

BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisis Sistem Pengupahan di *Home Industry Hanger “Ayam Jago”*

Sistem pengupahan merupakan suatu kebijakan atau penetapan upah yang diambil oleh pengusaha dalam memberikan imbalan atas jasa karyawannya. Biasanya pengusaha menetapkan besaran upah berdasarkan kebijakan yang disesuaikan dengan langkah-langkah dari usaha tersebut. Banyak sistem pengupahan yang menjadi pertimbangan bagi pengusaha dalam menentukan besaran upah yang akan diberikan kepada karyawannya. Secara umum, ada 4 sistem pengupahan yaitu upah menurut jangka waktu, kesatuan hasil, borongan dan premi.

133

Sistem pengupahan karyawan di *home industry hanger “Ayam Jago”* di Desa Sambijajar Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung ini menggunakan istilah upah borongan. Dimana para karyawannya diberikan upah berdasarkan hasil dari kegiatan produksi yang dihasilkannya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

¹³³Singgih Wibowo. Pedoman Mengelola Perusahaan Kecil, Edisi Revisi. (Jakarta: GRAMEDIA, 2007). hlm. 19.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh pemilik usaha *home industry* hanger “Ayam Jago” (Bapak Mabub Junaidi) yang menyatakan bahwa, pembayaran upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan upah borongan yaitu upah diberikan berdasarkan jumlah hasil produksi.¹³⁴ Sebagaimana yang dikutip dari buku karangan Senja Nilasari, bahwa besarnya upah yang diterima sistem borongan ditentukan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan.¹³⁵

Adapun prosedur pelaksanaan pengupahan *home industry* hanger “Ayam Jago” sebagai berikut:

a. Prosedur Pengupahan

Penentuan upah pada *home industry* hanger “Ayam Jago” ini dibedakan berdasarkan bidang pekerjaan karyawan. Secara garis besar karyawan dibagi menjadi 2 bidang menurut bidang pekerjaannya, yaitu:

1. Bagian Produksi

Pembayaran upah bagi karyawan dibidang ini dilakukan setiap seminggu sekali pada hari Sabtu. Penetapan upah pada karyawan dibagian ini dihitung berdasarkan banyaknya jumlah produk hanger yang dapat diproduksi. Dari pihak pengusaha sendiri menentukan ketentuan bahwa, setiap orang dalam satu

¹³⁴Wawancara dengan pak Mabub, pemilik *home industry* hanger “Ayam Jago” di kediamannya tanggal 14 Mei 2018

¹³⁵Senja Nilasari. Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit. (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016). hlm. 42.

minggu harus mampu memproduksi hanger pakaian sebanyak 45 lusin dan hanger hijab 5 lusin. Nominal upah yang diberikan setiap lusinnya, untuk hanger pakaian Rp 1.250 dan untuk hanger hijab Rp 3.500. Jadi jika karyawan bisa memproduksi hanger sesuai target, maka nominal upah yang didapat selama 1 minggu adalah $((45 \text{ lusin} \times \text{Rp } 1.250) + (5 \text{ lusin} \times \text{Rp } 3.500))$ Rp 295.000 atau Rp 1.180.000 per bulan.

2. Bagian Pengemasan

Pada bagian ini, karyawan bertugas memasang manik-manik yang ada pada hanger dan mengemasnya ke dalam sebuah plastik setiap lusinnya. Penetapan upah untuk karyawan bidang pengemasan juga sama seperti penetapan upah pada karyawan bidang produksi, yakni berdasar jumlah produk yang mampu dihasilkan. Namun, tidak ada target harus dapat menyelesaikan berapa lusin seperti halnya pada bidang produksi. Dikarenakan harus menunggu terselesaikannya produk hanger yang dikerjakan pada bidang sebelumnya. Sehingga, sewaktu keseluruhan produk hanger yang sudah selesai dan sudah siap untuk dikemas maka, saat itu juga proses pemasangan manik-manik dan pengepakan dilakukan. Umumnya para karyawan dibidang ini melakukan pekerjaan dalam seminggu hanya 2-3 hari. Pembagian upah pada karyawan bidang ini diberikan langsung setelah pekerjaannya selesai, umumnya para

karyawan dapat menerima upah sebesar kurang lebih Rp 50.000 setiap minggunya.

b. Pemberian Tunjangan

Selain upah pokok yang diterima dari hasil produksi, para karyawan juga mendapatkan tunjangan lain seperti tunjangan hari raya (THR) berupa kue-kue lebaran dan sembako. Tunjangan hari raya tersebut diberikan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.

B. Analisis Sistem Pengupahan di Home Industry Hanger “Ayam Jago” Ditinjau Dari Regulasi Negara

Pada pembahasan ini, penulis mencoba menganalisis sistem pengupahan karyawan yang dilaksanakan oleh *home industry* hanger “Ayam Jago” di Desa Sambijajar Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung yang ditinjau dari regulasi negara. Regulasi negara itu sendiri merupakan cara untuk mengendalikan manusia atau masyarakat dengan suatu aturan atau pembatasan tertentu.¹³⁶ Dalam hal upah mengupah itu sendiri juga mempunyai aturan-aturan yang harus dipenuhi oleh masyarakat, pengusaha maupun pemerintah sehingga kesejahteraan para buruh/karyawan dapat terjamin.

¹³⁶Alwi Hasan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2007). hlm. 602.

Di Indonesia, sistem pengupahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 yang menjelaskan bahwa,

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹³⁷

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan layak tersebut, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Bab II Tentang Kebijakan Pengupahan berupa ketetapan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota atau yang biasa disebut UMK.¹³⁸

Sebagaimana Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2017, khususnya wilayah Kabupaten/Kota Tulungagung ditetapkan sebesar Rp 1.537.150 (Satu juta lima ratus tiga puluh tujuh ribu seratus lima puluh rupiah). Melihat dari UMK di Kabupaten/Kota Tulungagung tahun 2017, ternyata home industry hanger “Ayam Jago” ini masih dibawah UMK tersebut. Hal ini terlihat dari jumlah upah rata-rata maksimal yang mungkin diterima karyawan bagian produksi adalah Rp 1.180.000 – Rp 1.200.000 perbulan, untuk karyawan bagian pengemasan Rp 200.000-300.000 perbulan.

¹³⁷Undang-Undang Ketenagakerjaan, Cet. Pertama. (Jakarta: Visimedia, 2007). hlm. 20

¹³⁸Lihat Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, penetapan upah yang ada di *home industry* hanger “Ayam Jago” masih berada dibawah UMK dan belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang sudah ditetapkan. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Zulkhairil Hadi bahwa hak karyawan untuk memperoleh penghasilan yang layak haruslah ditetapkan berdasarkan UMK masing-masing wilayah.¹³⁹

Penetapan upah minimum oleh gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁴⁰ KHL tersebut terdiri atas beberapa komponen yang terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup, seperti : sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, dll. Pada *home industry* hanger “Ayam Jago” itu sendiri, menurut beberapa karyawan, upah yang diterima hanya cukup untuk kebutuhan pangan saja. Untuk kebutuhan lainnya bisa dibilang kurang mencukupi. Apalagi untuk masalah pembiayaan pendidikan dan kesehatan bagi keluarga dan anak-anaknya.

Karyawan di *home Industry* Hanger “Ayam Jago”, selain mendapatkan upah dari jumlah hasil produksi juga mendapatkan pendapatan non upah berupa tunjangan hari raya dan bonus. Meskipun pemberian upah belum sesuai dengan UMK yang ada di Tulunagung, namun pihak *home industry* hanger “Ayam Jago” tetap memberikan

¹³⁹Zulkhairil Hadi Syam. “*Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*”. (SKRIPSI, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011).

¹⁴⁰Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak, Pasal 2.

hak-hak berupa tunjangan hari raya. Namun, pemberian tunjangan hari raya tersebut belum sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan Pasal Pasal 6 bahwa, THR Keagamaan diberikan dalam bentuk uang dengan ketentuan menggunakan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia sedangkan di *home industry* hanger tersebut memberikan THR berupa kue-kue lebaran dan sembako.

C. Analisis Sistem Pengupahan di Home Industry Hanger “Ayam Jago” Ditinjau Dari Ekonom Islam

Pada pembahasan ini, penulis mencoba menganalisis sistem pengupahan karyawan yang dilaksanakan oleh *home industry* hanger “Ayam Jago” di Desa Sambijajar Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung yang ditinjau dari Ekonom Islam. Ekonom Islam merupakan seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang ilmu ekonomi Islam dan telah diakui oleh banyak kalangan.¹⁴¹ Ekonom Islam disini adalah Ibnu Taimiyah dan Ibnu Khaldun.

Inti dari pemikiran Ibnu Taimiyah dalam penentuan upah haruslah berlandaskan pada prinsip keadilan dan kelayakan. Prinsip Keadilan dalam pengupahan adalah tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai

¹⁴¹Ahmad Dahlan. *Bank Syariah Teoriti, Praktik, Kritik*. (Yogyakarta: Teras, 2012). hlm. 24.

dengan pekerjaannya. 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.¹⁴²

Keadilan menurut pendapat Paramita dalam buku Sumber Daya Manusia, dapat dibagi menjadi 4 yaitu :¹⁴³

1. Keadilan Eksternal, yaitu keadilan dalam menetapkan upah dengan melihat rata-rata upah yang diberikan oleh perusahaan lain. Pemilik *home industry* hanger “Ayam Jago” dalam menentukan besaran upah selain dari perhitungan bahan baku dan harga produk dipasaran juga mensurvei perusahaan-perusahaan lain yang sejenis mengenai rata-rata upah yang diberikan.
2. Keadilan Internal, yaitu upah yang diterima oleh seseorang bisa memiliki perbedaan sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing karyawan. Hal ini juga berlaku di *home Industry* Hanger “Ayam Jago”, dimana ditemukan perbedaan upah antara karyawan bidang produksi dan karyawan bidang pengemasan.
3. Keadilan Perorangan, yaitu keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan berdasarkan kinerja perorangan.

¹⁴²Edwin Hadiyan. Jurnal, “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqh Muamalah dan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. (Suryalaya: Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah).

¹⁴³Paramita Rahayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. (Indonesia: PT Indeks, 2011). hlm. 54

Dalam *home Industry* Hanger “Ayam Jago”, pemberian upah didasarkan pada sistem borongan yaitu berdasar hasil yang diperoleh setiap individu. Meskipun karyawan yang bekerja di bidang yang sama, apabila hasil yang mereka kerjakan berbeda maka upah yang diberikan juga berbeda.

4. Keadilan Prosedural, yaitu keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji. Pemilik *home Industry* Hanger “Ayam Jago” mempertimbangkan segala aspek dalam menentukan dan menetapkan besaran upah yang akan diberikan kepada karyawan dan tidak akan mengurangi jumlah upah apabila karyawan sudah melaksanakan tanggung jawabnya serta akan ada kontribusi apabila ada peningkatan omset penjualan.

Selain prinsip keadilan, pemikiran Ibnu Taimiyah dalam penentuan upah haruslah berlandaskan pada prinsip kelayakan. Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan Undang-undang upah minimum disebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku.¹⁴⁴

¹⁴⁴Salim, J.T. *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*. (PT Intermasa, 1988)., hlm. 107.

Dalam penentuan upah yang dilakukan oleh pemilik *home industry* hanger “Ayam Jago” ditentukan berdasarkan bahan baku dan harga dipasaran. Upah yang diberikan selama ini masih mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti halnya pangan bagi para karyawan. Namun, dalam hal kebutuhan lain seperti pembiayaan untuk pendidikan masih dianggap cukup dan bahkan bisa kurang.

Lain halnya Ibnu Taimiyah, Ibnu Khaldun menyatakan bahwa penetapan upah harus didasarkan pada jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikirannya yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial.¹⁴⁵ Dengan adanya perbedaan skill/kemampuan para karyawan tersebut, penggolongan jenis pekerjaan sangat dibutuhkan untuk mengetahui besaran upah yang nantinya akan diberikan.

Home industry hanger “Ayam Jago” memiliki 2 golongan jenis pekerjaan, yakni bidang produksi dan bidang pengemasan. Meskipun pada bidang yang sama, misalkan pada bidang produksi, upah yang diterima setiap karyawan bisa saja berbeda. Hal ini dikarenakan skill/kemampuan setiap karyawan berbeda-beda, ada yang mampu memproduksi produk hanger 5 lusin setiap harinya, ada pula yang bisa lebih dari itu dikarenakan kecepatan dalam mengerjakan produk tersebut.

¹⁴⁵Dewi Lestari. “SKRIPSI”, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. (Semarang: UIN Walisongo 2015), hlm 14.

Hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang mengindikasikan bahwa, upah yang diberikan antara karyawan bisa mengalami perbedaan, sebab-sebab perbedaan pemberian upah tersebut bisa disebabkan oleh perbedaan keahlian, ukuran pasar, lokalisasi, ketrampilan dan seberapa jauh otoritas dan pemerintah membeli produk-produknya.¹⁴⁶

¹⁴⁶Ibid, hlm 208