

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan melakukan paparan data yang di peroleh dari lapangan dimana peneliti malakukan penelitian baik dari hasil wawancara, pengamatan (observasi), maupun dokumentasi. Paparan penelitian ini diarahkan untuk memberikan jawaban secara keseluruhan tentang beberapa persoalan sebagaimana yang sudah dirumuskan dalam fokus penelitian.

Namun sebelum peneliti membahas paparan data mengenai beberapa persoalan yang sudah terumuskan dalam fokus penelitian, peneliti juga ingin memaparkan tentang profil desa dimana peneliti melakukan sebuah penelitian yaitu di Konveksi RJK (Rumah Jahit Konk) Desa Nyalabu Laok, Kabupaten Pamekasan, sebagaimana peneliti dapatkan dari hasil wawancara, pengamatan (observasi), serta dokumentasi.

1. Sejarah berdirinya Konveksi RJK

Konveksi RJK terletak di Desa Nyalabu Laok Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan dimana awal mula berdirinya Konveksi ini atas dasar keinginan besar ibu Ummi Wahyuni, S.I, MM. untuk bagaimana mengangkat harkat dan martabat masyarakat sekitar agar dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada pada lingkungan sekitarnya. Dimana kondisi pada waktu itu masyarakat yang ada masih sangat kental dengan adat/ kebiasaan lama dan masih sangat dengan beberapa kegiatan yang diluar batas dan

bahkan melawan hukum seperti maraknya masyarakat yang terjerat kasus kriminal, kongkow-kongkow, dan bahkan banyaknya jumlah pengguna narkoba aktif. Sehingga hal inilah yang menjadi alasan mendasar dari ibu ummi Wahyuni untuk membangun sebuah unit usaha yang dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar.¹

2. Organisasi dan manajemen

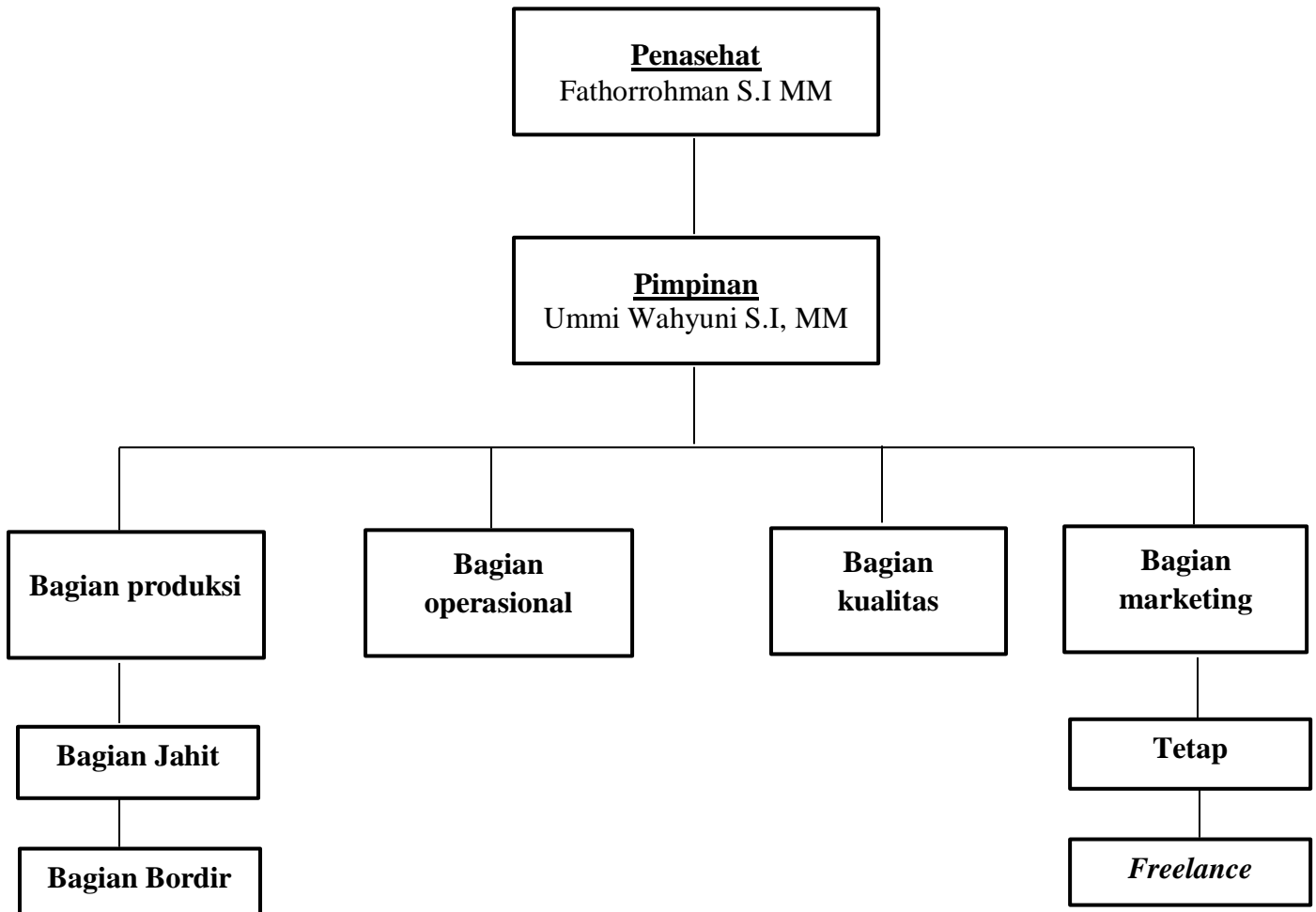
1) Struktur organisasi Konveksi RJK (Rumah Jahit K-onk)

Struktur organisasi yang digunakan dalam konveksi RJK ini adalah struktur yang berbentuk garis. Organisasi garis (*simple organizations*) merupakan struktur organisasi yang sederhana sekali yang dikesankan sebagai struktur organisasi yang tidak formal. Tipe ini umum di jumpai dalam perusahaan yang berskala kecil, dimana manager umumnya adalah pemilik dari perusahaan itu sendiri. Disini setiap keputusan yang bersifat strategis maupun operasional akan diambil sepenuhnya oleh sang manager atau pemilik perusahaan. Dalam bentuk organisasi seperti ini tidak seorang pun bawahan yang mempunyai atasan lebih dari satu orang, jadi kesimpangsiuran perintah yang diterima oleh bawahan sangat minim terjadi.

Pada dasarnya Home Industri Konveksi RJK ini adalah organisasi yang bersifat kekeluargaan yang saling bahu membahu satu sama lain. Home industry Konveksi RJK ini di pimpin langsung oleh ibu Umami

¹Umami Wahyuni, *Pimpinan Konveksi RJK* (Alamat: Desa Nyalabu Laok, Kecamatan Pamekasan), Wawancara Langsung, (16 Oktober 2020).

Wahyuni selaku pemilik konveksi RJK di bawah naungan suaminya yang bernama Fathorrohman. Selaku penasehat dalam usaha tersebut.² Adapun skema struktur organisasi pada konveksi RJK ini sebagai berikut:



²Fathurrahman , *Penasehat Konveksi RJK* (Alamat: Desa Nyalabu Laok, Kecamatan Pamekasan), Wawancara Langsung, (16 Oktober 2020).

B. Paparan Data

1. Sistem pengupahan pada konveksi RJK

Upah merupakan suatu penerimaan yang di dapat oleh seorang yang melakukan sebuah pekerjaan atas jasa yang telah atau akan di lakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan.

Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan, apabila seorang karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Tetapi jika sebaliknya, bisa saja perusahaan mengalami kemerosotan dalam produksinya karena karyawan tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Sistem pengupahan pada Home industri Konveksi RJK Desa Nyalabu Laok, Kabupaten Pamekasan disesuaikan dengan jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah barang yang diproduksi oleh seorang karyawan maka semakin banyak pula upah yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian upah pada setiap karyawan dilakukan dengan sistem borongan. Upah diterima setiap bulan dimana pengambilan upah

dilakukan setiap satu bulan satu kali dan pekerja dapat menerima langsung upahnya dari pimpinan perusahaan (pemilik usaha).

Selain itu, karyawan juga memperoleh fasilitas tempat tinggal dan menerima mendapatkan jatah makan tiga kali dalam satu hari bagi karyawan yang memilih tinggal di tempat yang sudah disediakan. Di samping itu karyawan juga di berikan bantuan berupa uang jika hendak melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi dan konveksi RJK juga tidak lupa memberikan bonus terhadap karyawan Ketika karyawan melebihi target dalam melakukan tugasnya serta pemberian THR kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan dan motivasi bagi karyawan untuk menjamin kesejahteraan.

2. Mekanisme upah pada konveksi RJK

Mekanisme upah merupakan suatu prosedur penetapan upah yang ambil oleh pengusaha dalam memberikan imbalan atas jasa karyawan, biasanya para pengusaha melakukan pengupahan berdasarkan kebijakan yang disesuaikan dengan langkah-langkah dari usaha tersebut.³

Metode yang sering digunakan oleh pengusaha biasanya dengan melihat beberapa pertimbangan dalam menentukan upah karyawannya. Secara umum ada empat sistem upah yang diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan

³Zulkhairi Hadi Syam *Sistem pembagian upah dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah)*, di akses pada tanggal 20 Oktober 2020

upah premi. Adapun pembahasan dari ketiga sistem upah di atas adalah sebagai berikut:

a. Upah menurut Waktu

Dalam penetapan upah menurut waktu yakni dengan melihat upah berdasarkan waktu kerja, yaitu upah perjam, per hari, per minggu, dan perbulan.

b. Upah menurut hasil

Sistem upah menurut hasil ditentukan menurut jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan dari masing-masing karyawan. Biasanya upah dalam sistem ini dengan memberikan minimal target yang harus dicapai oleh setiap karyawannya.

c. Upah premi

premi di kenal dengan upah tambahan/bonus, yakni uoah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau lebih banyak menghasilkan produk dalam waktu yang sama. Sistem ini sebagai bentuk motivasi untuk memacu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Mekanisme pengupahan karyawan pada konveksi RJK desa nyalabu Laok, Kec. Pamekasan, Kabupaten. Pamekasan menggunakan sistem upah borongan. Dimana para karyawaan diberikan upah berdasarkan jumlah produksi yang di hasilkannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh pimpinan Konveksi RJK ini.

“dalam hal pemberian upah di konveksi RJK yakni dengan menggunakan sistem upah Borongan, karna disini terdiri dari beberapa bagian maka perhitungan upahnya pun juga berbeda tergantung tanggung jawabnya, biasanya yang memiliki tugas yang lebih berat

dan rumit maka upahnya juga di bedakan yang lebih mudah tanggung jawabnya, contohnya seperti pada bagian produksi, disitu memiliki tugas yang berbeda ada yang bagian menjahit dan ada bagian yang khusus bordir, karena dinilai tugasnya lebih berat dan lebih rumit yang menjahit maka upahnya lebih tinggi di bandingkan yang bagian bordir begitu juga pada bagian-bagian yang lain. Selain itu apabila ada pekerjaan yang mendesak biasanya ada penambahan jam kerja, yang biasanya karyawan pulang jam 04:00 justru harus pulang jam 20:00 dikarenakan ada penambahan jam kerja/lembur dan kami langsung pada hari itu juga memberikan upahnya setelah menyelesaikan pekerjaannya.”⁴

Penentuan upah dalam konveksi RJK Desa Nyalabu laok kabupaten pamekasan ini di bedakan berdasarkan bagian dan pekerjaan masing-masing. Secara garis besar karyawan dibedakan menjadi 3 bagian menurut bidang pekerjaannya.

d. Bagian produksi

Pada bagian ini karyawan terbagi menjadi 3 bagian, bagian tersebut meliputi:

1) Bagian pemotongan kain dan bahan

Pembayaran upah pada bagian ini dilakukan pada setiap akhir bulan. Pada bagian ini jumlah upahnya dihitung berdasarkan jumlah kain yang bisa di potong dalam setiap harinya, kain di potong berdasarkan pola dan bentuk yang sudah di desain sebelumnya. Semakin banyak kain yang di potong oleh karyawan maka semakin besar pula yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Berikut nominal yang diterima berkisar

⁴Ummi Wahyuni, *Pimpinan Konveksi RJK* (Alamat: Desa Nyalabu Laok, Kecamatan Pamekasan), Wawancara Langsung, (22 Oktober 2020).

antara Rp. 300 – Rp. 350 per potong kain. Atau Rp. 800 dalam 1 kodi yang di bayarkan dalam satu minggu.

Jadi, jika karyawan bisa memotong kain rata-rata 800 potong pakaian dalam satu minggu dengan upah perpotongnya Rp. 350, maka karyawan dapat memperoleh upah sebesar Rp. 280 perminggu atau Rp. 1.120.000 perbulan

2) Bagian penjahitan

Pada bagian ini, upah karyawan juga diberikan setiap akhir bulan berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan tersebut. Jumlah ini ditentukan berdasarkan jumlah *bundelan* bahan yang telah diselesaikan. Besarnya upah per-*bundel* ditentukan berdasarkan tingkat kesulitan model pakaian yang di jahit. Jumlah kisaran per-*bundelnya* sebesar Rp. 3000 – Rp. 4000. Semakin sulit jahitannya maka semakin besar upah yang diterima karyawan tersebut. Nominal upah tersebut ditentukan oleh pimpinan.

Jadi, jika karyawan mampu memproduksi sebanyak 80 bundel dalam setiap minggunya dengan upah Rp. 3.000 per-bundelnya, maka upah yang diterima sebesar Rp. 240.000 perminggu atau Rp. 960.000 perbulan.

3) Bagian bordir

Bagian bordir pada konveksi RJK memiliki tugas untuk membuat pakaian lebih menarik, dengan memberikan beberapa hiasan, logo, nama, dan lain sebagainya, pada bagian bordir ini

karyawan menerima gajinya setiap akhir bulan sama seperti bagian-bagian yang lain. Akan tetapi pada bagian bordir ini upah lebih sedikit di bandingkan dengan bagian penjahitan, hal itu di karenakan pada bagian ini memiliki tugas yang lebih mudah di samping itu pada bagian ini sudah ada mesin dalam proses pengerjaannya.

Pada bagian ini upah yang diterima karyawan sekitar 1.000.000 setiap bulannya. Dimana perhitungan upahnya tidak menggunakan satuan hasil melainkan berdasarkan jam kerja yang sudah ditargetkan. Jika karyawan mendapatkan upah sebesar Rp. 1.000.000 perbulan dengan taerget waktu delapan jam perhari, maka setiap hari karyawan pada bagian ini mendapatkan upah sebesar Rp. 40.000 atau Rp. 5.000 perjamnya.

e. Bagian operasional

Pada bagian ini merupakan bagian yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar pada konveksi RJK. Hal ini dikarenakan di lakukan oleh satu orang yang menjadi orang kepercayaan pemilik konveksi RJK. Dimana bagian operasional ini bertugas sebagai admin dari konveksi RJK. serta memberikan arahan dan mengawasi bagian produksi dan bagian kualitas, mulai dari proses pengadaan barang dan menentukan proses produksi untuk membuat produk sesuai dengan

kebutuhan konsumen hingga pada proses pengecekan kualitas produk yang akan dikemas.

Dilihat dari besarnya tanggung jawab yang diterima, bagian operasional ini mendapatkan upah sebesar Rp. 1.500.000 dalam setiap bulannya. Hal ini dikarenakan pada bagian ini memang diisi oleh orang yang sudah paham betul terhadap konveksi RJK selain itu juga merupakan karyawan paling senior diantara karyawan yang lain.

f. **Bagian kualitas dan pengemasan**

Pada bagian ini dilakukan oleh beberapa orang yang di komandoi oleh Nur Hasanah selaku bagian operasional untuk memastikan kualitas barang sesuai dengan harapan konveksi dan konsumen, pada bagian ini perhitungan upahnya berdasarkan waktu kerja dengan mekanisme pemberian upah setiap bulan dengan jumlah upah yang sudah pasti setiap bulannya, yaitu sebesar Rp. 500.000 Perbulannya. Nominal upah pada bagian ini ditentukan oleh pimpinan.

3. Kesejahteraan Karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan

a. Pemberian Tunjangan Hari Raya

Selain upah pokok yang diterima oleh karyawan, para karyawan juga memperoleh bantuan berupa pinjaman bagi yang masih melanjutkan pendidikannya dan pembayarannya dapat dilakukan

kapan saja. Selain itu para karyawan di berikan bonus Ketika melebihi target perusahaan dan juga di berikan THR pada setiap tahunnya.

Berikut pernyataan dari salah satu karyawan konveksi RJK:

“ selama tiga tahun kurang saya bekerja disini, alhamdulillah saya menerima THR setiap tahun sejak awal masuk sekitar tahun 2018, terlebih lagi bukan hanya uang yang diberikan, saya juga mendapatkan sarung, kopyah yang itu diberikan ketika mau merayakan hari raya idul fitri, selain itu kami sering menerima pinjaman ketika kami sedang membutuhkan uang untuk kebutuhan kami sehari-hari atau ketika sedang ada pembayaran UKT kami pas mau masuk semester selanjutnya”.⁵

b. Pemberian uang lembur

Dalam pemberian uang lembur terhadap karyawan, upah biasanya diberikan setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Seperti yang telah diungkapkan oleh pemilik konveksi.

“ kami selalu memberikan upah maupun uang lembur sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing karena sudah menjadi hak mereka mendapatkannya, jika karyawan mendapatkan tambahan jam kerja/lembur disini kami tidak menunda untuk memberikan upah kami langsung memberikan upahnya pada waktu yang bersamaan tentu dengan hasil yang telah mereka kerjakan”.⁶

Pernyataan lain dari karyawan;

“ biasanya ibu Ummi memberitahu kalau semisal besok akan ada lembur kerja, hanya saja akhir-akhir ini kami sering lembur dikarenakan banyaknya pesanan yang harus selesai tepat waktu, terkait upahnya kami selalu menerimanya setelah kami menyelesaikan pekerjaan, anggap ini sebagai uang tambahan untuk kebutuhan kami sehari-hari”.⁷

⁵Moh Rizal, *Karyawan Konveksi RJK* (Alamat: Desa Pale Sanggar, Kecamatan Peagntenan), Wawancara Langsung, (21 Oktober 2020).

⁶Ummi Wahyuni, *Pimpinan Konveksi RJK* (Alamat: Desa Nyalabu Laok, Kecamatan Pamekasan), Wawancara Langsung, (21 Oktober 2020).

⁷Khoirun Nisa, *Karyawan Konveksi RJK* (Alamat: Desa Bettet, Kecamatan Pamekasan), Wawancara Langsung, (21 Oktober 2020).

Berdasarkan pernyataan yang telah disampaikan oleh pemilik konveksi dan juga karyawan, dapat disimpulkan bahwa pemberian upah lembur sudah memenuhi syarat kelayakan terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Pemberian uang makan

Pada konveksi RJK ini pemberian uang makan dalam bentuk makanan dan tidak menggunakan dalam bentuk uang, seperti yang telah disampaikan oleh pemilik konveksi;

“Disini kami hanya memberikan jatah makan pada karyawan dan tidak menggunakan uang dikarenakan kemampuan konveksi masih cukup rendah, akan tetapi kami memberikan jatah makan tiga kali dalam sehari, semisal karyawan ada yang mau nambah kami juga persilahkan, karena kami disini berangkat atas dasar kekeluargaan dan kami juga sering makan bareng dengan karyawan seperti keluarga pada umumnya dan kami senang karena seolah-olah kami memiliki banyak anggota keluarga”.⁸

Dari beberapa pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan baik berupa pemberian tunjangan, uang lembur, dan pemberian uang makan sudah memenuhi beberapa kriteria sejahtera, meskipun secara pelaksanaan tidak terstruktur dengan baik akan tetapi hal ini dapat memberikan nilai lebih terhadap karyawan, karena selain pendapatan yang diperoleh karyawan bertambah, karyawan juga merasa terjaga kebutuhannya dalam lingkang sosialnya.

⁸Ummi Wahyuni, *Pimpinan Konveksi RJK* (Alamat: Desa Nyalabu Laok, Kecamatan Pamekasan), Wawancara Langsung, (21 Oktober 2020).

4. Jumlah tenaga kerja

Jumlah karyawan pada konveksi RJK selama satu tahun terakhir mengalami penurunan, hal ini di sebabkan karena ada sebagian karyawan yang sudah menikah dan pindah keluar kota bersama keluarganya. Selain itu ada beberapa karyawan yang lebih memilih mencari alternatif baru dengan membuka usaha sendiri.

Sampai saat ini jumlah karyawan yang masih bertahan sekitar 16 orang dari jumlah awal karyawan mencapai 25 orang, dari jumlah tersebut karyawan yang masih setia dan bertahan terdiri dari 1 orang bagian operasional, 6 orang bagian jahit, 3 orang bagian pemotongan, dan 6 orang pada bagian bordir.⁹

Berikut nama-nama karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan, di antaranya:

Table 4.1

| No | Nama | Bagian |
|----|----------------------|-------------|
| 1 | Nur Fadilah | Operasional |
| 2 | Khoirun Nisa' | Jahit |
| 3 | Nurul Hayati Wahyuni | Jahit |
| 4 | Laili Zainab | Jahit |
| 5 | Siti Ulfa | Jahit |
| 6 | Hotimah | Jahit |
| 7 | Fitriyah | Potong |

⁹Nur Fadilah, *Admin Konveksi RJK*(Alamat: Desa Nyalabu Laok, Kecamatan Pamekasan), Wawancara Langsung, (18 Oktober 2020).

| | | |
|----|-----------------|--------|
| 8 | Diana Agustin | Potong |
| 9 | Qurrotul Aini | Potong |
| 10 | Moh sahrul | Bordir |
| 11 | Moh Rizal fadli | Bordir |
| 12 | Sodiq | Bordir |
| 13 | Ach Mulyadi | Bordir |
| 14 | Abd Hamid | Bordir |
| 15 | Taufiq hidayat | Bordir |
| 16 | Siswanto | Bordir |

5. Jam kerja

Dalam kegiatan produksinya, Home industri Konveksi RJK ini menerapkan jam kerja mulai dari pagi jam 08:00 WIB sampai dengan jam 16:00 sebagai jam operasinal perusahaan. Akan tetapi bagi setiap karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berhalangan masuk akibat adanya kegiatan diluar berupa aktif dalam perkuliahan/sebagai mahasiswa konveksi RJK menerapkan sistem yang berbeda dengan memberikan batas minimal dan maksimal jam kerja yakni dengan target 8 jam kerja, dalam artian setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk bekerja selama 8 jam kerja dalam satu hari dan apabila tidak mencapai target yang sudah disediakan maka perusahaan

memberikan potongan sesuai dengan ketentuan yang sudah disepakati bersama.¹⁰

“Disini kami para karyawan bekerja selama 8 jam setiap hari, terkadang kalau sedang masuk kampus kami terpaksa harus masuk telat dalam bekerja, dan karena itu sudah menjadi target minimal bagi kita dalam bekerja apabila kurang dari 8 jam maka upah kami akan di potong sesuai jumlah jam yang kami tinggalkan.”¹¹

6. Kontrak kerja

Kejelasan dalam mempekerjakan seseorang dalam suatu usaha merupakan keharusan yang harus dilaksanakan agar tidak terjadi hal-hal dapat merugikan salah pihak baik antara pemilik usaha maupun karyawan yang bekerja terhadap usaha tersebut. Dalam praktiknya konveksi RJK sebelum mempekerjakan seseorang terlebih dahulu dimusyawarahkan dengan orang bersangkutan, seperti yang telah disampaikan oleh pimpinan konveksi RJK;

“ Di konveksi RJK ini sebelum mempekerjakan seseorang biasanya kami memberitahukan terlebih dahulu kepada orang tersebut, baik itu pemberitahuan terkait jam kerja yang harus dilaksanakan oleh karyawan termasuk sistem pengupahan dan waktu pembayaran upah yang diberikan. Bahkan tidak hanya itu kami juga menyampaikan secara rinci terkait pemberian fasilitas berupa sandang, pangan, dan papan serta kami juga menjelaskan tentang pekerjaan dan masa training yang harus dilakukan”.¹²

C. Temuan Penelitian

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti dari berbagai macam pengumpulan data yang peneliti lakukan, baik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, maka peneliti dapat

¹⁰Ummi Wahyuni, *Pimpinan Konveksi RJK* (Alamat: Desa Nyalabu Laok, Kecamatan Pamekasan), Wawancara Langsung, (16 Oktober 2020).

¹¹Taufiq Hidayat, *karyawan Konveksi RJK* (Alamat: Desa Samiran, Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan), Wawancara Langsung, (16 Oktober 2020).

¹²Ibid

menemukan beberapa temuan penelitian dalam Sistem Pengupahan karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan dalam Tinjauan Ekonomi Islam yang akan peneliti paparkan sebagai berikut:

1. Sistem Pengupahan karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan

Sistem pengupahan yang terjadi pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan secara umum hampir sama dengan konveksi pada umumnya, mulai dari manajemen organisasi, pembagian jenis pekerjaan dan waktu kerja, hingga pada metode perhitungan upahnya dengan menggunakan sistem upah Borongan yang dihitung berdasarkan jumlah produksi yang di hasilkan oleh karyawan. Namun sedikit terdapat perbedaan antara konveksi RJK dengan konveksi yang lain, perbedaan tersebut terletak pada waktu pemberian upah kepada karyawan yang diberikan perbulan dan tidak diberikan perminggu atau setiap hari kerja seperti yang dilakukan oleh konveksi yang lain. Sedangkan jika terjadi penambahan waktu kerja/lembur karyawan akan menerima upah lemburnya pada hari yang bersamaan.

2. Jenis pekerjaan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan

Di lihat dari segi pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada para karyawan tergolong dalam empat jenis pekerjaan yang ada pada

konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan. Adapun empat jenis pekerjaan tersebut, di antaranya:

- a. Pemotongan kain
- b. Pejahitan pakaian
- c. Bordir
- d. Pengemasan barang

3. Jenis pengupahan pada karyawan Konveksi RJK

Di lihat dari praktinya, setidaknya ada dua macam jenis pengupahan yang digunakan oleh konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan, di antaranya:

- a. Jenis pengupahan yang pertama yaitu dengan menggunakan sistem upah Borongan, artinya upah karyawan dihitung berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan dalam setiap harinya, kemudian jumlah tersebut di akumulasikan pada akhir bulan. Pengupahan jenis ini biasanya di peruntukkan untuk bagian pemotongan, penjahitan dan bagian pengemasan. Sedangkan untuk bagian bordir perhitungannya tidak menggunakan jumlah hasil produksi akan tetapi berdasarkan jam kerja yang telah di pergunakan oleh karyawan perharinya.
- b. Jenis pengupahan yang kedua yaitu ketika terjadi penambahan jam kerja/lembur yang kepada karyawan, hal ini sering terjadi di karenakan adanya target dari konsumen untuk segera diselesaikan tepat waktu, akan tetapi dalam kerja lembur disini upah karyawan

dapat di ambil pada hari dimana karyawan melakukan lembur. Pemberian upah langsung ini di sebabkan karena sebenarnya karyawan telah bebas dari tugas dan tanggung jawab dan bekerja di luar jam kerja, selain itu sebagai bentuk dorongan bagi karyawan agar lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

4. Kesejahteraan karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan dari hasil penelitian pada Konveksi RJK ada beberapa faktor yang telah terpenuhi untuk kesejahteraan karyawannya, diantaranya;

- a) Pemberian upah pokok yang selalu tepat waktu dengan jumlah tertentu
- b) Selain pendapatan pokok berupa upah karyawan juga menerima kompensasi berupa uang tambahan/bonus ketika melebihi target yang telah di tetapkan
- c) Dilihat dari sisi kesejahteraan secara umum karyawan telah terpenuhi kebutuhannya baik secara lahir maupun batin. Meskipun ada beberapa tunjangan yang seharusnya ada akan tetapi masih belum ada, seperti jaminan Kesehatan yang seharusnya ada pada setiap karyawan yang bekerja.

D. Pembahasan

1. Sistem pengupahan pada karyawan konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan

Pengupahan atau pemberian upah merupakan faktor penting dalam dunia kerja, dimana para pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan timbal balik atau manfaat dari jasa kerja yang telah mereka lakukan, sedangkan dalam penggunaan sehari-hari upah diartikan dengan bayaran yang diberikan majikan kepada para pekerja mereka dan dibayarkan berdasarkan jam, hari atau minggu dan terkadang berdasarkan bulan. Mereka terdiri dari pekerja-pekerja yang menggunakan tenaga serta melakukan berbagai jenis pekerjaan yang lebih mudah.

Dari hasil penelitian yang di dapatkan oleh peneliti dilapangan, tepatnya di Konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan, yakni terdapat dua jenis pengupahan.

Pertama, jenis pengupahan yang digunakan adalah sistem upah Borongan, dimana upah karyawan di hitung berdasarkan volume jumlah produksi yang di hasilkan atau jam kerja yang telah dilakukan oleh karyawan itu sendiri, upah ini diperuntukkan bagi karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam bidang pemotongan kain, bagian penjahitan pakaian, dan pada bagian pengemasan. Sedangkan dalam hal pemberian upah pada karyawan yakni dibayarkan perbulan dengan menghitung jumlah produksi yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam bidangnya masing-masing, contoh, seperti pada bagian

pemotongan kain, para karyawan menerima upah setiap bulannya berkisar antara Rp. 1.000.000 sampai Rp. 1.200.000 perbulan dengan harga perpotong kain sebesar Rp 300-350, jika kita hitung lebih rinci, disini karyawan pada bagian pemotongan kain ini mampu memotong kain sebanyak 130-135 perhari, atau sekitar 700-800 perminggu, maka upah yang di peroleh oleh masing-masing karyawan disini sebesar Rp. 40.000-45.000, atau Rp. 270.000 perminggu. Sehingga dari jumlah ini kita bisa melihat upah yang diperoleh oleh karyawan sebesar Rp.1.000.000 perbulan. Sedangkan perhitungan upah pada bagian penjahitan juga sama dalam proses perhitungan upahnya, yakni dengan menggunakan sistem upah Borongan. Dimana para karyawan dalam bidang penjahitan ini dihitung dengan menggunakan jumlah bundelan yang telah diselesaikan dengan upah sebesar Rp. 3.000 – 4.000 perbundel.. dalam artian jika karyawan rata-rata mendapatkan upah sebesar Rp. 900.000 perbulan, maka karyawan mendapatkan upah sebesar Rp. 225.000 perminggu, atau berkisar Rp. 37.000 perhari, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjahit sebanyak 8 bundelan perminggu, atau 13 bundel setiap harinya. Disisi lain pada bagian bordir perhitungan upahnya berdasarkan jumlah jam kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan yakni 8 jam kerja perhari, jika karyawan pada bagian ini menerima upah sebesar Rp. 1.000.000 maka rata-rata karyawan mendapatkan upah sebesar Rp. 40.000 atau Rp. 5.000 perhari, dan apabila terdapat salah satu karyawan yang tidak sampai pada target maka secara otomatis upahnya juga semakin kecil pula upah yang

diterima. Dalam hal pembayaran upah yang diberikan kepada karyawan yakni dengan waktu pembayaran pada akhir bulan dengan menghitung jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. hal ini senada dengan pernyataan Murtadho Ridwan dalam jurnalnya, bahwa dalam sehari-hari upah di artikan dengan bayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja mereka dan dibayarkan berdasarkan jam hari atau minggu, bahkan terkadang berdasarkan bulan. Mereka terdiri dari pekerja-pekerja yang menggunakan tenaga serta melakukan berbagai jenis pekerjaan yang lebih mudah.¹³ Namun Afzalur Rahman juga mengutip pernyataan Professor Benham yang ditulis dalam bukunya, bahwa upah juga bisa diartikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh seorang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.¹⁴ kedua dalam hal pemberian upah lembur karyawan dapat menerima upahnya pada saat itu juga, biasanya upah lembur ini di hitung berdasarkan jumlah jam dan tingkat kesulitan pekerjaan dan tidak di sebutkan nominalnya, semisal jika karyawan bekerja selama 5 jam dengan tingkat kesulitan yang sedang disini biasanya mendapatkan upah dari kerja lemburnya sebesar 50.000-60.000, dilihat dari jumlah tersebut menunjukkan bahwa upah yang diterima oleh karyawan berkisar antara 10.000-12.000 perjam. Secara umum sistem pengupahan yang diterapkan oleh koveksi RJK terhadap para karyawannya sudah dapat dikatakan cukup dalam memenuhi kebutuhan mereka dengan jumlah berkisar antara Rp.

¹³Mortadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Vol. 1, No. 2, Desember, 2013 hlm, 243

¹⁴fzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), hlm. 361

1.000.000 – Rp. 1.500.000 perbulan. Akan tetapi jika kita melihat upah minimum kota/kabupaten pamekasan, maka jumlah upah yang diberikan kepada karyawan masih kurang layak bagi para karyawan. Karena upah minimum kota/kabupaten Pamekasan mencapai angka Rp. 1.763.000 pada tahun 2019 dan Rp. 1.900.000 upah buruh/pekerja pada tahun 2020.

2. Pengupahan karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan di Tinjau menurut Ekonomi Islam

Mekanisme pengupahan karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu laok Kabupaten Pamekasan ini menggunakan sistem pengupahan yang bergantung pada hasil produksi dan volume pekerjaannya. Dimana pembayaran upah yang diberikan kepada karyawan ditangguhkan pada akhir bulan dan karyawan dapat menerima upah secara langsung apabila ada tambahan waktu kerja/lembur ketika sedang banyak pemesanan atau adanya terget waktu penyelesaian dari konsumen/pemesan.

Dari hasil penelitian yang di dapatkan oleh peneliti, untuk menetapkan upah sesuai dengan kaidah pengupahan dalam perspektif Ekonomi Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik di antaranya sebagai berikut:

a. Keadilan

Adil adalah proporsional, maka keadilan disana belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. Karena adil secara proporsional yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan. Upah ditetapkan dengan cara yang

paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Penentuan upah karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan berdasarkan hasil produksi dan volume pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mekanisme penetapan upah karyawan pada konveksi RJK yakni, dengan menghitung seluruh hasil produksi dan jumlah waktu kerja karyawan perhari kemudian dari jumlah rata-rata yang karyawan hasilkan perhari akan di akumulasikan pada akhir bulan sehingga dari total keseluruhan tersebut akan menghasilkan jumlah/nominal upah yang akan diterima oleh karyawan.

Jadi, prinsip keadilan penetapan upah karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan sudah diterapkan dengan baik yaitu, digambarkan dengan pemberian upah nelayan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

b. Kelayakan

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Kelayakan berhubungan dengan besaran upah yang diterima layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan. Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya.

Upah karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan secara praktik masih belum memenuhi standart kelayakan. Sebab upah yang di terima oleh karyawan hanya berkisar antara Rp. 1.000.000-Rp. 1.500.000 yang dihitung berdasarkan jumlah rata-rata produksi yang di hasilkan oleh karyawan, sedangkan upah minimum kota/kabupaten sudah mencapai Rp.

1.900.000 perbulan. Akan tetapi jika dilihat dari pemberian tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan, maka hal ini sudah dapat memenuhi standart kelayakan.

Jadi, upah karyawan pada konveksi RJK Desa Nyalabu Laok Kabupaten Pamekasan sudah memenuhi standar kelayakan karena mampu memenuhi sandang, pangan, dan papan dalam kehidupan sehari-hari karyawan.