

**PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT. ROYAL KORINDAH
PURBALINGGA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**OLEH
ENDAH HERWATI
102323082**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2016**

PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ROYAL KORINDAH PURBALINGGA

Oleh
Endah Herwati
NIM. 102323082

ABSTRAK

Suatu perusahaan tidak akan terlepas dari individu yang turut terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Salah satu individu tersebut adalah karyawan yang terlibat secara langsung dan merupakan unsur penting dalam operasional perusahaan khususnya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memperhatikan upah karyawan. Kebijakan upah merupakan hal penting dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem upah yang diterapkan di PT. ROYAL KORINDAH Purbalingga.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian, dimana penyusun akan mengumpulkan data dengan melakukan studi mendalam (*in dept study*). Pendekatan skripsi ini menggunakan deskriptif-kualitatif, sedangkan dalam pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data, observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada sistem upah borongan ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah yang dibayarkan berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Pada sistem upah harian tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah tidak dihitung berdasarkan jumlah output yang dihasilkan tetapi sesuai dengan UMK.
3. Pada sistem upah bulanan juga tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena sistem upah ini hanya diberlakukan pada staff dan karyawan administrasi jadi tidak melakukan proses produksi.

Kata Kunci: Upah dan Produktivitas Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR MOTTO.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Manfaat dan Tujuan Penelitian	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Sistematika Penulisan.....	18
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan melalui Sistem Pengupahan	21
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	21

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	22
3. Pengukuran Produktivitas.....	24
B. Sistem Pengupahan	27
1. Pengertian Upah	27
2. Macam-macam Upah.....	29
3. Fungsi Upah.....	31
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah:	32
5. Kebijakan Upah	34
C. Sistem Pengupahan dalam Islam.....	35
1. Perburuhan dalam Hukum Ekonomi Islam	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	43
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	43
D. Sumber Data	44
E. Metode Pengumpulan Data	45
F. Metode Analisi Data.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	52
1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. ROYAL KORINDAH	52
2. Profil Perusahaan.....	53
3. Penghargaan.....	56

4. Manajemen Perusahaan	57
B. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan melalui sistem Pengupahan di PT. ROYAL KORINDAH Purbalingga	59
1. Sistem Upah Harian.....	60
2. Sistem Upah Borongan	64
3. Sistem Upah Bulanan	66
4. Analisis Data.....	84
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjelang era perdagangan bebas menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak menentu, dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat bagi stabilitas suatu Negara. Hal tersebut merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari tenaga kerja secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Apalagi Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar dan jumlah tenaga kerja yang sangat banyak, hal ini menjadi masalah yang perlu di hadapi.

Berdasarkan data dari BPS RI, pada tahun 2013 Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk 220 juta orang.¹ Dengan jumlah penduduk yang tinggi, tetapi daya dukung ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan yang rendah dan produktivitas yang masih rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini.

Sektor ekonomi memiliki kemampuan dan produktivitas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan.²

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan. Dengan demikian,

¹www.bps.go.id, diakses pada 18 Juli 2016, 3.22

²Mubyarto. "Prospek Otonomi Daerah dan Perekonomian Indonesia Pasca Krisis Ekonomi", Yogyakarta: BPF, 2001

di butuhkan tenaga kerja profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun peralatan modern sudah tersedia.

Untuk memotivasi pekerja agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan upah pekerja. Pemberian upah harus di dasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja akan timbul masalah-masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain dll. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Masalah produktivitas ini hampir di alami oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan upah yang tinggi serta disiplin kerja harus di tingkatkan. Karena apabila produktivitas perusahaan meningkat maka akan memberikan keuntungan yang tinggi bagi organisasi.

Dalam kaitannya dengan pengupahan, sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) UUK, dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena mengerjakan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,

struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan.³

Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang di-sewa-nya secara ekonomis atau seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja. Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapat imbalan, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya, tetapi upah yang tinggi bukan berarti ongkos tenaga kerja yang tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi justru ongkos pekerja per unit produksi cenderung semakin rendah.⁴

Di dalam pemberian upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.⁵

³Much Nurachmad, *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun*, (Jakarta, Transmedia Pustaka, 2009).

⁴Marwan Asri dan John Suprihanto, *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*, (Yogyakarta, BPFE, 1986). hlm.262

⁵Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2012). hlm.140.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan peningkatan produktivitas perusahaan ini diperlukan beberapa factor yang mempengaruhinya. Karena keterbatasan waktu, peneliti hanya akan membahas tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem pengupahan yang diberlakukan di PT. Royal Korindah Purbalingga.

Untuk mendukung kelancaran proses produksi dalam perusahaan diperlukan karyawan yang bekerja dengan baik sesuai dengan kondisi pekerjaannya, karena kecakapan dan kemampuan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Mengingat ruang lingkup perusahaan sangat luas, dan permasalahan dalam perusahaan tidak sedikit, sangat penting untuk dibahas mengenai hubungan sikap karyawan dengan upah dan jaminan sosial, sikap kerja yang merupakan bagian penting dalam manajemen personalia. Meskipun demikian seluruh karyawan harus menyadari bahwa perusahaan akan berjalan dengan lancar dengan mentaati peraturan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi, begitu pula dengan atasan berkewajiban memberi bimbingan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pembahasan diatas layak penyusun kaji dan diangkat melalui penelitian dengan topik Pengupahan yang dituangkan dalam skripsi dengan judul “ **Peningkatan Produktivitas**

Kerja Karyawan Melalui Sistem Pengupahan di PT. ROYAL KORINDAH PURBALINGGA”.

B. Definisi Operasional

Agar tidak menjadi kesalah pahaman dalam memahami maksud judul skripsi ini, maka penegasan istilah sangat diperlukan.

1. Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.⁶

2. Upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan ,menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.⁷

3. PT. Royal Korindah Purbalingga

Industri bulu mata palsu dan kuas kosmetik yang berdiri sejak 1976 dengan status PMA berlokasi di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Jumlah karyawan saat ini mencapai 5000 orang dan mitra kerja tersebar di

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009) Hlm. 99.

⁷ Much Nurachmad, *Cara Menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, & dana pensiun untuk pegawai dan perusahaan*, (Jakarta, Transmedia Pustaka, 2009),

50 desa/kecamatan. Hasil produksi telah dipasarkan ke berbagai negara di benua Amerika, Eropa, Australia, Timur Tengah, dan Asia dengan kapasitas produksi 1.600.000 pasang per bulan dan lebih dari 6000 desain bulu mata telah di produksi dan dipasarkan.⁸

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah sistem pengupahan di PT. ROYAL KORINDAH berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan?.”

D. Manfaat dan Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam setiap kegiatan penelitian idealnya memiliki tujuan tertentu. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sistem pengupahan di PT. ROYAL KORINDAH berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti dengan melakukan penelitian ini maka penulis memperoleh pengalaman bagaimana menganalisa permasalahan dalam

⁸Wawancara dengan Bpk Wawan Staf Personalia pada tanggal 22 April 2015.

peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem pengupahan di PT. ROYAL KORINDAH.

- b. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan bahan kajian puustaka terkait dengan masalah pengupahan dan produktivitas kerja, serta dapat menjadi refrensi tambahan literature bagi peneliti selanjutnya.
- c. Secara praktis
 - 1) Bagi PT. Royal Korindah, dapat dijadikan sebagai catatan ataupun masukan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sebagai perusahaan yang profesional, serta memperbaiki apabila ada kelemahan dan kekurangan.
 - 2) Bagi pekerja, diharapkan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

IAIN PURWOKERTO

E. Kajian Pustaka dan Kajian Teori

1. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka digunakan untuk mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti ataupun bersumber dari peneliti pendahulu, dalam hal ini, kajian pustaka berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem pengupahan di PT. ROYAL KORINDAH

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maratin Naftah Al-amin (2015) dengan judul “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di Kabupaten Sragen”. Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui upah. Semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya. Selain faktor upah disiplin kerja juga memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian terhadap tujuan perusahaan. Selain upah dan disiplin kerja Insentif juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian *ex post facto* dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil penelitian bahwa:⁹

- a. Variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen.
- b. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 point disiplin

⁹ Maratin Naftah Al-amin “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di Kabupaten Sragen”,(Yogyakarta; Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta 2015)eprints.uny.ac.id/14843/1/SKRIPSI%2010404244041.pdf diakses pada 22 Juli 2016 pukul 19.00 WIB

kerja menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 7.73%.

- c. Variabel insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penambahan insentif sebesar Rp. 10.000,- menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 14,3 %.
- d. Secara simultan upah, disiplin kerja, dan Insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hal ini ditunjukkan dengan pseudo R square sebesar 0,2800 atau 28% dengan taraf signifikan sebesar 0,0002.

Selain itu, Eben Tua Pandapotan dalam Jurnal Ilmiahnya yang berjudul ” Pengaruh variable pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT GANDUM MALANG)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable pendidikan, upah, masa kerja, dan usia terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Gandum Malang serta mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Gandum Malang.

Jenis penelitian yang digunakan *explanatory* dengan pendekatan survey ksrena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gandum Malang khususnya karyawa borongan sebanyak 1.663 orang dan diambil

94 orang sebagai sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan uji signifikan F dan t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja, dan usia karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2) Besarnya proporsi atau sumbangan variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47,8% sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian 3) Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. 4) Variabel upah dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. 5) Variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. 6) Variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas karyawan.¹⁰

Habib Masruri dalam skripsinya yang berjudul “ Pengaruh Sistem Pemberian Upah secara Islami terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Study BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang). Upah merupakan salah satu elemen yang krusial. Artinya elemen ini tidak jarang menjadi pemicu konflik intern perusahaan. Bahkan hampir semua konflik yang muncul dalam perusahaan adalah wujud dari ketidakpuasan karyawan dalam hal upah. Penelitian ini menggunakan

¹⁰ Eben Tua Pandapotan, “Pengaruh variable pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT GANDUM MALANG)”, (Malang, Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang 2013), <http://download.portalgaruda.org/article.php?> diakses pada 20 Juni 2016 pukul 20.00 WIB

jenis penelitian kuantitatif di mana terdapat dua variabel yaitu sistem upah Islami sebagai variabel bebas (independent) dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat (dependent), dengan menggunakan sumber data diantaranya data primer, sekunder, populasi dan sampel. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil:

- a. Sistem upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang. Hal ini terbukti dari hasil uji t hitung sebesar 4,013 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dari itu H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh pemberian upah secara islami dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- b. Dalam penelitian ini variable sistem upah islami memberikan sumbangan efektif 23,3% terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 72,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ini menunjukkan sistem upah islami memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari sisi tema ada kemiripan dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Akan tetapi, terdapat perbedaan yang akan membedakan dengan penelitian terdahulu yang diharapkan dapat melengkapi penelitian sebelumnya dengan judul “Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan melalui Sistem Pengupahan

di PT. ROYAL KORINDAH Purbalingga”. Di PT sendiri ada beberapa sistem pengupahan yang berlaku. Pada sistem pengupahan yang berlaku, apabila upah yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakan maka produktivitas akan meningkat. Sehingga pada penelitian ini penulis memfokuskan pada Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan melalui Sistem Pengupahan di PT. ROYAL KORINDAH Purbalingga. Melihat bagaimana sistem pengupahan di PT. ROYAL KORINDAH Purbalingga. Selanjutnya akan memfokuskan perhatian pada peningkatan produktivitas karyawan, dalam penelitian ini dapat dilihat melalui beberapa hal yaitu: Sistem Pengupahan, Hak Cuti bagi Pekerja, Bonus, Upah Lembur. Untuk lebih jelasnya penulis sajikan dalam table berikut:

No	Judul	Pengarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di Kabupaten Sragen	Maratin Naftah Al-amin (2015)	Meneliti tentang upah dan produktivitas.	Peningkatan produktivitas melalui sistem pengupahan yang diterapkan di PT. ROYAL KORINDAH Purbalingga. Sedangkan dalam skripsi Maratin Naftah Al-amin pengaruh upah disiplin dan Insentif terhadap produktivitas kerja.
2.	Pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja	Eben Tua Pandapota n (2013)	Meneliti tentang upah dan produktivitas	Peningkatan produktivitas melalui sistem pengupahan

	karyawan (Studi kasus pada PT GANDUM MALANG			yang diterapkan di PT. ROYAL KORINDAH Purbalingga. Sedangkan dalam skripsi Eben Tua Pandapotan pengaruh variable upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja.
3.	Pengaruh Pemberian Upah Islami terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Study pada BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang)	Habib Masruri	Meneliti tentang pemberian upah	Peningkatan produktivitas melalui system pengupahan yang berlaku di PT. ROYAL KORINDAH. Sedangkan dalam skripsi Habib Masruri tentang pengaruh pemberian upah secara Islami terhadap produktivitas kerja Karyawan.

2. Kajian Teori

Penelitian ini didasarkan pada teori Karl Marx yang merupakan kritik atas kapitalisme. Pada sistem kapitalis karakteristik yang menonjol adalah eksploitasi manusia atas manusia lainnya. Hal ini karena seorang

kapitalis menjual barang dagangannya dengan nilai yang sama (bukan lebih) dengan tenaga kerja penuh yang dibutuhkan dalam memproduksi barang itu. Kelebihan itu merupakan surplus yang hanya dinikmati oleh pemilik modal saja, sementara buruh menerima upah hanya cukup untuk mempertahankan hidupnya saja. Perlakuan seperti ini dianggap sebagai persiapan pada pekerja oleh pemilik modal.¹¹

Format perburuhan dengan kebebasan mutlak ala kapitalisme hanya akan menghasilkan kesewenang-wenangan kaum pemodal atas kaum pekerja. Dengan demikian nasib pekerja tidaklah akan bertambah baik dalam kondisi dan lingkup kapitalistik tersebut. Para pengusaha dengan segala kesewenangannya akan menekan para buruh yang memang sangat membutuhkan pekerjaan.¹²

Sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim. Ekstrim yang pertama didasarkan pada ajaran Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas. Ekstrim yang kedua didasarkan pada teori pertambahan produk marjinal berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan pada ekstrim yang pertama umumnya dilaksanakan di negara-negara penganut paham komunis, sedangkan sistem pengupahan ekstrim kedua umumnya dipergunakan di Negara-negara yang digolongkan sebagai kapitalis.

¹¹ Eggi Sudjana, *Islam Fungsional* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 341

¹² *Ibid.*, hlm. 297

Sistem pengupahan di berbagai negara termasuk di Indonesia, pada umumnya berada diantara dua ekstrik tersebut. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD 1945, Pasal 27, ayat (2) dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan tersebut didasarkan atas nilai nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Ajaran Karl Marx pada dasarnya berpusat pada tiga hal, yaitu :

1. Teori Nilai

Marx berpendapat bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai sesuatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi pandangan yang demikian adalah:

- a. Harga barang berbeda menurut jumlah jasa buruh yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut;
- b. Jumlah jasa kerja yang dikorbankan untuk memproduksi sesuatu jenis barang adalah kira-kira sama. Oleh sebab itu, harganya pun di beberapa tempat menjadi kira-kira sama
- c. Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh buruh, jadi dengan demikian hanya buruh / pekerja yang berhak memperoleh seluruh pendapatan nasional tersebut.

Pandangan ini tidak cocok dengan kenyataan. Pertama, walaupun manusia merupakan faktor yang paling utama dalam proses produksi, namun peranan faktor modal seperti mesin-mesin ternyata sangat besar.

Kedua, peranan selera dan pola konsumsi masyarakat ternyata sangat berpengaruh dalam penentuan harga.

2. Pertentangan Kelas

Marx berpendapat bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barangbarang modal untuk mengurangi penggunaan buruh. Dengan demikian akan timbul pengangguran besar-besaran. Dengan adanya pengangguran yang sangat besar ini, maka pengusaha dapat menekan upah. Konsekuensi dari pada sistem yang demikian ini, maka tiada jalan lain bagi buruh kecuali untuk bersatu merebut kapital dari pengusaha menjadi milik bersama.

Pandangan ini dapat dibantah dengan berbagai kenyataan yang disaksikan, misalnya :

- a. Sejak awal 20, telah berkembang aliran pendekatan manusiawi (*human approach*) dalam manajemen perusahaan. Pendekatan ini menekankan untuk dilakukan perbaikan, pemberian insentif, lingkungan kerja, dan lain-lain dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan;
- b. Adanya campur tangan pemerintah dalam penentuan sistem upah dan secara langsung mengatasi pengangguran melalui proyek-proyek pemerintah
- c. Hadirnya serikat pekerja dan ikut berperan mendampingi pengusaha dalam menentukan sistem upah.

3. Terbentuknya masyarakat komunis

Masyarakat komunis terbentuk sebagai konsekuensi dari dua ajaran Marx di atas, yaitu teori nilai dan pertentangan kelas. Dalam masyarakat ini seseorang tidak menjualkan tenaganya kepada yang lain, akan tetapi masyarakat itu melalui partai buruh akan mengatur apa dan berapa jumlah produksi. Dalam masyarakat impian Marx tersebut, “tiap orang harus bekerja menurut kemampuannya, dan tiap orang memperoleh menurut kebutuhannya” (*from each according to his ability, to each according to his needs*). (Karl Marx, dalam Simanjuntak, 1985).

Implikasi pandangan Marx tersebut dalam sistem pengupahan dan pelaksanaannya adalah :

- a. Bahwa kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang macamnya dan jumlahnya kira-kira sama. Nilai setiap barang yang sama (walaupun terdapat di tempat yang berbeda) adalah juga sama. Oleh sebab itu, upah tiap-tiap orang juga kira-kira sama. Dalam hal ini sistem upah hanya sekedar menjalankan fungsi sosial, yaitu memenuhi kebutuhan konsumtif dari buruh.
- b. Sistem pengupahan disini tidak mempunyai fungsi pemberian insentif yang sangat perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.
- c. Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau bekerja menurut kemampuannya. Ini

memerlukan sentralisasi kekuasaan dan sistem paksaan, yang dipandang bertentangan dengan azas-azas kemanusiaan.

Much Nurachmad dalam bukunya “Cara Menghitung Upah Pokok, Uang lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan” mengatakan, Adam Smith, peletak dasar ekonomi modern, menyatakan bahwa perbedaan upah dari tiap-tiap pekerjaan tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat kesulitan dalam mempelajari pekerjaan, kinerja tenaga kerja, tanggung jawab dari pekerjaan, dan tingkat resiko dari pekerjaan (Belcher and Atchisin, 1987). Sementara itu, dalam UUK, dijelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golomgan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.¹³

F. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan dalam penulisan skripsi ini, penyusun membagi skripsi ini menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Untuk memudahkan pembaca memahami skripsi ini maka penulis menyajikan sistematika pembahasan skripsi sebagai berikut:

a. Bagian awal

Pada bagian ini memuat pengantar yang didalamnya terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota pembimbing, halaman motto, halaman persembahan,

¹³ Much Murachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*” (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009) hlm. 35

abstrak, pedoman transiletrasi, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar singkatan dan daftar lampiran.

b. Bagian isi

Pada bagian ini skripsi terdiri dari lima bab, dimana gambaran dalam bab ini dapat penulis paparkan sebagai berikut:

Bab I diawali dengan pendahuluan, yang menjadi latar belakang penulisan skripsi ini. Dalam bab ini penulis memaparkan latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, serta sistematika penulisan.

Bab II menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, tujuannya sebagai landasan untuk pembahasan serta pemecahan masalah.

Bab III memuat Metode Penelitian meliputi, Lokasi penelitian, jenis Penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV ini merupakan inti persoalan yang diangkat dalam skripsi ini. Berisi hasil penelitian peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui system pengupahan di PT. ROYAL KORINDAH Purbalingga.

Bab V merupakan akhir atau penutup dari skripsi ini, yang merupakan jawaban terhadap pertanyaan yang termuat dalam rumusan masalah. Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan (intisari) dari pembahasan penelitian dan disertai dengan beberapa saran yang berkaitan dengan

permasalahan yang akan dibahas untuk memperoleh solusi dari permasalahan tersebut.

c. Bagian akhir

Pada bagian ini memuat daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi ini beserta lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem pengupahan yang berlaku di PT. ROYAL KORINDAH Purbalingga. Karena, jumlah upah yang diterima karyawan dihitung berdasarkan *output* yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Selain itu, rata-rata karyawan borongan membawa pekerjaannya dan dikerjakan di rumah untuk tambahan upah. Jadi peningkatan produktivitas kerja karyawan hanya berpengaruh pada karyawan dengan upah borongan. Pada karyawan bulanan tidak berpengaruh karena karyawan harian dan bulanan banyaknya upah berdasarkan UMK.

Dalam sistem Ekonomi Islam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat diterapkan dengan konsep *syirkah inan – ijarah*. Bila mengacu pada akad *ijarah*, yang mensyaratkan adanya penentuan besarnya upah di awal akad. Maka penentuan besarnya upah untuk karyawan harian dan bulanan adalah sesuai dengan UMK Purbalingga yang berlaku saat perjanjian terjadi. Lain dengan karyawan borongan, besarnya upah tidak dapat ditentukan karena besarnya upah ditentukan oleh hasil kerja yang diperoleh karyawan itu sendiri.

Akad *syirkah inan* yang diaplikasikan dalam konsep *gainsharing approach* hanya dilakukan pada *Production Sharing Plans*, yaitu dengan

pemberian bonus bagi karyawan yang memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan (PT. ROYAL KORINDAH).

Bila disesuaikan dengan UU No. 13 tahun 2003 dan pemenuhan hak pekerja dalam Islam, maka pemenuhan hak pekerja oleh PT. ROYAL KORINDAH telah sesuai, yaitu pembayaran upah karyawan sesuai dengan pekerjaannya, dan pembayaran upah karyawan dilaksanakan setiap tanggal 5 dan 20 setiap bulannya.

B. Saran

Dalam mencapai tujuan yang lebih optimal dan kemajuan ke arah yang lebih baik sesuai dengan keinginan berbagai pihak, maka penulis menyumbangkan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan proses pengembangan lebih lanjut. Saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Bagi PT. ROYAL KORINDAH diharapkan lebih memperhatikan karyawan, memperhatikan hak-hak karyawan, agar karyawan lebih betah dan memiliki produktivitas yang tinggi
2. Bagi pekerja, untuk lebih mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki nilai tawar yang tinggi dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F Stoner Charles Wankel, James. 2003. *Perencanaan dan Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2013. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Marwan & Suprihatno, John. 1986. *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*. Yogyakarta: BPFE.
- Azwar, Saefudin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buchori Alma & Doni Juni Priansa. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- Dahlan, Ahmad. 2010. *Pengantar Ekonomi Islam* (cet. 1). Purwokerto: STAIN PRESS.
- Eben Tua Pandapotan. 2013. “Pengaruh variable pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT GANDUM MALANG)”. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Edison, Emron. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- J. Riyanto. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta: SIUP.
- Jalil, Abdul. 2008. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: ikiS.
- Maratin Naftah Al-amin. 2015. “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di Kabupaten Sragen” Skripsi. Yogyakarta: Universitas negeri Yogyakarta.
- Mubyanto. 2001. *Prospek Otonomi Daerah dan Perekonomian Indonesia Pasca Krisis Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurachmad, Much. 2009. *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Paul A. Samuelson & William D Nordhaus. 2003. *Ilmu Mikro Ekonomi (ed 17)*. Jakarta: PT. Media Global Edukasi.

- Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan Suad. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ridwan. 2007. *Fiqh Perburuhan*. Purwokerto: STAIN PRESS.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Sumber Data Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- S.P Hasibuan, Melayu. 1996. *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara Putra.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soeharno. 2007. *Teori Mikro Ekonomi*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Soejono & Abdurahman. 1997. *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Subana, H.M. 2005. *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sudjana, Eggi. 2008. *Islam Fungsional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- www.bps.go.id, diakses pada 18 Juli 2016, 3.22

Referensi-referensi Lainnya:

- Buku saku (kewajiban dan hak karyawan PT. ROYAL KORINDAH).
- Maratin Naftah Al-amin “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di Kabupaten Sragen”, (Yogyakarta; Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
2015) eprints.uny.ac.id/14843/1/SKRIPSI%2010404244041.pdf
diakses pada 22 Juli 2016 pukul 19.00 WIB
- Eben Tua Pandapotan, “Pengaruh variable pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT GANDUM MALANG)”, (Malang, Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang 2013),

<http://download.portalgaruda.org/article.php?> diakses pada 20 Juni 2016 pukul 20.00 WIB

Struktur Organisasi perusahaan

Wawancara dengan Bapak Wawan Staff Personalia di PT. ROYAL. KORINDAH Purbalingga

Wawancara dengan Hari Muriana karyawan upah harian bagian oven rosella

Wawancara dengan Ibu Sri karyawan upah harian di PT. Royal Korindah

Wawancara dengan Ibu Kaswiyah karyawan coordinator bagian gulung.

