upah yang diterapkan sudah memenuhi standart upah minimum kota Kediri yang sebesar Rp 1.899.294,78.

Dari penjelasan diatas mengenai sistem pemberian upah, dapat diambil kesimpulan apakah sistem pemberian upah yang dalam meningkatkan kinerja karyawan termasuk dalam perspektif ekonomi islam, jika dilihat dari keadilan upah yang diberikan maka hal tersebut sudah menurut islam seperti yang telah dijelaskan Ibnu Taimiyah. Sedangkan jika dilihat dari segi kelayakan juga sudah memenuhi kebutuhan karyawan dalam sehari-hari dan sudah memenuhi standart dari UMR atau Upah Minimum kota Kediri.