

BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisis Sistem Pengupahan Buruh Industri Genteng Desa Sumberejo Kecamatan Durenan Kabupaten Trenggalek.

Data yang diperoleh dari para pengusaha genteng, ada 3 sistem pengupahan yang diterapkan pada usahanya yaitu:

1) Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan ini diterapkan oleh pengusaha genteng pada buruh *ngidek* (menginjak-injak tanah) yang dicampur dengan pasir dan air. Buruh bekerja secara berkelompok mengerjakan tugasnya sampai selesai dengan upah besar dan banyak tanah yang sudah ditentukan sebelum bekerja, dan selesai buruh bekerja langsung diberikan upahnya untuk dibagikan pada kelompok kerjanya.

Sistem borongan yang diterapkan industri genteng sesuai yang dinyatakan Zaeni Asyhadi, cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang ditentukan, kemudian di bagi-bagi antara pelaksanaan.⁹¹

Sistem yang di terapkan ini dapat menambah produktivitas kerja buruh. Karena dengan sistem borongan ini pekerjaan akan cepat diselesaikan agar tidak mengulur-ulur waktu. Sehingga buruh membuat

⁹¹Zaeni Aayhadi, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta : RajaGrafindo Persada. 2013), hlm. 81.

target sendiri sehari harus selesai dikerjakannya agar buruh cepat menerima upah dan tidak molor mengerjakan kewajibannya.

2) Sistem Upah Waktu

Sistem upah waktu di industri genteng diterapkan pada buruh *nggiles* dan *nyeteng*. Upah buruh ditentukan per jam kerja. Setiap satu jam buruh diberi upah sebesar Rp.10.000,00 untuk mesin giles per jam Rp. 35.000,00 sedangkan mesin seteng per jam Rp.50.000,00. Para buruh tersebut bukan merupakan buruh tetap di industri genteng.

Upah waktu selanjutnya yaitu buruh *mepe* dan *ngobong*. Buruh *mepe* biasa diupah per hari di beri upah Rp.60.000,00 dengan jam kerja mulai jam 07.00-15.00. Sedangkan buruh *ngobong* di beri upah per hari Rp. 100.000,00 dengan jam kerja 24 jam penuh. Kedua buruh tersebut juga bekerja secara temporer bukan merupakan buruh tetap.

Sistem upah ini sesuai dengan yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan, bahwa sistem upah waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan atau upah per tahun.⁹²

⁹²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 124.

Upah per jam biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya tidak lama atau temporer, seperti konsultan, penceramah, penerjemah, tenaga bebas, dan lain-lain. Upah per jam juga sering diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya temporer atau yang dapat dilakukan pekerja/buruh tidak tetap. Misalnya pekerjaan bangunan, pekerja/buruh panen pertanian, dan perkebunan.

3) Sistem Upah Menurut Hasil (*Output*)

Sistem upah menurut hasil di industri genteng di terapkan pada buruh *nyithak*, *ngumbal* dan *ngesik*. Ketiga buruh ini diupah sesuai dengan banyak genteng yang dihasilkan setiap harinya. Untuk buruh *nyithak*, per biji genteng di upah Rp.75,00. Sedangkan untuk buruh *ngumbal* dan *ngesik* per bijinya Rp.50,00. Upah dibayarkan sesuai permintaan buruh dan pada saat genteng laku dijual. Jadi biasanya buruh tidak langsung mengambil upah bekerjanya dalam sehari namun buruh mengambil upahnya jika membutuhkan dan sudah terkumpul banyak. Para buruh ini termasuk buruh tetap di industri genteng.

Pengupahan menggunakan sistem ini sama seperti yang diungkapkan Gilarso bahwa sistem upah menurut hasil yaitu besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, buah, meter, liter dan kilogram. Upah yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada

lamanya waktu mengerjakannya.⁹³ Menurut Hasibuan manfaat pengupahan dengan sistem ini salah satunya dapat meningkatkan produktivitas.⁹⁴

B. Analisis Sistem Pengupahan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam.

Berkaitan dengan produktivitas, salah satu faktor pendukung dari tingkat produktivitas kerja yang tinggi adalah adanya upah. Upah yang memadai dan layak akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Upah yang diberikan akan mampu mendorong berbagai aktivitas semangat kegairahan kerjanya. Maka dari itu, upah dan produktivitas harus dikelola dengan baik agar bisnis bisa berjalan dengan lancar, serta bagi pengusaha harus tetap menjalin hubungan yang baik dengan pekerjanya.⁹⁵

Menurut Henry Simamora produktivitas kerja buruh dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas

Industri genteng di Desa Sumberejo dapat menghasilkan genteng yang banyak setiap harinya. Dengan perbandingan standar yang ada di berbagai industri genteng dan sistem pengupahan menurut hasil yang diterapkan, pengusaha telah mampu meningkatkan produktivitas kerja dengan setiap harinya buruh dapat menghasilkan genteng sebanyak 500

⁹³T. Gilarso, *Pengantar Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), hlm. 216.

⁹⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..., hlm. 124.

⁹⁵Ketut Alit Wiantara, Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus Tahun 2014, *Jurnal Mepa*, Vol: 5 Nomor: 1, hlm.2.

buah genteng dengan jam kerja mulai dari jam 07.00-13.00. Sama dengan pendapat Hasibuan bahwa, sistem pengupahan menurut hasil dapat meningkatkan produktivitas kerja.⁹⁶

Kuantitas yang ada di industri genteng telah sama dengan apa yang diungkapkan Henry bahwa kuantitas merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.⁹⁷

2. Kualitas Kerja

Dengan menggunakan sistem upah hasil dan waktu, pengusaha mampu meningkatkan produktivitas buruhnya dilihat dari kualitas kerja. Dengan sistem upah menurut hasil, membuat kualitas yang dihasilkan buruh bagus, bisa dilihat dari kerapian dan kepadatan genteng, sehingga genteng tidak mudah retak dan pecah. Bagi buruh yang mencetak akan mengulangi pencetakan jika hasil genteng yang dicetak tidak rata. Sedangkan sistem menurut waktu dapat membuat kualitas genteng baik. genteng yang mau di bakar benar-benar sudah kering dan saat pembakaran genteng matang dengan bagus secara menyeluruh.

Hal ini sesuai dengan pendapat Henry, kualitas kerja adalah mutu dari suatu produk yang dihasilkan dan kemampuan karyawan dalam

⁹⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*)..., hlm. 124.

⁹⁷Fitriyanto Nugroho, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul", *Skripsi*, (Universitas Negeri Yogyakarta: 2012), hlm. 16.

menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.⁹⁸

3. Ketepatan Waktu

Dengan sistem upah hasil dan sistem upah borongan mampu menciptakan menciptakan sikap kerja buruh industri genteng disiplin dalam bekerja. Dengan sistem upah hasil buruh datang setiap hari di tempat kerja jam 07.00. Buruh datang pagi hari agar dapat menghasilkan genteng yang banyak selama jam kerja. Selain itu jika buruh tidak datang bekerja dia tidak memperoleh upah, hal ini dapat menjadi acuan buruh untuk datang secara konsisten setiap hari kecuali memang ada halangan. Sedangkan dengan sistem upah borongan buruh sangat menghargai waktu, buruh dapat menyelesaikan tanggungjawab kerjanya tepat dalam sehari dan tidak molor.

Ketepatan waktu industri genteng ini seperti yang di ungkapkan Henry bahwa ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat diukur dari disiplin kerja, dengan sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan, menghargai waktu dan biaya.⁹⁹

⁹⁸*Ibid.*, hlm. 16.

⁹⁹*Ibid.*, hlm. 16.

Dengan melihat indikator produktivitas diatas, dapat diketahui bahwa dari ketiga sistem upah yang diterapkan oleh pengusaha genteng sistem yang paling meningkatkan produktivitas adalah sistem upah hasil. Sistem upah hasil dapat mempengaruhi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

4. Membayar Upah Sebelum Kering Keringatnya

Pada umumnya para pengusaha genteng menyegerakan dalam membayar upah. Para pengusaha membayar buruh-buruhnya setelah pekerjaannya selesai. Seperti buruh *ngidek*, *nggiles*, *nyeteng*, *mepe*, dan *ngobong* yang merupakan bukan buruh tetap, upahnya langsung diberikan setelah tanggung jawab kerjanya selesai. Sehingga para buruh juga akan cepat menyelesaikan pekerjaannya.

Sedikit berbeda untuk buruh yang bekerja tetap di industri genteng seperti *nyithak*, *ngumbal* dan *ngesik* tidak langsung dibayarkan upah yang didapat per harinya, karena sudah menjadi kesepakatan dan kehendak buruh sendiri bahwa upah di ambil jika upah sudah terkumpul banyak dan pada saat benar-benar membutuhkan.

Pembayaran upah ini seperti hadits yang masyhur dalam pengupahan, yaitu hadits yang diriwayatkan Ibnu Majah sebagai berikut:

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

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”¹⁰⁰ (H.R. Ibnu Majjah)

¹⁰⁰ Ibn Majah, Sunan Ibn Majah, Juz 2, (Kairo: Dar al-Hadits), hlm. 370.

Ekonomi dalam islam menganjurkan bahwa sebaik-baiknya memberikan upah kepada pekerja adalah sesegera mungkin bila setelah pekerjaan selesai dan sesuai dengan perjanjian. Selain diberikan secara langsung seperti hadits diatas ada juga pemberian atau pembayaran upah ini disesuaikan berdasarkan akad yang telah disepakati atau melalui jangka waktu tertentu seperti harian mingguan atau bulanan.

5. Keadilan

Keadilan di industri genteng dalam pengupahan terlihat dari upah yang ditetapkan industri genteng desa Sumberejo pada buruh-buruhnya rata-rata sudah sama tidak lebih rendah. Hal ini dilakukan oleh pengusaha genteng dengan cara menyurvei dahulu bagaimana sistem pengupahan dan besaran yang ditetapkan pada industri lainnya. Survei yang dilakukan cukup sederhana dengan bertanya-tanya sesama pengusaha genteng.

Hal ini seperti konsep adil menurut Ibn Taimiyah yaitu berlandaskan pada konsep harga dimana “nilai harga dimana orang-orang menjual barangnya dan diterima secara umum sebagai hal yang sepadan dengan barang yang dijual atau barang-barang yang sejenis lainnya ditempat dan waktu tertentu”.¹⁰¹ Dalam penetapan upah maka perlu distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah (*Ujrah al-misli*).

¹⁰¹M. “Aqim Adlan, Perkemangan Pemikiran Ekonomi Islam”, *Diktat*,(Tulungagung: Tidak Diterbitkan, 2009), hlm. 75.

Keadilan lain yang telah diterapkan pengusaha genteng yaitu, para pengusaha membedakan sistem pengupahan dan besaran upah pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan buruh industri genteng. Perbedaan sistem upah sesuai dengan jenis pekerjaannya yaitu (1) Sistem upah borongan bagi buruh *ngidek*. (2) Sistem upah waktu bagi buruh *nggiles*, *nyeteng*, *mepe*, *ngobong*. (3) Sistem Upah hasil bagi buruh *nyithak*, *ngumbal*, *ngesik*.

Pemberian upah industri genteng yang berbeda-beda oleh pengusaha genteng seperti keadilan Ibnu Khaldun, Ibnu Khaldun juga menyatakan bahwa didalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Ibnu Khaldun telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial, mengingat keahlian seseorang atau kemampuan seseorang setiap individu pasti memiliki perbedaan, dari pengelompokan pekerjaan dan tanggung jawab itu maka upah yang dibayarkan kepada pekerja dapat berbeda-beda sesuai dengan keahlian kerja dan kemampuan kerja pekerja.¹⁰²

6. Kelayakan

Dari hasil yang diperoleh dari penelitian upah yang didapatkan oleh buruh sudah dapat mencukupi kebutuhan pokok makanan seperti membeli beras, sayur, lauk, minyak goreng dan bahan-bahan lainnya. Kebutuhan pakaian pun juga sudah terpenuhi dengan dapat membeli pakaian yang layak untuk dipakai sehari-hari. Kebutuhan tempat tinggal

¹⁰²Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi ...*, hlm. 14.

juga sudah terpenuhi dengan mampu membayar listrik dan membeli perabotan rumah. Meskipun sudah mencukupi kebutuhannya, para buruh genteng ada yang mempunyai kerja sampingan untuk menambah pendapatannya. Karena bekerja di industri genteng hanya sampai jam 13.00 maka waktu yang luang selanjutnya ada yang dimanfaatkan dengan membuat usaha kecil-kecilan mencetak bata dirumahnya.

Kelayakan pemberian upah industri genteng ini sesuai menurut Imam Al-Syaibani, upah harus dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan ekonomi dari seseorang, kelayakan upah dapat dinilai dari kemampuan upah tersebut bisa memenuhi kebutuhan pokok seseorang dari mulai dari kebutuhan makan, kebutuhan minum, kebutuhan pakaian, kebutuhan tempat tinggal.¹⁰³

7. Perbandingan dengan UMK Trenggalek

Jika diperhitungkan dengan UMK Trenggalek dengan rata-rata upah yang didapatkan kurang lebih sebesar Rp 35.000,00 per hari. Apabila dalam 1 minggu bekerja terus tanpa libur maka di rata-rata satu bulan 30 hari upah yang didapatkan sebesar Rp. 1.110.000,00. Upah tersebut masih dibawah UMK Trenggalek dengan besar Rp. 1.509.816,12

Rata-rata pengusaha genteng dalam menentukan upah tidak berpatokan pada UMK Trenggalek. Hal ini karena memang rata-rata industri genteng memperoleh laba penjualan yang tidak terlalu besar

¹⁰³ Sulaiman Jajuli, *Ekonomi Islam Umar Bin Khattab*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 45.

sehingga belum berani mengupah sesuai UMK Trenggalek. Apabila upah disamakan UMK maka pengusaha genteng bisa rugi akibat biaya upah buruh terlalu tinggi bahkan bisa gulung tikar karena mengalami kerugian dan kehabisan modal untuk membeli bahan baku genteng.