

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah PT Putra Perkasa Muria

Perusahaan PT Putra Perkasa Muria didirikan pada tahun 2012, yang sekarang dikelola oleh bapak faizal Aminuddin Aziz. Sebelumnya PT Putra Perkasa Muria dikelola oleh ibu Noor Fitriyaningsih pada tahun 2012, kemudian pada tahun 2016 perusahaan tersebut di ketuai oleh bapak faizal Aminuddin Aziz. Perusahaan PT Putra Perkasa Muria merupakan perusahaan yang bekerja sama dengan PT PLN Tbk yang bergerak pada elektrikal kontraktor. Awal didirikannya perusahaan PT Putra Perkasa Muria ialah dimulai saat ayah dari bapak faizal aminuddin aziz pendiri dari perusahaan PT Harta Jaya lebih dulu bekerjasama dengan PT PLN Tbk berniat untuk memperluas jaringan kerjasamanya dengan membuat perusahaan yang nantinya akan dikelola oleh anaknya. mengingat keterbatasan *project* yang diberikan oleh PT PLN Tbk yang hanya memberikan 1 *project* kepada 1 perusahaan, hal tersebut dimanfaatkan dengan baik oleh bapak Suhartono (ayah dari bapak Faizal Aminuddin Aziz) untuk membuat perusahaan yang nantinya akan diikutkan lelang *project* PT PLN Tbk Dengan bantuan modal dari perusahaan PT Harta jaya.

PT Putra Perkasa Muria didirikan satu tahun sebelum lelang *project* dari PT PLN Tbk, hal ini dilakukan untuk mempersiapkan segala keperluan dalam pemenuhan syarat dan ketentuan untuk dapat memenangkan lelang *project* tersebut.¹

Pada awal berdirinya perusahaan PT Putra Perkasa Muria jumlah pekerja yang dipekerjakan masih terbatas, tak hanya itu terkadang juga terdapat pekerja yang *resign* begitu saja yang dikarenakan jumlah upah yang diberikan masih minim. Dan ini sangat

¹ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

menghambat proses produktivitas mengingat jenis pekerjaan yang dilakukan dilapangan ialah berkelompok seperti terdapat operator *crane*, tenaga teknik, dan pelaksana yang semuanya saling berkaitan.

Seiring dengan kemajuan perusahaan, upah yang diberikan mengalami kenaikan, dari yang awalnya hanya UMR (Upah Minimum Regional) sekarang menjadi lebih, serta ditambahkan dengan tunjangan lainnya.

Dalam proses produktivitas TKL (tenaga kerja langsung) di bagi dan dikelompokkan sesuai daerah yang akan dikerjakan, baik yang dalam wilayah kudus maupun yang diluar kota kudus. Jam kerjanya pun berbeda-beda ada yang dimulai jam 07.00 sampai 16.00 ada juga yang dimulai jam 08.00 sampai 16.00, tetapi jika pekerjaannya belum selesai maka pekerja dianjurkan untuk lembur.²

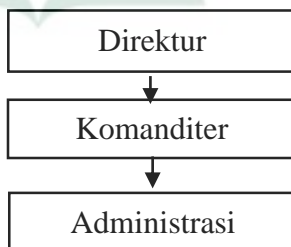
Pada setiap proyek yang dikerjakan dilapangan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan mempunyai risiko yang tinggi perusahaanpun membuat tim seperti terdiri dari penanggung jawab lapangan yakni bapak M. Bachruddin dan Afan ferdiansah, pengawas K3 yakni bapak Karis hermawan dan Harun al rasyad. Dibawah ini pada tabel 4.1 akan menerangkan tentang jumlah karyawan berdasarkan jenjang kepangkatan.

2. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pt putra perkasa muria dapat digambarkan sebagai berikut:

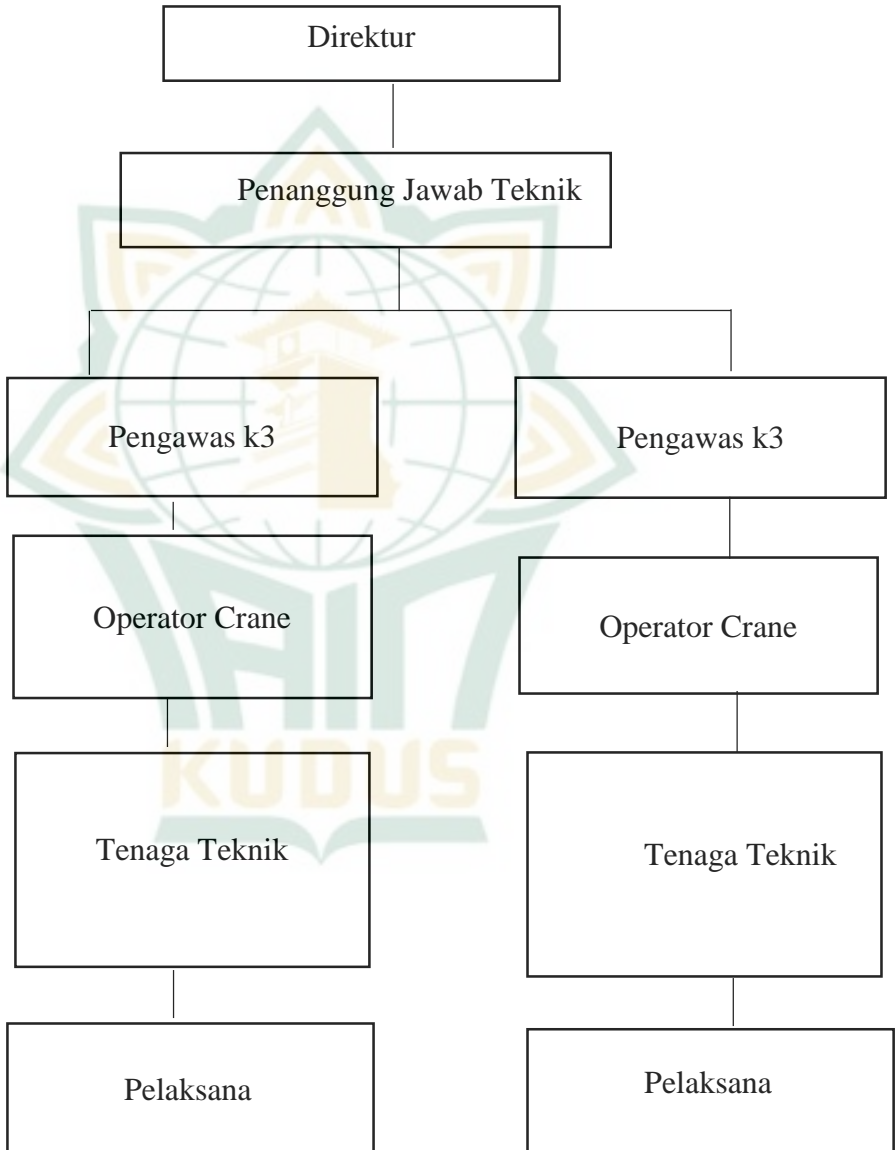
Gambar 4.1

Gambar Struktur Organisasi Perusahaan PT Putra Perkasa Muria



² Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

Struktur Organisasi Operasional Lapangan PT Putra Perkasa Muria



Sumber: PT Putra Perkasa Muria³

Keterangan:

| | |
|-------------------------|----------------------------------|
| Direktur/ Pemilik | : Faizal Aminuddin |
| Komanditer | : Nor Fitrianingasih |
| Administrasi | : Hanim Halumi |
| Penanggung Jawab Teknik | : M. Bachruddin, Afan Ferdiansah |

| | |
|-------------|-----------------------------------|
| Pengawas K3 | : Karis Hermawan, Harun Al Rasyad |
|-------------|-----------------------------------|

| | |
|-----------------|--|
| Oper ator Crane | : Moh Defri, M Rino, Rosmadin, Suharno |
|-----------------|--|

| | |
|---------------|---|
| Tenaga Teknik | : Lukis Setyadi, Hanim Halumi, Noor Khamid, Noor Khamid, Rumadi, Moh Haris, Nor Iswanto, Purnomo, Suwondo |
|---------------|---|

| | |
|-----------|---|
| Pelaksana | : Ulil, Noor L, Fredy, Panji, Abdul W, Imam, Sutardi, Hamzah, Junaidi, Noor K, Suyoto, A. Ghofur, Edy S, Rumadi |
|-----------|---|

Pemilik/ Direktur

Bertugas:

- 1) Menentukan arah dan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan cara kerja
- 2) Melakukan kerja sama dengan pihak luar (*ekstern*) untuk kepentingan perusahaan
- 3) Merencanakan, mengkoordinasi, mengarahkan dan mengevaluasi serta mengendalikan jalannya perusahaan agar tetap sesuai dengan kebijakan dan anggaran dasar perusahaan.
- 4) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjasama serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang adadalam perusahaan.

a. Komanditer

³Dokumentasi Struktur Organisasi Perusahaan, 18 september, 2019.

Bertugas:

Memberikan sebagian modal saja tanpa turut menjalankan perusahaan itu.

b. Administrasi

Bertugas:

- 1) Mengatur semua urusan administrasi serta bertanggung jawab atas kelancaran dari kegiatan administrasi
- 2) Memberikan saran/saran kepada direktur sehubungan dengan administrasi perusahaan

c. Penanggung Jawab Lapangan

Bertugas:

- 1) Melakukan pengawasan, meneliti dan memberi pengarahan untuk pelaksanaan kerja.
- 2) Memberi bimbingan dan sara kepada bawahannya supaya pelaksanaan pekerjaan berjalan lancar
- 3) Meneliti permintaan biaya
- 4) Melakukan koordinasi hasil pekerjaan secara rutin
- 5) Mengetahui target pekerjaan yang dikerjakan
- 6) Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan orang dibawahnya dan pekerjaan itu sendiri⁴

d. Pengawas K3

Bertugas:

- 1) Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundang – undangan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan bidang yang ditentukan dalam keputusan penunjukannya.
- 2) Memasuki tempat kerja sesuai dengan keputusant penunjukkan
- 3) Memonitor, memeriksa, menguji, menganalisa, mengevaluasi, dan memberikan persyaratan serta pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi: keadaan dan fasilitas tenaga kerja, keadaan mesin – mesin, pesawat, alat – alat kerja, instalasi serta peralatan lainnya, penangan

⁴ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

bahan- bahan berbahaya, proses produksi, sikap kerja dan lingkungan.

e. Operator *Crane*

Bertugas:

- 1) Operator *crane* bertanggung penuh terhadap *crane* yang dioperasikan
- 2) Melaporkan kepada atasan jika terjadi kerusakan atau gangguan – gangguan lain pada *crane* dan alat – alat perlengkapannya
- 3) Mematuhi SOP perusahaan.
- 4) Melakukan pemeriksaan dan pengamatan terhadap kemampuan kerja *crane* serta merawat kondisinya termasuk juga alat-alat piranti keselamatannya dan alat perlengkapan lainnya yang berkaitan dengan bekerjanya *crane* tersebut (mis. Boom naik/ bom turun, swing, block naik/turun, dll.)⁵

f. Tenaga Teknik

Bertugas:

- 1) Membuat rencana jadwal pemeliharaan, rencana biaya, dan jumlah material yang dibutuhkan untuk pemeliharaan listrik dan kelengkapannya
- 2) Melaksanakan pemeliharaan dibidangnya
- 3) Mengatasi gangguan pada peralatan listrik dan kelengkapannya
- 4) Memonitoring parameter yang ada untuk mencegah gangguan yang timbul dan menjaga kerusakan yang lebih fatal
- 5) Meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam bidangnya
- 6) Membuat laporan pekerjaannya kepada *supervisor* pemeliharanya

g. Pelaksana

Bertugas:

- 1) Mempelajari dokumen teknis kontrak pelaksana proyek sesuai bidangnya

⁵ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

- 2) Mempelajari gambar kerja
- 3) Memberi masukan untuk membuat rencana pelaksanaan pekerja
- 4) Melakukan persiapan pelaksanaan pekerjaan
- 5) Mengatur pelaksanaan pekerjaan
- 6) Mengawasi memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan sub kontraktor⁶

3. Visi Dan Misi

Adapun visi misi dan tujuan pt putra perkasa muria di jabarkan sebagai berikut:

a. Visi

- 1) Membangun kepercayaan masyarakat dengan norma, etika, kepedulian dan kualitas terbaik
- 2) Mengembangkan SDM yang tangguh, inovatif, berkualitas, terus belajar, dan motivasi untuk kepuasan pelanggan
- 3) Berperan secara aktif dan maksimal dalam memberikan kontribusi pemikiran dan implementasi dalam bidang kelistrikan kepada pemerintah dan masyarakat
- 4) Menciptakan lingkungan kerja yang *expert* dan mendorong pengembangan perusahaan

b. Misi

- 1) Menjadi penyedia barang dan jasa dalam industri kelistrikan dengan kualitas terbaik
- 2) Berorientasi pada kepuasan pelanggan dan kepuasan tenaga kerja serta bekerja berlandaskan nilai-nilai moral dan sikap yang ramah dengan selalu mengikuti standar operasional perusahaan (SOP)
- 3) Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

⁶ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

- c. Tujuan
 - 1) Memberikan layanan dalam mewujudkan impian atau keinginan pelanggan dalam bidang jasa pemasangan instalasi listrik.
 - 2) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait
 - 3) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
 - 4) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi⁷
4. **Lokasi PT Putra Perkasa Muria**
PT Putra Perkasa Muria berkedudukan di jalan kaliyetno kulon, Rukun Tetangga 004 Rukun Warga 001 Desa Puyoh Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus. Telepon (0291) 4101584, Hp 081326243902, kode pos 59353.⁸

B. Diskripsi Data Penelitian

1. Data Tentang Sistem Upah Di PT Putra Perkasa Muria

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Perbedaan antara gaji dengan upah ialah jika gaji jumlahnya relatif tetap, dan upah besarnya dapat berubah-ubah.⁹

PT Putra Perkasa Muria merupakan perusahaan yang bergerak di bidang elektrikal kontraktor (jaringan kelistrikan) dan merupakan vendor dari PT PLN Tbk, perusahaan ini sudah mendapat kepercayaan yang sangat baik untuk dapat mengerjakan berbagai proyek dari PT PLN Tbk, wilayah yang dikerjakan tidak hanya wilayah

⁷ Dokumentasi Struktur Organisasi Perusahaan PT Putra Perkasa Muria Kecamatan Dawe Kabupaten, 18 September, 2019.

⁸ Observasi, 29 April 2019.

⁹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, 122.

kudus saja diantaranya seperti jepara, demak, pati, blora, karimun jawa dan lain -lain. Sebagaimana dengan penjelasan tersebut maka penjelasan mengenai sistem pengupahan karyawan yang diterapkan pada PT Putra Perkasa Muria ini akan dijelaskan oleh bapak faizal aminuddin aziz selaku direktur PT Putra Perkasa Muria:

“Sistem yang digunakan di PT Putra Perkasa Muria yaitu menerapkan sistem jangka waktu mbak. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja berbeda-beda jenis pekerjaannya ada yang bekerja di bagian kantor, lapangan, dan gudang. Pembagian upahnya ada yang diberikan mingguan dan bulanan. Karyawan yang bekerja dibagian kantor pengupahannya tiap akhir bulan, karyawan yang bekerja dibagian gudang dan dibagian lapangan diberikan 1 minggu sekali. Karena sistem pengupahan dilakukan sistem jangka waktu maka gaji diberikan sesuai dengan kehadiran karyawan.”¹⁰

Berikut ini akan dijelaskan di dalam tabel upah harian karyawan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Upah Pokok Karyawan Per Hari Pada Putra Perkasa Muria

| No | Nama | Jabatan | Upah |
|----|-----------|--------------------------|---------|
| 1. | Mc. Subur | Operator <i>crane</i> | 125.000 |
| 2 | Suyoto | Operator <i>crane</i> | 125.000 |
| 3 | Rumadi | Operator <i>crane</i> | 125.000 |
| 4 | Jamain | Operator <i>crane</i> | 125.000 |

¹⁰ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

| | | | |
|----|------------------|--------------------------------|---------|
| 5 | M. Defri Maulana | Operator <i>crane</i> | 115.000 |
| 6 | M. Ulil Albab | Operator <i>crane</i> | 125.000 |
| 7 | Nor Khamid | Operator <i>crane</i> | 125.000 |
| 8 | Edy Sriyanto | Tenaga teknik | 125.000 |
| 9 | Sutardi | Tenaga teknik | 100.000 |
| 10 | Nor Iswanto | Tenaga teknik | 120.000 |
| 11 | Suwondo | Pelaksana | 55.000 |
| 12 | Sri Molwati | Ob(<i>cleanning service</i>) | 35.000 |
| 13 | Siswato Saputra | Pelaksana | 75.000 |
| 14 | Kusmanto | Pelaksana | 85.000 |
| 15 | Mustofa | Tenaga teknik | 90.000 |
| 16 | Rosmadin | Tenaga teknik | 90.000 |
| 17 | Suharno | Tenaga teknik | 100.000 |
| 18 | Mukhammad Khasan | Tenaga teknik | 90.000 |
| 19 | Muhammad Riyadi | Pelaksana | 75.000 |
| 20 | Indro Kartika | Tenaga teknik | 120.000 |
| 21 | Parman | Tenaga teknik | 110.000 |
| 22 | Subadri | Pelaksana | 90.000 |
| 23 | Maulana | Pelaksana | 90.000 |
| 24 | Purwadi | Pelaksana | 70.000 |

| | | | |
|-------|----------|--------------------------------|-----------|
| 25 | Ngatono | Pelaksana | 70.000 |
| 26 | Muhtarom | Pelaksana | 70.000 |
| 27 | Ning | Ob(<i>cleanning service</i>) | 30.000 |
| 28 | Lucky | Pelaksana | 75.000 |
| 29 | Suko | Pelaksana | 90.000 |
| 30 | Evan | Pelaksana | 100.000 |
| Total | | | 2.820.000 |

Sumber: PT Putra Perkasa Muria¹¹

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terdapat perbedaan upah antar karyawan mulai dari 30.000 - sampai 125.000, perbedaan upah tersebut dipengaruhi oleh:

a. Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerja yang dilakukan oleh masing-masing karyawan juga mempengaruhi tingkat upah seperti: *cleanning service*, tukang, kenek, penjaga gudang operator *crane*, administrasi dll. Merujuk dengan pemberian upah karyawan yang yang tidak sama disetiap bidangnya pasti akan memberikan dampak pemberian upah tersebut terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh bapak faizal aminuddin aziz:

“Memang terdapat perbedaan tingkat pengupahan antar karyawan mbak setiap karyawan berbeda-beda , hal ini tergantung jenis pekerjaan karyawan. Dan jika saya lihat salama ini tidak pernah ada komplain dari karyawan. Soalnya gini dilihat dari porsi kerja antara tukang dan kenek misalnya, tukang mendapat upah lebih besar dari kenek karena

¹¹Dokumentasi Upah Pokok Karyawan Per Hari Pada Putra Perkasa Muria, 18 september, 2019

pekerjaan tukang lebih dari pada kenek, dan tukang itu lebih bertanggung jawab terhadap hasil yang dia kerjakan, sementara kenek hanya bertugas membantu tukang, justru jika ini disamakan malah akan menimbulkan ketidakadilan bagi karyawan, makanya dibedakan. Pemberian upah kepada karyawan kantor kami juga disetarakan sesuai jenjang pendidikan antara upah S1 dan anak smk juga beda.¹²

b. Masa *Training*

Dalam masa *training*, upah karyawan juga dibedakan mengingat karyawan baru masih dalam adaptasi atau penyesuaian, maka hasil kerjanya belum begitu maksimal, sehingga dibedakan dengan karyawan lama. Sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak faizal aminuddin aziz selaku direktur PT Putra Perkasa Muria:

“Jadi karyawan baru ada masa *training*, dan kebijakan dari perusahaan memberi waktu *training* itu sekitar 2 bulan. Nanti upahnya hanya setengah dari gaji karyawan tetap. Tapi kalo sudah menjadi karyawan tetap upahnya bisa naik tapi tidak bisa sama dengan upah karyawan yang lain.”¹³

c. Lokasi Kerja

Lokasi kerja juga mempengaruhi upah karyawan. Pada PT Putra Perkasa Muria proyek yang dikerjakan tidak hanya daerah kudus saja melainkan ada juga yang dari luar kota, sehingga jam kerjanya pun di tambah bahkan tak jarang pekerja harus sampai menginap di proyek. sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak faizal aminuddin aziz selaku direktur PT Putra Perkasa Muria:

¹² Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip

¹³ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip

“Pemberian upah kerja juga dibedakan berdasarkan lokasi kerja mbak, jadi semakin jauh lokasinya upahnya juga bisa bertambah karena tak jarang pekerja harus menginap dilokasi jadi ada tambahan uang lembur dan juga tunjangan yang lain.”

Berikut ini terdapat rincian upah per jenis pekerjaan karyawan sebagai berikut pada tabel 4.3.

Tabel 4.2
Gaji Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan

| No | Jenis Pekerjaan | Jumlah |
|----|-----------------------|------------------|
| 1. | Administrasi | 80.000 – 125.000 |
| 2 | Penjaga Gudang | 50.000-100.000 |
| 3 | Operator <i>Crane</i> | 80.000 – 125.000 |
| 4 | Tukang | 125.000 |
| 5 | Tukang Las | 60.000 – 125.000 |
| 6 | Tukang Cat | 60.000 – 125.000 |
| 7 | Kenek | 60.000 |

Sumber: PT Putra Perkasa Muria¹⁴

Dalam tabel diatas jelas terlihat perbedaan antara gaji karyawan hal tersebut dibedakan antara karyawan baru dan karyawan lama, biasanya dalam *training* kurun waktu dua bulan karyawan mendapat upah setengah dari karyawan tetap , kemudian setelah lebih dari dua bulan karyawan mendapat kenaikan upah, begitu dan seterusnya hingga mendapat upah yang maksimal sesuai data dalam tabel.

¹⁴ Dokumentasi Gaji Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan, 18 september, 2019.

Selain upah pokok PT Putra Perkasa Muria juga memberikan tunjangan pada karyawan seperti pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.3
Tunjangan karyawan pada PT Putra Perkasa Muria

| No | Tunjangan | | |
|-------|-----------|------------|------------|
| | Pulsa | Uang Makan | Um Khusus |
| 1 | 10.000 | 20.000 | 50.000 dst |
| 2 | 20.000 | 30.000 | |
| 3 | 30.000 | - | |
| 4 | 40.000 | - | |
| 5 | 50.000 | - | |
| Total | | | |

Sumber: PT Putra Perkasa Muria¹⁵

Keterangan: dalam tabel diatas terdapat tunjangan yang diberikan kepada karyawan dengan nominal yang berbeda-beda, hal tersebut diantaranya:

a. Tunjangan Pulsa

Pada PT Putra Perkasa Muria terdapat pemberian tunjangan pulsa kepada karyawan dengan ketentuan apabila pekerja melakukan kontak kepada perusahaan saat bekerja terkait pekerjaan maka pulasanya akan diganti oleh perusahaan. Pemberian tunjangan pulsa yang diberikan oleh perusahaanpun variatif mulai dari 10.000 ribu sampai 50.000 ribu. Dengan adanya tunjangan tersebut harapan perusahaan agar pekerja bisa lebih semangat dan giat

¹⁵Dokumentasi Tunjangan Karyawan Pada PT Putra Perkasa Muria, Tahun 2019.

dalam bekerja tanpa memikirkan apabila pulsanya habis begitu saja.

b. Uang makan

Pada PT Putra Perkasa Muria selain memberikan tunjangan pulsa juga memberikan tunjangan uang makan. Uang makan yang diberikanpun variatif mulai dari 20.000-30.000 ribu. Sedikit banyaknya nominal uang makan, tergantung dari seberapa jauh lokasi kerja pekerja.

c. Um Khusus

Um khusus diberikan kepada karyawan yang bekerja dilokasi khusus salah satunya seperti dikarimun jawa, yang terkenal akan tempat pariwisatanya sehingga biaya hidup disanaupun lebih mahal, maka dari perusahaan memberi kebijakan untuk menambah uang makan pekerja dengan jumlah yang variatif.¹⁶

Selain tunjangan diatas perusahaan PT Putra Perkasa Muria juga memberikan uang lembur kepada karyawan, sistem uang lembur yang diberikan oleh perusahaan dihitung perjam.

Tabel 4.4
Jumlah Uang Lembur Karyawan Perjam

| No | Hitungan Jam | Jumlah |
|-------|---------------|--------|
| 1 | 17.00 – 18.00 | 10.000 |
| 2 | 18.00 – 21.00 | 15.000 |
| 3 | 21.00 – 00.00 | 20.000 |
| 4 | 01.00 – 07.00 | 25.000 |
| Total | | 45.000 |

Sumber: PT Putra Perkasa Muria¹⁷

¹⁶ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

¹⁷Dokumentasi Jumlah Uang Lembur Karyawan Perjam, 18 september, 2019

Keterangan: jumlah uang lembur diatas ialah uang lembur bagi tenaga kerja biasa, dan jumlahnya pun dapat bertambah sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Jenis pekerjaan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan dibedakan menjadi dua jenis pekerjaan standar dan jenis pekerjaan khusus. Pekerjaan standar ialah pekerjaan yang tidak perlu menginap, dan tidak lebih dari 24 jam atau satu hari. Dan jika pekerjaan khusus ialah waktu pengerjaannya lebih dari satu hari atau 24 jam dan pekerjaan yang membutuhkan menginap.

Perusahaan memberikan kebijakan khusus kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan khusus hal ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja dengan giat, dan semangat meski bekerja lebih dari jam kerja biasanya yakni diantaranya sesuai tabel 4.5.

Tabel 4.5
Perhitungan Pekerjaan Khusus

| No | Pekerjaan Lebih Dari 24 Jam | Pekerjaan Yang Membutuhkan Menginap |
|----|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | Dihitung Lembur | Upah 2 Kali Dari Hari Biasa |
| 2 | Hari Selanjutnya Dihitung Hari Kerja | Uang Makan 30.000 |
| 3 | - | Makan 3 Kali |
| 4 | - | Diluar Jam Kerja Dihitung Lembur |

Sumber : PT Putra Perkasa Muria¹⁸

¹⁸ Dokumentasi Perhitungan Pekerjaan Khusus, 30 September, 2019

Selain pekerjaan khusus perusahaan juga memberi kebijakan kepada karyawan yang masuk pada hari raya, kebijakan ini diberikan agar pekerja lebih memperhitungkan pekerjaan tersebut dan tidak melakukan bolos kerja. Pak faizal aminuddin aziz juga menambahkan bahwa terkadang pekerjaan datang secara mendadak dan harus dikerjakan sehingga menuntut pekerja untuk bekerja meskipun di tanggal merah atau bahkan sampai menginap dilokasi proyek.

Jika pada hari-hari besar seperti hari raya setiap karyawan pasti ingin berkumpul dengan keluarga. Tapi disaat bersamaan pekerjaan di perusahaan harus diselesaikan maka perusahaanpun harus memanajemen dengan baik agar karyawan dapat tetap bekerja, maka dari perusahaan juga akan memberi insentif kepada pekerja agar dalam bekerja dapat tetap semangat dan giat. Seperti tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6
Perhitungan Pekerjaan Dalam Libur Hari
Raya

| No | Nilai Per Jam | Uang Makan |
|----|---------------|------------|
| 1 | 50.000 | 50.000 |
| 2 | 40.000 | - |

Sumber: Pada PT Putra Perkasa Muria¹⁹

Keterangan:

Dalam tabel 4.8 terdapat perbedaan uang makan yakni 40.000 ribu dan 50.000 ribu perbedaan nominal tersebut dipengaruhi oleh jenis pekerjaan karyawan, apabila pekerja standar(biasa) diberi insentif 40.000 ribu perjamnya, dan jika pekerja khusus diberi insentif

¹⁹ Dokumentasi Perhitungan Pekerjaan Dalam Libur Hari Raya, 30 September 2019

50.000. Dan untuk uang makannya dilebihkan menjadi 50.000 ribu untuk setiap karyawan.

Dalam konsep pengupahan islam menawarkan sebuah solusi yang didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi baik atasan maupun pekerja. Sistem pengupahan yang diterapkan pada PT Putra Perkasa Muria telah dilakukan sesuai konsep pengupahan islami. dimana menurut islam upah harus ditetapkan secara layak, sesuai atau pantas, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun dengan tetap mengingat ajaran islam, peneliti melakukan observasi di PT Putra Perkasa Muria, hasil yang peneliti peroleh ialah upah yang diberikan dari perusahaan telah memenuhi standar pengupahan bahkan lebih hal ini dibuktikan dari dokumen pengupahan yang telah di paparkan diatas.²⁰

2. Data Tentang Kinerja Karyawan Pada PT Putra Perkasa Muria

Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh pekerja yang menjadi tujuan organisasi, sehingga dapat tercipta kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pemaparan di atas kinerja adalah hasil yang di capai dari melakukan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri berkaitan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²¹

Kinerja menurut moeheriono yaitu merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis oleh suatu organisasi. Menurut sedarmayanti ialah kinerja pegawai yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan prestasi atas keberhasilan organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.²²

²⁰ Observasi, 18 September 2019

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 7.

²² Purbaya Jati Dan M Djudi Mukzam, *Analisis Program Family Day Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 54 No. 1 Januari 2018, 51.

Pada awal berdirinya perusahaan PT. Putra Perkasa Muria hanya memiliki 10 karyawan karena masih tergolong perusahaan baru PT. Putra Perkasa Muria memiliki beberapa masalah di antaranya masalah financial yg berdampak pada pemberian upah karyawan yg terbatas sehingga banyak karyawan yg mengundurkan diri. Pada tahun 2015 masalah financial tersebut dapat terselesaikan dan PT Putra Perkasa Muria mengambil pinjaman untuk persiapan mengikuti lelang tender kembali dengan tender yang lebih besar dan jangka masa kontrak yang lebih panjang, sehingga mereka membutuhkan karyawan yg lebih banyak. Agar tidak terjadi masalah pengunduran karyawan seperti tahun sebelumnya PT Putra Perkasa Muria melakukan peningkatan kesejahteraan karyawan dengan ditambahkan upah karyawan. Pada tahun berikutnya kondisi financial PT. Putra Perkasa Muria membaik dan pada tahun 2017 hutang dapat terlunasi. Di tahun berikutnya PT tersebut mengalami peningkatan financial yg cukup drastis, lalu mereka membeli beberapa alat penunjang kegiatan kerja guna melancarkan pekerjaan dan memberikan beberapa tunjangan kepada karyawan agar kinerjanya meningkat.²³

Pada PT Putra Perkasa Muria sekarang memiliki 30 karyawan yang terdiri dari karyawan lapangan dan 7 office dengan tugas dan jabatan masing-masing yang dijelaskan pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenjang
Kepangkatan

| Jenjang Kepangkatan | Jumlah Karyawan |
|---------------------------|-----------------|
| Direktur | 1 |
| Komanditer | 1 |
| Administrasi | 1 |
| Penanggung jawab lapangan | 2 |

²³ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

| | | |
|---------------|--------------|----|
| Pengawas k3 | | 2 |
| Sopir | <i>Crane</i> | 4 |
| | Forklit | 2 |
| | <i>Truck</i> | 1 |
| Tenaga teknik | | 9 |
| Pelaksana | | 15 |
| O.B | | 2 |
| Total | | 42 |

Sumber: PT Putra Perkasa Muria²⁴

Keterangan: pada PT Putra Perkasa Muria terdapat 7 karyawan office dan 33 karyawan lapangan. Karyawan lapangan dibagi menjadi 4 bagian dengan tugas dan bagian yang berbeda beda, yaitu:

a. Sopir

Berjumlah 7 orang tugasnya mengantar barang jadi keloksi proyek, mengoperasikan alat2 berat seperti Forklift, Crane, Truck.

b. Tenaga Teknik

berjumlah 10 orang mereka bertugas menyiapkan material yg akan digunakan di lapangan seperti kabel, genset, tiang listrik, travo dll. Dalam kesehariannya mereka juga mengerjakan perakitan tiang2 listrik. pada pengerjaannya merekapun diberi target. Eperti yang disampaikan pak Faizal Aminuddin Aziz:

Mereka kami berikan target mbak dalam pengerjaannya misal: 30 batang pal dalam sehari, tapi target tersebut sewaktu waktu dapat berubah sesuai order yang di dapat. Namun dalam kebijakan target biasanya akan mendorong karyawan untuk fokus dengan target tersebut dan dampaknya pekerjaan akan dikerjakan dengan cepat tapi kualitas menurun. Maka biasanya kami akan mengevaluasi dan melakukan pengawasan lagi mbak, melakukan

²⁴ Dokumentasi Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenjang Kepangkatan, 18 september, 2019.

pembenahan, dan karyawan akan diingatkan untuk memerhatikan kualitasnya.²⁵

c. Pelaksana

Beranggotakan 15 orang mereka memiliki tugas melakukan pemasangan PAL listrik, Kabel, Travo, dan alat pendukung lain. Melakukan pengecekan berkala, melakukan penambahan daya listrik sesuai order, melakukan servis jika terjadi kerusakan, memotong pohon yg mengganggu. Dibagian ini mereka harus siap jika sewaktu waktu terjadi kerusakan dan ada panggilan dadakan. Dan itu juga dibenarka pak Parman salah seorang karyawan di bagian ini.

Ya emang gitu mbak, jadi HP ya harus selalu dibawa jaga2 kalo ada kerusakan atau bos telpon, jam berapapun kami harus siap, tapi meskipun seperti itu kami tetap semangat mbak, karena dalam hal ini biasanya perusahaan memberikan uang lebih dihitung.

d. OB

Berjumlah 1 orang, dia, memiliki tugas menjaga kebersihan area kerja dan office.²⁶

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kinerja diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas orgnisasi yang dimaksud dapat berupa pengelolaan sumber daya manusia maupun proses pelaksanaan kinerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada intinya kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁷

²⁵ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

²⁶ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

²⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 10.

Dari uraian diatas menjelaskan bagaimana tujuan perusahaan dapat tercapai melalui serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh pekerja. Begitu pula yang terjadi pada PT Putra Perkasa Muria. Berikut akan dijelaskan oleh bapak faizal aminuddin aziz selaku direktur PT Putra Perkasa Muria:

“Pada PT Putra Perkasa Muria kinerja karyawan tergantung pada pekerja, hal ini dikarenakan pada tingkat kebutuhan dan kondisi karyawan yang terkadang mempengaruhi semangat kerja mereka yang akhirnya berpengaruh pada hasil kinerja. Ada beberapa karyawan yang giat sekali dan bahkan sampai meminta tambahan jam kerja karena tertarik pada upah yang diterimanya, namun juga terdapat karyawan yang kebalikannya dimana ia merasa kurang semangat dan termotivasi sehingga berdampak pada kualitas dan kuantitas kerjanya.”²⁸

Dalam pelaksanaan kerjanya karyawan PT.Perkasa Muria di bagi kedalam kelompok yang terdiri dari pengawas K3, Sopir Crane, Sopir Forklift dan Pelaksana (meliputi mandor dan pembantu). Pekerjaan dimulai dari:

- a. Proses penentuan titik lokasi yang akan digali oleh mandor dan pengawas
- b. Pembantu mandor menggali ditempat yg telah ditentukan
- c. Tiang listrik diturunkan dari truck menggunakan crane oleh operator
- d. Tiang di dirikan dengan crane di bantu forklift oleh operator masing masing
- e. Pondasi tiang di cor oleh pelaksana
- f. Pemasangan tempat travo pada tiang oleh pelaksan menggunakan forklift
- g. Travo di turunkan dari truck menggunakan forklift
- h. Travo di cek kembali dan kemudian di naikan ketempat travo yg telah terpasang

²⁸ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

- i. Travo di beri baut dan pengaman oleh pelaksana diawasi pengawas k3
- j. Penguluran, pengukuran dan pemotongan kabel oleh pelaksana
- k. Pemasangan kabel ke travo oleh petugas teknik dan disambungkan ke tiang listrik lain
- l. Pengecekan keamanan travo dan kabel oleh petugas k3.²⁹

Dalam melakukan kegiatan diperusahaan pastilah terdapat jadwal pekerja, berikut adalah total jam kerja karyawan yang akan dijelaskan oleh bapak faizal aminuddin aziz:

Disini karyawan mulai bekerja dari jam 07.00-16.00 wib mb, jadi total jam kerjanya yakni 8 jam kerja plus 1 jam istirahat. Dan disini liburnya hanya minggu dan tanggal merah juga ikut libur.³⁰

Perusahan PT Putra Perkasa Muria telah menerapkan kebijakan, kebijakan yang diambil perusahaan ialah jika ada karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja terutama tentang jam kerja, maka untuk menertibkan karyawannya agar dapat bekerja sesuai aturan salah satunya dengan menerapkan beberapa aturan seperti:

- a. Jam kerja dimulai jam 07.00 samapai dengan jam 16.00 (4 sore)
- b. Waktu tenggang mulai jam kerja adalah 30 menit atau maksimal jam 07.30
- c. Apabila melebihi jam 07.30 maka dianggap terlambat
- d. Apabila terlambat maka akan dikenakan pemotongan gaji sebanyak 5000 ribu / 30 menit³¹

Aturan tersebut dibuat oleh manajemen perusahaan PT Putra Perkasa Muria. Hal ini dibuat agar tidak mengganggu proses produktivitas kerja karyawan.

²⁹ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

³⁰ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

³¹ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 18 September, 2019, wawancara, transkrip.

Mengingat jadwal pekerja yang sudah dibuat sebelumnya harus terpenuhi. Seperti pada tabel 4.7 dibawah ini adalah contoh dari jadwal kerja perusahaan.

Tabel 4.7
Jadwal Kerja Karyawan Tanggal 30
September 2019

| No | Keterangan | Rayon | Lokasi | Nama Pekerja | Pengawas | Keterangan |
|----|--|--------|---------|--|----------|------------|
| 1 | Pasang trafo 1 ph50, fco jtr1ph=7gwg ancor | Jepara | Pamatan | Rumadi, Munanto, Kus, PWD10 | Kharis | Jam 7 |
| 2 | Pasang jtr1ph=7gwg ancor | Jepara | Dongos | Hono, Harno,Binto, Fredi, Efan, Panji, Edi | Slamet | |
| 3 | Pasang jtr1ph=4gwg ancor | Jepara | Senenan | Hono, Harno,Binto, Fredi, Efan, Panji, Edi | Slamet | |

Sumber: PT putra perkasa muria³²

Keterangan:

Keterangan : Pada tabel menjelaskan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja

Rayon : Daerah yang akan dituju

Lokasi : Tempat yang harus dikerjakan

Nama pekerja : Nama orang-orang yang akan ditempatkan dalam *project* tersebut

Pengawas : Pengawas yang dimaksud ialah pengawas K3

³²Dokumentasi Jadwal Kerja Karyawan Tanggal 30 September 2019, 18 september, 2019.

Keterangan : Keterangan di kolom terakhir menunjukkan waktu keberangkatan dari perusahaan menuju lokasi kerja

Jadwal tersebut dibuat setiap harinya dengan lokasi yang berbeda-beda, namun lama atau sebetulnya proyek tersebut selesai dipengaruhi oleh jenis pekerjaan atau proyek yang dikerjakan. Menurut pak faizal:

“Proyek yang dikerjakan paling sebentar 1 hari seperti pemasangan jaringan listrik pada tiang dijalan namun juga ada yang lama sampai berhari-hari atau bahkan berbulan-bulan pengerjaannya.”³³

3. Data Tentang Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Putra Perkasa Muria Perspektif Manajemen Bisnis Syari’ah

Agama islam menjelaskan bahwa segala sesuatu yang dikerjakan itu harus jelas, yaitu jelas apa yang akan dikerjakan, jelas cara mengerjakannya (tidak menghalal kan segala cara), dan jelas apa yang akan dihasilkan dan manfaatnya. Inilah yang diterapkan dalam manajemen syari’ah.³⁴

“Islam mengajarkan jika bekerja merupakan sebuah ibadah”.³⁵ Pada PT PutraPerkasa Muria juga menerapkan prinsip tersebut seperti yang disampaikan oleh pak aziz:

“Disini kami juga menerapkan prinsip tersebut mbak seperti kami menetapkan jam istirahat bertepatan masuk waktu dzuhur yakni dari jam 11.30-12.30. jadi mereka bisa melaksanakan kewajibannya.”³⁶

³³ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 30 September, 2019, wawancara, transkrip.

³⁴ Juhana S. Pradja, *Manajemen Bisnis Syari’ah Dan Wirasaha*, 21.

³⁵ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik Dan Kontemporer*, 189

³⁶ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 30 September, 2019, wawancara, transkrip.

Dari hasil observasi peneliti pada kesehariannya waktu istirahat pada PT Putra Perkasa Muria memang bertepatan pada waktu sholat dzuhur. Ada yang memanfaatkannya untuk pergi berjama'ah dan ada yang langsung beristirahat.³⁷

Dalam islam besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki ke bebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut asalkan sama- sama rela dan tidak merugikan satu pihak. Tingkat upah minimum perusahaan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang dan papan. Terdapat dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer yaitu kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan karyawan sebagai saudara.³⁸

Dalam penetapan upah di PT Putra perkasa Muria juga memperhatikan kelayakan dalam pemberian upah seperti yang disampaikan oleh bapak Faizal Aminuddin Aziz selaku direktur dari PT Putra Perkasa muria:

“jika terkait upah minimum regional (UMR) daerah, kami mengikuti peraturan yang berlaku mbak bahkan saya lebihkan Jika dihitung perbulannya .”³⁹

Upah merupakan nilai yang tidak muncul secara tiba-tiba tanpa adanya perhitungan dan kesepakatan oleh pihak tertentu seperti pemilik atau pemimpin perusahaan yang kemudian disepakati oleh pemberi kerja dan yang bekerja yang disebut dengan akad kerja atau kontrak kerja. Sebagaimana uraian diatas peneliti menanyakan penerapan kontrak kerja yang ada di PT Putra Perkasa

³⁷ Observasi, 30 September 2019.

³⁸ Fuad Riadi, Sistem Strategis Pengupahan Perspektif Islam, (Iqtishadia, Vol 8, No. 1, Maret 2015), 168.

³⁹ Faizal aminuddin aziz, wawancara oleh penulis, 30 September, 2019, wawancara, transkrip.

Muria. Berikut penjelasan oleh bapak faizal aminuddin aziz selaku direktur PT Putra Perkasa Muria:

“Pada perusahaan PT Putra Perkasa Muria perekrutan karyawan tidak menggunakan kontrak kerja mbak, hanya karyawan bagian kantor yang mendapatkannya, semua karyawan selain bagian kantor yang akan bekerja pada perusahaan diberi penjelasan secara lisan mengenai cara kerja dan pengupahannya. Jika mereka menyetujui, mereka bisa langsung bekerja tetapi apabila mereka tidak tertarik dari perusahaanpun tidak memaksa. Meskipun tidak ada kontrak kerja secara tertulis dari perusahaan tetap menghargai dan memperhatikan hak-hak karyawan karena bagi perusahaan karyawan adalah bagian terpenting dari perusahaan, karena perusahaan membutuhkan tenaga mereka dan mereka juga membutuhkan upah dari perusahaan meski upah yang diberikan kepada karyawan baru masih jauh berbeda dengan karyawan lama. Dan khusus untuk bagian kantor perusahaan melakukan seleksi terlebih dahulu, hal ini dikarenakan perusahaan memperhatikan kemampuan karyawan dalam menghitung dan mengolah data. Sehingga untuk karyawan bagian kantor menggunakan kontrak kerja.”⁴⁰

Terkait masalah tenaga kerja, dalam setiap perusahaan pastilah bervariasi mulai dari karyawan muda sampai yang berusia lanjut (dalam usia produktif). Pada PT Putra Perkasa muria memberikan kebijakan untuk menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja sebagaimana yang telah di sampaikan oleh bapak faizal aminuddin aziz selaku direktur PT Putra Perkasa Muria:

Karyawan yang berada pada PT Putra Perkasa muria bervariasi mbak, tapi kami juga membedakan pekerjaan antara pekerja yang masih muda dengan yang

⁴⁰ Faizal Aminuddin Aziz, Wawancara Oleh Penulis, 30 September, 2019, Wawancara, Transkrip

sudah berumur. Dari segi tenaga juga sudah beda jadi kami sesuaikan.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Data Sistem Upah Di PT Putra Perkasa Muria

Upah dapat diartikan sebagai imbalan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan jasa yang diberikan secara langsung kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati, selain itu pemberian upah diberikan berdasarkan jumlah yang telah dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk bekerja yaitu upah/gaji, dan faktor upah karyawan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan.⁴¹

Dalam praktiknya sistem pengupahan yang diterapkan di PT Putra Perkasa Muria sudah sesuai jika di terapkan pada perusahaan jasa mengingat dalam prosesnya prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Sistem tersebut yakni sistem jangka waktu, yang terdiri dari upah harian, mingguan dan bulanan, selain memberi upah pokok perusahaan juga memberi tunjangan seperti: uang pulsa, uang makan dan uang makan khusus, dan masih ditambah dengan uang lembur. Dengan berbagai tunjangan dan insentif tersebut dapat memicu karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja hal ini karena Salah satu faktor yang dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk bekerja sudah terpenuhi.

Pada sistem pengupahan yang diterapkan pada PT Putra Perkasa Muria telah memerhatikan prinsip-prinsip pemberian upah seperti: Prinsip kelayakan, layak dalam pandangan islam yang dimaksud yaitu:

- a. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang, Dan Papan

⁴¹ Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 146.

Pada kenyataannya pemberian upah PT Putra Perkasa Muria, selalu memperhatikan karyawannya yakni dinilai dari jenis pekerjaan, lama bekerja, lokasi kerja dan lain-lain. Tidak hanya memberikan upah pokok, PT Putra Perkasa Muria juga memberikan uang tunjangan(uang pulsa, uang makan , uang makan khusus), dan uang THR (Tunjangan Hari Raya), tentunya upah yang diberikan dari perusahaan sudah cukup layak untuk memenuhi pangan, sandang, dan papan karyawannya.

b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Upah yang diberikan perusahaan telah di setarakan oleh UMR (Upah Minimum Regional) Kudus bahkan dlebihkan yakni dengan tambahan tunjangan dan uang lembur.

Prinsip pemberian upah selanjutnya yakni adil, adil yang dimaksud ialah tidak terlalu sedikit dan tidak berlebihan Tujuannya agar dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka(karyawan). Hal ini sesuai dengan apa yang telah di terapkan pada PT Putra Perkasa Muria, yang memperhatikan banyak sedikitnya upah karyawan dengan melihat jenis pekerjaan, lamanya bekerja pada perusahaan dan lokasi kerja. seperti yang telah di contohkan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah petengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih ataupun terlalu sedikit.

2. Analisis Data Kinerja Karyawan Pada PT Putra Perkasa Muria

Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh pekerja yang menjadi tujuan organisasi, sehingga dapat tercipta kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pemaparan di atas kinerja adalah hasil yang di capai dari melakukan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri berkaitan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁴²

⁴² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2007), 7.

Berdasarkan praktiknya Pada PT Putra Perkasa Muria kinerja karyawan sudah baik, karena sistem terkait pemberian upah, insentif dan tunjangan tersebut memberikan dampak yang akhirnya dapat memberikan motivasi kepada pekerja, mengingat hasil yang di peroleh ialah tergantung pada pekerja.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dalam suatu kebijakan operasional.⁴³

Namun pada kondisi dilapangan, terdapat dampak negatif dari suatu sistem yang terdapat pada kebijakan operasional perusahaan yakni penambahan jam kerja perusahaan yang seharusnya hanya 7 jam kerja menjadi 8 jam kerja dengan gaji yang sama. Hal ini tentunya menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengurangi hak yang seharusnya di terima karyawan.

3. Analisis Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Putra Perkasa Muria Perspektif Manajemen Bisnis Syari'ah

Berdasarkan paparan data terlihat bahwa sistem pengupahan pada PT Putra Perkasa Muria menggunakan sistem pengupahan jangka waktu yang dan dengan ditambahkan uang insentif dan tunjangan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam al-Qur'an telah di tegaskan dalam surah at-taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمٍ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan

⁴³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2005), 270.

kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁴⁴

Meski perusahaan telah memberikan upah beserta insentif seperti yang dipaparkan diatas namun disisi lain perusahaan juga telah mencederai peraturan undang-undang ketenaga kerjaan dan syari’at terkait masalah penambahan jam kerja dengan upah yang sama. Yang diatur dalam kebijakan perusahaan yakni pekerja harus memulai pekerjaannya pada pukul 07.00-16.00 dengan 1 jam istirahat, maka total kerja karyawan menjadi 8 jam kerja, yang seharusnya hanya 7 jam kerja saja pada 26 hari kerja.

Sehingga hal tersebut sangat bertentangan dengan undang-undang ketenaga kerjaan pasal dalam pasal 77 sampai pasal 85 undang – undang no.13 Th, 2003 tentang ketenaga kerjaan yang berisi kewajiban pengusaha untuk melakukan jam kerja yakni: 7 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu atau 8 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam seminggu.⁴⁵

Jadi dengan adanya ketidak sesuaian sistem pengupahan tersebut berdampak pada pemberian hak kepada karyawan yang tidak sesuai sehingga dapat menimbulkan beberapa hak-hak karyawan yang tidak terpenuhi. Dan hal tersebut tidak sesuai dengan firman Allah berfirman dalam surat asyu’ara ayat 185

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ
مُفْسِدِينَ

Artinya: ”Dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di bumi dengan berbuat kerusakan.”⁴⁶

⁴⁴Al-Qur’an, At-Taubah Ayat 105 *Cordoba Internasional-Indonesia* (Bandung: Pt Cordoba Internasional indonesia, 2016), 203.

⁴⁵

⁴⁶ Al-Qur’an Cordoba, Hud Ayat 85, 231.

Akan tetapi dalam pemberian upah yang diberikan kepada karyawan PT Putra Perkasa muria telah mengikuti aturan pemerintah seperti menyetarakan upah karyawan dengan upah regional daerah (UMR). Seperti yang telah difirmankan Allah dalam surat An-Nisa 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad) , dan *ulil amri* diantara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama(bagimu) dan lebih baik akibatnya.”⁴⁷

Dalam konsep pengupahan islam menawarkan sebuah solusi yang didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi baik majikan maupun pekerja. Menurut islam upah harus ditetapkan secara layak, sesuai atau pantas, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun dengan tetap mengingat ajaran islam.

Dalam memberikan kebijakan terkait tenaga kerja PT Putra perkasa juga telah membuat kebijakan yang dapat meringankan pekerjaanya dengan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan pekerjaanya sebagaimana firman Allah dalam surat an-nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh(kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang

⁴⁷ Al-Qur’an, An-Nisa Ayat 59 Cordoba Internasional-Indonesia (Bandung: PT Cordoba Internasional indonesia, 2016), 87.

(melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”⁴⁸



⁴⁸ Al-Qur'an Cordoba, An-Nahl Ayat 90, 277.