

BAB V

PEMBAHASAAN

A. Pembahasan sistem pengupahan yang digunakan UD. Gemilang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

Sistem pengupahan adalah suatu sistem pengupahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diberikan berdasarkan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan. Sistem pengupahan terbagi menjadi beberapa macam sebagai berikut : Sistem Upah Jangka Waktu, sistem potongan dan sistem upah borongan.¹ Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan sistem pengupahan di UD. Gemilang adalah sistem pengupahan jangka waktu. Adapun sistem pengupahan jangka waktu tersebut terbagi menjadi tiga bagian yakni upah harian, upah mingguan, dan upah bulanan. Pemberlakuan upah harian yakni untuk kuli pengambilan telur dan sopir, upah mingguan untuk karyawan bagian gudang (kuli campur pakan dan kuli panggul), dan upah bulanan yakni untuk karyawan bagian kantor. Perhitungan pemberian upah kerja karyawan yakni : 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

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan...*, hlm. 91.

yang diberikan kepada karyawan yang di bagian gudang, pemberian upahnya satu minggu sekali sejumlah Rp. 400.000 sehingga di peroleh upah bersih sejumlah Rp. 1.690.000 perbulan, dan upah yang ketiga yaitu upah bulanan yang diberikan kepada karyawan dibagian kantor upahnya yakni sejumlah Rp. 2000.000 perbulan. 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 diperlukan.² Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengupahan pada UD. Gemilang yaitu 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. Kedua faktor pengupahan yang terdapat pada UD. Gemilang tersebut merujuk kepada faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah menurut soedarjadi yakni:³ faktor produktivitas yang merupakan imbal balik atas prestasi kerja, semakin tinggi kinerja maka semakin besar dan faktor yang kedua yang merujuk pada faktor kemampuan

² Zainal Asikin , *Dasar-Dasar Hukum...*, hlm. 89.

³ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia : Panduan bagi Pengusaha...*, hlm. 74.

untuk membayar yakni salah satu upah yang perhitungannya berdasarkan berapa banyaknya produksi perusahaan karena disini upah merupakan komponen harga produksi. Pemberian tinggi rendahnya upah yang diberikan oleh UD. Gemilang secara tidak langsung berperan dalam kehidupan karyawan. Upah yang diberikan UD. Gemilang memang secara keseluruhan belum sesuai dengan UMR kota Blitar Rp 1.640.439,34.⁴, tetapi upah yang diberikan oleh UD. Gemilang menurut karyawan yang bekerja disana sudah termasuk upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena UD. Gemilang memberikan bonus pada karyawan yang bekerja penuh (26 hari), memberikan THR setiap tahun, memberikan pemeriksaan kesehatan secara gratis satu tahun sekali dan memberi uang makan Rp. 15.000 perhari, tunjangan yang diberikan UD. Gemilang tersebut termasuk kedalam indikator kesejahteraan yaitu indikator tingkat pendapatan, indikator tingkat pendapatan adalah indikator yang berasal dari tingkat penghasilan masyarakat yang diperoleh yang dihitung atas tingkat pendapatan kepala rumah tangga maupun pendapatan anggota rumah tangga dimana biasanya dialokasikan untuk konsumsi kesehatan maupun pendidikan dan kebutuhan lainnya yang bersifat material.⁵

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

Sistem pengupahan dalam islam sama halnya seperti kontrak kerja karyawan yang disebutkan sebelum pekerjaannya di mulai dan dibayar sebelum keringatnya

⁴ <https://www.pengumuman.id/umr-blitar-jawa-timur/amp>, diakses tanggal 15 Februari 2018.

⁵ Wuradji, *Sosiologi Pendidikan...*, hlm. 57.

kering. Sistem pengupahan dalam islam yaitu suatu perjanjian pemberian upah atas kerja karyawan, dimana dalam perjanjian tersebut tidak merugikan antara pemilik usaha dengan calon karyawan, seperti halnya berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di UD. Gemilang tentang penerapan sistem pengupahan dalam ekonomi Islam yaitu : sistem kontrak kerja tertulis dan tidak tertulis, dalam UD. Gemilang sistem kontrak kerja belaku bagi karyawan yang bekerja dibagian kantor, sedangkan kontrak kerja tidak tertulis berlaku bagi karyawan yang bekerja di bagian pengambilan telur, sopi, dan bagian gudang. Pemberian gaji pada UD. Gemilang seperti ini sesuai dengan teori tentang pengupahan dala perspektif islam yang dinyatakan oleh surawardi yaitu upah yang disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, dan sistem upah sebelum keringatnya kering.⁶ Dalam upah sebelum keringatnya kering ,hadist Rasulullah telah memberi petunjuk supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia memulai pekerjaannya. Hal ini dilakukan dengan tujuan supaya saat informasi besaran upah yang diterima dapat memberikan kenyamanan dalam pekerjaan, berikut hadist Rasulullah SAW :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ جِرًّا جِرًّا ، فَلْيُسِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

⁶ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam...*, hlm. 36.

Artinya :” Dari Abi Saidal-Khudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”, (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab *Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam*.⁷

Selanjutnya dalam upah sebelum keringatnya kering rasulullah menganjurkan majikan untuk upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaan, seperti sabda Rasulullah sabagaimana berikut :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya :”Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering” (HR. Ibnu Majah).⁸

Upah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena upah berfungsi sebagai penyemangat karyawan. Pemberian upah di UD. Gemilang yang terutama pada karyawan di bidang kuli telur, sopir dan bagian gudang, meskipun tidak terikat dengan kontrak kerja secara tertulis tetapi upah yang mereka terima upah yang layak dan ditambah lagi dengan adanya pemberian bonus kerja. Hal ini sesuai dengan nilai ekonomi Islam dalam sistem pengupahan yakni pada nilai keadilan dan kelayakan. Keadilan berdasarkan teori menurut Paramitha Rahayu yakni keadilan dalam pengupahan merupakan tidak terjadinya tindakan aniyaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka

⁷ *Ibid.*, hlm. 515.

⁸ Ibnu Majah, *Sunan Ibni Majah*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005) VII/398, hadis nomor 2537.

terima sesuai dengan pekerjaannya⁹. Dan kelayakan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh salim yakni upah yang layak ditunjukkan dengan membuat Undang-Undang upah minimum.¹⁰ Dengan adanya ketetapan upah yang dijalankan oleh UD. Gemilang maka tidak akan penindasan terhadap hak buruh. Sebagaimana 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. Pelaksanaan pemberian hak terhadap karyawan tersebut merujuk pada pelaksanaan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja baik yang disebutkan dalam AL-Quran, dan Hadits yakni prinsip kemerdekaan manusia, prinsip memuliakan derajat manusia, prinsip keadilan, dan antidiskriminasi, prinsip kelayakan upah kerja,¹¹

⁹Paramitha Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 54.

¹⁰Salim, *Bisnis Menurut Islam...*, hlm. 107.

¹¹Afzatur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam...*, hlm. 361.