

BAB IV

PAPARAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Sejarah Singkat Berdirinya Home Industri UD ARUN

UD ARUN adalah salah satu home industri yang berada di Desa Karangrejo Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung yang telah berdiri kurang lebih delapan belas tahun dari awal berdiri tahun 1997 sampai sekarang dengan modal seadanya, UD ARUN adalah usaha yang bergerak dibidang jual beli beragam jenis tas, baik tas untuk anak-anak, remaja, maupun orang dewasa. Pada awalnya usaha ini hanya melakukan kegiatan jual beli tas saja namun lambat laun usaha Bapak Rokani ini memulai memproduksi tas sendiri dengan dibantu lima pegawainya, lambat laun jangkauan pemasaran semakin luas, bukan hanya di kawasan Kabupaten Tulungagung saja namun sudah mencapai beberapa daerah di luar Kabupaten Tulungagung yaitu, Kabupaten dan kota Kediri, Blitar, Malang, dan Nganjuk.⁷⁸

Karena jangkauan pemasaran yang semakin luas dan permintaan meningkat Bapak Rokani selaku pemilik dan pendiri home industri tas ini menambah karyawannya yang saat ini telah mencapai sekitar 27 karyawan

⁷⁸ Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 20 Oktober 2017 pukul 16.00 WIB.

dengan membagi 3 bidang tugas karyawan yaitu, bagian produksi, bagian admin gudang, dan bagian pemasaran.⁷⁹

2. Lokasi Usaha

UD ARUN berada di Desa Karangrejo Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung RT. 004/ RW. 006 Dusun Karangrejo, berada kurang lebih 5 Km dari pusat Kabupaten Tulungagung yaitu aloon-aloon. Usaha milik Bapak Rokani ini berdiri di pemukiman masyarakat, berdekatan dengan batas Desa Kepuh dan lokasi usaha masuk kedalam gang atau jalan kecil berpaving dan dapat dilalui oleh sepeda motor dan mobil. Karena merupakan home industri tempat usaha ini berada di rumah Bapak Rokhani, dimana terdapat bangunan serupa rumah diselatan rumah Bapak Rokani yang merupakan bangunan dimana kegiatan produksi usaha dijalankan, dari proses pemotongan bahan baku, menyatukan bahan baku yang telah dipola perbagian tasnya, dan tahap penyelesaian tas serta pengemasan tas.

3. Visi dan Misi UD ARUN

UD ARUN merupakan suatu usaha yang berdiri dan dimiliki oleh perorangan yang didalamnya terdapat sekumpulan orang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama. Tujuan dari berdirinya usaha ini dikemukakan oleh pemilik sekaligus pendiri usaha dalam bentuk visi usaha yaitu “menjadi usaha yang dapat membantu kehidupan keluarga dan membantu perekonomian masyarakat”. Visi yang ada tentunya akan dituntun oleh

⁷⁹ *Ibid...*

sebuah misi usaha. Misi dari usaha yang berdiri sejak tahun 1997 ini antara lain:

1. Memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar khususnya tetangga.
2. Memberikan kebebasan bekerja tanpa ada unsur paksaan.
3. Mendukung adanya keterampilan usaha.⁸⁰

4. Tugas Setiap Bidang

a. Pimpinan usaha

- 1) Sebagai pengawas dan pemberi keputusan dalam setiap kegiatan usaha
- 2) Mengatur ketersediaan bahan baku tas
- 3) Mengatur keuangan usaha⁸¹

b. Bagian produksi

- 1) Bagian pemotongan
 - a)) Memotong bahan baku tas sesuai dengan pola-pola tas yang sesuai dengan keinginan konsumen dan pimpinan usaha.
 - b)) Membuat seefisien mungkin pemotongan bahan baku yang ada.⁸²
- 2) Bagian penjahitan
 - a)) Melakukan perangkaian (penyatuan dengan cara menjahit) pola bagian tas yang sudah disediakan oleh bagian pemotongan menjadi tas dengan melakukan penjahitan disetiap pola.⁸³
- 3) Bagian pengemasan

⁸⁰ Wawancara Bapak Rokani tanggal 20 Oktober 2017 pukul 16.00 WIB.

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibid.*

a)) Memastikan tas yang telah dijahit sudah sesuai dengan ketentuan dan layak jual (penyortiran)

b)) Melakukan pengemasan tas yang telah lolos sortir.⁸⁴

c. Bagian admin gudang

- 1) Melakukan pendataan tas yang masuk dari bagian produksi
- 2) Mengatur dan menata tas sesuai dengan jenis tas
- 3) Melakukan pendataan keluar masuk tas dari bagian pemasaran
- 4) Membuat laporan keluar masuknya tas dari gudang.⁸⁵

d. Bagian Pemasaran

- 1) Melakukan pengambilan tas dari gudang
- 2) Melakukan penjualan tas pada konsumen atau kepada distributor
- 3) Mencari konsumen baru
- 4) Menjaga hubungan baik dengan konsumen
- 5) Mencatat hasil penjualan⁸⁶

e. Toko

- 1) Menjaga toko
- 2) Melayani pembeli tas.⁸⁷

⁸⁴ Wawancara Bapak Rokani tanggal 20 Oktober 2017 pukul 16.00 WIB.

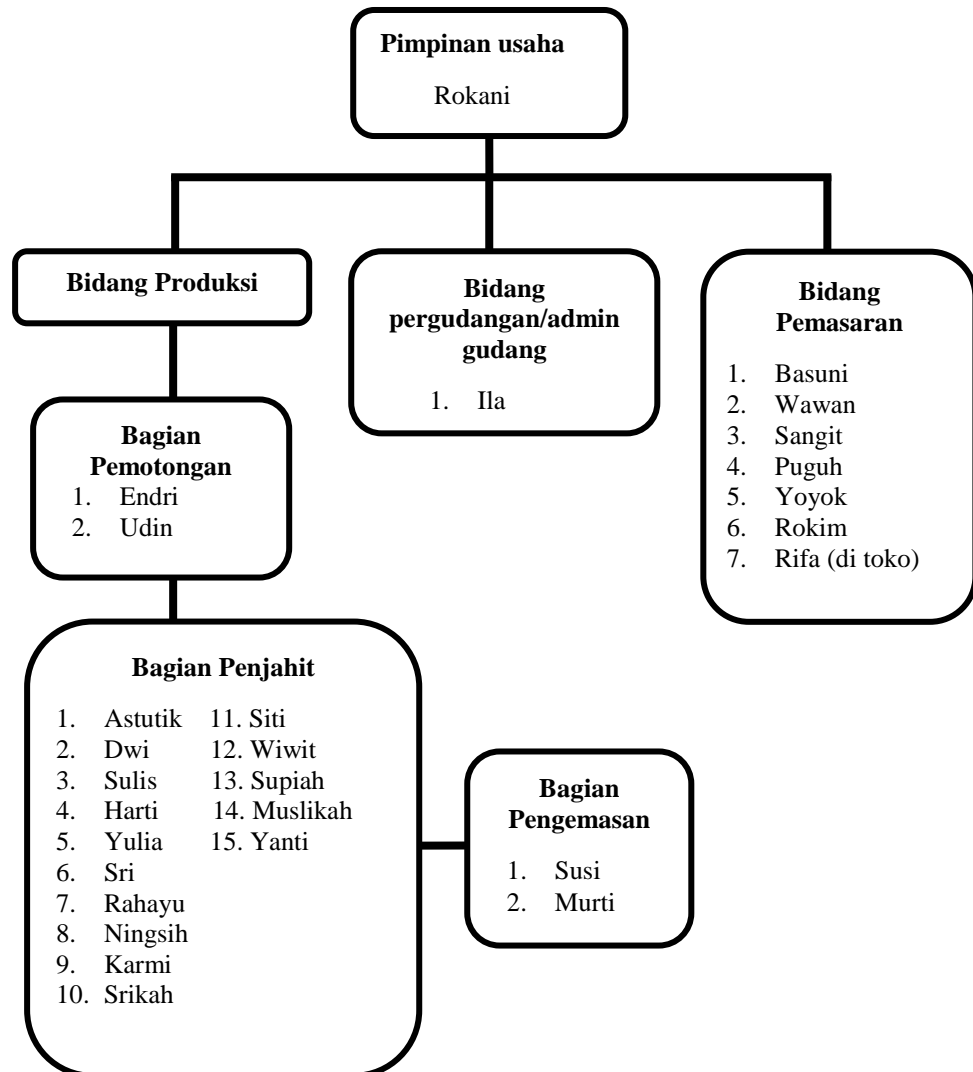
⁸⁵ *Ibid.*.

⁸⁶ Wawancara Bapak Kurniawan di kediamannya tanggal 19 Januari 2018 pukul 16.00 WIB.

⁸⁷ Wawancara Bapak Kurniawan di kediamannya tanggal 19 Januari 2018 pukul 16.00 WIB.

5. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Bapak Rokani diolah oleh peneliti⁸⁸

Jumlah keseluruhan karyawan ada 27 orang dimana karyawan (laki-laki) 9 orang beserta pemilik usaha dan karyawan (perempuan) 18 dengan kebanyakan berada di bagian penjahit.

⁸⁸ Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 20 Desember 2017 pukul 07.30 WIB.

6. Waktu kerja efektif

Waktu efektif kerja yang ada di UD ARUN dalam satu minggu ada enam hari, yaitu hari senin-sabtu dan untuk hari minggu libur, namun untuk bidang pemasaran terdapat perbedaan dimana dalam satu minggu hanya lima hari dan diberi hari libur dua hari oleh pemilik usaha, selain hari minggu karyawan bidang pemasaran dapat memilih hari liburnya sendiri dengan kesepakatan bersama pemilik usaha. Sehari karyawan bekerja kurang lebih tujuh sampai delapan jam, berikut jam kerja karyawan dalam satu hari:

Tabel 4.1
Jam Kerja Karyawan

No	Bidang dan bagian Pekerjaan	Jam kerja sehari
1	Penjahit	07.30-16.00
2	Pemotongan	07.30-16.00
3	Pengemasan	07.30-16.00
4	Sales dan Sopir	07.30-16.00
5	Di toko	08.00-14.00, 16.00-20.00
6	Admin gudang	07.00-16.00

Sumber: Bapak Rokani diolah oleh peneliti

Jeda waktu istirahat terletak pada pukul 11.30-13.00 untuk karyawan bidang produksi dan admin gudang sementara untuk karyawan di toko istirahat pukul 14.00-16.00, untuk bidang pemasaran lebih fleksibel karena bidang pemasaran berada diluar usaha, jam kerja tersebut disesuaikan dengan rata-rata jam kerja di usaha lain.⁸⁹

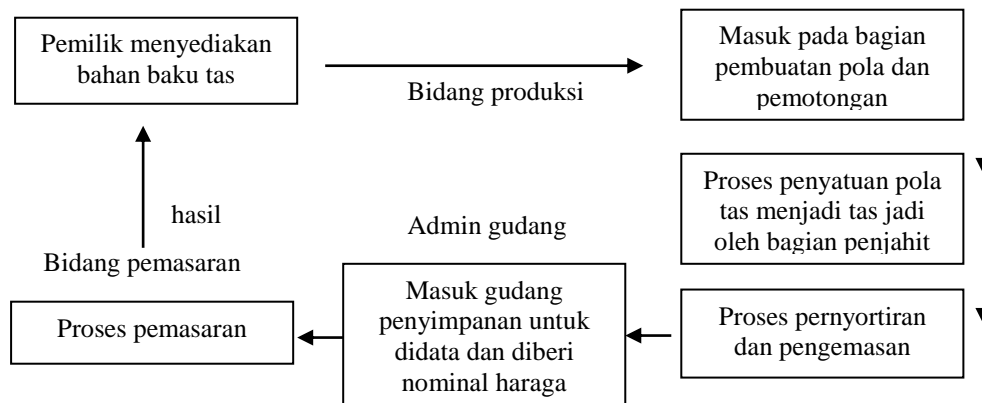
7. Proses Produksi Tas

Kegiatan produksi tas pada home industri UD ARUN dilakukan melalui beberapa tahapan, dimana setiap tahapan akan melalui bidang

⁸⁹ Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 20 Desember 2017

kerja karyawan yang ada di hume industri UD ARUN. Tahap pertama penyediaan bahan baku tas dilakukan oleh pemilik usaha, lanjut untuk tahap kedua yaitu proses pengerjaan pembuatan pola tas sekaligus pemotongan pola tas dilakukan oleh bidang produksi bagian pemotongan, setelah pembuatan pola tas dan pemotongan selesai lanjut ke tahap ketiga yaitu perangkaian pola tas yang dilakuan oleh bagian penjahit dengan menjahit perbagian pola tas untuk menjadu tas jadi, setelah pola tas telah menjadi tas lanjut pada bagian pengemasan untuk disrtir dan dikemas supaya rapi, dan setelah selesai tas akan masuk pada bagian admin gudang untuk dilakukan pendataan atau pencatatan dan pemberian nominal harga, stelah masuk kedalam data admin gudang tas baru bisa untuk dipasarkan melalui bidang pemasaran dan toko UD ARUN sendiri.

Gambar 4.2
Tahapan Proses Produksi Tas



Sumber: wawancara Pak Rokani dan observasi UD ARUN diolah peneliti

8. Sistem pengupahan

Sistem pengupahan atau pembayaran upah yang diterapkan oleh UD ARUN terdapat beberapa metode yang disesuaikan dengan bidang kerja karyawan, yaitu:⁹⁰

Tabel 4.2
Bidang Pekerjaan, Sistem Pengupahan, dan Jumlah upah

No	Bidang dan bagian Pekerjaan	Sistem Pengupahan	Jumlah Upah Dalam (Rp) ribuan
1	Penjahit	Borongan	25-60
2	Pemotongan	Harian/mingguan	35
3	Pengemasan	Harian/mingguan	25
4	Sales dan Sopir	Persentase	5% dari hasil penjualan
5	Di toko	Bulanan	900 / bulan
6	Admin gudang	Bulanan	950 / bulan (karyawati baru)

Sumber: wawancara Bapak Rokani diolah oleh peneliti

a) Sistem harian/mingguan

Yaitu metode pembayaran upah yang perhitungannya berdasarkan berapa kali karyawan masuk dalam satu minggu, meskipun disebut upah harian upah hanya boleh diambil satu minggu sekali.

b) Sistem borongan

Metode pembayaran upah disesuaikan dengan berapa dusin tas yang dikerjakan oleh karyawan yang bersangkutan dan berapa hari pengerjaan tas yang dibuat, kriteria tas dibuat oleh pemilik usaha dan tingkat kerumitan tas dinilai oleh pemilik dalam bentuk kriteria dan jenis tas, seperti tabel berikut:

⁹⁰ Wawancara Bapak Rokani 20 Desember 2017

Tabel 4.2
Jenis Tas dan Upah Pengerjaan

No	Kategori	Jenis	Besaran Upah Perdusin (Rp)	Rata-rata pengerjaan per dusin
1	Tas sekolah	Slempang bahan levis	Rp25.000	1 hari
		Ransel bahan levis	Rp35.000	1 hari
		Ransel bahan dolbi	Rp40.000	1-2 hari
2	Tas kerja	Tas pinggang bahan levis	Rp25.000	1 hari
		Tas slempang kalep imitasi	Rp25.000	1 hari
		Ransel besar bahan tambang	Rp40.000	1-2 hari
		Koper kecil	Rp50.000	2-3 hari
		Koper besar	Rp60.000	2-3 hari
3	Tas Ibu-Ibu	Tas tangan bahan levis	Rp25.000	1 hari
		Tas slempang kalep imitasi	Rp30.000	1 hari

Sumber: wawancara Pak Rokani yang diolah oleh peneliti

c) Sistem bulanan

Kesepakatan pembayaran upah yang dilakukan dalam satu bulan sekali, dan pada dasarnya sistem ini hampir sama dengan sistem upah harian hanya saja upah dengan sistem ini hanya diberlakukan pada karyawan bagian admin gudang dan karyawan toko, apabila karyawan tidak dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya upah yang akan diberikan terdapat potongan kurang lebih Rp20.000.

d) Sistem persentase

Pembayaran upah yang jumlahnya tidak stabil sesuai dengan hasil penjualan satu minggu sekali, apabila total penjualan banyak upah yang didapat semakin besar dan begitu juga sebaliknya apabila total penjualan sedikit upah yang diperoleh juga akan sedikit. Upah yang dibayarkan diperhitungkan dengan total penjualan per minggu dikali 5% : 2 untuk satu armada bidang pemasaran yang beranggotakan dua orang (sopir dan sales).

B. Paparan hasil penelitian

Dalam paparan data akan memberikan gambaran dari pengumpulan data di lapangan yang akan membahas mengenai sistem penentuan upah dan pembayaran upah kepada karyawan yang diterapkan oleh UD ARUN Desa Karangrejo Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung ditinjau dari perspektif ekonomi Islam dengan memberikan pertanyaan seputar penentuan upah dan cara pembayarannya kepada pemilik usaha dan beberapa karyawannya.

1. Sistem Penentuan Upah

Sistem penentuan upah dapat dilakukan dengan mengetahui beberapa informasi dari luar usaha maupun dari dalam usaha itu sendiri, informasi-informasi tersebut dibutuhkan untuk membuat suatu sistem yang dapat menunjang terbentuknya upah yang tidak merugikan dari pihak pemilik usaha dan pihak pelaksana kerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk menentukan upah yang sesuai di UD ARUN peneliti melakukan pencarian data informasi dengan melontarkan pertanyaan yang bersangkutan penilaian sistem upah berdasarkan:

a. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan dan tugas karyawan merupakan cara melihat seberapa besar kontribusi karyawan didalam usaha tersebut. Hal ini disampaikan oleh pemilik usaha Pak Rokani:

“semakin bagus hasil kerjanya dan kemampuannya juga bagus ya upahnya berbeda dengan karyawan yang hasil kerja dan kemampuannya rata-rata,

seumpama ini karyawan dibidang sales ya, semisal dalam satu minggu target hasil penjualan minimal Rp5.000.000 tapi dalam satu minggu itu ternyata ada sales yang mendapat lebih dari Rp5.000.000, meski upahnya dalam persentase bertambah saya juga akan memberikan tambahan lagi mas”⁹¹

Selain itu pemilik juga menambahkan untuk karyawan yang rajin, mau bekerja keras dan memberikan kontribusi atau keuntungan bagi usahanya pasti ada tambahan upah yang disesuaikan dengan pekerjaannya, berikut pemaparannya:

“karyawan yang rajin dan semangat kerjanya tinggi, asalkan yang dikerjakan memberi keuntungan bagi usaha saya ya akan saya beri upah sesuai pekerjaannya, intinya kalau kerja di usaha saya semakin rajin dan semakin cepat menyelesaikan tugas upahnya juga akan saya tambah sesuai hasil kerja, tapi kalau kerjanya rajin terus hasilnya masih rata-rata ya mungkin saya kasih tambahan sedikit biar dia lebih semangat”⁹²

Pernyataan pemilik diatas dikuatkan dengan karyawannya Kurniawan yang berada dibidang pemasaran (sales), berikut pernyataannya:

“pangah mas dapat upah, tapi yo disesuaikan ambek hasil penjualane, kadang nglembur pas saya merasa kurang aja pendapatannya, lek pas saya sudah capek terus kondisi pasar agak sepi biasanya saya cuman kejar target aja mas”⁹³ Tetap dapat upah kalau kerja diluar jam kerja, tetapi disesuaikan dengan hasil penjualan, waktu lembur itu saya kerjakan saat saya merasa pendapatannya masih kurang, kalau saya sudah capek dan kondisi pasar sepi biasanya cuma mengejar target dari perusahaan saja.

Dalam kegiatan bekerja untuk bagian produksi mempunyai masalah jika tidak terdapat bahan baku untuk dikerjakan maka mereka tidak dapat bekerja dan akan mengalami tidak mendapatkan pendapatannya, karena sistem upah mereka adalah borongan dan harian, berikut pemaparan dari Udin:

⁹¹ Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 8 April 2018

⁹² Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 8 April 2018

⁹³ Wawancara Bapak Kurniawan di kediamannya tanggal 9 April 2018

“kalau ada yang dikerjakan ya kerja tiap hari kalau tidak ada ya tidak kerja, biasanya kalau pas persediaan tas masih banyak karena kurang laku atau tidak ada pesanan itu kadang libur dulu, atau dialih kan di bagian lainnya, pas libur ya tidak dapat upah”⁹⁴

Pemaparan karyawan Mbak Dwi karyawan bagian penjahit:

“tergantung ada tidaknya bahan baku mas, kan saya penjahit ya kalau tidak ada yang dijahit ya tidak kerja, tidak mendapatkan upah kalau tidak kerja namanya juga gak kerja mas”⁹⁵

b. Evaluasi jabatan

Pada UD ARUN jenjang karyawan hanya diberlakukan dengan berapa lama karyawan tersebut telah bekerja di usaha tersebut, jadi hanya memberlakukan karyawan lama (sinior) dan karyawan baru (junior) dengan kata lain wvaluasi jabatan yang diterapkan menggunakan sistem sinioritas yang dimana tanggung jawab awalnya lebih banyak diberikan kepada karyawan senior sehingga upah yang diberikan juga lebih banya yang senior, berikut pemaparan pemilik usaha:

“kalau jabatan ya saya pemilik sebagai pimpinan usaha, terus langsung karyawan, istri saya jadi wakil saya, kalau saya pergi yang mengawasi istrisaya, jadi ya jabatan di usaha ini saya pimpinan lalu karyawan, tidak ada pimpinan bidang, semua karyawan saya anggap sama dan bedanya ada yang karyawan baru (junior) sama karyawan lama (senior), yang karyawan lama itu juga harus bimbing karyawan yang baru terus jumlah pekerjaan awalnya ya dibebankan kepada karyawan lama, jadi untuk awalnya upahnya lebih banyak dari yang baru”⁹⁶

Pemaparan pemilik usaha ini oleh jawaban Udin karyawan bidang produksi:

“jabatan yang ada itu ya adanya cuman karyawan lama dan karyawan baru, untuk awalnya dulu upahnya beda, tapi lama-lama upah saya sama

⁹⁴ Wawancara Syafrudin di kediamannya tanggal 9 April 2018

⁹⁵ Wawancara Dwi Astuti di kediamannya tanggal 10 April 2018

⁹⁶ Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 8 April 2018

*mas dengan karyawan lama tapi terkadang ya masih tinggi senior saya upahnya*⁹⁷

Sama dengan pernyataan Rifa sebagai karyawati toko:

*“jabatannya ya karyawan mas, sepertinya sama semua, cumankan ada karyawan senior sama junior yang kerjanya masih satu tahunan seperti saya sama admin sekarang yang paling baru, dan pemilik sebagai pimpinan usaha, untuk upahnya beda mas tergantung bidang pekerjaannya, kalau saya dibandingkan admin gudang yang baru masuk itu nilainya sama karena bagian admin tugasnya agak berat jadi upah untuk karyawan baru bagian admin lebih banyak dari saya*⁹⁸

c. Survei

Kegiatan survei dalam menentukan upah juga perlu dilakukan untuk mengetahui upah yang berlaku dan upah yang wajar disekitar usaha berdiri, hal ini dipaparkan oleh pemilik usaha yang melakukan survei terhadap usaha sejenis disekitar UD ARUN berdiri, berikut pemaparannya:

*“perlu melakukan survei upah dulu mas, kan untuk mengetahui berapa upah yang wajar disekitar sini, seperti usaha konveksi dan usaha yang ada disekitar sini, dan kategori usahanya itu sama-sama usaha home industri, terus memiliki karyawan yang hampir sama bagiannya seperti produksi dan pemasaran gitu, terus jam kerjanya itu juga disamakan sama usaha lainnya disekitar sini*⁹⁹

Adanya survei ini dibenarkan oleh karyawannya yang memaparkan bahwa upah yang diperoleh telah sesuai dengan rata-rata upah disekitar Desa ini, berikut pemaparan Udin: *“iya mas upahnya sama, kalau dengan usaha konveksi atau usaha sekitar sini sama*¹⁰⁰ dan dikuatkan oleh Rifa: *“kalau*

⁹⁷ Wawancara Syafrudin di kediamannya tanggal 9 April 2018

⁹⁸ Wawancara Rifa di toko UD ARUN Desa Beji tanggal 10 April 2018

⁹⁹ Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 8 April 2018

¹⁰⁰ Wawancara Syafrudin di kediamannya tanggal 9 April 2018

*sekitar sini rata-rata mas, mungkin cuman ada selisih sedikit seratus atau lima puluh ribuan masih banyak usaha lain di sekitar sini”*¹⁰¹

Survei yang dilakukan hanya survei upah saja sementara untuk survei tingkat kebutuhan pokok seperti bahan makanan dan yang lainnya tidak dilakukan oleh pemilik usaha, karena kebutuhan pokok karyawan dapat diatur oleh karyawan itu sendiri, berikut ungkapan pemilik:

“survei upah saja yang pernah saya lakukan, kebutuhan pokok itukan bisa disesuaikan sama tiap individu mas jadi ya pintar-pintarnya setiap orang untuk mengatur itu”.¹⁰²

Adanya survei untuk menentukan besaran upah yang sesuai dengan rata-rata upah yang berlaku di usaha lain peneliti melakukan Tanya jawab kepada salah seorang karyawan snack jaya yang tempat usahanya berdiri tidak jauh dari UD ARUN, berikut hasil tanya jawab kepada Sumini karyawan bagian produksi snack jaya:

“aku rong atus, penak e saiki bonusan e pitong puluh terus sedino pitulukur setengah, terus jipuk e seminggu pisan, enek bonus sasen e beras limang kilo karo gulone rong kilo”.¹⁰³ (upah saya dua ratus ribu, enakya sekarang bonusnya tujuh puluh, terus sehari dua puluh tujuh ribu limaratus, terus ambilnya satu minggu sekali, dan ada bonus perbulan beras lima koli dan gulanya dua kilo)

d. Penentuan upah

Penentuan upah dapat dilakukan setelah memperoleh hasil informasi diatas, seperti penentuan upah minimum usaha yang dapat ditentukan melalui hasil survei, berikut pemaparan pemilik usaha: *“upah minimum*

¹⁰¹ Wawancara Rifa di toko UD ARUN Desa Beji tanggal 10 April 2018

¹⁰² Wawancara Bapak Rokani di kediamanya tanggal 8 April 2018

¹⁰³ Wawancara kepada Ibu Sumini salah satu karyawan bagian produksi di usaha Snac Jaya (SJ) di jalan lansep perbatasan Desa Kepuh dan Desa Karangrejo pada tanggal 20 Januari 2018 pukul 08.00 WIB.

Rp25.000 yang disetarakan dengan hasil survei upah di usaha lain sekitar UD ARUN”,¹⁰⁴ upah minimum ini diberlakukan pada karyawan bidang pengemasan yang teknis kerjanya dinilai sama pemilik cukup mudah, selain itu untuk upah yang lain juga merupakan hasil dari perhitungan pemilik usaha dari hasil survei dengan kemampuan usaha, berikut pemaparannya:

*“iya tentu memperhitungkan pendapatan usaha mas, kalau tidak diperhitungkan salah-salah saya rugi nanti, jadi ya pertama itu survei upah terus melihat mampu atau tidak saya memberi upah karyawan sesuai hasil survei dan kalau bisa kan malah disesuaikan dengan UMK Tulungagung itu mas, jadi penting itu memperhitungkan pendapatan usaha”*¹⁰⁵

Penentuan upah yang ditentukan berdasarkan pendapatan ini dirasakan secara nyata oleh bidang pemasaran karena menggunakan sistem upah persentase, berikut pemaparan Wawan: *“iya mas kan sistemnya persentase jadi kalau pendapatan meningkat otomatis upah saya juga ikut meningkat”*¹⁰⁶

e. Kelayakan Upah

Kelayakan upah dapat dilihat dari kemampuan upah yang telah ditentukan apakah dapat memenuhi kebutuhan dari penerima upah. dari hasil penelitian upah yang didapatkan oleh karyawan UD ARUN dapat memenuhi kebutuhan individu karyawan, berikut pemaparan dari Rifa: *“iya alhamdulillah upah yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya*

¹⁰⁴ Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 8 April 2018

¹⁰⁵ Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 8 April 2018

¹⁰⁶ Wawancara Bapak Kurniawan di kediamannya tanggal 9 April 2018

dan memenuhi keinginan saya”,¹⁰⁷ hal ini juga disampaikan oleh karyawan

lain Udin:

“untuk saat ini masih belum berkeluarga cukup, karena saya kan juga masih tinggal sama orang tua jadi kebutuhan saya masih ikut orang tua, saya cuman membantu orang tua saya”.¹⁰⁸

Dari pemaparan mereka karena mereka belum menjadi pengatur kebutuhan keluarga upah yang didapatkan sudah cukup, sementara pemaparan dari karyawan lain yang menjadi pengatur kebutuhan keluarga merasa upah yang didapatkan sekedar cukup, berikut pemaparan Pak

Wawan:

*“kalau dirata-rata itu ya belum cukup mas untuk memenuhi kebutuhan keluarga, tapi karena istri juga bekerja alhamdulillah bisa untuk nyukup-nyukupin mas, kalau dibuat cukup ya cukup kalau kurang ya kurang, tapi kalau untuk makan sehari-hari cukup mas”*¹⁰⁹

Selain dari hasil wawancara peneliti mengajukan pengisian tabel kebutuhan yang dapat terpenuhi dari upah yang didapat di UD ARUN, hasil dari pengisian tabel tersebut menunjukkan bahwa dari upah yang diberikan semua kebutuhan dapat terpenuhi namun dari masing masing karyawan pemenuhannya harus dibantu dengan anggota keluarga yang lainnya.

2. Pembayaran Upah

a. Akad/Kontrak kerja

Kesepakatan untuk menerima pekerjaan dan menerima besar upah yang diberikan oleh pemberikerja dapat berlaku jika adanya akad atau

¹⁰⁷ Wawancara Rifa di toko UD ARUN Desa Beji tanggal 10 April 2018

¹⁰⁸ Wawancara Syafrudin di kediamannya tanggal 9 April 2018

¹⁰⁹ Wawancara Bapak Kurniawan di kediamannya tanggal 9 April 2018

kontrak kerja, adanya akad ini dibenarkan oleh pemilik dan karyawannya, berikut pemaparann pemilik usaha Pak Rokani:

“ada kontrak kerja mas sebelum karyawan menjalankan pekerjaannya, ya pemberitahuan tentang pekerjaannya bagaimana trus upahnya berapa, lalu saya kasih tahu upahnya kapan saya berikan, kalau harian itu upahnya saya kasih satu minggu sekali, kalau bulanan ya sebulan sekali”¹¹⁰

Pemaparan karyawan Udin:

“iya tentu mas ada kontrak kerjanya tapi ya sekedar lisan gitu dulu, upahnya juga dikasih tahu berapa jumlahnya, trus untuk teknis kerja pas ada pesanan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu itu ada target penyelesaian, kalau upah tetap harian dan diambil satu minggu sekali”¹¹¹

Pemaparan karyawan Rifa:

“iya mas ada dan dikasih tahu untuk menjaga toko sama melayani pembeli, upahnya waktu pertama dulu delapan ratus satu bulan tapi sekarang sudah naik jadi Sembilan ratus ribu sebulannya”¹¹²

Pemaparan karyawan Pak Wawan:

“dulu itu saya langsung diparani Pak Rokani terus diajak kerja lalu saya mau aja, waktu saya sudah bersedia ikut kerja saya dikasih tahu sama diarahkan gitu mas pemasarannya dimana, terus bagaimana cara mendapat pelanggan, terus kalau ada penjualan dicatat, kalau dulu tidak tahu mas perhitungan upahnya,¹¹³ (dulu dipersentase Pak Rokani sendiri, saya cuman langsung terima saja, tapi sekarang selalu dihitung bersama saya dan sopir saya, jadi semua tahu hasilnya berapa dan upah saya berapa itu tahu semua, dan untuk pemberian upah dikasih tau kalau dapat diambil satu minggu sekali)”

b. Metode pembayaran upah

Metode atau cara pembayaran upah pada UD ARUN terdapat beberapa, yaitu harian, mingguan, borongan, dan persentase, untuk yang harian meski penyebutannya harian upah baru dapat dibayarkan minimal

¹¹⁰ Wawancara Bapak Rokani di kediamannya tanggal 8 April 2018

¹¹¹ Wawancara Syafrudin di kediamannya tanggal 9 April 2018

¹¹² Wawancara Rifa di toko UD ARUN Desa Beji tanggal 10 April 2018

¹¹³ Wawancara Bapak Kurniawan di kediamannya tanggal 9 April 2018

satu minggu jadi upah harian tersebut disamakan dan diterapkan pada bidang produksi bagian pemotongan dan pengemasan, untuk upah bulanan diberikan kepada bagian toko dan admin gudang dengan menerima pasti upah dalam sebulan sekali, sementara untuk bidang pemasaran dengan sistem persentase.

1) Upah harian

Untuk sistem harian atau mingguan menurut Udin karyawan bagian pemotongan cara pembayaran upahnya dihitung perseharinya kerja, jika tidak masuk kerja seharusnya maka upah hari itu tidak dibayarkan dan hanya akan mendapat upah sesuai dengan hari dimana karyawan itu bekerja, berikut pemaparannya:

“upahnya diberikan setiap seminggu sekali dan jumlahnya sesuai dengan perjanjian, upah harian saya kan tiga puluh lima ribu (Rp35.000) perharinya itu boleh diambil seminggu sekali, kalau tidak masuk kerja tidak diberi upah, kalau kerja dapat kalau tidak kerja ya tidak”¹¹⁴

2) Upah bulanan

Untuk upah bulanan dipaparkan oleh karyawati Rifa, berikut pemaparannya: *“setiap jatuh tempo waktu awal saya kerja setiap bulan upahnya selalu dikasih, dan sesuai kontrak kerja tapi jumlahnya sekarang sudah bertambah”¹¹⁵* pemaparannya upah akan dibayarkan sesuai dengan tanggal awal karyawan ini bekerja, semisal karyawan pertamakali berkerja tanggal sepuluh desember maka upah akan dibayarkan tanggal sepuluh

¹¹⁴ Wawancara Syafrudin di kediamannya tanggal 9 April 2018

¹¹⁵ Wawancara Rifa di toko UD ARUN Desa Beji tanggal 10 April 2018

januari, untuk masalah tidak masuk kerja menurut pemaparannya upah ada pengurangan dari dua puluh ribu seharinya:

“kalau tidak masuk karena sakit atau ada keperluan acara keluarga iya diizinkan, tapi nanti ada pemotongan upah mas, biasanya dipotong perhari duapuluh ribu kadang lebih”¹¹⁶

Gambar 4.3
Pembayaran Upah Sistem Bulanan

Tgl 10 Des awal kerja-----(jumlah hari kerja)-----Tgl 10 Jan upah diterima

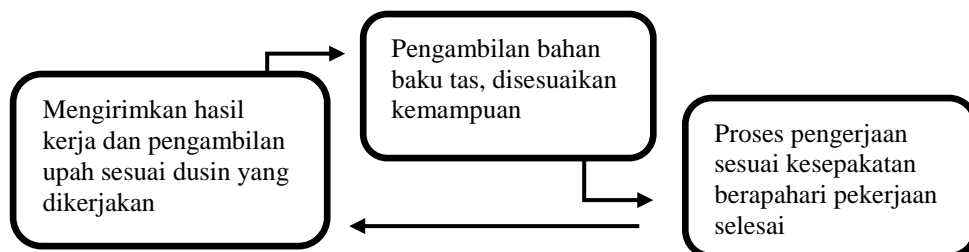
Sumber: Mbak Rifa diolah peneliti

3) Upah borongan

Upah borongan diaplikasikan pada karyawan bagian penjahit dimana sistemnya dipengaruhi oleh kemampuan dari karyawan itu sendiri, upah yang diberikan disesuaikan dengan jenis tas yang dijahit dan jumlah dusin yang diambil untuk dijahit, berikut pemaparan karyawati mbak Dwi sebagai penjahit di UD ARUN:

“ambil berapa dusin dan mampu berapa hari terus ya perdusannya dikasih tahu upahnya berapa, sesuai dengan jenis tasnya, semakin cepat saya menyelesaikan kan saya juga semakin cepat ambil bagian tas yang akan dikerjakan jadi upah yang saya peroleh ya semakin banyak, setelah jatuh tempo mengirimkan hasil jahitan ya dilihat dan dicek sama Pak Rokani lalu dihitung jumlah dusinnya terus langsung dibayarkan upahya”¹¹⁷

Gambar 4.4
Alur Pembayaran Upah Borongan



Sumber: Mbak Dwi diolah peneliti

¹¹⁶ Ibid...

¹¹⁷ Wawancara Dwi Astuti di kediamannya tanggal 10 April 2018

4) Upah persentase

Pembayaran upah persentase yang diterapkan oleh UD ARUN dilakukan dengan cara memotong total jumlah hasil penjualan seminggu sekali pada setiap kelompok karyawan bagian pemasaran sebesar 5% dan dibagi dua karena setiap armadanya beranggotakan dua orang, sistem pembayaran upah persentase ini dipaparkan oleh Pak Wawan sebagai karyawan bidang pemasaran, berikut pemaparannya:

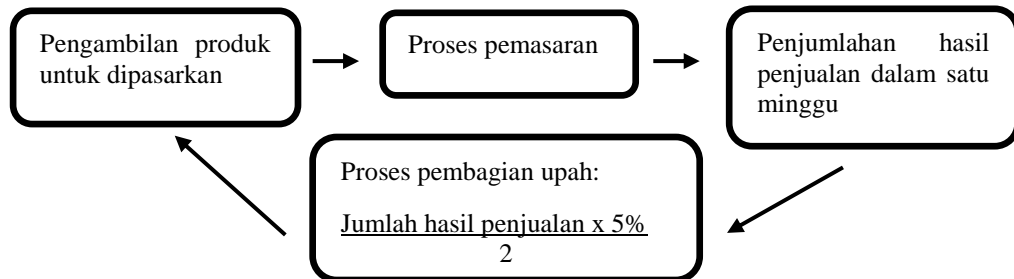
“persentase mas upahnya, 5% dari hasil penjualan satu minggu terus dibagi dua saya dan sopir saya, seumpama hasil penjualan satu minggu lima juta ya itu di potong 5% terus dibagi dua saya dan sopir gitu mas, pokoknya tergantung hasil penjualan, kalau penjualan banyak upah saya ya banyak, kalau sedikit ya sedikit tergantung musim juga mas kalau musimnya awal masuk sekolah itu pasar ramai mas atau setelah hari raya kalau musim biasa sepi, perhitungannya seperti tadi 5% dari hasil penjualan dibagi dua”¹¹⁸

Contoh pembagian upah bagian pemasaran sebagai berikut:

Apabila dalam lima hari kerja yaitu hari senin, selasa, rabu, kamis, dan sabtu dalam satu kelompok mendapatkan pendapatan penjualan sebesar Rp5.000.000 maka $Rp5.000.000 \times 5\% = Rp250.000$ untuk dua orang jadi $Rp 250.000 : 2 = Rp 125.000$ dan jumlah ini sudah merupakan upah bersih tanpa ada potongan, kalau untuk karyawan baru pembagiannya adalah 3% karyawan senior dan 2% karyawan baru jadi apabila perhitungan dan hasil pendapatan penjualan sama maka $Rp5.000.000 \times 3\% = Rp150.000$ untuk karyawan lama dan $Rp5.000.000 \times 2\% = Rp100.000$ untuk karyawan baru.

¹¹⁸ Wawancara Bapak Kurniawan di kediamannya tanggal 9 April 2018

Gambar 4.5
Alur Pembayaran Upah Sistem Persentasi Dalam Satu Minggu



Sumber: Pak Wawan diolah oleh peneliti

Persentase upah tidak akan berkurang namun jumlah upah dapat berfluktuasi sesuai hasil penjualan yang didapatkan dalam kurun waktu satu minggu.

C. Analisis data penelitian

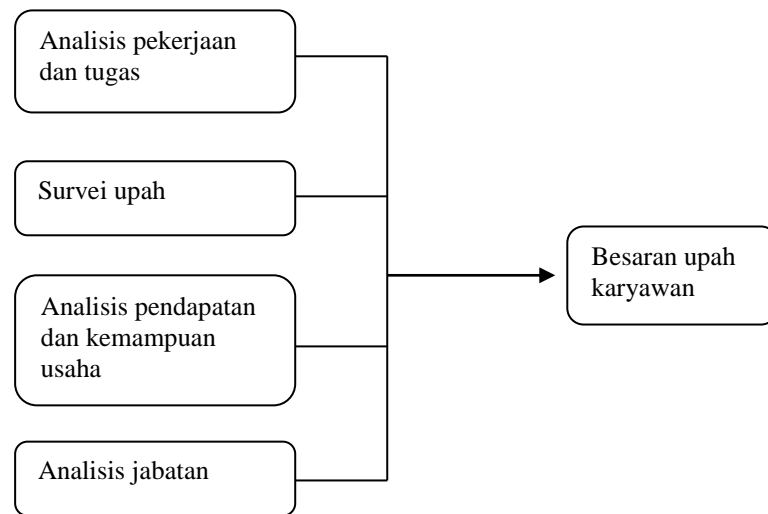
1. Sistem Penentuan upah

Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat adanya aspek-aspek yang dijadikan dasar penentuan upah, aspek tersebut dilihat dari segi eksternal dan internal usaha serta dari kemampuan tiap individu karyawannya. Dalam menentukan upah pemilik home industri melakukan serangkaian cara untuk menentukan upahnya:

- a. Analisis pekerjaan dan tugas, dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan bekerja untuk usahanya, dapat dinilai dari keterampilan kerjan, kemampuan kerja, kedisiplinan kerja, dan hasil kerja.
- b. Survei upah, dilakukan pada usaha yang memiliki kemiripan bentuk usaha dari segi struktur organisasi dan teknis kerja karyawannya.

- c. Analisis pendapatan, apakah bisa membayarkan upah sesuai upah hasil survei atau tidak.
- d. Analisis jabatan, memberlakukan pembedaan upah antara karyawan lama (senior) dan karyawan (junior).

Gamabar 4.6
Sistem penentuan upah UD ARUN



Penentuan jumlah upah minimum didasarkan pada hasil survei pada usaha sekitar, dan untuk jumlah upah dapat melebihi upah minimum yang ditentukan bila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kontribusi lebih yang diinginkan perusahaan, upah para pekerja tersebut bertumpu pada hasil kerja terutama bagian penjahit dan pemasaran sementara untuk bagian admin gudang, karyawan toko, serta bidang produksi bagian pemotongan dan pengemasan upah ditetapkan secara tetap namun untuk bagian pemotongan dan pengemasan cenderung lebih beresiko tidak mendapatkan upah jika tidak terdapat pekerjaan yang bisa dikerjakan.

Dilihat dari segi kelayakan upah yang didapatkan oleh para karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokoknya seperti kebutuhan makan-minum, sandang, dan tempat tinggal secara baik meski untuk pemenuhannya masih terdapat bantuan dari dalam keluarga masing-masing karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil pengisian tabel kebutuhan yang diajukan peneliti.

2. Pembayaran upah

Dalam penentuan metode atau sistem pembayaran kupah kepada karyawan UD ARUN membagi menjadi tiga metode atau sistem pembayaran yaitu, sistem upah harian/mingguan, borongan, persentase, dan bulanan. Kesepakatan dalam pemilihan sistem upah dilakukan pada awal saat akan melakukan pekerjaan, akad atau kontra yang berisi kesepakatan kedua belah pihak hanya dilakukan dengan lisan tanpa ada kesepakatan tertulis yang membutuhkan tingkat kepercayaan kedua belah pihak sangat tinggi dalam pelaksanaan tugas dan pemenuhan kewajiban dari masing-masing pihak.

Dari hasil wawancara beberapa karyawan upah yang dibayarkan sesuai dengan kesepakatan dan sesuai sistem yang disepakati pada kontrak kerja, adapun ketidak sesuaian terletak karena adanya keterlambatan upah namun hal ini menjadi tidak masalah karena keterlambatan upah hanya terjadi kurang lebih satu sampai dua hari.

- a. Sistem upah harian/mingguan, hitungan upah didasarkan dalam satuan hari, untuk pembayarannya dilakukan dalam satu minggu sekali.
- b. 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.

- c. 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.
- d. 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.