

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek

1. Sejarah singkat UD. Gemilang Blitar

UD. Gemilang berdiri pada tahun 1997. Pendirian UD. Gemilang ini dilatarbelakangi oleh banyaknya usaha peternakan ayam petelur yang menyebabkan terjadinya defisit pasokan pakan ternak di Kabupaten Blitar. Pada saat terjadi defisit inilah usaha dagang ini dirintis. Awal mula didirikan, usaha ini menekuni bidang produksi pakan ternak (jagung) dengan bermodal sebuah mobil *pick up* dan menjalin kerja sama dengan petani.

Pada tahun 2005, usaha ini semakin berkembang. Jika sebelumnya usaha ini hanya memproduksi pakan ternak, pada tahun ini usaha ini mulai membentangkan sayapnya dengan mulai memproduksi telur dan sentrat. Karena usaha produksi telur yang cukup berhasil, UD. ini mampu melakukan pengiriman telur ke beberapa kota besar seperti Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Bandung, Kuningan, dan beberapa kota yang berada di Jawa Timur. Bahkan permintaan akan telur yang semakin lama semakin meningkat membuat UD. ini kewalahan memenuhi permintaan telur-telur tersebut sehingga mulai melakukan kerja sama dalam bentuk mitra dengan para peternak ayam petelur.

Tidak ada usaha yang tidak mengalami suatu hambatan dalam perjalanannya, begitupun UD. ini. Tahun 2007 merupakan masa- masa sulit yang dihadapi UD.

yang didirikan bapak Imam Mahfud ini. Usaha ini dihadapkan pada kenaikan harga BBM dan harga pakan ternak sedangkan harga telur turun. Namun karena kegigihan bapak Mahfud, lama kelamaan usaha ini mampu bangkit lagi. Sehingga sampai saat ini UD. Gemilang memiliki sekitar 30 armada truk yang digunakan untuk mendistribusikan hasil produksinya.¹

2. Lokasi penelitian

Kantor pusat UD. Gemilang berlokasi di Desa Kuningan RT: 01 RW: 11 Kecamatan Kanogoro Kabupaten Blitar. Dengan Telepon (0342) 814704, HP. 085790446555, kode pos 66171.

3. Tujuan Pendirian Perusahaan

Tujuan dari pendirian UD. Gemilang ini antara lain:

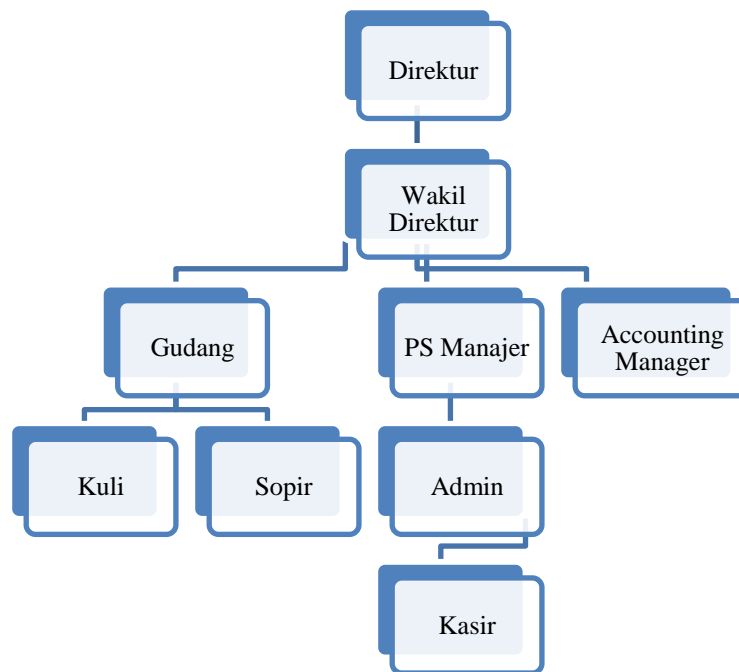
- a. Untuk memenuhi kebutuhan peternak bidang perunggasan.
- b. Mengembangkan SDM untuk memajukan usaha dibidang peternakan.
- c. Menciptakan lapangan pekerjaan.
- d. Memajukan tingkat perekonomian daerah.

4. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan

Setiap perusahaan membutuhkan sebuah sistem manajemen, salah satunya dengan membentuk sebuah struktur organisasi dimana struktur organisasi tersebut digunakan untuk kelancaran seluruh aktivitas perusahaan. Berikut ini struktur organisasi UD. Gemilang adalah sebagai berikut:

¹ Wawancara dengan bapak Antok, tanggal 7 maret 2018.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UD. Gemilang



Sumber: Data Primer (diolah), 2018

Dibawah ini akan dijelaskan tugas dari masing-masing bagian-bagian yang terkait langsung dalam kegiatan perusahaan:

- a. **Direktur**
 - 1) Bertanggung jawab penuh terhadap maju mundurnya perusahaan.
 - 2) Menentukan strategi perusahaan.
 - 3) Menentukankan atau memberi keputusan dalam setiap kebijakan perusahaan yang bersifat mutlak.
 - 4) Membawahi semua atasan pekerja.

b. Wakil Direktur

- 1) Melaksanakan sebagian tugas pokok Direktur Utama.
- 2) Melaksanakan pengembangan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- 3) Berwenang untuk menetapkan kebijaksanaan yang hendak diberikan kepada langganan, menetapkan harga jual dan sistem penjualan, serta alat promosi.
- 4) Berwenang untuk memutuskan bagaimana membantu mitra bisnis dalam mengelola sistem informasi.

c. Gudang

- 1) Bertanggung jawab terhadap persediaan barang digudang yang meliputi jumlah dan kualitas barang selama berada di gudang.

d. PS. Manager

- 1) Bertanggung jawab atas kelancaran sistem operasional PS.
- 2) Memberikan keputusan juga solusi terhadap permasalahan yang menyangkut PS.
- 3) Memberikan informasi dan prediksi kenaikan produk PS.
- 4) Menginformasikan setiap pembelian produk kepada supplier atau pabrik secara langsung.
- 5) Menghitung persediaan barang di PS.

e. Accounting Manajer

- 1) Melakukan pengecekan dan bertanggung jawab terhadap semua laur transaksi keuangan perusahaan.
- 2) Menentukan dan memberikan keputusan dalam setiap kebijakan keuangan dengan kesepakatan Manajer direktur.
- 3) Memastikan kepercayaan dan ketepatan proses pembiayaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ada.
- 4) Melakukan analisis pembiayaan.

f. Kasir

- 1) Menerima dan menghitung pembayaran dari konsumen.
- 2) Mencatat seluruh transaksi pada hari tersebut.
- 3) Menyetorkan uang hasil transaksi kepada *accounting manager* setelah tutup toko.
- 4) Melakukan audit stock barang di PS bersama pegawai PS lainnya.

g. Sopir

- 1) Menghitung dan bertanggung jawab atas jumlah barang yang sudah ditata kuli di truk pengangkut barang.
- 2) Mengantar barang langsung ke peternak.
- 3) Menyerahkan surat tanda terima kepada PJ PS bila barang sudah diantar ke peternak dan sudah diterima oleh peternak.

h. Administrasi

- 1) Melakukan pembukuan terhadap semua transaksi PS.

- 2) Menghitung dan mengetahui data peternak macet, kemudian di informasikan kepada JB PS dan bagian administrasi untuk dilakukan tindakan.
- 3) Melakukan cross check dengan asisten manajer PS setiap seminggu sekali dengan semua hasil transaksi PS. Hasil rekapan total kemudian di periksa manajer accounting dan di tanda tangani bila sudah dinyatakan valid.

i. Kuli

- 1) Melakukan pengambilan barang dari gudang bila terjadi pembelian barang.
- 2) Memeriksa kualitas barang yang akan diantar ke peternak.
- 3) Menata ke truk pengangkut barang dan bertanggung jawab dalam menghitung barang dalam penghitungan barang yang akan dikirim.
- 4) Mencatat jumlah pengeluaran barang untuk diserahkan kepada PJ PS bagian kasir, bagian administrasi dan sopir.

5. Visi, Misi UD. Gemilang

a. Visi

Memasarkan hasil peternak wilayah Blitar ke Jawa Barat.

b. Misi

- 1) Menciptakan peluang kerja bagi masyarakat sekitar.
- 2) Memajukan dan mensejahterakan mitra kerja pendukung.

6. Jumlah Tenaga Kerja

Gambar 4.2

No	Nama Karyawan	Bagian	Asal Daerah
1.	Bowo	Sopir	Kuningan
2	Kasiyan	Sopir	Garum
3	Bagong	Sopir	Penataran
4	Kambali	Sopir	Garum
5	Heru	Sopir	Kuningan
6	Udi	Sopir	Kaniggoro
7	Gentong	Sopir	Sawentar
8	Yuda	Sopir	Kaniggoro
9	Koko	Sopir	Jegu
10	Katub	Sopir	Kuningan
12	Nasrul	Sopir	Kuningan
12	Ikun	Sopir	Kuningan
13	Kabul	Sopir	Jeblok
14	Japan	Sopir	Karang sari

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

Gambar 4.3

No	Nama karyawan	Bagian gudang	Asal Daerah
1	Pak maryani	Tukang timbang katul	Kuningan

2	Pak candra	Kuli panggul	Kuningan
3	Pak eko	Kuli campur pakan	Kuningan
4	Pak hendro	Kuli campur pakan	Karang tengah
5	Pak gatot	Kuli campur pakan	Tlogo
6	Pak samsun	Kuli campur pakan	Kanigoro
7	Pak gun	Kuli panggul	Karang tengah
8	Pak santo	Kuli panggul	Tlogo
9	Pak semprong	Kuli panggul	Kuningan
10	Pak nur	Tukang timbang jagung	Kuningan
11	Pak yajid	Kuli panggul	Kuningan
12	Pak pendik	Kuli campur pakan	Karang tengah
13	Pak jemani	Kuli panggul	Tlogo
14	Pak burhoni	Kuli campur pakan	Kuningan
15	Pak sukirno	Kuli panggul	Kuningan
16	Pak soliki	Kuli campur pakan	Kuningan
17	Pak zaenal	Kuli panggul	Tlogo
18	Pak thohar	Kuli panggul	Karang tengah

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

Gambar 4.4

No	Nama karyawan	Bagian	Asal Daerah
1	Pak widodo	Kuli telur	Kuningan
2	Pak wandi	Kuli telur	Kuningan

3	Pak kus	Kuli telur	Tlogo
4	Pak kuson	Kuli telur	Tlogo
5	Pak darto	Kuli telur	Karang tengah
6	Pak yayan	Kuli telur	Kuningan
7	Pak zen	Kuli telur	Kuningan
8	Pak yun	Kuli telur	Kuningan
9	Pak juan	Kuli telur	Kuningan
10	Pak eko	Kuli telur	Tlogo
11	Pak nanang	Kuli telur	Serut
12	Pak narto	Kuli telur	Tlogo
13	Pak irfan	Kuli telur	Kuningan
14	Pak du	Kuli telur	Kuningan
15	Pak yuni	Kuli telur	Kuningan
16	Pak dado	Kuli telur	Kuningan
17	Pak nano	Kuli telur	Kuningan
18	Pak tadik	Kuli telur	Kuningan
19	Pak minto	Kuli telur	Kuningan
20	Pak anib	Kuli telur	Kuningan
21	Pak Mahmud	Kuli telur	Kuningan

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

Gambar 4.5

No	Nama Karyawan	Bagian Kantor	Asal Daerah
1	Bapak Antok	Wakil Direktur	Kuningan
2	Mbak Ela	Accounting Manejer	Kuningan
3	Mbak Novi	Administrasi	Karanglo
4	Mbak Erna	Kasir	Garum

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

Berdasarkan dari tabel diatas maka jumlah keseluruhan karyawan di UD. Gemilang adalah 57 karyawan.

B. Pemaparan Data

Bentuk pengupahan UD. Gemilang menggunakan sistem jangka waktu yang terdiri dari upah harian, mingguan, dan upah bulanan. Upah UD. Gemilang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan bonus, THR, uang makan dan UD. Gemilang juga menyediakan kotak P3K. Untuk lebih jelasnya berikut uraian yang menjelaskan hal tersebut.

1. Sistem pengupahan UD. Gemilang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

UD. Gemilang di Blitar merupakan suatu usaha yang menjual berbagai produk seperti pakan ikan, pakan ayam, telur, ransum dan lain-lain. Perusahaan ini sudah mendapat kepercayaan yang sangat baik dari pedangan telur yang ada di kota- kota besar seperti Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Bandung, Kuningan serta

beberapa kota lainnya yang ada di Jawa timur. Sebagaimana dengan adanya penjelasan tersebut maka penjelasan mengenai sistem pengupahan karyawan yang di terapkan pada UD. Gemilang ini seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Antok selaku wakil direktur UD. Gemilang Blitar :²

Sistem yang digunakan di UD. Gemilang yaitu sistem jangka waktu mbak, kenapa begitu karena karyawan disini beda-beda pekerjaannya ada yang bekerja di bagian Gudang (kuli panggul dan kuli campur pakan), ada yang bekerja di bagian kantor, ada yang bekerja di pengambilan telur. Pembagian upahnya ada harian, mingguan, dan bulanan. Karyawan yang di bagian kantor pengupahannya tiap akhir bulan, karyawan yang dibagian gudang (kuli campur pakan dan kuli panggul (kirim pakan)) seminggu sekali, sedangkan pengupahan yang dibagian pengambilan telur seperti kuli telur dan sopir 1 hari sekali atau langsung setelah mereka selesai bekerja.

Berkaitan dengan penjelasan diatas maka dapat di jelaskan bahwa UD. Gemilang menggunakan sistem pengupahan jangka waktu yang terdiri dari upah harian, upah mingguan, dan upah bulanan. Selanjutnya mengenai perhitungan dan pembayaran upah karyawan di UD. Gemilang tersebut, berikut penejelasan dari Mbak Ela selaku *accounting manager* UD. Gemilang :³

Begini mbak disini pembagian upahnya dihitung yang pertama jika karyawan yang di bagian pengambilan telur Rp 50.000 per hari, dan untuk sopir pengambilan telur Rp. 65.000 sekali jalan. Jadi upah bersih yang didapatkan satu bulan (26 hari) untuk kuli telur sejumlah Rp.1.300.000 dan untuk sopir pengambilan telur sejumlah Rp. 1.690.000. Perhitungan kedua karyawan yang di bagian gudang baik itu kuli campur pakan atau kuli panggul pemberian upahnya yakni per satu minggu sekali sejumlah Rp. 400.000 sehingga di peroleh upah bersih sejumlah Rp. 1.734.000 perbulan, yang ketiga perhitungan upah karyawan bagian kantor yakni sejumlah Rp. 2000.000 perbulan . memang mbak pemberian upah bagian kantor lebih besar soalnya apabila terdapat kesalahan perhitungan keluar masuk pakan salah maka di tanggung oleh karyawan bagian kantor. Dan gini untuk pembayaran upah karyawan langsung mengambil di kantor dengan tunai tanpa adanya sistem transfer.

² Wawancara bapak Antok, tanggal 3 Februari 2018.

³ Wawancara mbak Ela, tanggal 3 Februari 2018.

Penjelasan tersebut menggambarkan bahwa UD. Gemilang menggunakan sistem tunai dalam pemberian upah karyawan dengan menggunakan perhitungan yang sesuai dengan porsi kinerja karyawan tersebut. Merujuk dengan pemberian upah karyawan yang tidak sama di setiap bidangnya pasti akan memberikan dampak pemberian upah tersebut terhadap kinerja karyawan. Seperti yang di jelaskan oleh Mbak Ela :

Kalau saya liat selama ini sih ndak ada mbak, soal gini diliat dari porsi kerjanya misal bagian kantor mereka kalau diliat lebih ringan secara tenaga tapi sebenarnya tanggung jawab juga berat seperti tadi yang saya jelaskan apabila mereka salah hitung maka mereka yang menanggung kesalahan itu, selain itu pemberian gaji bagian kantor kami juga di setarakan sesuai dengan tingkat pendidikannya, yang kebanyakan lulusan S1. Kalau yang buruh meskipun gajinya tidak setinggi dengan yang bagian kantor tapi tanggung jawab hanya yang dikerjakannya sehingga mereka tidak memusingkan cara perhitungannya.

Seperti penjelasan karyawan di bidang administrasi di atas terlihat bahwa tidak ada pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di UD. Gemilang. Adapun beberapa faktor yang mendorong pemberian upah karyawan. berikut penjelasan dari Bapak Antok :

Di UD. Gemilang faktor pendorongnya itu ada dua mbak, yang pertama yaitu produktifitas hasil produksi telur dan pakan ayam dan yang kedua kemampuan membayar karyawan dari perusahaan UD. Gemilang. Kenapa kok kita memperhitungkan hasil produksi telur dan pakan, karena disini tidak hanya memproduksi telur saja akan tetapi juga memproduksi pakan ayam yang juga di jual kepada peternak. Sehingga jika jumlah produksi telur ditambah produksi pakan ini meningkat maka kinerja karyawan kami juga akan semakin berat. Selanjutnya faktor pendorong yang kedua yakni kami memperhatikan kekuatan membayar karyawan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan pendapat perusahaan perbulannya masih hanya sekedar cukup untuk biaya operasionalnya, sehingga jika di perhitungkan untuk pemberian gaji karyawan yang semuanya menggunakan UMR maka ya masih kurang

dan dengan jumlah karyawan yang banyak ya jadi kita semampunya bayar mbak yang penting sama-sama untung antara perusahaan dan karyawan.

Pemberian upah karyawan UD. Gemilang berdasarkan penjelasan diatas secara langsung akan memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan yang ada di UD. Gemilang. Berikut tanggapan dari salah satu karyawan di UD. Gemilang tentang pengaruh upah yang diberikan terhadap tingkat kebutuhan hidup karyawan. Penjelasan ini disampaikan oleh bapak Pak Zen di bagian kuli telur :⁴

Begini mbak sayakan hanya lulusan SMP, sedangkan jaman sekarang nyari kerja juga sulit mbak ini aja dapat kerja sudah allhamdulillah. Mengenai pendapatan saya perhari jika untuk memenuhi kebutuhan keluarga ya saya cukup-cukupkan mbak, yang penting setiap hari saya bekerja agar anak dan istri saya bisa makan serta anak saya bisa sekolah, dan selama saya bekerja disini juga mendapatkan bonus jika kerjaan full satu bulan (26 hari), THR, dan uang makan 15.000 perhari. Jadi, ya dengan adanya bonus, THR, dan uang makan saya bisa mencukupi kebutuhan keluarga yang sebelumnya belum bisa terbeli dengan adanya upah pokok.

2. Penerapan sistem pengupahan di UD. Gemilang dalam perspektif ekonomi Islam

Balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan disebut dengan upah. Upah merupakan nilai yang tidak muncul secara tiba-tiba tanpa ada perhitungan dan kesepakatan, besarnya bisa diperhitungkan oleh pihak tertentu seperti pemilik atau pemimpin usaha atau pemberi kerja yang kemudian disepakati oleh pemberi kerja dan yang bekerja yang disebut dengan akad kerja atau kontrak kerja. Sebagaimana penjelasan tersebut peneliti menanyakan penerapan kontrak kerja

⁴ Wawancara Bapak Zen, tanggal 3 Februari 2018.

yang ada di UD. Gemilang. Berikut penjelasan bapak Antok terkait dengan penjelasan tersebut :⁵

Dalam UD. Gemilang kita tidak menggunakan kontrak kerja untuk karyawan selain bagian kantor mbak, semua karyawan selain bagian kantor yang akan bekerja disini kami beritahu secara lisan mengenai cara kerja dan pengupahannya. Jika mereka menyetujui mereka bisa langsung bekerja tetapi apabila mereka tidak tertarik ya kami biarkan saja. Meskipun tidak ada kontrak kerja secara tertulis tetapi kami juga tidak merendahkan karyawan karena kalau saya pribadi hubungan pemilik dengan buruh itu sangat penting sebab kita saling membutuhkan, sebab perusahaan membutuhkan tenaga mereka dan mereka pun membutuhkan upah untuk biaya hidup meskipun upah yang di berikan kepada karyawan secara keseluruhan belum memenuhi UMR. Dan khusus untuk bagian kantor kami tetap melakukan seleksi terlebih dahulu, soalnya disini kami juga memperhatikan kemampuan menghitung dan mengolah data. Sehingga disini untuk karyawan bagian kantor kami juga menggunakan kontrak kerja.

Penjelasan di atas menyatakan bahwa UD. Gemilang tidak menggunakan kontrak kerja secara tertulis bagi karyawan selain bagian kantor dan bagi karyawan dibagian kantor tetap menggunakan kontrak kerja. Ketidaan kontrak kerja yang tidak tertulis memberi pengaruh terhadap pendapatan perusahaan yang biasanya mengalami naik turun karena harga pasar bagi karyawan selain bagian kantor. Penjelasan mengenai hal tersebut di jelaskan oleh bapak Antok selaku wakil direktur UD. Gemilang :

Sebenarnya masalah itu juga sempat menjadi pertimbangan kami mbak, tetapi seiring berjalannya waktu karena sudah banyak karyawan yang bergabung dan secara tidak langsung ikut membesarkan perusahaan maka tetap kami jalankan sistem kontrak tersebut. Cara kami mempertahankan sistem ini dengan menggunakan permainan harga pasar. Karena biasanya begini mbak, saat harga telur turun tetapi harga pakan naik ataupun sebaliknya. Sehingga pengupahan karyawan bisa ditutupi oleh salah satu produk kami. Akan tetapi jika saat harga telur dan pakan sama-sama turun maka kami menggunakan dana keuntungan pada saat kami mendapatkan keuntungan yang berlebih sebelumnya.

⁵ Wawancara bapak Antok, tanggal 3 Februari 2018.

Melihat adanya kebijakan yang dijalankan perusahaan UD. Gemilang terkait pengupahan di atas maka dapat dilihat jika kinerja karyawan UD. Gemilang tidak terpengaruh oleh naik turunnya harga pasar. Akan tetapi, kinerja karyawan dapat meningkat jika terpenuhi keseluruhan haknya. Penjelasan tersebut disampaikan oleh bapak Antok :

Begini mbak, perusahaan kami juga menghargai kinerja karyawan. Contohnya, disini kami setiap satu tahun sekali juga mengadakan pemeriksaan kesehatan gratis kepada seluruh karyawan, selain itu untuk setiap harinya kita memberikan uang makan sebesar Rp. 15.000 per karyawan. Disini juga kami menyediakan kotak P3K untuk jaga-jaga misal terjadi kecelakaan kerja. Kami juga memberikan THR kepada setiap karyawan saat menjelang hari raya Idul Fitri mbak.

Penjelasan diatas menyatakan bahwa UD. Gemilang sangat menghargai semua karyawannya baik itu karyawan yang ada di bagian gudang, sopir, kuli telur, dan juga bagian kantor, cara menghargainya pun sangat baik karena perusahaan memberikan periksa gratis, bonus, uang makan, dan juga THR.

C. Analisis Data

1. Sistem pengupahan di UD. Gemilang untuk maningkatkan kesejahteraan karyawan

Berdasarkan paparan data terkait sistem pengupahan yang dijalankan UD. Gemilang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yaitu dengan menggunakan sistem upah jangka waktu yang terdiri dari upah harian, mingguan dan bulanan, untuk menentukan perhitungan dan pembayaran upah karyawan UD. Gemilang membagi upah menjadi tiga perhitungan berdasarkan bagian kerja karyawannya yang terdiri dari : perhitungan pertama yakni upah harian yang diberikan kepada karyawan yang di bagian pengambilan telur Rp 50.000 per hari,

dan sopir pengambilan telur Rp. 65.000 sekali jalan. Jadi upah bersih yang didapatkan satu bulan (26 hari) untuk kuli telur sejumlah Rp.1.300.000 dan untuk sopir pengambilan telur sejumlah Rp. 1.690.000. Perhitungan kedua yakni upah mingguan yang diberikan kepada karyawan yang di bagian gudang, pemberian upahnya satu minggu sekali sejumlah Rp. 400.000 sehingga di peroleh upah bersih sejumlah Rp. 1.734.000 perbulan, dan upah yang ketiga yaitu upah bulanan yang diberikan kepada karyawan dibagian kantor upahnya yakni sejumlah Rp. 2000.000 perbulan. Kemudian untuk pembayaran upah karyawan. Karyawan bisa langsung mengambil di kantor dengan tunai tanpa adanya sistem transfer. Dengan tujuan untuk mempermudah transaksi-transaksi pembayaran bagi karyawan yang kurang paham tentang sistem transfer. Adapun faktor pendorong pemberian upah pada UD. Gemilang berasal dari produktivitas telur dan pakan ayam. Hal ini dikarenakan di UD. Gemilang tidak hanya memproduksi telur saja tetapi juga memproduksi pakan ayam yang di jual kepada peternak. Sehingga jika jumlah produksi telur ditambah produksi pakan ini meningkat maka kinerja karyawan kami juga akan semakin berat oleh sebab itulah pendapatan perusahaan meningkat agar dapat mengaji karyawannya, Selanjutnya faktor pendorong yang kedua yakni kekuatan perusahaan untuk membayar karyawan. Meskipun dari faktor pemberian upah belum mencapai upah tinggi tetapi karyawan bisa mencukupi kebutuhan sehari-harinya seperti pembiayaan sekolah anak dan kebutuham rumah tangga. Sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan melalui pemberian bonus kerja, THR dan pemberiaan uang makan sehari 15.000 .

2. Penerapan sistem pengupahan di UD. Gemilang dalam perspektif ekonomi Islam

Bedasarkan paparan data terlihat bahwa sistem pengupahan di UD. Gemilang tidak menggunakan kontrak kerja melainkan menggunakan kesepakatan secara lisan untuk karyawan selain bagian kantor, adapun khusus bagian kantor UD. Gemilang tetap mengadakan seleksi untuk masuk karyawan sehingga kemampuan menghitung dan mengolah data sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Adapun tujuan adanya seleksi yang dilakukan UD. Gemilang yakni agar kedepannya tidak sering terjadi adanya kesalahan dalam menghitung dan mengolah data perusahaan. Meskipun tidak ada kontrak kerja untuk karyawan selain bagian kantor secara tertulis tetapi UD. Gemilang tidak pernah merendahkan karyawan karena pemilik menganggap hubungan antara pemilik dan buruh itu sangat penting sebab mereka saling membutuhkan satu sama lain. Selanjutnya pengaruh antara hubungan tidak adanya kontrak kerja tertulis dengan pendapatan perusahaan yang biasanya mengalami naik turun dikarenakan harga pasar, awalnya menjadi pertimbangan UD. Gemilang dalam menentukan upah karyawan. Namun, seiring dengan berjalannya waktu karena sudah banyak karyawan yang bergabung dan secara tidak langsung ikut membesarkan perusahaan maka UD. Gemilang tetap menjalankan sistem kontrak tertulis untuk karyawan bagian kantor dan kontrak tidak tertulis untuk karyawan bagian gudang serta pengambilan telur. Adapun cara mempertahankan kedua sistem tersebut yakni dengan menggunakan permainan harga pasar, melalui naik turunnya salah produk UD. Gemilang. Sehingga pengupahan karyawan bisa ditutupi oleh salah

satu produk kami. Akan tetapi jika saat harga telur dan pakan sama-sama turun maka UD. Gemilang menggunakan dana keuntungan pada saat mereka mendapatkan keuntungan yang berlebih sebelumnya. Berkaitan dengan hal tersebut UD. Gemilang juga memikirkan tentang pemenuhan hak buruh baik buruh yang berasal dari buruh pengambilan telur, sopir, kuli panggul gudang, serta karyawan kantor . Berikut beberapa hak yang diberikan UD. Gemilang terhadap karyawannya yakni setiap tahunnya UD. Gemilang mengadakan pemeriksaan kesehatan bagi karyawannya, UD. Gemilang juga menyediakan kotak P3K untuk berjaga-jaga misal adanya kecelakaan kecil saat bekerja, pemberian uang makan setiap harinya 15.000, serta pemberian THR kepada seluruh karyawan saat menjelang hari raya Idul Fitri.