

BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisis Sistem Penentuan Upah Kepada Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam

Bab ini akan disajikan beberapa uraian pembahasan yang sesuai dengan hasil penelitian, peneliti akan menjelaskan hasil penelitian dengan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Data-data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam serta dokumentasi sebagaimana telah peneliti mendeskripsikan pada analisis data kualitatif yang kemudian diidentifikasi agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Teknik wawancara yang dilaksanakan ini untuk mengumpulkan data mengenai sistem penentuan upah dan pembayaran upah kepada karyawan di UD ARUN.

1. Sistem Penentuan Upah UD ARUN Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam

Pada dasarnya sistem penentuan upah secara Islam dapat sesuai jika telah memenuhi prinsip keadilan serta tidak saling merugikan diantara pemberi kerja dan penerima kerja. Di UD ARUN penentuan upah dilakukan melalui beberapa cara yaitu analisis pekerjaan, survei upah diusaha sekitar, analisis pendapatan usaha, dan analisis jabatan senior dan junior. Dari sistem penentuan upah yang diterapkan akan dianalisis melalui tinjauan ekonomi Islam apakah sudah sesuai tau belum, berikut pembahasannya:

- a. Analisis pekerjaan, pemilik membagi karyawan kedalam beberapa bidang yang tugasnya masing-masing bidang memiliki tingkat kesulitan yang berbeda dan membutuhkan keahlian karyawan yang berbeda pula, jumlah upah akan diberikan sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan hasil kerja setiap karyawan, di UD ARUN pemilik membagi tiga bidang kerja karyawan yaitu bagian produksi (bagian pemotongan, penjahit, dan bagian pengemasan), bidang admin, dan bidang pemasaran. Hal ini sesuai dengan pemikiran Ibnu Kaldun dalam pengelompokan kerja,¹ dimana pengelompokan kerja ini digunakan agar pekerjaan setiap karyawan sama dengan karyawan lain yang memiliki keahlian sama namun dalam pemberian upah tetap dapat berbeda sesuai kemampuan masing-masing karyawan. Pengelompokan bidang pekerjaan dan tugas karyawan sesuai dengan firman Allah pada ayat Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)

Artinya: “untuk masing-masing mereka ada beberapa derajat (tingkat) menurut amalan yang telah mereka amalkan, dan supaya Allah menyempurnakan (balasan) amalan mereka, sedang mereka itu tiada teraniaya”

- b. Survei upah, survei upah dilakukan oleh pemilik UD ARUN dengan mensurvei usaha lain disekitar usaha ini berdiri yang memiliki kemiripan karakteristik struktur organisasi yang sama, jam kerja yang sama, dan teknis kerja yang sama, hasil survei upah tersebut dijadikan patokan upah

¹ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi...*, hlm. 14.

minimum yang ada di UD ARUN, dan dapat berubah sesuai dari analisis pekerjaan berikutnya. Adanya upah yang distandarkan dengan hasil survei ini menunjukkan pemilik usaha juga telak melakukan prinsip keadilan eksternal yang sesuai dengan pemikiran Ibnu Taymiyah dimana penetapan upah perlu distandarkan dengan upah lain di usaha sejenis atau disesuaikan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah tempat usaha tersebut berdiri (*Ujroh al-misli*).²

- c. Analisis pendapatan usaha/analisis kemampuan usaha, pemilik usaha menentukan besaran upah disesuaikan dengan hasil survei upah namun pemilik usaha juga memperhitungkan pendapatan usaha juga, bila pendapatan usaha dirasa tidak cukup untuk membayar upah sesuai dengan hasil survei maka pemilik tidak menawarkan kerja, selain itu memperhitungkan pendapatan usaha juga digunakan untuk melihat apakah perusahaan mengalami keuntungan atau malah kerugian dari kinerja karyawannya. Dari analisis ini pemilik telah melakukan analisis aspek perusahaan dan telah sesuai dengan pemikiran Ibnu Taymiyah dimana dalam menentukan upah dilarang jika sampai merugikan salah satu pihak.³
- d. Analisis jabatan, dalam setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab tersendiri, analisis ini berkaitan erat dengan analisis pekerjaan namun di dalam UD ARUN jabatan disini dibedakan hanya dari senioritas dimana hanya terdapat perbedaan karyawan lama (senior) dan karyawan baru (junior).

² M. Aqim Adlan, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi Islam...*, hlm. 14.

³ Muhammad, R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis...*, hlm. 17.

2. Kelayakan Upah

a. Kelayakan menurut Imam Al-Syaibani

Dalam penentuan upah selain sistem untuk menentukan upah harus sesuai hal yang paling penting adalah kelayakan upah yang ditentukan, upah merupakan hal penting bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, menurut Imam Al-Syaibani kelayakan upah dapat dinilai dari kemampuan upah tersebut bisa memenuhi kebutuhan pokok seseorang dari: Kebutuhan makan, Kebutuhan minum, Kebutuhan pakaian, Kebutuhan tempat tinggal.⁴

Dari hasil penelitian upah yang dibayarkan dapat memenuhi kebutuhan setiap individu karyawan dalam sehari-hari seperti kebutuhan makan berupa ketersediaan beras setiap harinya dengan lauk yang seimbang dan air mineral untuk minum, terpenuhinya pakaian setiap hari dengan baju yang layak, serta terpenuhinya kebutuhan tempat tinggal yang layak dengan adanya pencahayaan serta fasilitas penunjang lainnya, meskipun dari kebutuhan tersebut dapat terpenuhi juga dengan adanya anggota keluarga yang lain yang sama-sama bekerja.

b. Perbandingan dengan UMK Tulungagung

Jika diperhitungkan dengan UMK Tulungagung dari upah masing-masing karyawan jika dalam sehari rata-rata upah yang didapatkan kurang lebih Rp30.000 maka jika dalam 1 minggu karyawan bekerja mendapatkan hari libur 1 kali yaitu hari minggu dan dirata-rata satu bulan 30 hari jumlah hari efektif adalah 26 hari jadi upah yang didapatkan dalam satu bulan adalah

⁴ Sulaiman Jajuli, *Ekonomi Islam Umar Bin Khattab...*, hlm. 45.

Rp30.000 x 26 = Rp780.000, hal ini tentu berada dibawah UMK Tulungagung yang sebesar Rp.1.537.150.

3. Nilai-nilai Islam Dalam Penentuan Islam

Nilai Islam yang terdapat pada ekonomi Islam adalah keadilan dimana dengan adanya prinsip keadilan yaitu, “tidak menzalimi dan tidak dizalimi atau sama rata sama ras, dan tidak adil jika tidak memberikan insentif bagi orang yang bekerja keras, sesuai dengan firman Allah SWT surah An-Nahl ayat 90 berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
 الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruhmu melakukan keadilan dan berbuat kebajikan, serta memberi karib kerabat, dan Allah melarang berbuat keji, dan mungkar dan kezaliman. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (QS. An-Nahl:(90).

Nilai keadilan yang terlihat pada penentuan upah di UD ARUN sebagai berikut:

- a. Keadilan eksternal, terdapat penyamaan jam kerja karyawan dengan jam kerja karyawan diusaha lain, besaran upah minimum disesuaikan dengan upah hasil survei di usaha lain.
- b. Keadilan internal, penerapan pembagian kerja menjadi beberapa bidang dan bagian yaitu, bidang produksi, bidang admin umum dan bidang pemasaran.

- c. Keadilan perorangan, terdapat tambahan upah yang disesuaikan dengan hasil kerja, serta terdapat perbedaan upah yang disesuaikan dengan besar kontribusi karyawan terhadap usaha.
- d. Keadilan procedural, penentuan upah ditentukan berdasarkan penilaian aspek-aspek yang ada dari analisis pekerjaan, survei, analisis pendapatan usaha, dan evaluasi jabatan.

B. Pembayaran Upah Pada Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam

Pembayaran upah dapat dilakukan dengan satu metode atau lebih dalam satu perusahaan, namun untuk mengaplikasikan metode atau sistem pembayaran perlu adanya kesepakatan dari pemberi kerja dan pekerja, kesepakatan tersebut merupakan akad kerja atau kontra kerja.

1. Akad

Akad harus berisi kejelasan dari tanggung jawab dan hak diantara kedua belah pihak yang bersepakat/mufakat, dalam pelaksanaan akad atau kontrakerja di UD ARUN dilakukan dengan cara:

- a. Dilakukan diawal sebelum pekerjaan dimulai dan bertemu langsung.
- b. Terdapat penjelasan teknis kerja dari setiap bidag pekerjaan.
- c. Pemberitahuan besaran upah yang akan diperoleh dari pekerjaannya.
- d. Kapan upah tersebut diterima.
- e. Sanksi pengurangan jumlah upah jika pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan usaha.

Dalam praktiknya akad kerja yang dilakukan hanya menggunakan lisan tanpa adanya akad tertulis yang dibuat oleh kedua belah pihak.

2. Sistem pembayaran

Pembayaran upah menurut Islam yang paling baik adalah membayarkan upah sesegera mungkin setelah pekerjaan diselesaikan sesuai dengan keinginan pemberi kerja tanpa harus mengundur-ngundur waktu untuk memberikan hak karyawan atau pekerja, hal ini ditegaskan oleh sebuah hadist dari Ibnu Majah berikut:

أَعْطِ الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

Sistem atau metode pembayaran upah yang diterapkan di UD ARUN menggunakan empat sistem yaitu:

- a. Sistem upah harian/mingguan, hitungan upah didasarkan dalam satuan hari, dan pembayarannya dilakukan dalam satu minggu sekali.
- b. Sistem bulanan, diterapkan pada karyawan admin gudang dan bagian toko, pembayaran upah dilakukan satu bulan sekali setiap jatuh tempo tanggal awal kerja, adapun perubahan pemilik akan memberitahukan terlebih dahulu kepada karyawan yang bersangkutan.

Kedua sistem diatas merupakan metode pembayaran upah jangka waktu, dimana perapannya upah hanya disesuaikan dengan waktu pekerja melakukan pekerjaan, tidak berorientasi dengan hasil, jumlah upah telah ditentukan berdasarkan perhitungan dari aspek-aspek penentuan upah diatas. Dalam praktiknya upah diatas disesuaikan dari jumlah hari kerja karyawan bila tidak

masuk kerja dalam sehari upah dimana hari karyawan tidak masuk tidak dibayarkan hanya didasarkan dimana karyawan yang bersangkutan bekerja, dan nada pengurangan bila sistem yang digunakan adalah sistem bulanan. Sementara untuk kedua sistem lainnya merupakan metode yang berorientasi pada hasil kerja karyawan itu sendiri yaitu:

- a. Sistem borongan, diterapkan pada bagian penjahit, karyawan mengambil beberapa dusin bahan tas yang akan dijahit menjadi tas jadi dengan kesepakatan terselesaikannya pekerjaan berapa hari, dan pada saat jatuh tempo hari yang disepakati karyawan memiliki kewajiban untuk mengirimkan hasil kerja dan pada saat itu juga mendapatkan imbalan atau upah sesuai hasil berapa dusin yang dikerjakan.
- b. Sistem persentase, diterapkan pada bidang pemasaran, karyawan melakukan pekerjaannya untuk memasarkan produk tas selama lima hari dalam satu minggu dan hasil penjualan akan ditotal dan dipersentase sebesar 5% untuk diberikan kepada karyawan bidang pemasaran satu minggu sekali.

Pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak dengan menggunakan sistem yang telah ditentukan berdasarkan bidang pekerjaan. Pembayaran upah dibayarkan apabila pekerjaan telah selesai dan sesuai dengan ketentuan dari pemilik usaha.