

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Tentang Sistem Pemberian Upah Karyawan di Industri Kubah Masjid Sido Joyo Karangrejo dan Tinjauan dari Perspektif Ekonomi Islam.

Upah didefinisikan sebagai hak yang harus diterima oleh para pekerja setelah mereka selesai mengerjakan tugas yang telah diberikan. Menurut Profesor Benham, gaji / upah didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseorang atas jasanya sesuai perjanjian.⁵⁷ Pengertian upah sendiri menurut Sadono Sukirno adalah pembayaran kepada pekerja – pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.. Hak atas upah muncul dari perjanjian yang telah dilakukan buruh atau pekerja dengan orang yang mempekerjakannya dan merupakan salah satu hak yang ada dalam hubungan kerja. Yang mana hak ini telah diatur secara konstitusional dan dilindungi dalam UUD 45 pasal 27 ayat 2 yang berisi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Berdasarkan teori dari Afzalur Rahman, upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Menurut

⁵⁷Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), Hal. 361

Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sistem pengupahan adalah suatu sistem pengupahan yang diberikan oleh majikan kepada buruh yang diberikan berdasarkan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh buruh. Sistem pengupahan terbagi menjadi beberapa macam sebagai berikut: sistem upah jangka waktu, sistem upah potongan, sistem upah permufakatan, sistem skala upah berubah, sistem upah indeks, sistem pembagian keuntungan, sistem upah borongan dan sistem upah premi.⁵⁸

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugeng Santoso bahwa dalam penelitiannya itu menggunakan sistem pengupahan menurut jangka waktu, prestasi, dan apabila pada saat dibutuhkan karyawan boleh mengambil upah untuk mencukupi kebutuhan hidup dan keluarganya. Selain itu dalam penelitiannya sistem pengupahan menurut perspektif Islam sudah sesuai dengan Islam, dikarenakan pemberian upah sesuai dengan jerih payah sesudah karyawan kerjakan untuk memproduksi bahan baku produksi.

Berdasarkan hasil penelitian dalam industri kubah masjid Sido joyo ini menggunakan sistem pembayaran upah jangka waktu yaitu sistem upah yang diberikan menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bisa bulanan. Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja yaitu per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan pada sistem ini yaitu tidak ada bedanya antara karyawan yang memiliki prestasi dan tidak, sehingga efek negatifnya

⁵⁸ Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja grafindo persada, 2007), hlm. 72-73

yang mungkin timbul pada karyawan dorongan kerja lebih baik tidak ada. Namun pada industri ini dimana pemilik sangat memperhatikan kinerja para karyawan yang mana upah mereka akan bertambah seiring meningkatnya kinerja dan sudah berapa lama mereka bekerja di industri tersebut. Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan kondisi pengupahan buruh di industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) Karangrejo, adalah menggunakan sistem upah jangka waktu tertentu yang mana upah dihitung harian dan dibayarkan setiap minggunya. Dalam hal ini pihak industri akan mudah dalam menghitung jumlah gaji yang akan diberikan karyawan.

Jadi upah para karyawan di industri kubah masjid Sido Joyo dihitung harian namun dalam hal pembayarannya diberikan mingguan, jadi gaji bisa diambil setiap hari sabtu atau minggu. Perhitungan dalam pemberian upah kepada karyawan yakni dimana setiap karyawan menerima upah yang dihitung harian yang mana berjumlah antara Rp. 50.000 – Rp. 90.000 dan untuk yang masih magang yaitu Rp. 35.000 – Rp. 40.000, dimana jika di kalkulasikan jika pembayarannya diberikan setiap minggu dengan hari libur 1 hari dalam seminggu maka berkisar antara Rp. 300.000 – Rp. 540.000 dan untuk yang masih magang antara Rp. 210.000 – 240.000. Pemberian upah yang diberikan UD. Gemilang kepada karyawannya termasuk kedalam jenis pembayaran upah nyata. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan tentang upah nyata yaitu uang nyata, yang benar-benar harus diterima oleh karyawan (buruh) yang berhak dengan tergantung pada besar kecilnya uang yang

diterima dan besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan⁵⁹. Upah yang diberikan industri kubah masjid Sido Juyo (Seribu Kubah) sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena selain dari upah pokok yang mereka terima di industri ini juga memberikan upah dari hasil lembur yang dihitung Rp. 10.000 per jamnya, dan juga disini telah disediakan makan 2x sehari.

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti 'iwad (ganti) kata *,al-ujrah' atau, al-ajru'* yang menurut bahasa berarti *al-iwād* (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. Ujrah menurut terminology adalah suatu imbalan atau upah yang didapatkan dari akad pemindahan hak guna atau manfaat baik berupa benda atau jasa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan. Sistem pengupahan dalam islam sama halnya seperti kontrak kerja karyawan yang disebutkan sebelum pekerjaannya di mulai dan dibayar sebelum keringatnya kering. Upah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena upah berfungsi sebagai penyemangat karyawan. Upah dalam ekonomi Islam diklasifikasikan menjadi upah sepadan yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaan yang diberikan, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati diawal perjanjian. Sedangkan yang kedua adalah upah yang telah disebutkan, yaitu upah yang telah dijelaskan diawal perjanjian yang mana harus disertai dengan adanya kerelaan kedua belah pihak dan tidak boleh dipaksakan. Dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai

⁵⁹ Zainal Asikin , *Dasar-Dasar Hukum...*, hlm. 89

dengan ketentuan yang telah disepakati. Pemberian upah tersebut memperhatikan:

1. Keadilan

Keadilan dapat diartikan sebagai mempersamakan antara satu dengan lainnya, dari segi nilai maupun ukuran, sehingga sesuatu itu tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain, atau keseimbangan antara individu dengan unsur materi dan spiritual yang dimilikinya, keseimbangan antara individu dan masyarakat, antara satu masyarakat dan masyarakat lainnya.⁶⁰ Berlaku adil sangat terkait dengan hak yang dimiliki seseorang wajib diperlakukan secara adil. Hak dan kewajiban terkait pula dengan amanah, sementara amanah wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya. Karena itu hukum yang berdasarkan amanah harus diterapkan secara adil, tanpa diikuti dengan rasa kebencian dan sifat negatif lainnya. Dalam keadilan yang diembannya bisa diterapkan pada perolehan manusia selama hidup di dunia, bahwa imbalan yang akan diterima pekerja, disesuaikan dengan pekerjaan yang telah ditunaikannya dan tidak boleh ada seorang pekerja pun yang diperlakukan secara tidak adil. Para pekerja memperoleh upah sesuai dengan produktivitas dan kontribusinya dalam produksi. Sedangkan pengusaha juga akan memperoleh keuntungan sesuai dengan modal dan kontribusinya

⁶⁰ Armansyah Waliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam", (Jurnal Bisnis, Vol. 5, No. 2, Desember 2017), hlm. 269

terhadap produksi bersama, sehingga setiap pihak akan memperoleh bagian sesuai dengan produktivitasnya dan tidak satu pihak pun yang dirugikan.⁶¹ Dalam keadilan pengupahan, akad *ijarah* salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Rasulullah SAW bersabda “*Barang siapa memperkerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya*”. Transaksi harus dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil. Islam menganjurkan agar setiap terjadinya *akad* (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari.

Selain itu, adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. adil bermakna jelas dan transparan serta proporsional. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau

⁶¹ *Ibid*, hlm. 270

dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya.⁶²Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya. Jika telah menunaikan pekerjaan semestinya sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar keduanya kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.⁶³ Berdasarkan hasil penelitian dalam Industri kubah masjid Sido Joyo dalam pemberian upah terhadap karyawan itu dikatakan adil ketika karyawan antar karyawan memiliki perbedaan jumlah upah yang diterimanya. Yang dimaksud perbedaan tersebut dimana dilihat dari segi kinerja karyawan dan sudah berapa lama mereka bekerja di industry kubah masjid Sido Joyo. Semakin lama bekerja di Industri Kubah (senior) dan kinerjanya semakin bagus, maka karyawan yang sudah senior akan mendapatkn upah yang tinggi. Untuk karyawan yang masih bisa dikatakan baru bekerja di industry kubah, mereka juga mendapatkan upah yang sesuai dengan perjanjian saat awal bekerja. Dalam industri kubah masjid Sido Joyo ini juga sudah ada keadilan dalam pemberian upahnya, dimana setiap karyawan menerima upah sesuai dengan perjanjian di awal dan masing-masing juga tidak merasa dirugikan.

⁶² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Yogyakarta: PT BPFE, 1987), hlm. 129.

⁶³ *Ibid*, hlm. 272

Dalam pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjaannya. Dan pemilik industri kubah masjid Sido Joyo ini sudah mempertimbangkan upah secara tepat sehingga tidak ada pihak yang merasa ditindas dan perjanjian dalam jumlah upah yang diberikan juga disampaikan dengan jelas di awal perjanjian.

2. Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, adapun layak mempunyai makna cukup pangan, sandang, papan dan sesuai dengan pasaran. Dimana upah ini yang nantinya akan mencukupi kebutuhan hidup karyawan sehingga saat mempertimbangkan berapa upah yang harus diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukannya harus melihat bagaimana kelayakan upah tersebut dalam memenuhi kebutuhan karyawan/buruh.⁶⁴ Upah layak merupakan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja mendapatkan uang yang cukup untuk membayar makanan, perumahan, pakaian dan layanan

⁶⁴ Eggy Sudjana, *Bayarlah Upahnya Sebelum Kering Keringatnya*, (Jakarta: PPMI, 2000), hlm.

yang sangat diperlukan lainnya seperti transportasi, kesehatan, dan pendidikan anak-anak. Kehidupan layak yang diperoleh oleh pengusaha hendaknya juga diperoleh oleh karyawan selaku keluarga yang ada di bawah asuhannya (pengusaha) meski takarannya tidak sama. Namun, pemenuhan kehidupan yang layak merupakan kewajiban yang harus dipenuhi. Kelayakan lebih menekankan pada aspek tercukupinya kebutuhan pekerja dan keluarganya serta aspek kesesuaian dengan norma-norma yang ada. Maka dari itu Islam menjadikan unsur kelayakan sebagai parameter tersendiri pada tahapan-tahapan pemberian upah kepada pekerja. Menurut Heidjachman R, kelayakan menurut perusahaan adalah menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum regional, karena apabila upah pada perusahaan lain lebih tinggi maka berakibat kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan.⁶⁵ Sedangkan kelayakan tenaga kerja menurut Suad Husnan, disamping kelayakan dalam perusahaan, kelayakan dari aspek tenaga kerja perlu diperjatkan. Kelayakan pada tenaga kerja berkaitan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok. Tenaga kerja juga akan menilai kelayakan dengan membandingkan upah dengan perusahaan lain.⁶⁶

⁶⁵ M Sahirul Alim dan Sri Herianingrum, "Sistem Pengupahan Outsourcing dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya)", (Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Vol. 5, No. 6, Juni 2018), hlm. 503

⁶⁶ *Ibid*, hlm. 504

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu dari M sahirul Alim dan Sri Herianingrum. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa upah yang diberikan kepada tenaga kerja selama ini belum pernah tidak sesuai dengan kontrak dan perusahaan tidak menindak bagi siapa saja yang mengambil keuntungan.

Dari penelitian yang diperoleh dari industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) sudah memberikan upah yang layak, dan jika dihitung per bulannya juga sudah hampir mendekati UMR yang ada di Kabupaten Tulungagung bahkan bagi karyawan yang telah lama bekerja di industri itu bisa mendapatkan upah diatas UMR Kabupaten Tulungagung. Selain itu dilihat dari aspek keadilan, pemberian upah sudah sangat cukup adil tanpa merugikan salah satu pihak karena kontrak kerja disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada awal perjanjian. Sedangkan dari kelayakannya, upah yang diberikan hampir mendekati ataupun bisa melebihi UMR yang ada di daerah Tulungagung, sehingga sudah cukup layak dalam hal untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, apalagi di industri tersebut juga disediakan makan dan tempat tinggal untuk para karyawan yang merantau dari luar kota atau provinsi.

Jadi, ukuran layak upah yang ada di Industri kubah masjid Sido Joyo ini adalah upah yang telah diberikan oleh majikan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan sehari-hari. Selain itu, juga ada sisa upah yang ditabung untuk mengantisipasi ketika ada kebutuhan

yang tak terduga seperti contoh karyawan yang sudah mempunyai anak, dan anaknya tiba-tiba menderita sakit, upah yang ditabung tersebut dapat digunakan untuk berobat anaknya. Namun, semua itu tergantung dari individu karyawan masing-masing dalam manajemen uangnya.

B. Pembahasan Tentang Kaitan Pemberian Upah guna Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Industri Kubah Masjid Sido Joyo Karangrejo

Definisi kesejahteraan dalam konsep dunia modern adalah sebuah kondisi dimana seorang dapat memenuhi kebutuhan pokok, baik itu kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat tinggal, air minum yang bersih serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya sehingga memiliki status sosial yang mengantarkan pada status sosial yang sama terhadap sesama warga lainnya. Kalau menurut HAM, maka definisi kesejahteraan kurang lebih berbunyi bahwa setiap laki laki ataupun perempuan, pemuda dan anak kecil memiliki hak untuk hidup layak baik dari segi kesehatan, makanan, minuman, perumahan, dan jasa sosial, jika tidak maka hal tersebut telah melanggar HAM.⁶⁷ Hasibuan menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan yang ditunjukan untuk memelihara kondisi fisik dan mental

⁶⁷ Eggy Sudjana, *Bayarlah Upahnya Sebelum Kering Keringatnya*, (Jakarta: PPMI, 2000), hlm. 52

karyawan agar produktivitasnya meningkat. Upah mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kesejahteraan, sebab dari upah yang diterima tersebut yang akan digunakan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari diri sendiri maupun keluarga. Oleh karena itu pemerintah menetapkan sebuah standar yang dapat digunakan pengusaha dalam memberikan upah kepada perkerjanya.

Berikut ini daftar nama karyawan sebelum bekerja di industri kubah masjid Sido Joyo dan sesudah bekerja di industri kubah masjid Sido Joyo yang dapat dikatakan sebagai karyawan yang mendapatkan kesejahteraan karena yang dulunya belum bekerja di industri kubah masjid Sido Joyo mereka hanya bisa menyelesaikan pendidikan anaknya hanya sampai di SLTP/SLTA, dengan bekerja di industry kubah masjid Sido Joyo ini dapat menyelesaikan pendidikan anaknya hingga ke perguruan tinggi.

Tabel 4.3

Daftar Nama Karyawan Sebelum Bekerja di Industri Kubah

Masjid Sido Joyo

No.	Nama Karyawan	Pendidikan Yang Dicapai Anak		
		SMP	SMA	Kuliah
1	Gatot		√	
2	Supandi	√		
3	Masduki		√	
4	Andri	√		
5	Samsul	√		
6	Alvin		√	√
7	Sarmuji	√		
8	Koirul		√	
9	Samudi	√		
10	Soleh		√	
11	Salman	√		
12	Wasis		√	
13	Sapoan		√	

14	Turmudi		√	
15	Sudarmaji		√	
16	Tamami	√		
17	Madolah		√	
18	Paidi	√		
19	Markani		√	
20	Markam		√	
21	Sutrisno		√	
22	Slamet	√		
23	Parlan		√	
24	Maimun	√		
25	Aji	√		
26	Ali Masrofi		√	
27	Danang		√	
28	Budi		√	
29	Fajar	√		
30	Subekti		√	
31	Ubed		√	
32	Yanto		√	
33	Marno	√		
34	Maolan	√		
35	Ghofur			√
36	Rohman	√		
37	Kasiyanto		√	
38	Edi	√		
39	Faris			√
40	Kabib			√
41	Wawan		√	
42	Karminto			√
43	Fauzi			√
44	Aldi			√
45	Hasbi		√	
46	Malik		√	
47	Ahmad	√		
48	Aziz			√
49	Zulfi			√
50	Yudha			√
51	Irfan		√	
52	Bagus		√	
53	Kurniawan			√
54	Candra	√		
55	Fatkur			√
56	Rafi		√	
57	Ardiansyah		√	
58	Taufiq		√	
59	Mahmud			√
60	Imam	√		

61	Muttaqin		√	
62	Muslih		√	
63	Mustofa			√
64	Wisnu	√		
65	Juned	√		

Tabel 4.4

Daftar Nama Karyawan Sesudah Bekerja di Industri Kubah Masjid

Sido Joyo

No.	Nama Karyawan	Pendidikan Yang Dicapai Anak		
		SMP	SMA	Kuliah
1	Gatot		√	
2	Supandi	√		
3	Masduki			√
4	Andri	√		
5	Samsul			√
6	Alvin			√
7	Sarmuji	√		
8	Koirul		√	
9	Samudi	√		
10	Soleh			√
11	Salman			√
12	Wasis			√
13	Sapoan		√	
14	Turmudi		√	
15	Sudarmaji			√
16	Tamami			√
17	Madolah		√	
18	Paidi	√		
19	Markani			√
20	Markam			√
21	Sutrisno		√	
22	Slamet	√		
23	Parlan		√	
24	Maimun			√
25	Aji			√
26	Ali Masrofi			√
27	Danang		√	
28	Budi		√	
29	Fajar			√
30	Subekti			√
31	Ubed			√
32	Yanto			√
33	Marno	√		
34	Maolan	√		
35	Ghofur			√
36	Rohman			√
37	Kasiyanto		√	
38	Edi	√		

39	Faris			√
40	Kabib			√
41	Wawan		√	
42	Karminto			√
43	Fauzi			√
44	Aldi			√
45	Hasbi		√	
46	Malik		√	
47	Ahmad	√		
48	Aziz			√
49	Zulfi			√
50	Yudha			√
51	Irfan		√	
52	Bagus		√	
53	Kurniawan			√
54	Candra	√		
55	Fatkur			√
56	Rafi			√
57	Ardiansyah		√	
58	Taufiq			√
59	Mahmud			√
60	Imam			√
61	Muttaqin		√	
62	Muslih		√	
63	Mustofa			√
64	Wisnu	√		
65	Juned	√		

Maka berdasarkan penelitian yang dilakukan jika dilihat dari jumlah upah yang diberikan industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) berada pada kisaran antara Rp. 1.200.000 – Rp. 2.340.000 jika dihitung setiap bulannya. Hal ini bisa dikatakan sudah sesuai dengan UMR yang ada di Kabupaten Tulungagung. Dari analisa diatas bisa dikatakan bahwa tingkat kesejahteraan para karyawan yang ada di industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) sudah cukup baik terbukti dalam hal pemenuhan kebutuhan pokok sandang, pangan, papan, juga dari sebagian karyawan juga masih bisa

menabung untuk berjaga-jaga, dan untuk pendidikan, serta kesehatan mereka. Yang dimana pada awalnya kebanyakan dari karyawan di industri Kubah Masjid Sido Joyo bekerja sebagai buruh tani dimana mempunyai penghasilan yang tidak pasti dan penghasilan mereka bergantung hanya pada hasil panen dan juga jika ada seseorang yang menyuruh mereka untuk mengelola sawah. Setelah adanya industri tersebut dan mereka bekerja disana, mereka menjadi punya penghasilan yang tetap, dan bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka bahkan ada juga yang mampu menyisihkan penghasilannya untuk ditabung demi kebutuhan untuk berjaga-jaga. Dalam hal pemenuhan kebutuhan tersebut dengan upah yang telah diberikan kepada para karyawan adalah tergantung bagaimana para karyawan tersebut mengatur keuangan mereka, dan tergantung pada bagaimana pola hidup masing-masing karyawan.