

**ANALISIS PENETAPAN UPAH TENAGA KERJA BATIK LABAKO
UD BINTANG TIMUR DESA SUMBERPAKEM KECAMATAN
SUMBERJAMBE KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh :

Alfian Romadaniah
E20192333
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
FEBRUARI 2025**

**ANALISIS PENETAPAN UPAH TENAGA KERJA BATIK LABAKO
UD BINTANG TIMUR DESA SUMBERPAKEM KECAMATAN
SUMBERJAMBE KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh :

Alfian Romadaniah
NIM : E20192333



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Disetujui Dosen Pembimbing :

A handwritten signature in black ink, belonging to Dr. Nikmatul Masruroh, is placed over the text 'Disetujui Dosen Pembimbing :'. The signature is stylized and cursive.

Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I, M.E.I
NIP. 198209222009012005

**ANALISIS PENETAPAN UPAH TENAGA KERJA BATIK LABAKO
UD BINTANG TIMUR DESA SUMBERPAKEM KECAMATAN
SUMBERJAMBE KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Rabu

Tanggal : 26 Februari 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Mahmudah, S.Ag., M.E.I.
NIP. 197507021998032002

Devi Hardianti Rukmana, S.E., M.M
NIP. 199202062020122009

Anggota :

1. Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.E.I
2. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I, M.E.I

Menyetujui:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ"

Artinya: “dari Abdullah IbnUmaar berkata: Rosul SAW bersabda: “berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya”(HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tharmidzi).*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

*Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, bab Ahkam (Jakarta, Ad-Darul Alamiyyah, 2007), 2434.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur *Alhamdulillah* segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, Taufiq dan hidayah-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sebagai tanda terimakasih, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta dan tersayang yaitu Bapak Lilik dan Ibu Siti Aisyah yang selalu mendo'akan serta mendukung saya dari awal saya sekolah sampai saya kuliah hingga saat ini.
2. Tunangan saya yaitu Mas Edwin Febriyanto terimakasih atas doa, *support*, serta motivasinya untuk saya.
3. Teman seperjuangan saya Ifadatul Lailiyah, Yovanny Anugerah Putri Fratriska yang selalu mendukung, mendo'akan, dan selalu menemani hingga saat ini.
4. Kampus tercinta, Universitas Kiai Achmad Siddiq Jember. Terimakasih telah memberikan pengalaman dan ilmu yang bermanfaat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT dan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW atas rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Penetapan Upah Pada Tenaga Kerja Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember” dengan baik dan lancar.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.

Terselesaikannya skripsi ini berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, M.M., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag., selaku Dekan Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
3. Dr. Nurul Widyawati, I.R., S.Sos., M.Si., selaku Wadep I Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
4. Dr. Hj. Mahmudah, M.E.I., selaku Wadep II Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember

5. Dr. H. Fauzan, M.Si., selaku Wadep III Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
6. Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
7. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, M.M., selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
8. Dr. Sofiah, M.E., selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
9. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I, M.E.I, selaku Dosen Pembimbing
10. Bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako UD Bintang Timur beserta jajarannya.
11. Dr. Munir Is'adi, SE, M.Akun. selaku Dosen Pendamping Akademik Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember

Penulis menyadari bahwa kekurangan dalam menyusun skripsi ini. Maka dari itu, kritik dan saran diharapkan dari berbagai pihak untuk melengkapi kekurangan-kekurangan skripsi ini. Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Jember, 26 November 2024

Alfian Romadaniah
NIM. E20192333

ABSTRAK

Alfian Romadaniah, Nikmatul Masruroh, 2024: Analisis Penetapan Upah Pada Tenaga Kerja Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberjambe Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember

Kata kunci : Tenaga kerja, upah, produktivitas

Tenaga kerja merupakan orang-orang yang berada dalam usia kerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja menghasilkan barang dan jasa, yang terdiri dari orang yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tenaga kerja yaitu upah. Upah adalah hak-hak pekerja yang diterima sebagai tanda balas jasa atas suatu pekerjaan terhadap perusahaan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi yaitu: 1) Bagaimana penetapan upah tenaga kerja industri Batik Labako UD Bintang Timur di desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember ? 2) Bagaimana implikasi penetapan upah pada produktivitas kerja di Batik Labako UD Bintang Timur di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember ?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui penetapan upah tenaga kerja industri Batik Labako UD Bintang timur di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember 2) Untuk mengetahui implikasi penetapan upah pada produktivitas kerja di Batik Labako UD Bintang Timur di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Dalam menentukan informan peneliti menggunakan teknik *purposive* yaitu untuk mengetahui tentang masalah yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan observasi, wawancara, dokumen. Sedangkan analisis data menggunakan reduksi data, sajian data, penarikan simpulan atau verifikasi, dalam keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian adalah 1) Penetapan upah yang diterapkan pada Batik Labako UD Bintang Timur menggunakan sistem upah borongan dan sistem satuan hasil . 2) Implikasi penetapan upah pada produktivitas kerja yaitu jika buruh tidak masuk dalam sehari bisa dianggap rugi karena tidak mendapatkan upah ketika buruh tidak bekerja dalam sehari sesuai hari kerja dalam proses produksi batik. Dan upah yang diterima buruh dalam sistem borongan akan berbeda dengan buruh yang bekerja setiap harinya selama proses produksi kain batik dan buruh cenderung bekerja dengan kurang teliti karena mengejar hasil yang lebih banyak. Buruh yang bekerja tergesa-gesa untuk menghasilkan lebih dari target dan ingin mendapatkan upah lebih sehingga kurang optimal saat bekerja berpengaruh terhadap kualitas dan harga jual batik atau laba yang dihasilkan.

DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Definisi Istilah.....	6
F. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kajian Teori.....	21
1. Penetapan Upah.....	21
a. Definisi Penetapan upah.....	21

b. Jenis-jenis Upah.....	22
c. Sistem Pengupahan.....	23
d. Tahap-tahap Pengupahan.....	24
2. Tenaga Kerja	25
a. Orang Yang Dibayar atau Menghasilkan Produk.....	26
b. Perjanjian Kerja	27
c. Memiliki Kemampuan.....	30
d. Memiliki Produktivitas Kerja	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Subjek Penelitian.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data	38
E. Analisis Data	40
F. Keabsahan Data.....	42
G. Tahap Penelitian	42
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	44
A. Gambaran Objek Penelitian	44
B. Penyajian Data dan Analisis	47
1. Penetapan Upah Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember.....	47

2. Implikasi Penetapan Upah Pada Produktivitas Tenaga Kerja Di Batik Labako UD Bintang Timur Di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember.....	62
C. Pembahasan Temuan	78
1. Penetapan Upah Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember.....	78
2. Implikasi Penetapan Upah Pada Produktivitas Tenaga Kerja Di Batik Labako UD Bintang Timur Di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember.....	82
BAB V PENUTUP	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Lembar Persetujuan Pembimbing	
2. Matrik Penelitian	
3. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	
4. Pedoman Wawancara	
5. Surat Izin Penelitian	
6. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
7. Jurnal Kegiatan Penelitian	
8. Dokumentasi Penelitian	
9. Surat Plagiasi	

10. Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi

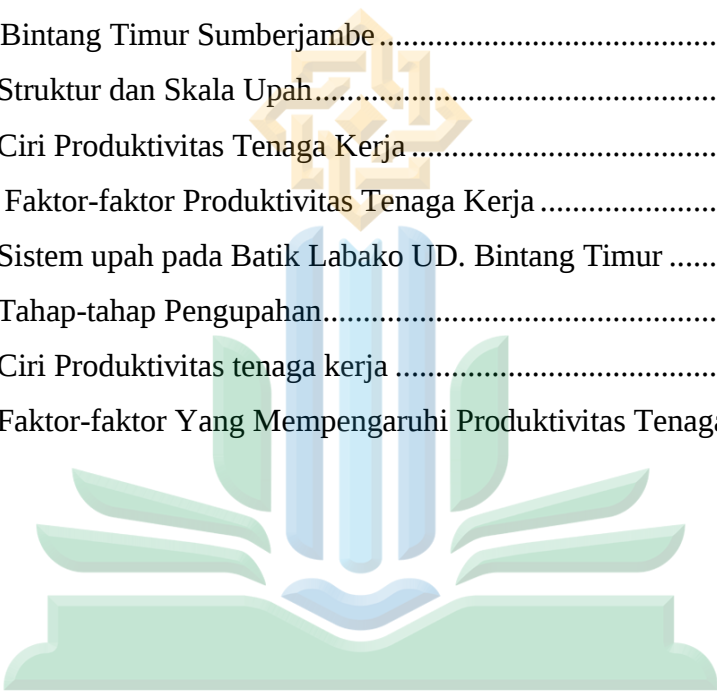
11. Biodata



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Batik Labako UD Bintang Timur dengan UD Pakemsari	4
Tabel 2.1 Tabulasi Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1 Total buruh di Batik Labako UD Bintang Timur	47
Tabel 4.2 Penetapan Upah Berdasarkan Waktu Pada Batik Labako UD Bintang Timur Sumberjambe	57
Tabel 4.3 Struktur dan Skala Upah	61
Tabel 4.4 Ciri Produktivitas Tenaga Kerja	67
Tabel 4.5 Faktor-faktor Produktivitas Tenaga Kerja	74
Tabel 4.6 Sistem upah pada Batik Labako UD. Bintang Timur	79
Tabel 4.7 Tahap-tahap Pengupahan	81
Tabel 4.8 Ciri Produktivitas tenaga kerja	83
Tabel 4.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	84



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja karena pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan mendapat upah. Upah ialah hak para pekerja yang wajib diberikan. Dalam pemberian upah di Indonesia yang mewajibkan setiap tenaga kerja atau buruh berhak memperoleh atau menghasilkan yang memenuhi kehidupan yang layak guna untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk mewujudkan penghasilan memenuhi kehidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja. Yang umum digunakan di Indonesia dalam sistem pengupahan antara lain yaitu sistem waktu, sistem hasil dan sistem borongan.¹ Dapat dilihat bahwa sistem pengupahan dari beberapa faktor tersebut dilakukan berdasarkan hasil pengeluaran sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan upah yang diterima besaran nilai nominalnya berdasarkan hasil kerja dan prestasi kerja.

Pada Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe yang mana masyarakatnya bekerja sebagai tenaga kerja batik di UD Bintang Timur untuk tahun sekarang diperkirakan 15% dari penduduk desa yang bertempat di Jl.Raung nomor 30, Sumberpakem, Sumberjambe, Kabupaten Jember – Jawa Timur, UD ini merupakan tempat penghasil batik yang disebut sebagai Batik

¹Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ékonomi Islam* (Sukabumi, Arjasa Pratama, 2020), 65.

Labako khas Kabupaten Jember. Batik Labako merupakan perusahaan batik yang terus dikembangkan secara turun temurun dari tahun 1970an dan kini diteruskan oleh generasi ketiga yaitu bapak Mawardi. UD Bintang Timur ini setiap harinya memproduksi kain batik dengan berbagai motif ciri khasnya tersendiri yaitu tembakau. Tembakau ini merupakan ciri khas Jember sebagai salah satu pusat produksi tembakau, akan tetapi Bapak Mawardi juga memberikan motif lain seperti kakao, kopi, dan durian. Namun yang lebih unggul yaitu batik bermotif tembakau, mulai dari kelopak bunga, serat daun, dan batang tanaman.² Pemilik usaha mempertahankan ciri khas jember yaitu tembakau. Dan ada sebagian pekerja yang memproduksi batik dirumahnya masing-masing dengan alat yang disediakan alat oleh bapak Mawardi dengan jumlah pekerja tetap 22 orang dan cadangan 50 orang.

Pekerja atau buruh pembuat batik mendapatkan peluang kerja karena adanya UD Bintang timur yang terus melestarikan industri batik. Pekerja batik UD Bintang Timur ini merupakan ibu-ibu didekat lokasi untuk membantu perekonomian keluarga dengan bekerja untuk mendapatkan hasil atau upah dari apa yang sudah dikerjakan.

Di Batik Labako tersebut mempekerjakan ibu-ibu rumah tangga serta para janda yang perekonomiannya sulit agar dapat membantu perekonomian di keluarganya. Upah yang diterima para pekerja merupakan hasil yang berupa uang atas apa yang telah dikerjakan. Jadi, dengan adanya suatu kesepakatan, perjanjian kerja, dan aturan perusahaan pekerja mempunyai hak berupa uang

²Achmad, Amir & Azzahrah, "Penerapan Manajemen Ekonomi Islam Pada Produksi Batik Labako UD Bintang Timur Jember," *Istidlal: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 4, no.1 (April, 2020): 14.

yang wajib diberikan.³ Upah yang diberikan harus adil sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan *skill* (kemampuan) yang dimiliki pekerja. Namun ada pekerja yang dibayar merasa pemilik usaha memberikan upah yang tidak sebanding dengan pekerjaannya, karena melihat dari yang dilakukan sama halnya dengan pekerja lain lakukan.

Upah yang diberikan kepada pekerja di Batik Labako UD Bintang Timur ini, pemilik usaha ia menetapkan upah dengan sistem melihat hasil karya batik pekerja atau bisa dikatakan melihat dari kemampuannya dalam membatik. Jika pekerja menginginkan upah yang tinggi ia dapat meningkatkan lagi kemampuannya dalam membatik, mengasah kemampuannya dengan terus mencoba agar ia dapat upah yang lebih tinggi atau banyak. Untuk standar dalam membatik kebanyakan dalam rata kisaran Rp15.000 –Rp30.000 perpotong kain atau perhasil batik, sedangkan untuk satu meter kain bisa mencapai kisaran Rp40.000- Rp150.000 tergantung dari tingkat sulit motif dalam batik.⁴ Tidak hanya itu selain mendapatkan upah di sini pekerja juga dapat meningkatkan kualitas membatiknya, sekaligus mendorong semangat produktivitas para pekerjanya.

Peneliti mengambil penelitian di Batik Labako UD Bintang Timur karena di Batik Labako paling sering memproduksi kain batik dan mempromosikan batik setiap harinya dengan ciri khas tembakau yang menjadi ciri khas Jember dan beberapa khas dari Desa Sumberpakem yaitu kakao, kopi, dan durian.

³Thamrin S., “Peran Dewan Pengupahan terhadap Penetapan Upah Minum”, *UIR Law Review* 1, no.1 (April, 2017): 2.

⁴ Observasi di UD Bintang Timur, 15 April 2023

Di desa tersebut juga terdapat batik lain yaitu UD Pakem sari milik dari bapak H Maskuri ini memproduksi batik di galeri tempatnya dan tidak hanya fokus memproduksi kain batik saja namun di tempat tersebut melakukan semua pesanan sesuai dengan apa yang diminta oleh pemesan, contohnya seperti menjual kaos, tas, sajadah, sarung, sapu tangan, taplak meja bahkan juga menerima pesanan *souvernir* pernikahan. Penetapan upah di UD Pakem sari menggunakan satuan hasil.

Berikut penulis memaparkan data perbandingan dalam bentuk tabel antara Batik Labako UD Bintang Timur dengan UD Pakemsari:

Tabel 1.1
Perbandingan Batik Labako UD Bintang Timur dengan UD Pakemsari

Nama perusahaan	Anggota	Perbedaan
Batik Labako UD Bintang Timur	22 orang	Penetapan upah di Batik Labako UD Bintang Timur ini melihat dari hasil membatik pekerja dengan tingkat kesulitannya dalam membatik diberikan secara borongan dan satuan hasil. Dan mempromosikan batik setiap harinya dengan ciri khas tembakau yang menjadi ciri khas jember dan beberapa khas dari desa Sumberpakem yaitu kakao, kopi dan durian. Dan ada sebagian pekerja yang membatik di rumah masing-masing dengan peralatan yang disediakan oleh pemilik yaitu P Mawardi
UD Pakemsari	15 orang	Di UD Pakemsari tidak setiap hari memproduksi hanya saat ada pesanan dari pelanggan. Di sana tidak hanya fokus kepada batik saja tetapi sesuai permintaan pelanggan, contohnya seperti <i>souvernir</i> pernikahan, kaos, tas, sajadah,

		sarung, sapu tangan, dan tamplak meja. Di sana mempromosi batik di galeri batik UD Pakemsari. Penetapan upah di UD Pakemsari hanya menggunakan sistem satuan hasil.
--	--	---

Sumber: data diolah

B. Fokus penelitian

1. Bagaimana penetapan upah tenaga kerja industri batik pada Batik Labako UD Bintang Timur di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember?
2. Bagaimana implikasi penetapan upah pada produktivitas kerja di Batik Labako UD Bintang Timur di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui penetapah upah tenaga kerja industri Batik Labako UD Bintang Timur di desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember
2. Untuk mengetahui implikasi penetapan upah pada produktivitas kerja di Batik Labako UD Bintang Timur di desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teori

- a. Memberikan pemahaman pada mahasiswa pada masyarakat dan pelajar mengenai dengan penetapan upah tenaga kerja
- b. Menjadi referensi selanjutnya mengenai penetapan upah tenaga kerja

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa, diharapkan dapat paham dan menambah wawasan bagaimana penetapan upah yang dilakukan dalam bisnis membuat
- b. Bagi Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember diharapkan mampu memberikan informasi yang akan menjadi bahan pertimbangan penetapan upah sesuai kemampuan pekerjanya.
- c. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam menambah nuansa ilmiah di lingkungan kampus Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember dalam pendidikan

E. Definisi istilah

Definisi istilah merupakan pengertian istilah-istilah topik penting penelitian. Yang bertujuan untuk memberi pemahaman makna terhadap istilah dalam penelitian. Berikut definisi istilah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penetapan upah

Di Indonesia penetapan upah telah ditetapkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 tahun 2003 yang upah ialah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan berupa uang dan diberikan karena merupakan hak pekerja berdasarkan kesepakatan, perjanjian kerja atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja serta keluarganya atas pekerjaannya. Jadi upah merupakan hasil dari apa yang pekerja lakukan yang diberikan baik secara uang maupun non uang kepada

tenaga kerjanya.⁵ Dalam penetapan upah ini agar lebih mengetahui sistem pemberian upah kepada tenaga kerja di Batik Labako tersebut apakah sudah sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, apakah masih terjadi ketidakadilan atau ketidaksamaan dari upah yang diberikan.

2. Tenaga kerja

Pengertian tenaga kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 2 memberikan pengertian bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁶

Jadi tenaga kerja ini bisa dikatakan sebagai penggerak dalam proses produksi suatu usaha yang berguna untuk menghasilkan suatu barang produksi untuk pengusaha atau majikannya. Maksudnya dari tenaga kerja di batik ini agar bisa mengetahui dari segi kemampuan yang dilakukan dalam membatik yang harus memiliki produktivitas kerja yang harus dikembangkan atau meningkat.

F. Sistematikan Pembahasan

Peneliti memberikan gambaran dalam alur penulisan pada bagian ini agar yang dibahas sesuai dengan apa yang telah ditentukan.⁷

⁵Tria Wahyuni, “Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi Pada Rafi Babershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)” (Skripsi, IAIN Bengkulu, 2020), 33.

⁶ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008), 8.

⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember* (Jember: IAIN Jember, 2019), 48.

Bab I berisi konteks, fokus, tujuan dan manfaat dari penelitian yang dilakukan yang semuanya tercakup dalam pendahuluan, kata kunci, dan kerangka pembahasan.

Bab II berisi tinjauan yang mencakup studi teoritis dan sejarah yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk menjamin orisinalitas ini mengumpulkan penelitian sebelumnya serta landasan teori.

Bab III berisi tentang teknik dalam mengumpulkan informasi dalam penelitian yaitu pendekatan serta jenis pemeriksaan wilayah penelitian, subyek penelitian, prosedur pengumpulan informasi, legitimasi informasi dan tahapan eksplorasi.

Bab IV berisi tentang deskripsi penelitian, analisis data, penyajian serta temuan. Topik yang diperoleh merupakan hasil dari penelitian serta analisis dalam penelitian.

Bab V berisi rangkuman dari temuan dan saran yang peneliti berikan dimasukkan dalam pemenuhan kelengkapan data skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang sebelumnya mengangkat judul, objek, dan subjek yang bersinggungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proposal ini sebagai berikut:

1. Muhamad Rahmat Martino “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja (Studi kasus CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi, 2022)”

Hasil dari penelitian yaitu CV Ajib Bio Syifa dalam melakukan sistem upahnya ada ketidakjelasan dalam sistem kontrak kerja dan upahnya yang belum sesuai kebutuhan kesejahteraan tenaga kerjanya. Pernyataan tersebut dikatakan oleh para tenaga kerjanya yang merasa upah yang diberikan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.⁹

Adapun perbedaannya antara penulis dengan Muhamad Rahmat Martino yaitu pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang penetapan upah tenaga kerja Batik Labako di Kabupaten Jember, sedangkan Muhamad Rahmat Martino meneliti tentang tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem upah tenaga kerja di Kota Bekasi.

Adapun persamaan penulis dengan Muhamad Rahmat Martino yaitu

⁹ Muhamad Rahmat Martino, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja (Studi kasus CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi)” (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022), 5.

terletak pada objek penelitian tentang upah pada tenaga kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

2. Heleeda Lillah “Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi, 2021”

Hasil dari penelitian ini adalah sistem pemberian upah di PT Glen Nevis ini dibagi menjadi tiga sistem pemberian upah, yang pertama yaitu menurut waktu, kerja borongan, dan menurut skala berubah. Serta yang mempengaruhi produktivitas kerjanya ditempat tersebut karena kurang motivasi kedisiplinan, keterampilan, serta jaminan sosial.¹⁰

Adapun perbedaannya antara penulis dengan Heleeda Lillah yaitu terletak pada subjek penelitian. Penulis meneliti tentang analisis penetapan upah pada tenaga kerja Batik Labako UD Bintang Timur sedangkan Heleeda Lillah meneliti tentang sistem pemberian upah dan produktivitas kerja pada buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi.

3. Elly Susi Anggraeni “Pengaruh Upah Dan Nilai Produksi, Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pabrik Pensil Di Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun, 2021”

Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa dalam penyerapan tenaga kerja tidak dipengaruhi oleh variabel upah, dan nilai produksi secara bersama-sama.¹¹

¹⁰Heleeda Lillah, “Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi” (Skripsi, IAIN Jember, 2021), 8.

¹¹ Elly Susi Anggraeni, “Pengaruh Upah Dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pabrik Pensil Di Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sulthan Taha Saifuddin Jambi, 2021), 7.

Adapun perbedaannya antara penulis dengan Elly Susi Anggraeni yaitu pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang analisis penetapan upah Batik Labako di Kabupaten Jember, sedangkan Elly Susi Anggraeni meneliti tentang pengaruh upah dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja pabrik pensil di Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun. Persamaannya antara penulis dengan Elly Susi Anggraeni yaitu sama-sama tentang upah tenaga kerja.

4. Rizky Puspita Cahyaning Putri “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor:36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg, 2020)

Hasil dari penelitian ini adalah perihal tenaga kerja yang menuntut kepada perusahaan karena ada ketidaksesuaian upah yang diberikan pada tenaga kerja namun ditolak oleh majelis hakim karena para pekerja sudah menandatangani perjanjian kerja sebelum memulai pekerjaan tersebut.

Dan pada saat perjanjian tersebut dibuat para pekerja tidak ada yang bertanya ataupun membantah dari itu, yang membuat hakim menolak gugatan dari pekerja.¹²

Adapun perbedaannya antara penulis dengan Rizky Puspita Cahyaning Putri yaitu terletak pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang analisis penetapan upah tenaga tenaga kerja di Batik Labako Kabupaten Jember, sedangkan Rizky Puspita Cahyaning Putri meneliti tentang tinjauan hukum Islam terhadap upah tenaga kerja yang tidak

¹² Rizky Puspita Cahyaning Putri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi” (Skripsi, Institut Agama Islam Purwokerto, 2020), 5.

sesuai dengan upah minimum di Kabupaten Bekasi. Persamaannya antara penulis dengan Rizky Puspita Cahyaning Putri yaitu sama tentang upah pekerja dan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.

5. Ulfa Nur Fadillah “Pembayaran Upah Karyawan Perspektif Prinsip Keadilan Dalam Ekonomi Islam (Studi Usaha Pembuat Sapu Lidi Désa Astomulyo Punggur, 2019)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembayaran dilakukan dengan kesepakatan bersama pemilik usaha dengan karyawan untuk menghindari ketidakjujuran kedua belah pihak yang berupa uang. Tetapi, dalam prakteknya pembayaran upah kepada karyawan tidak hanya berupa uang bisa juga barang. Pemberian upah berupa barang atas permintaan karyawan barang yang diminta berupa alat elektronik dan kebutuhan sehari-hari. Penentuan besaran upah pembuatan sapu lidi adalah dengan menghitung hasil setiap karyawan yang per sapu dalam sehari. Apabila karyawan masih memiliki hutang maka upah yang didapatkan dalam satu hari tersebut akan dipotong dan pelunasan hutang kepada pemilik usaha dengan menyicil setiap seminggu sekali tergantung hutang yang dimiliki karyawan.¹³

Adapun persamaannya antara penulis dengan Ulfa Nur Fadillah yaitu terletak pada penelitian yang dilakukan tentang upah tenaga kerja atau buruh dan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kualitatif. Perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti. Penulis

¹³Ulfa Nur Fadillah, “Pembayaran Upah Karyawan Perspektif Prinsip Keadilan Dalam Ekonomi Islam Studi Usaha Pembuat Sapu Lidi Desa Astomulyo Punggur” (Skripsi, IAIN Metro, 2019), 6.

meneliti tentang penetapan upah tenaga kerja Batik Labako di Kabupaten Jember, sedangkan Ulfa Nur Fadillah meneliti tentang pembayaran upah karyawan perspektif Ekonomi Islam di Desa Astomulyo Punggur.

6. Muhammad Yakub “Analisis Upah Buruh Panen Padi Di Desa Roburan Lombang Kabupaten Mandailing Natal Menurut Ekonomi Islam”, 2019

Hasil dari penelitian ini yaitu sistem pengupahan yang diterapkan di Desa Roburan Lombang Kabupaten Mandailing Natal menggunakan sistem upah berdasarkan hasil apabila buruh mendapatkan 10 kaleng padi maka setiap buruh mendapatkan 1 kaleng padi dan pemilik lahan mendapatkan 9 kaleng padi. Sedangkan upah harian buruh panen padi tergantung dari pemberian pemilik lahan. Dalam sistem pengupahan terjadi keterlambatan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketepatan waktu pembayaran upah. Menurut Ekonomi Islam, upah buruh panen padi belum sesuai dengan prinsip syari'ah yaitu dalam konsep keadilan dan kelayakan sementara dalam konsep kebajikan sudah sesuai dengan Ekonomi Islam.¹⁴

Adapun persamaannya antara penulis dan Muhammad Yakub yaitu sama tentang upah tenaga kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya yaitu subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang penetapan upah tenaga kerja di Kabupaten Jember, sedangkan Muhammad Yakub meneliti tentang analisis upah buruh di Kabupaten Mandailing.

¹⁴ Muhammad Yakub, “Analisis Upah Buruh Panen Padi Di Desa Roburan Lombang Kabupaten Mandailing Natal Menurut Ekonomi Islam” (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau , 2019), 73.

7. Sartika “Sistem Pengupahan Buruh Tani Berdasarkan Akad *Ujrah* Dalam Hukum Ekonomi Islam (Studi kasus di Paddinging Kabupaten Takalar, 2019)”

Hasil dari penelitian ini yaitu ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan buruh tani berdasarkan akad *Ujrah* dalam hukum Ekonomi Islam yaitu pemikiran Imam Mazhab mengenai akad *Ujrah* dal upah buruh tani adalah lupa atas ketaatan selain dari pada itu boleh menurut Mazhab Hanafi, sedangkan Mazhab Syafi'i tentang akad tidak terimplementasi dalam sistem pengupahan buruh tani di Desa Paddinging karena akad itu tidak jelas terhadap proses dan pelaksanaan dan objek kerja. Sistem pembayaran upah buruh tani di Desa Paddinging adalah upah yang diberikan oleh pemilik sawah kepada buruh tani berdasarkan tradisi yang sudah ada sejak dulu, tradisi itu dipakai sampai sekarang. Pembagian upah ada yang diberikan setelah pekerjaan hari itu selesai secara langsung dan adapula yang diberikan setelah panen tiba, upah ada yang berupa uang dan ada juga yang berupa hasil panen. Konsep pendekatan-pendekatan hukum Ekonomi Islam dalam sistem pengupahan buruh tani di Desa Paddinging seharusnya memuat nilai-nilai kebaikan, pertanggung-jawaban, keseimbangan, kejujuran dan keadilan.¹⁵

Adapun persamaannya antara penulis dengan skripsi Sartika yaitu sama tentang upah buruh dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaananya yaitu pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang

¹⁵Sartika, “ Sistem Pengupahan Buruh Tani Berdasarkan Akad *Ujrah* Dalam Hukum Ekonomi Islam Studi di Paddinging Kabupaten Takalar” (Skripsi, IAIN Parepare, 2019), 9.

analisis penetapan upah tenaga kerja Batik Labako di Kabupaten Jember, sedangkan Sartika meneliti tentang pengupahan buruh tani berdasarkan akad *Ujrah* di Kabupaten Takalar.

8. Iwan Basri “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Buruh Pengrajin Berugak (Studi Kasus di Desa Bujak, Kecamatan Batukliang ,Kabupaten Lombok Tengah, 2019)”

Hasil dari penelitian ini adalah ketidaksesuaian pemberian upah buruh pengrajin bambu oleh pelaku usaha disebabkan karena pemilik modal kekurangan modal untuk membayar bahan pembuatan Berugak(bambu), kinerja buruh yang tidak maksimal, kualitas hasil pekerja buruh yang rendah. Sedangkan, pandangan hukum Islam terhadap pemberian upah buruh pengrajin Berugak di Desa Bujak Kecamatan Batukliang Kabupaten Lombok Tengah, bahwa pemberian upah yang dipotong yang diberikan oleh pelaku usaha kepada buruh pengrajin Berugak yaitu tidak dibolehkan, karena tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari.¹⁶

Adapun perbedaannya antara penulis dengan skripsi Iwan Basri yaitu pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti analisis penetapan upah pada tenaga kerja batik UD Bintang Timur di Kabupaten Jember, sedangkan Iwan Basri meneliti tinjauan hukum Islam terhadap praktik upah di Kabupaten Lombok Tengah. Adapun persamaannya yaitu terletak

¹⁶Iwan Basri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Buruh Pengrajin Berugak Studi Kasus di Desa Bijak Kecamatan Batukliang Kabupaten Lombok Tengah” (Skripsi, UIN Mataram, 2019), 58.

pada penelitian tentang upah dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

9. Siti Maesaroh “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjir Kabupaten Way kanan, 2019)

Hasil dari penelitian ini adalah upah yang dibayarkan secara tunai dan upah ditangguhkan pada saat panen tiba. Upah yang dibayarkan secara tunai terdapat dua bentuk pembayarannya yaitu upah harian lepas dan upah harian biasa. Selain dari nominalnya, perbedaan dari kedua bentuk pembayaran upah tersebut ialah terdapat pada jatah makannya. Berbeda dengan upah yang ditangguhkan pada saat panen tiba dengan upah yang berbentuk gabah. Ketika hasil padi yang dipanen mengalami kerusakan atau gagal panen maka upah yang didapat buruh tidak sesuai, dan ketika padi yang dipanen bagus maka buruh akan memperoleh keuntungan. Sedangkan tinjauan hukum Islam terhadap praktik upah kerja buruh cangkul yang dibayarkan secara tunai diperbolehkan atau tidak menyalahi aturan. Namun praktik upah kerja buruh cangkul yang ditangguhkan belum memenuhi syarat dalam akad upah kerja. Sebab upah yang menjadi objek pembayaran belum jelas berapa banyak padu yang akan diterima oleh buruh karena hasil tanaman padi belum dapat dipastikan hasilnya bagus ataupun malah gagal. Upah kerja buruh cangkul yang terjadi di Kampung Argomulyo tampaknya mengandung unsur ketidakpastian dan unsur *gharar* yang dalam Islam dilarang

keberadaannya karena mudharatnya lebih besar dirasakan oleh para buruh dari pada kemaslahatannya.¹⁷

Adapun perbedaannya antara penulis dengan Siti Maesaroh yaitu pada subjek penelitian yang dilakukan. Penulis meneliti analisis penetapan upah pada tenaga kerja di Batik Labako UD Bintang Timur, sedangkan Siti Maesaroh meneliti tinjauan hukum Islam terhadap praktik upah kerja buruh cangkul di Kabupaten Way Kanan. Persamaannya yaitu tentang upah dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

10. Ahmad Mustafa Husen “Strategi Pengupahan Tenaga Kerja, 2019”

Fokus penelitian ini adalah (1) Bagaimana strategi penetapan upah tenaga kerja di Usaha MIA Cafe? (2) Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penetapan upah tenaga kerja di usaha MIA Cafe?. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penelitian lapangan (*field research*).

Hasil dari penelitian ini adalah di cafe tersebut menggunakan perjanjian tertulis yang para pekerja mendapatkan gaji pokok, insentif, dan biaya kecelakaan. Dan kurangnya sistem dalam pemberian upah yang masih menggunakan sistem manual yang mana bisa terjadi kerugian.¹⁸

Adapun perbedaannya antara penulis dengan Ahmad Mustafa Husen yaitu pada subjek penelitian. Penulis meneliti analisis penetapan upah pada tenaga kerja Batik Labako UD Bintang Timur di Kabupaten

¹⁷Siti Maesaroh, “Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul Studi di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), 3.

¹⁸ Ahmad Mustafa Husen, “Strategi Pengupahan Tenaga Kerja Studi Kasus Usaha Mia Cafe” (Skripsi, UIN Sumatera Utara Medan, 2019), 3.

Jember, sedangkan Ahmad Mustafa Husein meneliti strategi pengupahan tenaga kerja. Persamaannya yaitu sama tentang upah tenaga kerja.

Berdasarkan penelitian di atas ditabulasi sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Muhamad Rahmat Martino, 2022, Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja (Studi Kasus CV Ajih Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna)	Persamaannya yaitu terletak pada objek penelitian tentang upah pada tenaga kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif.	Adapun yang membedakan yaitu terletak pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang analisis penetapan upah pada tenaga kerja Batik Labako di Kabupaten Jember, sedangkan Muhamad Rahmat Martino meneliti tentang tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem upah tenaga kerja di Kota Bekasi.
2	Heleeda Lillah, 2021, Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi	Persamaannya terletak pada penelitian yang dilakukan yaitu tentang upah tenaga kerja dan menggunakan metode yang sama yaitu metode penelitian kualitatif.	Perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang analisis penetapan upah pada tenaga kerja Batik Labako di Kabupaten Jember, sedangkan Heleeda Lillah meneliti tentang pemberian upah di Kabupaten Banyuwangi.
3	Elly Susi Anggraeni, 2021, Pengaruh Upah Dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pabrik Pensil Di Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun	Persamaannya terletak pada penelitian yang akan dilakukan yaitu tentang upah tenaga kerja.	Perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang analisis penetapan upah pada tenaga kerja Batik Labako di Kabupaten Jember, Sedangkan Elly Susi Anggraeni meneliti di Pabrik Pensil Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun.

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Rizky Puspita Cahyaning Putri, 2020, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor:36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg)	Persamaannya terletak pada penelitian yang akan dilakukan yaitu tentang upah pekerja dan menggunakan metode yang sama yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif.	Perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang analisis penetapan upah pada tenaga kerja Batik Labako di Kabupaten Jember, Sedangkan Rizky Puspita Cahyaning Putri meneliti tentang tinjauan hukum terhadap upah tenaga kerja di Kabupaten Bekasi.
5	Ulfa Nur Fadillah, 2019, Pembayaran Upah Karyawan Perspektif Prinsip Keadilan Dalam Ekonomi Islam (Studi kasus Usaha Pembuat Sapu Lidi di Desa Astomulyo Punggur)	Persamaannya terletak pada penelitian yang akan dilakukan yaitu tentang upah tenaga kerja atau buruh dan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kualitatif.	Perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang analisis penetapan upah pada tenaga kerja Batik Labako di Kabupaten Jember, Sedangkan Ulfa Nur Fadillah meneliti tentang pembayaran upah karyawan perspektif Ekonomi Islam di Desa Astomulyo Punggur.
6	Muhammad Yakub, 2019, Analisis Upah Buruh Panen Padi Di Desa Roburan Lombang Kabupaten Mandailing Natal Menurut Ekonomi Islam	Persamaannya terletak pada penelitian yang akan dilakukan yaitu meneliti tentang upah tenaga kerja dan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu penelitian kualitatif.	Perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti. Peneliti meneliti tentang analisis penetapan upah pada tenaga kerja di Batik Labako di Kabupaten Jember, Sedangkan Muhammad Yakub meneliti tentang analisis upah buruh di Kabupaten Mandiling.
7	Sartika, 2019, Sistem Pengupahan Buruh Tani Berdasarkan Akad <i>Ujrah</i> Dalam Hukum Ekonomi Islam (Studi kasus di Paddinging Kabupaten Takalar)	Persamaannya yaitu pada penelitian yang akan dilakukan tentang upah Buruh dan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode penelitian	Perbedaannya terletak pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti tentang analisis penetapan upah tenaga kerja Batik Labako di Kabupaten Jember, Sedangkan Sartika meneliti tentang

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kualitatif.	pengupahan buruh tani berdasarkan akad <i>Ujrah</i> di Kabupaten Takalar.
8	Iwan Basri, 2019, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Buruh Pengrajin Berugak (Studi kasus di Desa Bukak, Kecamatan Batuklianh, Kabupaten Lombok Tengah)	Persamaannya terletak pada penelitian yang dilakukan sama-sama mengenai upah dan menggunakan metode penelitian kualitatif	Terletak pada subjek yang diteliti. Penulis meneliti analisis penetapan upah pada tenaga kerja di Batik Labako, sedangkan Iwan Basri meneliti tinjauan hukum Islam terhadap pemberian upah buruh pengrajin berugak.
9	Siti Maesaroh, 2019, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan)	Terletak pada penelitian yang akan dilakukan sama-sama mengenai Upah tenaga kerja dan menggunakan penelitian kualitatif.	Terletak pada subjek yang dilakukan oleh Siti Maesaroh meneliti tentang tinjauan hukum Islam terhadap praktik upah buruh cangkul di Kabupaten Way Kanan sedangkan penulis di Batik Labako UD Bintang Timur Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember
10	Ahmad Mustafa Husen, 2019, Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Studi kasus MIA cafe)	Terletak pada penelitian yang dilakukan yaitu sama-sama mengenai pengupahan tenaga kerja	Bedanya pada subjek penelitian Ahmad Mustafa Husen meneliti strategi pengupahan tenaga kerja (studi kasus MIA cafe) sedangkan penulis meneliti tentang analisis penetapan upah pada tenaga kerja Batik Labako UD Bintang Timur desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember.

Sumber : data diolah

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut dengan yang penulis lakukan ada keunikan lain yaitu Batik Labako UD Bintang Timur yang menjadi objek penelitian penulis ini adalah salah satu tempat galeri batik di

desa Sumberjambe di Kabupaten Jember yang pemilik pernah menerima tamu dari beberapa negara luar seperti dari Australia yang mengunjungi galeri Batik Labako, dan beberapa mahasiswa yang berasal dari luar kota seperti Yogyakarta yang tertarik dengan batik khas Jember ini, yang mana mereka ini dikenalkan oleh Bupati Jember sendiri waktu itu.

B. Kajian Teori

1. Penetapan Upah

a. Definisi Penetapan upah

Upah adalah hak-hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk imbalan pekerja dalam bentuk uang, ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja, kesempatan atau ketentuan hukum, termasuk imbalan kerja.¹⁹

Menurut pengupahan nasional mendefinisikan bahwa upah ialah imbalan yang diterima atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan sebagai suatu jaminan untuk kehidupan yang layak secara kemanusiaan dan untuk produksi. Ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat atau kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja dengan bentuk uang.²⁰ Syarat pemberian upah adalah kemampuan memuaskan karyawan yaitu dengan kemampuan memberikan upah yang sebanding dengan upah perusahaan yang adil, sama dan dengan kesadaran bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda.

¹⁹Gatiningsih, *Kependudukan dan Ketenagakerjaan* (Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintah IPDN, 2017), 151.

²⁰Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 37.

Pada saat yang sama, tujuan diberikan upah adalah untuk membangkitkan minat karyawan berbakat untuk bergabung dengan perusahaan. Dapat meningkatkan loyalitas, mempertahankan karyawan yang berbakat dan memotivasi karyawan.²¹

b. Jenis-jenis Upah

- 1) Upah dari sudut nilainya yaitu upah nominal dan upah rill. Upah merupakan jumlah uang adalah upah nominal. Sedangkan upah rill yaitu upah yang dapat membeli barang dengan jumlah uang yang diterima.
- 2) Upah dari sudut bentuknya yaitu upah uang dan upah barang. Upah uang adalah pembayaran upah yang menggunakan mata uang Indonesia yaitu rupiah, akan tetapi boleh ditetapkan dengan mata uang asing namun tetap untuk pembayarannya menggunakan mata uang Indonesia dan ini sudah ditetapkan berdasarkan Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Sedangkan upah barang yaitu upah seperti bahan sandang, perawatan, pengobatan, perumahan, jasa dan sebagainya.²²

c. Sistem Pengupahan

Di Indonesia terdapat sistem pengupahan yang diterapkan yaitu:

²¹Gatingsih, *Kependudukan*, 151.

²² Mawardi Khairi, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2021), 39.

1) Sistem Waktu

Sistem waktu merupakan pengupahan yang dinilai dari lamanya buruh bekerja dengan berdasarkan waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Sistem waktu ini umumnya digunakan jika hasil kerja sulit diukur per satuan.

2) Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan pengupahan tenaga kerja dengan melihat hasil atau pekerjaan yang dilakukan berdasarkan lamanya bekerja sampai selesai. Besarnya upah yang diterima tergantung dari hasil laba yang diperoleh oleh perusahaan.

3) Satuan Hasil

Dalam sistem satuan hasil merupakan pengupahan yang dilihat dari hasil buruh bekerja seperti dari hasil per potong, liter, kilogram atau meter. Sistem ini berdasarkan dari banyaknya hasil kerja buruh.²³

Sistem ini dapat dilakukan dalam perusahaan yang hasil kerja dapat dilihat atau diukur dan memproduksi barang yang sama. Dan jumlah upah yang diterima pekerja tergantung dari pekerjaan yang dilakukan. Tenaga kerja yang rajin dan dapat meningkatkan kualitas serta kemampuannya dalam membuat dapat memiliki upah yang lebih tinggi daripada pekerja yang hanya bermalas-malasan. Hal ini tentu akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena

²³ Ghofur, *Konsep Upah*, 65.

hasil produksi bisa meningkat. Kelemahan sistem ini adalah ialah sering mengakibatkan pegawai bekerja dengan tergesa-gesa, sehingga kualitas barang-barang yang diproduksi tidak terjamin.²⁴

d. Tahap-tahap Pengupahan

Dalam tahap pengupahan ini adalah proses penentuan struktur dan skala upah. Struktur dan skala upah merupakan penyesuaian tingkat upah dari upah terendah sampai tertinggi. Struktur dan skala upah disusun menggunakan tahapan sebagai berikut:

1) Analisa jabatan

Analisa jabatan atau pekerjaan adalah suatu proses yang mengolah dan mengubah data jabatan menjadi informasi jabatan yang diuraikan dalam bentuk deskripsi jabatan.

2) Evaluasi jabatan

Evaluasi pekerjaan adalah proses mengevaluasi, membandingkan dan memberi peringkat pekerjaan.

3) Penentuan struktur dan skala upah

Dalam penentuan struktur dan besaran gaji dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kemampuan perusahaan dan harus memperhatikan gaji minimum yang berlaku.²⁵

²⁴ Sekretaris Kementerian Ketenagakerjaan, Undang-undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

²⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur Dan Skala Upah

2. Tenaga Kerja

Menurut definisi, tenaga kerja ialah orang-orang yang berada dalam usia kerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja. Mereka terdiri dari orang-orang yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, bersekolah, dan mengurus rumah tangga. Dan ada definisi lain mengenai tenaga kerja yaitu mencakup semua individu yang mampu dan bersedia bekerja, termasuk mereka yang menganggur baik secara maupun karena kurangnya kesempatan kerja.²⁶

Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 2 memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaannya untuk menghasilkan sebuah barang atau jasa untuk suatu perusahaan dimana ia bekerja dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja ialah penduduk dalam usia kerja yang berusia 15 – 64 tahun yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mempunyai nilai yang ekonomis yang dapat berguna untuk dirinya sendiri dan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang usia kerja dianggap mampu bekerja.²⁷ Menurut Yamin tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk suatu negara yang memproduksi maupun

²⁶Gatiningsih, *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*, 3.

²⁷Gatiningsih, 68.

non produksi barang dan jasa, jika ada permintaan tenaga kerja dan mampu berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.²⁸

Tenaga kerja mempunyai kebebasan dalam memilih pekerjaan apa yang disukainya serta menentukan nasibnya. Namun ada juga tenaga kerja yang tidak bebas karena ia bekerja hanya mengandalkan tenaganya bukan keahlian, dan keterampilannya, jadi mereka bisa dikatakan di bawah kendali pengusaha atau majikannya.

a. Orang Yang Dibayar atau Menghasilkan Produk

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 2 memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003). Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapatkan upah.²⁹

²⁸ Wahyu Ningsih, Fatima Abdullah, "Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang," *Journal of Regional Economics Indonesia* 2, no. 1 (Februari, 2021): 45.

²⁹ Sekretaris Negara RI, Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu yaitu buruh atau pekerja, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, dan pengusaha untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.³⁰ Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UUKK, menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Imam Soepomo menyatakan bahwa suatu perjanjian di mana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak pemilik atau pengusaha, dan pemilik usaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja. Selanjutnya, Menurut Shamad yang memberikan pendapat bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian di mana seseorang mengikat diri dengan suatu perjanjian untuk bekerja agar mendapatkan imbalan berupa upah sesuai dengan ketentuannya yang dijanjikan atau disetujui secara bersama-sama.

³⁰ Arifudin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 69.

Ciri khas perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak pengusaha, dibawah perintah yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (sub ordonasi). Pengusaha sebagai pemilik dan penggerak usaha tersebut memiliki sedikit tanggungjawab akan suatu pekerjaan tertentu yang dijalankan atau dilakukan tenaga kerja. Adanya hak dan kekuasaan perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja tersebut, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

1) Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Di mana dalam perjanjian kerja itu harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), hanya dengan seizin pengusaha dapat memerintah orang lain. Dan dijelaskan dalam

KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi : “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan izin pengusaha ia dapat memerintah seorang ketiga menggantikannya”. Sifat

pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahlian yang dimiliki masing-masing tenaga kerja atau buruh, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya unsur perintah

Perwujudan dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pemilik usaha untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan yang telah diberikan. Adanya perbedaan antara hubungan kerja dengan hubungan yang lainnya, misalnya hubungan antara bidan dengan pasien, rektor dengan mahasiswanya. Hubungan itu merupakan hubungan kerja karena bidan, rektor tidak tunduk pada perintah pasien atau mahasiswanya.

3) Adanya waktu

Maksud dari adanya waktu ini adalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang mana harus disepakati lamanya pekerja melakukan pekerjaannya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya seperti pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal tersebut tidak dibutuhkan.

4) Adanya upah

Upah ini memang memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), karena dapat dikatakan tenaga kerja bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan untuk menghasilkan suatu barang buat pengusaha memiliki tujuan utama yaitu mendapatkan upah atau imbalan yang sesuai dengan yang telah disetujui, dan jika pemilik usaha tidak memberikan upah

tersebut dapat dikatakan bahwa itu bukan merupakan hubungan kerja karena tidak ada pembayaran upah.³¹

c. Memiliki Kemampuan

Keterampilan yang berupa pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan mampu meningkatkan kemampuan tenaga kerja dan itu merupakan yang disebut kemampuan. Perencanaan kerja adalah bagian integral dari perencanaan pembangunan. Rencana pembangunan memuat berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan pada semua sektor atau subsektor. Setiap kegiatan yang akan dilaksanakan mencakup etimasi kebutuhan atau permintaan dan pasokan atau pasokan tenaga kerja, dan juga kebijakan serta program kerja yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan pembangunan.

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan di tingkat perusahaan, instansi pemerintahan atau organisasi swasta yang lain.

Jenis perencanaan tenaga kerja ini disebut perencanaan tenaga kerja mikro. Pemerintah juga biasanya mengembangkan rencana ketenagakerjaan di bidang tertentu dan di tingkat nasional. Jenis perencanaan tenaga kerja ini disebut perencanaan makro, perencanaan tenaga kerja nasional, atau perencanaan tenaga kerja regional.

Kedudukan perencanaan tenaga kerja dalam kerangka perencanaan pembangunan secara keseluruhan menunjukkan sistem perencanaan tenaga kerja. Yang disertai dengan data-data

³¹Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 66.

kependudukan dan informasi pasar kerja merupakan masukan utama dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja. Rencana tenaga kerja merupakan hasil perencanaan tenaga kerja.

Maka proses perencanaan ketenagakerjaan akan melibatkan instansi, karena dalam sistem perencanaan pembangunan yang menganggap perencanaan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari perencanaan pembangunan. Proses perencanaan tenaga kerja sendiri menunjukkan langkah-langkah yang harus diikuti untuk melaksanakan perencanaan tenaga kerja³²

d. Memiliki Produktivitas Kerja

Memiliki produktivitas kerja merupakan hal penting yang wajib dimiliki tenaga kerja karena ini bisa dikatakan sebagai salah satu acuan pemilik usaha untuk mengetahui apakah sudah mencapai target yang diinginkan dalam usahanya. Karena penggerak untuk meningkatkan produktivitas kerja tergantung dari sumber daya manusianya yaitu para pekerja. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhannya dan masyarakat. Dapat dikatakan bahwa

³² Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 164.

produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.³³

Meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja merupakan sumber terpenting pertumbuhan pembangunan berkelanjutan. Disisi lain, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan bagian penting dalam mempertahankan peningkatan produktivitas jangka panjang.

Oleh karena itu, pertumbuhan dan produktivitas bukanlah dua hubungan yang berbeda atau searah, tetapi keduanya saling bergantung melalui pola hubungan yang dinamis, non mekanis, non linier, dan kompleks. Secara makro, sumber pertumbuhan dapat dikategorikan menjadi :

Pertama, peningkatan stok modal melalui akumulasi proses pengembangan yang berkelanjutan. Proses akumulasi ini merupakan hasil dari proses investasi. *Kedua*, perbaikan jumlah karyawan juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. *Ketiga*, peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yang tidak didorong oleh peningkatan pemanfaatan. Itu bukan disebabkan oleh jumlah input atau sumber daya, tetapi oleh faktor-faktor seperti perbaikan mutu. Dengan jumlah tenaga kerja dan modal pada saat yang sama, pertumbuhan produksi meningkat lebih cepat seiring dengan peningkatan kualitas kedua sumber daya tersebut. Meskipun faktor-

³³ Tsauri, 146.

faktor produksi dapat diidentifikasi dalam teori, mengukur kontribusinya terhadap keluaran suatu proses produksi seringkali menghadirkan tantangan.³⁴

Disamping itu Dewan Produktivitas Republik Indonesia Tahun 1993 menyatakan beberapa pengertian mengenai produktivitas yaitu :

- 1) Produktivitas berarti sikap yang selalu beranggapan bahwa hidup hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Secara umum, produktivitas berarti membandingkan hasil yang dapat dicapai dengan total konsumsi sumber daya.
- 3) Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :
 - a) Peningkatan volume produksi untuk sumber daya yang sama.
 - b) Kuantitas produksi yang sama atau lebih besar dicapai dengan sumber daya yang lebih sedikit.
 - c) Kinerja yang jauh lebih tinggi dicapai dengan peningkatan sumber daya yang relatif lebih kecil.
- 4) Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada dasarnya adalah tenaga kerja manusia.
- 5) Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor terkait pekerjaan dan tidak terkait pekerjaan, seperti :
 - a) Tingkat pendidikan

³⁴ Tsauri, 148.

- b) Motivasi
 - c) Kemampuan
 - d) Perjanjian kerja
- 6) Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan

visi hidup dan budaya dengan semangat memajukan kerja dan mengembangkan upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat.³⁵

Selain itu juga dibutuhkan pengukuran terhadap kinerja pekerja untuk menentukan seberapa efisien dan produktif suatu pekerjaan dalam mencapai suatu hasil. Usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan para pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik dan kondisi yang berlaku (keberhasilan kerja). Tingkat produktivitas tenaga kerja yang dapat diukur yaitu :

a) Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai ukuran produktivitas karyawan meliputi :

(1) Tingkat waktu kerja yang telah berlalu

(2) Menghemat waktu tenaga kerja

(3) Disiplin kerja

(4) Tingkat kehadiran

b) Produksi

Hasil produksi yang diperoleh sesuai dengan produk yang diinginkan oleh organisasi. Pengukuran berfungsi untuk

³⁵ Tsauri, 152.

menganalisis dan mempromosikan produksi dan efisiensi. Keuntungan lain adalah definisi tujuan dan penggunaan praktisnya sebagai referensi saat membayar gaji.

c) Komponen pokok hasil dengan hasil orang lain.³⁶

Dan dapat diukur dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Karena pengeluaran dan masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai rasio yang sangat sederhana yaitu produktivitas dalam jam standar dibagi masukan dalam jam. Dua jenis pengukuran waktu kerja dapat digunakan untuk mengukur produktivitas suatu perusahaan, yaitu jam yang dibayar dan jam yang digunakan untuk mengukur produktivitas suatu perusahaan, yaitu jam yang dibayar dan jam yang digunakan untuk bekerja. Jam berbayar semua jam kerja yang dibayar, ditambah jam yang tidak digunakan untuk bekerja tetapi dibayar, liburan, cuti, cuti sakit, pekerjaan di luar dan upah lainnya. Jadi, untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja secara umum, memiliki satuan yang diperlukan, yaitu jumlah output dan jumlah tenaga kerja yang digunakan.³⁷

³⁶ Candra Wijaya, Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja* (Jakarta: Kencana, 2021), 28.

³⁷ Tsauri, *Manajemen Sumber*, 151.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.³⁸ Sedangkan jenis penelitian ini yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*), dimana penelitian lapangan merupakan metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan dan jenis penelitian tersebut, maka peneliti meneliti mengenai “Analisis Penetapan Upah Pada Tenaga Kerja Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember”

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut yang akan dilakukan. Sebelum penelitian dilakukan, adapun lokasi yang dijadikan penelitian adalah Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember yang beralamatkan di Jl Krajan II, Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68195. Berlokasi di Batik Labako ini karena bergerak di bidang konveksi yang menghasilkan kain batik dengan pekerja yang mempunyai kemampuan dalam membatik yang mana selain untuk mendapatkan upah ia juga dapat meningkatkan kualitas membatiknya atau produktivitas kerjanya agar dalam

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta CV, 2016), 9.

ditetapkannya upah pekerja yang berdasarkan hasil membatiknya bisa mendapatkan upah yang lebih tinggi. Selain itu di Batik Labako ini juga pernah menjadi salah satu ciri khas Jember yang bergerak di bidang batik dengan menonjolkan ciri khasnya seperti tembakau, kopi. Pemilik juga pernah menerima tamu dari luar negeri untuk melihat galeri batiknya dan seperti apa, yang mana mereka tertarik dengan batik ini meskipun bertempat di pedesaan, selain itu mantan Bupati Jember dulu juga sering berkunjung dan tertarik dengan Batik Labako ini.

C. Subjek penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi data apa saja yang ingin diperoleh, siapa yang hendak dijadikan informan dan subjek penelitian, bagaimana data dicari dan dijangkau sehingga validitasnya dapat dijamin. Subjek penelitian atau istilah informan inilah yang dijadikan sebagai informan sebagai berikut:

1. Bapak Mawardi sebagai pemilik usaha dari Batik Labako UD Bintang Timur
2. Ibu Sofiah sebagai koordinator pengawas Batik Labako UD Bintang Timur
3. Lukmanul Afif sebagai bendahara di Batik Labako UD Bintang Timur
4. Tenaga kerja Batik Labako
 - a. Ibu Hartiningsih dengan masa kerja selama 10 tahun sampai sekarang
 - b. Ibu Sri Hartatik dengan masa kerja selama 35 tahun sampai sekarang
 - c. Ibu Khoiriyah dengan masa kerja selama 35 tahun sampai sekarang

Para Sumber informasi di atas yang memberikan data mengenai penetapan upah yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dengan menggunakan teknik *purposive*, untuk mengetahui tentang masalah yang akan diteliti. Penggunaan *purposive* dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk dapat mengetahui penetapan upah tenaga kerja di Batik Labako UD Bintang Timur.

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian. Karena tujuan dari penelitian adalah untuk mendapatkan suatu data, maka peneliti tidak akan dapat memenuhi standar data yang ditetapkan.³⁹ Berikut adalah teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan :

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan.⁴⁰ Kegiatan dengan menggunakan pancaindera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab penelitian, jadi observasi ini peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian.

2. Wawancara

Dalam penelitian kualitatif teknik wawancara merupakan teknik penggalan data melalui percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu, dari dua pihak atau lebih bertukar informasi dan ide melalui tanya

³⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, 47.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 226.

jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴¹

Pewawancara (*interviewer*) adalah orang yang memberikan pertanyaan yaitu peneliti, sedangkan orang yang diwawancarai (*interviewee*) berperan sebagai narasumber yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang disampaikan peneliti adalah informan yaitu pemilik usaha Batik Labako UD Bintang Timur, Bapak Mawardi. Beliau memberikan informasi mengenai sistem penetapan upah serta produktivitas para pekerja saat membatik (Sabtu, 15 April 2023) teknik wawancara dipilih peneliti untuk memperoleh data yang lebih banyak, akurat dan mendalam.

3. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Pengkajian isi dokumen merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan gambar, foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lainnya.⁴² Termasuk dalam dokumen itu adalah catatan penting yang berhubungan dengan masalah, yang memungkinkan pemerolehan data secara lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan saja.

Dengan demikian metode dokumentasi yang dipakai dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data-data yang sudah di dokumentasikan juga seperti buku-buku, laporan, arsip, artikel dan lainnya. Adapun data yang diperoleh dari metode penelitian ini adalah:

⁴¹ Sugiyono, 231.

⁴² Sugiyono, 240.

- a. Profil Batik Labako UD Bintang Timur
- b. Visi dan Misi Batik Labako UD Bintang timur

E. Analisis Data

Metode analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman yaitu analisis data model interaktif. Analisis data model interaktif ini yang mana analisis data ini memiliki tiga komponen, yaitu (1) reduksi data, (2) sajian data, dan (3) penarikan kesimpulan/verifikasi.⁴³ Dalam analisis data ini hubungan dan keterkaitan antara ketiga komponen itu perlu dikomparasikan untuk menentukan arahan isi simpulan sebagai hasil akhir penelitian. Berikut ketiga komponen tersebut:

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting.⁴⁴ Peneliti berusaha menemukan data yang valid, sehingga ketika penelitian menyangsikan kebenaran data yang diperoleh

⁴³ Sugiyono, 246.

⁴⁴ Sugiyono, 247.

dapat dilakukan pengecekan ulang dengan informasi yang lain dari sumber yang berbeda.

2. Penyajian data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan kepada peneliti untuk menarik simpulan dan pengambilan tindakan. Tujuan dalam melakukan Displet data itu menyajikan data ini adalah untuk menjawab permasalahan penelitian melalui proses analisis data. Untuk keperluan itu, sajian data perlu dikemas dalam bentuk yang sistematis, agar dapat membantu peneliti dalam melakukan proses analisis. Melalui pemahaman terhadap sajian data ini, peneliti dapat melakukan analisis data untuk dapat merumuskan temuan-temuan dalam penelitian dan memberikan simpulan akhir penelitian.

3. Penarikan simpulan/verifikasi

Penarikan simpulan merupakan kegiatan penafsiran terhadap hasil analisis dan interpretasi data. Peneliti harus berusaha menemukan makna berdasarkan data yang telah digali secara teliti, lengkap dan mendalam. Proses verifikasi terhadap simpulan sementara dapat dilakukan dengan pengulangan langkah penelitian yaitu dengan memeriksa kembali semua langkah penelitian yang dilakukan di Batik Labako UD Bintang Timur baik data yang terkumpul dari lokasi tersebut.

F. Keabsahan Data

Teknik keabsahan data atau validitas data pada dasarnya merupakan teknik yang harus ditempuh untuk menunjukkan bahwa data yang terkumpul benar-benar terdapat secara alami atau umum dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah pengecekan kebenaran terhadap data yang bersangkutan mengenai penerapan dan penetapan upah di Batik Labako UD Bintang Timur dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Teknik triangulasi yang digunakan peneliti yaitu triangulasi sumber dengan cara verifikasi reliabilitas data dilakukan dengan cara memverifikasi data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber.⁴⁵

G. Tahap-tahap penelitian

Beberapa tahapan untuk mengetahui proses yang dilakukan peneliti hingga akhir maka diuraikan oleh peneliti. Tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proses penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tahappra lapangan
 - a. Menyusun rancangan penelitian
 - b. Memilih lokasi penelitian
 - c. Mengurus perizinan penelitian
 - d. Menjajaki dan menilai lokasi penelitian
 - e. Memilih dan memanfaatkan informan
 - f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
 - g. Persoalan etika penelitian

⁴⁵ Sugiyono, 274.

2. Tahap pekerjaan lapangan

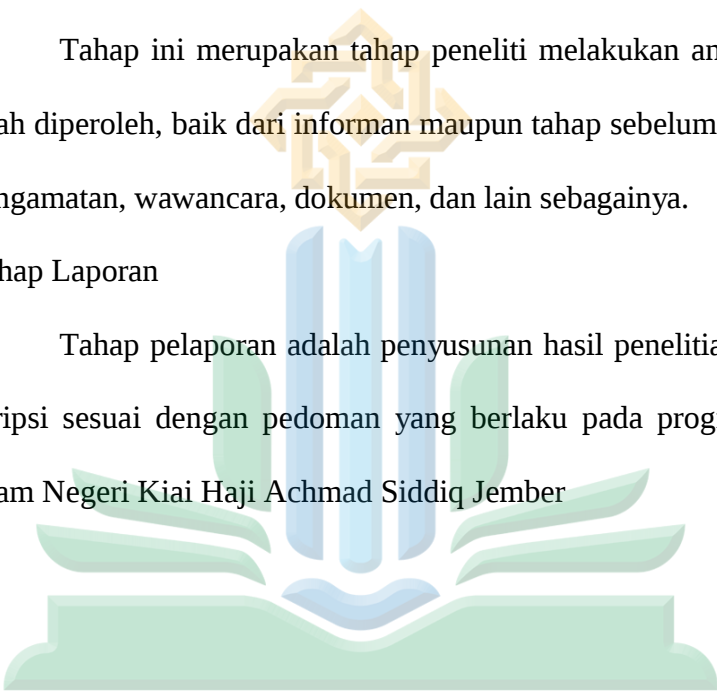
- a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri
- b. Memasuki lapangan
- c. Mengumpulkan data

3. Tahap analisis data

Tahap ini merupakan tahap peneliti melakukan analisis data yang telah diperoleh, baik dari informan maupun tahap sebelumnya seperti hasil pengamatan, wawancara, dokumen, dan lain sebagainya.

4. Tahap Laporan

Tahap pelaporan adalah penyusunan hasil penelitian dalam bentuk skripsi sesuai dengan pedoman yang berlaku pada program Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Batik labako UD Bintang Timur

a. Sejarah Batik Labako

UD Bintang Timur berlokasi di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember, UD Bintang Timur berdiri pada tahun 1970an sampai sekarang. Bapak Mawardi adalah pemilik UD Bintang Timur yang merupakan generasi ketiga yang meneruskan warisan keluarganya. Beliau pernah menerima kunjungan seperti komunitas mahasiswa luar negeri dan dalam negeri, seperti dari Australia dan Yogyakarta. Dan dalam melestarikan budaya batik Bapak Mawardi sering mengikuti pelatihan membatik di berbagai kota, seperti di Solo, Yogyakarta. UD Bintang Timur merupakan penghasil kain batik dengan ciri khas Jember yaitu tembakau dari batang, kelopak bunga, dan serat daunnya yang menjadi desain ciri batik Labako. Karena salah satu penghasil tembakau terbaik adalah Kabupaten Jember. Namun pemilik juga memberikan motif lain seperti kakao, kopi, dan durian.

Batik yang diproduksi oleh Batik Labako yaitu batik cap, semi tulis, dan full tulis. Untuk yang sering diproduksi yaitu semi tulis dan full tulis. Sedangkan jumlah produksinya untuk perhari dari 10 –15 lembar kain, dalam sebulan bisa memproduksi 140- 210 lembar kain.

Dalam setahun bisa memproduksi 1.680 lembar kain. Dan untuk kualitas kain yang digunakan di Batik Labako yaitu ada 3 kualitas, pertama prima, kedua klimis, dan ketiga yaitu sutra. Dalam pemasaran produk Bapak Mawardi sering mengikuti bazar yang diadakan di daerah terdekat dari lokasi galeri batik sampai ke luar kota seperti Jakarta, Solo, Surabaya, Malang dan Bandung serta wilayah provinsi Jawa Timur seperti Lumajang, Bondowoso, Banyuwangi dan Situbondo.⁴⁶

b. Visi Dan Misi Batik Labako UD Bintang Timur

Visi: Melestarikan dan menjaga warisan batik budaya Indonesia, terutama batik yang menjadi khas Kabupaten Jember

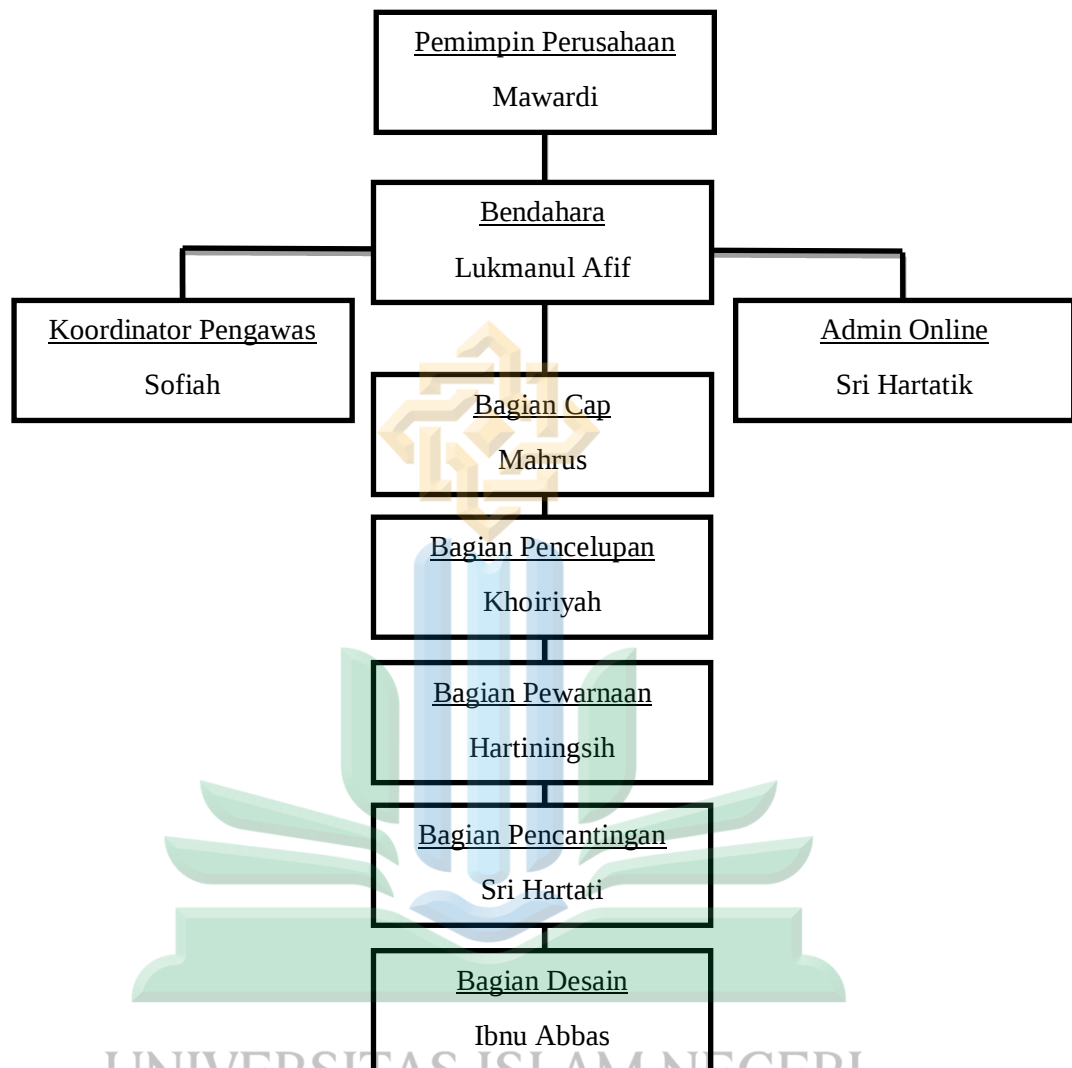
Misi: Membantu dan meningkatkan taraf kehidupan sumberdaya manusia terutama para Ibu Rumah Tangga (IRT) serta para janda di sekitar lokasi Batik Labako⁴⁷

c. Struktur Organisasi Batik Labako UD Bintang Timur

Berikut merupakan struktur organisasi di Batik Labako untuk mempermudah mengetahui tanggungjawab, tugas, serta kewajiban masing-masing sebagai berikut:

⁴⁶ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 15 April 2023

⁴⁷ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 30 Oktober 2024



d. Data Jumlah Tenaga Kerja Batik Labako UD Bintang Timur

Tenaga kerja di Batik Labako UD Bintang Timur sebanyak 72 orang pekerja. Para pekerja ini yang terbagi pekerja tetap sebanyak 22 orang buruh, dan 50 orang pekerja cadangan. Pekerja tetap ini yang terbagi dari bagian bendahara, admin pemasaran, bagian menggambar, mencanting, mencap, melukis, dan juga mewarnai. Dan untuk 50 orang

pekerja cadangan ini hanya bekerja jika menerima pesanan sampai ribuan kain.⁴⁸

B. Penyajian Data Dan Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk dapat mendukung penelitian yang dilakukan. Secara berurutan berikut data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus masalah, sebagai berikut :

1. Penetapan Upah Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember

Dalam penelitian ini, penulis meneliti tenaga kerja yang ada di Batik Labako UD Bintang Timur yaitu pada bagian bendahara, tenaga kerja bagian pembatikan, tenaga kerja bagian pelukisan, dan tenaga kerja bagian pemberian warna. Untuk jumlah tenaga kerja bagian bendahara yaitu 1 orang, jumlah bagian pembatikan 8 orang, jumlah bagian pelukisan 6 orang, jumlah bagian pemberian warna yaitu 8 orang.

Tabel 4.1
Total buruh di Batik Labako UD Bintang Timur

No	Macam-macam pekerjaan buruh	Jumlah buruh
1	Pembatik	8
2	Pelukis	6
3	Pemberi warna	8

⁴⁸ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 15 April 2023

a. Jenis-jenis upah di Batik Labako UD Bintang Timur

- 1) Upah dari sudut nilainya yaitu upah nominal dan upah riil. Untuk upah yang digunakan di Batik Labako yaitu upah nominal yang berupa jumlah uang yang diterima oleh buruh. Hal ini disampaikan oleh Bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako bahwa:

Kalau untuk penggunaan upah di sini itu upahnya berupa sejumlah uang yang diterima oleh buruh langsung saat pekerjaan mereka sudah selesai. Jadi upah diberikan dalam sejumlah uang melihat dari hasil pekerjaan bukan dari banyaknya kebutuhan barang yang harus dibeli oleh buruh.⁴⁹

Dari hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa upah yang diberikan berupa jumlah uang yang diterima melihat hasil pekerjaan buruh bukan dari kebutuhan barang yang akan dibeli oleh buruh.

Hal tersebut dibenarkan oleh Ibu Sofiah selaku koordinator pengawas di Batik Labako bahwa: “Memang benar upah disini itu

berupa jumlah yang berupa uang sesuai hasil kerja buruh mbak, pemilik memberikan upah selalu berupa uang”.⁵⁰

Dari hasil wawancara Ibu Sofiah disimpulkan bahwa benar upah yang diterima adalah jumlah berupa uang yang diberikan oleh pemilik. Adapun wawancara dari Ibu Hartiningsih selaku buruh di Batik Labako bahwa:

Upah yang saya terima itu selalu sejumlah uang dari hasil pekerjaan yang saya lakukan, pemilik yaitu Bapak Mawardi

⁴⁹ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁵⁰ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

tidak pernah memberikan upah sesuai kebutuhan barang-barang yang dingin dibeli oleh para pekerjanya melainkan berdasarkan hasil pekerjaan.⁵¹

Dari hasil wawancara di atas bahwa upah yang diterima berupa jumlah uang sesuai hasil bukan berdasarkan kebutuhan buruh.

Berdasarkan hasil wawancara ketiga narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima yaitu upah nominal yang berupa jumlah uang berdasarkan hasil pekerjaan buruh.

- 2) Upah dari sudut bentuknya yaitu upah uang dan upah barang. Berikut hasil wawancara Bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako bahwa: “Para pekerja di sini itu tidak pernah menerima upah dalam bentuk barang mbak, jadi mereka itu menerima upah dalam bentuk uang”.⁵²

Dari hasil wawancara di atas disimpulkan bahwa para buruh menerima upah dalam bentuk uang bukan dalam bentuk barang. Hal tersebut juga disampaikan oleh Ibu Sofiah selaku koordinator pengawas di Batik Labako: “Di sini kalo untuk upah tidak pernah di berikan dalam bentuk barang mbak, pasti selalu dalam bentuk uang. Mau dalam keadaan apapun pasti upah yang diterima uang mbak”.⁵³

Dari hasil wawancara Ibu Sofiah disimpulkan bahwa benar adanya upah tidak pernah dalam bentuk barang, upah yang diterima selalu dalam bentuk uang. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Ibu Sri Hartatik bahwa: “Upah yang diterima pasti dalam bentuk uang mbak,

⁵¹ Hartiningsih, diwawancaraoleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁵² Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁵³ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

karena kalo dalam bentuk barang itu kan bisa beda-beda, jadi semua rata dalam bentuk uang untuk upah yang diterima oleh buruh atas hasil pekerjaannya”.⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara Ibu Sri Hartatik disimpulkan bahwa upah tidak pernah dalam bentuk barang, jadi yang diterima oleh buruh dalam bentuk uang.

Berdasarkan ketiga hasil wawancara narasumber dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima buruh yaitu upah dalam bentuk uang, tidak pernah menggunakan upah dalam bentuk barang.

b. Sistem Pengupahan di Batik Labako UD Bintang Timur

1) Sistem waktu

Dalam sistem penetapan upah merupakan cara dalam memberikan upah kepada para pekerjaanya. Sistem waktu yang dipakai UD Bintang Timur menggunakan sistem harian. Dalam

pemberian upah sistem harian ini disampaikan oleh bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako UD Bintang Timur sebagai berikut :

Dalam pengupahan di sini itu menggunakan dua macam, yang pertama itu upah borongan ndok, upah borongan ini tergantung seberapa banyak hasil kerja selama proses pengerjaan sampai selesai. Yang kedua itu satuan hasil. Satuan hasil ini buruh diberikan upah sesuai hasil kerjanya, semakin sulit dan semakin banyak motif yang dikerjakan maka upahnya semakin banyak juga. Disini tidak menggunakan sistem upah harian ndok, karena kurang efektif jika diterapkan, karena upah diberikan sesuai hasil kerja tiap orang buruh. Dan dalam setiap buruh itu beda-

⁵⁴ Sri Hartatik, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

beda hasil pekerjaannya dalam sehari, jadi kurang efektif jika diterapkan.⁵⁵

Jadi hasil wawancara di atas bahwa pemberian upah yang dijalankan oleh pemilik Batik Labako terdapat dua sistem yaitu upah borongan dan satuan hasil dengan sistem yang sama melihat dari hasil pekerjaannya. Dan tidak menggunakan sistem upah waktu harian karena tidak efektif jika digunakan. Karena upah buruh diberikan dengan melihat hasil kain tiap orang pekerjaannya.

Adapun wawancara dari ibu Sofiah selaku koordinator pengawas Batik Labako yang menyatakan :

Bahwasanya memang benar apa yang disampaikan oleh bapak pemilik yaitu bapak Mawardi untuk upah yang diberikan dijalankan dengan dua sistem yaitu borongan dan satuan hasil. Dan tidak menggunakan sistem upah waktu harian. Kalau menggunakan harian itu disini tidak bisa mbak, karena kain yang diperoleh oleh tiap buruh itu berbeda-beda, jadi kurang efektif kalau diterapkan.⁵⁶

Menurut hasil wawancara dari ibu Sofiah, pemberian upah di Batik Labako terdapat dua sistem yaitu borongan dan satuan hasil, dan tidak menggunakan sistem upah waktu harian karena hasil yang diperoleh tiap buruh berbeda-beda, jadi tidak diterapkan karena tidak efektif.

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh ibu Hartiningsih selaku pekerja di Batik Labako bahwa :

Begini nduk saya bekerja di Batik Labako ini sudah cukup lama. Dan memang benar di sini itu tidak menggunakan

⁵⁵ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁵⁶ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

sistem upah harian, karena saya bekerja dengan yang lain itu hasil kain yang diperoleh berbeda. Dan buruh itu diberikan upah sesuai dengan hasil kain yang diperoleh dalam setiap harinya. Jadi upah tiap buruh itu berbeda-beda tergantung dari banyaknya kain yang diperoleh..⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa upah harian tidak digunakan karena upah diberikan dengan melihat hasil kain yang diperoleh tiap buruh berbeda-beda.

Dari ketiga hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sistem upah waktu harian tidak diterapkan di Batik Labako karena tidak efektif untuk digunakan dalam pemberian upah buruh. Karena dalam pemberian upah melihat dari hasil kain yang diperoleh oleh tiap buruh dalam bekerja.

2) Upah Borongan

Dalam sistem ini peneliti menemukan temuan bahwa Batik Labako UD Bintang Timur ini menerapkan upah borongan juga tidak hanya sistem upah harian saja, sistem upah ini besaran upah diberikan dengan hasil yang diperoleh selama waktu pengerjaan sampai selesai.

Berikut pernyataan dari bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako.

Di sini dalam memberikan upah itu tidak hanya dengan sistem harian saja mba, tapi juga bisa sistem borongan. Sistem borongan ini untuk para pekerja yang mau menerima upah dalam perminggunya mba, karena waktu pengerjaan dalam sistem ini itu dalam rentan waktu 4 hari sampai 1 Minggu saja mba. Jadi gini mba tiap pekerja itu

⁵⁷ Hartiningsih, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

beda-beda tergantung dari hasil membatik yang dikerjakan, rata-rata upah yang diberikan dalam sistem borongan ini kisaran Rp250.000 sampai dengan Rp300.000 dalam sekali pengerjaan. Semisal proses pengerjaan sampai 4 hari itu buruh mendapatkan upah Rp250.000 jika dalam sehari buruh menghasilkan 3 lembar.⁵⁸

Menurut hasil wawancara bahwasanya Batik Labako ini juga menerapkan sistem upah borongan tidak hanya sistem harian, yang ditentukan dengan cara melihat hasil kain yang dikerjakan dalam waktu pengerjaan.

Pernyataan itu dibenarkan oleh ibu Sofiah selaku koordinator pengawas di Batik Labako bahwa:

Betul itu mbak di batik ini juga menerapkan pemberian upah dengan melihat hasil kain batik yang dikerjakan dalam waktu pengerjaannya, semisal dalam 4 hari atau sampai 1 Minggu pengerjaan. Upahnya juga sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pekerja mbak, yaitu kisaran Rp250.000 sssampai dengan Rp300.000 itu mbak.⁵⁹

Menurut wawancaranya tersebut Batik Labako juga menerapkan sistem upah borongan dengan melihat hasil kain yang dikerjakan dalam rentan waktu 1 minggu itu benar.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh ibu Sri Hartatik selaku buruh di Batik Labako UD Bintang Timur bahwasanya:

Benar mbak saya menerima upah itu kisaran Rp250.000 terkadang lebih dari itu mbak, jadi dilihat dari hasil kain yang saya kerjakan mbak selama waktu dikerjakan sampai selesai itu mbak. Dan itu bisa dalam 4 hari atau seminggu dalam pengerjaan membatik itu mbak.⁶⁰

⁵⁸ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁵⁹ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁶⁰ Sri Hartatik, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

Wawancara di atas menjelaskan bahwa sistem upah borongan yang dijalankan di Batik Labako benar adanya dengan melihat hasil kain batik yang dikerjakan oleh buruh.

Jadi menurut hasil wawancara dari 3 informan tersebut bisa disimpulkan bahwa memang benar Batik labako menjalankan sistem upah borongan tidak hanya satuan hasil saja yang diterapkan dalam pemberian upah. Dan upah yang diberikan sesuai dengan melihat hasil pekerjaan buruh dalam waktu pengerjaan sampai selesai dengan pemberian upah kisaran Rp250.000 sampai Rp300.000.

3) Satuan Hasil

Dalam penelitian ini peneliti tidak menemukan sistem upah satuan hasil di Batik Labako UD Bintang Timur, sistem pemberian upah yang dijalankan terdapat dua sistem yaitu sistem upah borongan dan satuan hasil.

Berikut hasil wawancara dari bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako bahwa:

Di sini itu selain sistem upah borongan juga menggunakan sistem satuan hasil. Jadi buruh diberikan upah dengan melihat hasil kain yang dikerjakan dalam sehari itu mbak. Dan itu tiap buruh berbeda-beda hasil upahnya karena hasil kain yang dihasilkan berbeda juga. Untuk yang semi tulis itu diupah kisaran Rp20.000, kalau untuk yang full tulis itu di upah Rp25.000 – Rp30.000 tergantung motif yang diberikan per kain.⁶¹

⁶¹ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

Menurut hasil wawancara tersebut dijelaskan bahwa dalam pemberian upah terhadap buruh juga menggunakan sistem satuan hasil. Karena buruh diberikan upah sesuai hasil kain yang diperoleh setiap harinya dan hasil upah buruh tergantung hasil kain yang dihasilkan. Kisaran upah untuk semi tulis Rp20.000, untuk yang full motif Rp25.000 – Rp30.000 tergantung motif yang diberikan per lembar kain. Hal itu dibenarkan oleh ibu Sofiah bahwa:

Benar mbak di Batik Labako ini buruhnya adalah ibu-ibu rumah tangga sekitar serta para janda, mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Dengan satuan hasil yang diterapkan dalam pemberian upah ini buruh rajin bekerja dengan giat untuk menghasilkan banyak kain dan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Karena buruh diberikan upah sesuai hasil kain yang dikerjakan. Semisal memperoleh 3 lembar kain itu per kainnya di beri upah Rp25.000 mbak, jadi buruh bisa mendapatkan Rp75.000 jika memperoleh 3 lembar kain dalam sehari.⁶²

Dari hasil wawancara ibu Sofiah bahwa buruh bekerja dengan giat untuk mendapatkan upah yang lebih banyak karena mereka diberikan upah sesuai hasil kain yang dikerjakan. Dalam per lembar kain diberikan upah Rp25.000, jika memperoleh 3 lembar kain buruh mendapatkan upah Rp75.000. Pernyataan tersebut diperkuat oleh ibu Khoiriyah selaku buruh di Batik Labako bahwa:

Memang benar mbak pemberian upah di sini sistemnya yang dijalankan dua yaitu borongan dan satuan hasil, upah yang diterima itu sesuai dengan apa yang saya kerjakan

⁶² Sofiah, diwawancaraoleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

mbak, sesuai dengan hasil kain yang diperoleh. Saya itu mendapatkan upah Rp25.000 dalam per kainnya mbak, dalam sehari bisa mendapatkan 3 kain, jadi upah yang saya dapatkan itu Rp75.000 mbak.⁶³

Dari hasil wawancara ibu Khoiriyah bahwa upah yang diterima sesuai dengan hasil yang dikerjakan atau diperoleh dalam sehari bekerja, mendapatkan upah Rp25.000 dalam per lembar kain. Dan dalam sehari bisa mendapatkan 3 kain, jadi upah yang diterima Rp75.000.

Menurut hasil wawancara dari ketiga informan tersebut dapat disimpulkan di Batik Labako menggunakan satuan hasil. Dengan sistem satuan hasil ini buruh menerima upah sesuai dengan hasil kain yang dikerjakan.

Jadi dari penjelasan di atas mengenai pemberian upah yang dijalankan di Batik Labako hanya ada dua sistem pemberian upah yaitu upah borongan dan satuan hasil. Sistem upah waktu

harian tidak diterapkan di Batik Labako karena kurang efektif.

Karena hasil kain buruh setiap harinya berbeda-beda, dan buruh di berikan upah dengan melihat hasil kain yang diperoleh maka dari itu Batik Labako menggunakan sistem satuan hasil. Dalam satuan hasil melihat hasil kain yang diperoleh, dalam 1 lembar kain diberikan upah Rp25.000, jika buruh menghasilkan 3 lembar kain dalam sehari makan upah yang diterima buruh Rp75.000. Yang diterapkan selanjutnya yaitu sistem borongan. Sistem borongan

⁶³ Khoiriyah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

yaitu sistemupah yang diberikan dengan melihat hasil kain selama proses pengerjaan selesai, dengan kisaran upah yang diterima Rp250.000 sampai dengan Rp300.000.

Tabel 4.2
Penetapan Upah Berdasarkan Waktu Pada Batik
Labako UD Bintang Timur Sumberjambe

No	Sistem Upah	Penetapan Upah Yang Digunakan Oleh Batik Labako UD Bintang Timur
1	Upah Harian	Tidak efektif untuk digunakan dalam pemberian upah buruh. Karena dalam pemberian upah melihat dari hasil kain yang diperoleh oleh tiap buruh dalam bekerja berbeda-beda.
2	Upah Borongan	Upah dalam sekali produksi dalam waktu 4 hari sampai 1 minggu yaitu Rp250.000 sampai dengan Rp300.000
3	Satuan Hasil	Satuan hasil ini digunakan karena buruh diberikan upah sesuai dengan hasil kain yang diperoleh dalam sehari bekerja. Dalam per lembar kain mendapatkan upah Rp25.000. Jika buruh menghasilkan 3 lembar kain dalam sehari maka upah yang diterima buruh Rp75.000

Sumber: Bapak Mawardi pemilik Batik Labako UD Bintang Timur

c. Tahap-tahap Pengupahan

Dalam tahap-tahap pengupahan di Batik Labako ini di jelaskan oleh pemilik yaitu bapak Mawardi bahwa:

Kalau untuk tahap-tahap memberikan upah ini saya itu memberikan sesuai pekerjaan, sesuai tugasnya masing-masing setiap buruh. Seperti bagian cap itu tugasnya mengecap kain dengan malam tapi menggunakan alatnya, pencelupan itu mencelup kain buat warnanya biar rata, bagian desain itu menggambar motif-motif sesuai ciri khas atau pesanan, kalau bagian canting itu melukis pakai cairan malan pada kainnya, terus untuk pewarnaan itumewarnai pada kain batiknya.⁶⁴

⁶⁴ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 4 November 2024

Dari hasil wawancara bapak Mawardi dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan upah pemilik memberikan upah sesuai pekerjaan dan tugas masing-masing buruh. Hal tersebut juga dijelaskan oleh ibu Sofiah selaku koordinator pengawasnya bahwa: “Benar apa yang dijelaskan oleh pemilik mbak, beliau yang lebih tahu soal tahap-tahap pengupahan buruh, kalau yang saya tahu memang buruh diberikan upah itu ya sesuai tugasnya masing-masing disetiap pekerjaannya mbak.”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara ibu Sofiah dapat disimpulkan bahwa untuk tahap-tahap pengupahan itu pemilik yang lebih mengetahui bagaimana tapi buruh diberikan upah sesuai tugas dan pekerjaannya masing-masing. Berikut juga di jelaskan oleh ibu Khoiriyah selaku buruh Batik Labako bahwa: “memang benar mbak apa yang sudah dijelaskan oleh pemilik dan koordinator pengawas kalau untuk tahap-tahap pengupahan itu pemilik memberikan ya sesuai posisi dan tugas masing-masing setiap buruhnya.”⁶⁶

Jadi berdasarkan hasil wawancara ibu Khoiriyah dapat disimpulkan bahwa untuk tahap-tahap pengupahan itu diberikan sesuai posisi dan tugas masing-masing setiap pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara ketiga narasumber dalam tahap-tahap pengupahan di Batik Labako tergolong sebagai berikut berikut :

⁶⁵ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 4 November 2024

⁶⁶ Khoiriyah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 4 November 2024

1) Analisa jabatan

- a) Bagian cap : tugasnya yaitu mengecap kain batik dengan lilin menggunakan alat canting cap
- b) Bagian menggambar : untuk menghasilkan ide-ide motif yang berkualitas dan sesuai ciri khas Batik Labako
- c) Bagian pencelupan : untuk memberikan warna secara merata pada kain
- d) Bagian pewarnaan : untuk memberikan warna pada batik
- e) Pencantingan : untuk melukis cairan malan pada kain yang ingin digambar

2) Evaluasi jabatan

Untuk evaluasi jabatan di Batik Labako sebagai berikut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Bapak Mawardi yaitu: “Kalo untuk evaluasi jabatan buruh ini dari pekerja yang mudah ke yang sulit itu dari pekerja bagian cap, pencelupan, pewarnaan, pencantingan, dan bagian menggambar atau mendesain”.⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara bapak Mawardi bahwa untuk evaluasi jabatan buruh dari yang termudah ke yang sulit yaitu dari bagian cap, pencelupan, pewarnaan, pencantingan, dan bagian desain atau menggambar. Hal yang sama juga di jelaskan oleh ibu Sofiah selaku koordinator pengawas Batik Labako bahwa: “di sini itu untuk pekerjaanya ada bagian cap, pencelupan, pewarnaan,

⁶⁷ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 4 November 2024

pencantingan, sama bagian desain atau menggambar mbak, itu sudah ada pekerjaanya sendiri-sendiri mbak, mereka tahu harus bekerja dibagian apa.”⁶⁸

Dari hasil wawancara ibu Sofiah dapat disimpulkan bahwa buruh mengetahui posisi saat bekerja di Batik Labako dan setiap bagian sudah ada tenaga kerja masing-masing mulai dari bagian cap, bagian pencelupan, bagian pewarnaan, bagian pencantingan, dan bagian desain atau menggambar. Hal yang sama juga dijelaskan oleh ibu Hartiningsih bahwa:

benar mbak apa yang dijelaskan ibu Sofiah bahwa para buruh sudah tahu posisi pekerjaan di Batik Labako, seperti saya di pewarnaan. Kalau untuk posisi pekerjaan di Batik Labako itu dari cap, pencelupan, pewarnaan, pencantingan, dan desain atau menggambar.”⁶⁹

Dari hasil wawancara ibu Hartiningsih dapat disimpulkan bahwa memang benar apa yang dijelaskan ibu Sofiah bahwa buruh mengetahui pekerjaan disetiap bagiannya, mulai dari bagian cap, bagian pencelupan, bagian pewarnaan, bagian pencantingan, dan bagian desain atau menggambar.

Berdasarkan hasil wawancara ketiga narasumber di atas disimpulkan sebagai berikut:

- a) Bagian cap
- b) Bagian pencelupan
- c) Bagian pewarnaan

⁶⁸ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 4 November 2024

⁶⁹ Hartiningsih, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 4 November 2024

- d) Pencantingan
 - e) Bagian menggambar atau mendesain
- 3) Penentuan struktur dan skala upah

Dalam penentuan struktur dan skala upah terdapat jabatan, golongan jabatan, upah dari yang terkecil sampai yang terbesar sebagai berikut:

Tabel 4.3 Struktur dan Skala Upah

Jabatan	Golongan Jabatan	Upah Terkecil(Rp)	Upah Terbesar (Rp)
Bagian Cap	1	Rp3.000,00	Rp4.000,00
Bagian Pencelupan	2	Rp3.000,00	Rp4.000,00
Bagian Pewarnaan	3	Rp20.000,00	Rp30.000,00
Bagian Pencantingan	4	Rp20.000,00	Rp30.000,00
Bagian Gambar/Desain	5	Rp20.000,00	Rp30.000,00

Sumber: Bapak Mawardi pemilik batik labako UD. Bintang Timur

2. Implikasi Penetapan Upah Pada Produktivitas Tenaga Kerja Di Batik Labako UD Bintang Timur Di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember

Produktivitas kerja adalah tolak ukur sebuah perusahaan atau proses masukan dan keluarnya dalam kinerja seseorang untuk mencapai tujuannya. Terdapat beberapa indikator dari produktivitas kerja untuk mengukur pencapaian perusahaan dalam tujuannya yaitu:

a. Peningkatan Volume Produksi

Peningkatan volume produksi batik labako dari hasil penelitian yaitu semakin banyak tenaga kerja yang dibekerjakan maka semakin meningkat pula volume produksinya karena para tenaga kerja Batik Labako dalam meningkatkan produktivitasnya mereka bekerja sama, seperti penjelasan dari bapak Mawardi sebagai berikut:

Gini mbak buruh di sini kompak, kerja samanya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya itu mereka mampu melakukannya mbak, contohnya begini dalam mengerjakan pekerjaannya mereka bekerja sama mbak, dalam 1 kain itu dikerjakan oleh 2 orang gitu mbk, pekerjaannya lebih cepet selesai dengan begitu bisa meningkatkan volume dalam sekali produksinya mbak.⁷⁰

Dari hasil wawancara bapak Mawardi bahwa volume produksi meningkat karena pekerja atau buruh di Batik Labako bekerja sama dalam 1 kain dikerjakan oleh 2 orang.

Berikut hasil wawancara dari ibu Hartiningsih selaku pekerja atau buruh di Batik Labako: “Benar mbak, saya sendiri dengan ibu-ibu yang lain bekerja sama dalam 1 kain itu dikerjakan oleh 2 orang mbak, biar produksi batik ini cepat selesai dan dapat menghasilkan lebih banyak kain dalam sekali produksinya”.⁷¹

Dari hasil wawancara diatas bahwa pekerja ibu-ibu bekerja sama dalam 1 kain dikerjakan 2 orang supaya menghasilkan kain lebih banyak dalam sekali produksi.

⁷⁰ Mawardi, diwawancaraoleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁷¹ Hartiningsih, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

b. Kuantitas Produksi

Dalam kuantitas produksi merupakan jumlah hasil yang dinilai atau diukur dalam pencapaiannya. Berikut pernyataan yang disampaikan Bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako:

Batik Labako ini tidak terus menerus ada pembeli mbak, maksudnya ini sempat mengalami sepi order karena pandemi kemarin mbak, yang mana biasanya ada orderan dihari masuk sekolah setelah libur itu jadi sepi karena pandemi, tapi alhamdulillah semenjak pandemi sudah selesai mulai ada orderan kembali mbak, yang sering itu biasanya kalo habis liburan semester, biasanya banyak orderan kain batik itu mbak, biasanya sekali produksi itu bisa belasan kisaran 15 kain sampai puluhan kain kisaran 60 sampai dengan 100 kain dalam sekali produksi mbak.⁷²

Menurut wawancara dari Bapak Mawardi dapat dikatakan bahwa di Batik Labako sempat mengalami penurunan produksi selama pandemi kemarin dan mengalami kestabilan produksi kembali setelah pandemi selesai dengan sekali produksi bisa belasan sampai puluhan kain dalam sekali produksi.

Berikut pernyataan dari ibu Sofiah selaku koordinator pengawas di Batik Labako yaitu:

Di Batik labako ini mbak memberikan target untuk hasil penyelesaian waktu untuk bekerja supaya mereka mendapatkan produktivitas yang semakin tinggi. Dalam sehari itu bisa mereka bisa menghasilkan 15 kain mbak, kalo banyak itu bisa seminggu mbak.⁷³

Menurut penjelasan dari ibu Sofiah di Batik Labako diberikan waktu dalam bekerja untuk mendapatkan upah lebih dari hasil buruh

⁷² Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁷³ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

bekerja selama sekali produksi dalam sehari bisa menghasilkan kain batik belasan, jika produksinya lebih banyak bisa dalam seminggu pengerjaan.

Berikut penjelasan dari ibu Sri Hartatik selaku buruh di Batik

Labako:

Di sini itu mbak bekerja sesuai dengan jam kerjanya dengan pekerjaan masing-masing, kalo semisal lagi menerima pesanan kain sedikit hanya memperkerjakan sebagian saja, jadi untuk cadangan tidak dibekerjakan karena dengan alasan menerima sedikit permintaan produksi kain batik gitu mbak. Kalo menerima pesanan belasan kain itu bisa dikerjakan dalam sehari aja mbak, kalo sampai puluhan itu bisa 4 sampai 7 hari mbak.⁷⁴

Dari penjelasan ibu Sri Hartatik bisa dikatakan bahwa buruh yang bekerja sebagai cadangan tidak dipanggil untuk bekerja karena permintaan hanya sedikit, serta buruh bekerja telah sesuai dengan pekerjaan masing-masing dan sesuai dengan jam kerjanya.

Dari hasil wawancara 3 narasumber di atas bahwa kuantitas produksi Batik Labako dalam 1 hari bisa menghasilkan 15 kain dan dalam 4 hari sampai 1 minggu bisa menghasilkan 60 sampai 100 kain.

c. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu ini yaitu jam kerja buruh dalam menghasilkan produktivitas kerja pada saat membatik. Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako, Ibu Sofiah selaku koordinator pengawas, dan ibu Khoiriyah selaku buruh, sebagai berikut:

⁷⁴ Sri Hartatik, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

Menurut bapak Mawardi pemilik Batik Labako yaitu:

Kalo buruh di sini sudah ngerti dan paham mbak sama kerjanya dan waktu kapan buruh itu bekerja dan kapan selesainya mbak, bagi mereka waktu dikatakan sebagai uang penyemangat katanya, jadi mereka menggunakan waktu dengan baik agar produktivitas yang dapat diperoleh bisa maksimal.⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara bapak Mawardi bisa disimpulkan buruh di Batik Labako menghargai waktu karena dijadikan tolak ukur untuk mendapatkan upah dengan hasil yang optimal.

Menurut ibu Sofiah selaku koordinator pengawas di Batik Labako yaitu: “Kalo buruh di sini benar mbak kata pemilik yang disampaikan, mereka beranggapan bahwa waktu bekerja adalah uang bagi mereka, jadi mereka jam 7 itu sudah mulai bekerja mbak, untuk waktu penyelesaiannya mereka juga tepat waktu”.⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara dari ibu Sofiah yaitu buruh di Batik Labako tepat waktu dalam memulai bekerja.

Menurut ibu Khoiriyah buruh di Batik Labako yaitu:

Benar mbak saya memulai bekerja dengan tepat waktu dan selesaipun tepat waktu, pemilik yaitu bapak Mawardi mengajarkan agar disiplin terhadap waktu mbak, karena emangitu mbak seharusnya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat malah mundur gitu mbk, nantinya juga berpengaruh pada upahnya bisa kecil mbak.⁷⁷

Berdasarkan wawancara dari ibu Khoiriyah dapat disimpulkan bahwa mereka bekerja tepat waktu karena dalam memberikan upah dilihat dari hasil mereka bekerja.

⁷⁵ Mawardi, diwawancaraoleh Penulis, 2 Agustus 2024

⁷⁶ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, 2 Agustus 2024

⁷⁷ Khoiriyah, diwawancara oleh Penulis, 2 Agustus 2024

Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga narasumber dapat disimpulkan penggunaan waktu harus dipahami oleh buruh karena dalam pemberian upah buruh dilihat dari hasil produktivitas bekerja selama 6 jam waktu lamanya bekerja. Buruh dapat memanfaatkan waktunya sebaik-baiknya agar hasilnya dapat maksimal atau sesuai dengan target.

Berdasarkan hasil penjelasan di atas bahwa ciri dari produktivitas terdapat 3 yaitu: peningkatan volume, kuantitas produksi, penggunaan waktu. Peningkatan volume produksi semakin banyak jika pekerja atau buruh yang bekerja banyak, karena proses pengerjaan dalam 1 kain batik dikerjakan oleh 2 orang pekerja atau buruh dan proses itu termasuk cara buruh untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Indikator selanjutnya yaitu kuantitas. Kuantitas produksi Batik Labakopernah mengalami berkurangnya proses produksi selama masa pandemi tahun lalu, setelah pandemi selesai mulai kembali produksi 1 hari bisa memproduksi 10 – 15 lembar kain dan dalam sebulan bisa memproduksi 140 - 210 lembar kain.

Penggunaan waktu termasuk ciri dalam produktivitas tenaga kerja. Penggunaan waktu penting untuk buruh, karena dengan mengetahui waktu jam kerjanya buruh bisa menggunakan waktu kerjanya dengan semaksimal mungkin untuk menghasilkan

produktivitas kerja saat membantik dalam sehari atau satu Minggu kerja. Dalam sehari kerja yaitu dari jam 07.00 sampai jam 12.00

Tabel 4.4
Ciri Produktivitas Tenaga Kerja

No	Indikator Produktivitas	Hasil Wawancara
1	Peningkatan volume	Mengalami naik turun dalam produksi batik setelah pandemi, tidak stabil, karena produksi sesuai pesanan yang diterima.
2	Kuantitas produksi	Kuantitas produksi Batik Labako dalam 1 hari bisa menghasilkan 10 – 15 lembar kain, dalam sebulan bisa memproduksi 140 – 210 lembar kain.
3	Penggunaan waktu	Untuk jam kerja buruh yaitu 6 jam bekerja dari jam 07.00 sampai dengan jam 12.00 setiap harinya selama proses produksi.

Sumber: Bapak Mawardi pemilik Batik Labako UD Bintang Timur

a. Faktor yang menentukan produktivitas

Ada beberapa hal yaitu pendidikan, motivasi, kedisiplinan, keterampilan, dan tingkat pendapatan yang merupakan faktor-faktor mempengaruhi produktivitas kerja. Dari beberapa faktor tersebut merupakan bagian dari menentukan upah tenaga kerja di Batik Labako.

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu hal yang diukur untuk produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap buruh untuk meningkatkan kinerjanya. Pendidikan ialah kegiatan mengembangkan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan umum buruh. Seorang buruh harus

mendapatkan pelatihan untuk memenuhi standar kinerja. Berikut penjelasan dari Bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako:

Tentu pendidikan sangat penting mbak, tapi kalo di sini tidak melihat seberapa tinggi pendidikan umumnya tapi buruh di sini dibekali pendidikan arahan mengenai bagaimana cara membatik yang baik, memulai membatiknya bagaimana, seperti memberi motifnya, melukis dan mewarnainya, supaya setiap buruh bisa meningkatkan kinerja sesuai target dan bisa meningkatkan produktivitasnya mbak. Buruh di sini itu saling berbagi ilmu mbak, jadi mereka yang belum paham itu belajar ke sesama buruh yang sudah mempunyai ilmu dalam membatik mbak.⁷⁸

Berdasarkan hasil penjelasan di atas bahwa, buruh di Batik Labako tidak dilihat dari seberapa tinggi pendidikannya tapi buruh diberikan pendidikan seperti arahan agar mempunyai *skill* dalam melakukan pekerjaannya sesuai target supaya bisa meningkatkan produktivitas kerja buruh.

Penjelasan tersebut dibenarkan ibu Sofiah selaku koordinator pengawas di Batik Labako yaitu: “Memang benar yang disampaikan oleh pemilik bahwa buruh di sini itu dibekali pendidikan, diberikan ilmu supaya mereka bisa melatih *skill* yang mereka miliki untuk pekerjaan yang dilakukan”.⁷⁹

Berdasarkan penjelasan dari ibu Sofiah yaitu buruh diberikan pendidikan supaya buruh dapat melatih kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaannya.

⁷⁸ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, 2 Agustus 2024

⁷⁹ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, 2 Agustus 2024

Pernyataan di atas dibenarkan oleh ibu Hartiningsih selaku buruh di Batik Labako:

Apa yang disampaikan itu memang benar mbak, para pekerja di sini itu ibu-ibu, saya sendiri ibu rumah tangga, pemilik tidak melihat dari seberapa tinggi pendidikan kami mbak, yang penting mau bekerja dan mau diberikan ilmu oleh pemilik, diajari, dibimbing mengenai ilmu membatik dengan baik mbak, dari yang tidak tahu apa-apa, sekarang sudah bisa membatik, melukis, mewarnai sampai saya sendiri bisa mengasah *skill* untuk membatik dengan baik, disamping itu untuk meningkatkan produktivitas kerja kami para buruh sesuai target dan pekerjaan.⁸⁰

Dari ketiga hasil wawancara disimpulkan bahwa, pemilik Batik Labako mengakui pendidikan penting tapi tidak dilihat dari seberapa tinggi pendidikan buruh atau para pekerja, bukan tolak ukur untuk bekerja di Batik Labako. Akan tetapi buruh atau pekerja di Batik Labako tetap menerima pendidikan untuk mengasah *skill* dalam membatik yang baik untuk memenuhi target dan meningkatkan produktivitas kerja buruh.

2) Motivasi

Motivasi termasuk hal penting terhadap produktivitas kerja buruh karena motivasi merupakan suatu dorongan atau hal yang bisa menggerakkan atau mempunyai keinginan dari dalam diri buruh untuk melakukan suatu pekerjaan. Berikut hasil wawancara ibu Sri Hartatik di Batik Labako yaitu:

Saya sendiri bekerja di sini termotivasi oleh pekerja yang lain mbak, karena dengan keadaan ekonomi keluarga saya yang bisa dikatakan kurang atau tidak cukup untuk

⁸⁰ Hartiningsih, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

memenuhi kebutuhan keluarga jadi termotivasi untuk bekerja juga untuk membantu perekonomian keluarga saya mbak. Apalagi bekerja di batik ini selain untuk menghasilkan upah bisa mengasah ketelatenan untuk membatik mbak.⁸¹

Dari penjelasan ibu Sri Hartatik di atas bahwa bekerja di batik atas motivasi dorongan dari pekerja yang lain dikarenakan ekonomi yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya sehingga ada keinginan untuk bekerja, jadi motivasi bisa jadi penggerak produktivitas kerja buruh.

Ibu Hartiningsih yang termasuk buruh juga di Batik Labako memberikan pertanyaan yang sama bahwa:

Saya bekerja di sini juga termotivasi dari pekerja yang lain mbak, apalagi pendidikan bukan sebagai ukuran kita bekerja di Batik ini mbak, jadi saya yang statusnya hanya ibu rumah tangga biasa lulusan SMP dan dengan ekonomi yang bisa dikatakan kurang untuk kebutuhan sehari-hari bisa membantu perekonomian keluarga dengan bekerja di Batik Labako.⁸²

Dari penjelasan ibu Hartiningsih dapat disimpulkan yaitu buruh termotivasi untuk bekerja karena dilatarbelakangi oleh ekonomi keluarganya.

Hal yang sama dari wawancara ibu Khoiriyah selaku sesama buruh di Batik Labako yaitu:

Kalo saya bekerja itu termotivasi karena ingin belajar atau mengasah kemampuan saya dengan cara membatik bagaimana mbak, karena kalo dilihat saja terlihat mudah jadi saya bekerja karena ingin mengetahui prosesnya, disamping itu bisa untuk pemasukan keuangan di keluarga

⁸¹ Sri Hartatik, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁸² Hartiningsih, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

saya, selain pemasukan dari suami saya begitu mbak, bisa nambah-nambahbuat pemasukan juga mbak.⁸³

Berdasarkan hasil wawancara dari ibu Khoiriyah yaitu termotivasi karena faktor perekonomian yang menjadi salah satu penggerak untuk bersemangat bekerja.

Berdasarkan ketiga hasil wawancara di atas bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh, karena buruh dapat mempunyai semangat untuk bekerja dengan baik dan untuk membantu meringankan perekonomian keluarganya.

3) Kemampuan

Kemampuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menghasilkan produk sesuai keinginan. Dan kemampuan berpengaruh terhadap hasil produksi yang dilakukan oleh pekerja baik secara kesesuaian dengan keinginan konsumen atau pelanggan.

Penjelasan di atas sesuai dengan wawancara dari bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako bahwa:

Untuk pemula pastinya belum mempunyai kemampuan seperti yang sudah lama bekerja di sini, para pekerja awalnya butuh untuk dibimbing dan diajari bagaimana caranya membatik, membuat motif atau menggabungkan motif, melukis, dan mewarnai kain batik karena membatik ini butuh ketelaten saat mengerjakannya mbak, tapi para buruh di sini saling membantu juga untuk mengajari yang belum mempunyai kemampuan sampai akhirnya mereka itu bisa mbak. Semakin buruh mempunyai kemampuan saat membatik bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka, karena semakin banyak motif yang mereka berikan pada

⁸³ Khoiriyah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

kain semakin tinggi pula upah yang diterima dan semakin tinggi pula harga jualnya.⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara bapak Mawardi dapat disimpulkan yaitu kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh dengan meningkatnya upah yang diterima dengan hasil kain yang dikerjakan.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh ibu Sofiah selaku koordinator pengawas di Batik Labako yaitu:

Benar apa yang disampaikan oleh pemilik mbak, buruh harus mempunyai kemampuan untuk membatik dengan begitu mampu meningkatkan produktivitas kerjanya mbak dan mampu menyelesaikan pekerjaannya, untuk pemula ada yang sudah mempunyai kemampuan, ada yang perlu dibimbing dan diajari mbak. Semakin buruh memberikan kemampuannya pada kain yang sedang dikerjakan semakin tinggi pula harga jual dan upah yang diterima tergantung banyaknya kain dan seberapa banyak motif yang diberikan.⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara ibu Sofiah bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerjanya buruh harus mempunyai kemampuan supaya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pernyataan di atas dibenarkan oleh ibu Khoiriyah selaku buruh di Batik Labako bahwa:

Awal mula dulu saya bekerja di Batik Labako ini belum begitu tau untuk membatik tapi oleh pemilik dan rekan kerja yang lain saya diajari dan dibimbing sampai saya bisa atau mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik mbak. Jadi buruh mampu bekerja dengan optimal jika mempunyai keterampilan yang dimiliki dan meningkatkan produktivitas kerjanya.⁸⁶

⁸⁴ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁸⁵ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁸⁶ Khoiriyah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

Berdasarkan pernyataan dari ibu Khoiriyah dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan ketiga hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kemampuan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.

Tabel 4.5
Faktor-faktor Produktivitas Tenaga Kerja

No	Faktor-faktor Produktivitas Tenaga Kerja	Hasil Wawancara
1	Pendidikan	Pendidikan bukan tolak ukur untuk bekerja di Batik Labako, namun para buruh diberikan pendidikan seperti pelatihan untuk mengasah kemampuannya dalam membatik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja buruh dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2	Motivasi	Berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh karena dengan motivasi buruh memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan bisa membantu perekonomian keluarganya.
3	Kemampuan	Buruh yang mempunyai kemampuan membatik berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya karena dengan kemampuannya buruh mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber: Bapak Mawardi pemilik Batik Labako UD Bintang Timur

b. Implikasi Penetapan Upah

Sebelum ada penetapan upah di Batik Labako buruh menerima upah dengan hasil yang tidak sesuai dengan hasil kerja buruh. Hal

tersebut juga disampaikan oleh bapak Mawardi selaku pemilik Batik

Labako bahwa:

Sebelum ada penetapan upah buruh dulu di sini untuk pemberiannya masih bisa dikatakan bingung mbak, bagaimana cara menilai hasil kain yang telah dikerjakan oleh buruh dengan hasil motif yang berbeda dalam setiap kainnya mbak. Jadi dulu pemberian upah semua sama rata meskipun hasil motif halus atau kasar mbak. Setelah itu saya mengikuti beberapa pelatihan membatik di Solo dulu saat awal merintis, dengan pelatihan tersebut saya mengetahui di sana itu sistem penetapan upahnya bagaimana mbak. Jadi untuk penetapan upah buruh selain dilihat dari seberapa banyak kain yang dihasilkan, dilihat seberapa sulit atau penuh motifnya mbak. Kalau untung borongan itu upah yang diberikan Rp250.000 sampai dengan Rp300.000, tapi kalau buruh tidak bekerja selama proses pengerjaan itu upahnya beda. Kalau untuk satuan hasil itu Rp25.000 per lembar kainnya. Jadi buruh itu tambah semangat untuk menghasilkan kain lebih dari target mbak dan itu biasanya hasilnya kurang optimal karena buruh bekerja dengan tergesa-gesa ingin cepat selesai.⁸⁷

Berdasarkan hasil penjelasan wawancara dari pemilik bahwa untuk penetapan upah sebelumnya semua sama rata tanpa melihat hasil motif kain yang dihasilkan oleh buruh. Namun setelah mengikuti

beberapa pelatihan dan arahan di Solo, pemilik menetapkan upah buruh dengan melihat motif yang diberikan seberapa sulit atau penuh dalam kainnya. Untuk upah borongan upah yang diberikan Rp250.000 sampai dengan Rp300.000, sedangkan satuan hasil upah yang diberikan Rp25.000 per lembar kain. Buruh kurang optimal bekerja karena tergesa-gesa untuk menghasilkan lebih dari target untuk mendapatkan upah yang lebih banyak. Hal yang sama juga dijelaskan oleh ibu Sofiah selaku koordinator pengawas bahwa:

⁸⁷ Mawardi, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

Kalau untuk pemberian upah memang benar mbak, dilihat dari hasil dan seberapa sulit atau mudah motifnya, dan itu yang menentukan hanya pemilik mbak termasuk sebagian yang mudah atau sulit. Sulit itu gini semakin halus motif yang diberikan pada kain semakin besar upah yang diterima, tergantung hasilnya juga tapi mbak.⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara ibu Sofiah dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian upah dilihat dari hasil pekerjaan buruh. Semakin sulit semakin tinggi upah yang diterima. Berikutnya penjelasan dari ibu Sri Hartatik bahwa:

Memang kalau untuk upah dilihat dari hasil pekerjaan buruhnya mbak, jadi dengan upah yang sudah diketahui membuat saya dan buruh lain itu tambah semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan ingin melebihi dari target agar upah yang diterima lebih tinggi atau banyak mbak.⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara ibu Sri Hartatik dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan upah benar dilihat dari hasil pekerjaan. Dan buruh semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya karena mengetahui upah yang diterima sehingga menginginkan upah yang lebih tinggi.

Berdasarkan dari ketiga narasumber dapat disimpulkan bahwa dalam penetapan upah di Batik Labako ini upah diberikan dengan melihat hasil kain yang dikerjakan oleh buruh selama proses produksi. Pemberian upah yang dijalankan di Batik Labako hanya ada dua jenis upah yaitu upah borongan dan satuan hasil. Upah borongan yaitu upah borongan yaitu upah yang diberikan dengan melihat hasil kain selama

⁸⁸ Sofiah, diwawancara oleh Penulis, Sumberjambe, 2 Agustus 2024

⁸⁹ Sri Hartatik, diwawancara oleh Penulis. Sumberjambe. 2 Agustus 2024

proses pengerjaan selesai, dengan kisaran upah yang diterima Rp250.000 sampai dengan Rp300.000. Sedangkan satuan hasil yaitu satuan hasil ini digunakan karena buruh diberikan upah sesuai dengan hasil kain yang diperoleh dalam sehari bekerja. Dalam per lembar kain mendapatkan upah Rp25.000. Jika buruh menghasilkan 3 lembar kain dalam sehari maka upah yang diterima buruh Rp75.000. Semakin halus hasil batik yang dikerjakan oleh buruh maka semakin tinggi pula upah yang diterima, dan semakin kasar motif batik yang diberikan pada kain yang dikerjakan semakin kecil upah yang diterima oleh buruh.

Dalam penetapan upah di Batik Labako yang diterapkan adalah upah borongan dan satuan hasil jadi ketika buruh tidak masuk dalam sehari bisa dianggap rugi karena tidak mendapatkan upah ketika buruh tidak bekerja dalam sehari sesuai hari kerja dalam proses produksi batik. Dan upah yang diterima buruh dalam sistem borongan akan berbeda dengan buruh yang bekerja setiap harinya selama proses produksi kain batik.

Dalam upah borongan buruh sudah mengetahui upah yang akan diterima sehingga buruh cenderung bekerja dengan kurang teliti karena mengejar hasil yang lebih banyak untuk borongan. Sama dengan satuan hasil buruh bekerja secara berlebih-lebih dengan begitu semangat sehingga kurang optimal dalam pengerjaan kain batik karena ingin mendapatkan upah lebih dalam sehari bekerja dengan

menghasilkan lembar kain yang melebihi target atau lebih banyak. Sehingga upah yang diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan karena hasil buruh yang kurang optimal sehingga berpengaruh terhadap harga jual batik.

Tabel 4.6
Implikasi Penetapan Upah

No	Implikasi Penetapan Upah
1.	Dalam upah borongan dan satuan hasil ketika buruh tidak masuk dalam sehari bisa dianggap rugi karena tidak mendapatkan upah ketika buruh tidak masuk dalam sehari sesuai hari kerja dalam proses produksi batik.
2.	Upah yang diterima buruh dalam sistem borongan akan berbeda dengan buruh yang bekerja setiap harinya selama proses produksi kain batik.
3.	Dalam upah borongan buruh yang sudah mengetahui upah yang akan diterima sehingga buruh cenderung bekerja dengan kurang teliti karena mengejar hasil yang lebih banyak untuk borongan.
4.	Buruh yang menggunakan satuan hasil bekerja secara berlebihan dengan begitu semangat sehingga kurang optimal dalam pengerjaan kain batik karena ingin mendapatkan upah lebih dalam sehari bekerja dengan menghasilkan lembar kain yang melebihi dari target atau lebih banyak. Sehingga upah yang diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan karena hasil buruh kurang optimal dan berpengaruh terhadap harga jual batik.

C. Pembahasan Temuan

Berikut ide penelitian, hubungan antara kategori dan dimensi, posisi hasil dengan hasil sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasannya temuan yang dibuat di lapangan mengenai

1. Penetapan Upah Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember

a. Jenis-jenis Upah di Batik Labako UD Bintang Timur

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh temuan bahwa jenis upah yang ditemukan ada tiga yaitu upah harian,

upah borongan, dan satuan hasil. Akan tetapi yang digunakan di Batik Labako UD Bintang Timur ada dua yaitu sistem upah borongan dan satuan hasil. Sistem upah borongan yaitu sistem upah yang diberikan dalam waktu pengerjaan 4 hari sampai dengan 1 minggu dalam sekali produksi dengan melihat hasil pekerjaan buruh dalam waktu pengerjaan sampai selesai dengan pemberian upah kisaran Rp250.000 sampai Rp300.000.

Selanjutnya yaitu sistem satuan hasil. Satuan hasil ini yaitu

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada sistem satuan hasil yang digunakan di Batik Labako UD Bintang Timur karena yang diterapkan yaitu upah harian dan upah borongan. Pemberian upah tidak sesuai dengan Undang-undang bahwa upah diberikan dengan sistem upah perjam, harian, borongan, dan satuan hasil.⁹⁰

Tabel 4.7
Sistem upah pada Batik Labako UD. Bintang Timur

No	Sistem Upah	Upah Yang Digunakan oleh Batik Labako UD Bintang Timur
1	Upah Harian	Tidak efektif untuk digunakan dalam pemberian upah buruh. Karena dalam pemberian upah melihat dari hasil kain yang diperoleh oleh tiap buruh dalam bekerja berbeda-beda.
2	Upah Borongan	Upah dalam sekali produksi dalam waktu 4 hari sampai 1 minggu yaitu Rp250.000 sampai dengan Rp300.000
3	Satuan Hasil	Satuan hasil ini digunakan karena buruh diberikan upah sesuai dengan hasil kain yang diperoleh dalam sehari bekerja. Dalam per lembar kain mendapatkan upah Rp25.000. Jika buruh menghasilkan 3 lembar kain dalam sehari maka upah yang diterima buruh Rp75.000

Sumber: Bapak Mawardi pemilik Batik Labako UD Bintang Timur

⁹⁰ Undang-undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Dari pembahasan temuan yang digunakan di Batik Labako yaitu sistem upah harian dan upah borongan. Dan fokus penelitian tentang penetapan upah di Batik Labako berkaitan dengan teori serta permasalahan itu sudah sesuai dengan keadaannya.

Tahap – tahap Pengupahan

Dalam tahap-tahap pengupahan pengupahan di Batik Labako ini terdapat 3 yaitu: analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan penentuan struktur dan skala upah. Analisis jabatan yaitu ada bagian cap, bagian menggambar, bagian pencelupan, bagian pewarnaan, dan bagian pencantingan.

Seperti yang didefinisikan dalam peraturan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia yaitu analisis jabatan atau pekerjaan adalah suatu proses yang mengolah dan mengubah data jabatan menjadi informasi jabatan yang diuraikan dalam bentuk deskripsi jabatan.

Selanjutnya yaitu evaluasi jabatan. Dalam evaluasi jabatan di Batik Labako yaitu mulai dari bagian cap, bagian pencelupan, bagian pewarnaan, bagian pencantingan, dan bagian menggambar atau desain.

Dalam evaluasi jabatan seperti yang didefinisikan dalam peraturan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia bahwa evaluasi jabatan adalah proses mengevaluasi, membandingkan, dan memberikan peringkat pekerjaan.

Selain evaluasi jabatan selanjutnya yaitu penentuan struktur dan skala upah. Dalam penentuan struktur dan skala upah terdapat jabatan, golongan jabatan, dan upah yang terkecil sampai yang terbesar yaitu bagian cap, bagian pencelupan yang termasuk dalam golongan jabatan yang sama dengan upah terkecil Rp3.000,00 dan yang terbesar yaitu Rp4.000,00. Selanjutnya bagian pewarnaan, bagian pencantingan, bagian desain atau menggambar termasuk golongan jabatan yang sama dari upah terkecil mulai dari Rp20.000,00 dan upah yang tertinggi yaitu Rp30.000,00.

Penentuan struktur dan besaran gaji dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kemampuan perusahaan dan harus memperhatikan gaji minimum yang berlaku yaitu definisi dari penentuan struktur dan skala upah dalam peraturan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Dalam penentuan struktur dan skala upah terdapat jabatan, golongan jabatan, upah dari yang terkecil sampai yang terbesar sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tahap-tahap Pengupahan

No	Tahap Pengupahan	Hasil
1	Analisis jabatan	Bagian cap, bagian menggambar atau desain, bagian pencelupan, bagian pewarnaan, bagian pencantingan.
2	Evaluasi jabatan	Bagian cap, bagian pencelupan, bagian pewarnaan, bagian pencantingan, bagian menggambar atau desain.
3	Penentuan struktur dan skala upah	Golongan 1 yaitu bagian cap dan pencelupan dengan upah terkecil Rp3.000,00 dan Rp4.000,00. Golongan 2 yaitu bagian gambar atau desain, bagian pewarnaan, bagian pencantingan dengan

No	Tahap Pengupahan	Hasil
		upah terkecil yaitu Rp20.000,00 dan upah terbesar yaitu Rp30.000,00.

Sumber: Bapak Mawardi pemilik batik labako UD. Bintang Timur

2. Implikasi Penetapan Upah Pada Produktivitas Tenaga Kerja Di Batik Labako UD Bintang Timur Di Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember

a. Indikator Tenaga Kerja

Indikator produktivitas terdapat 3 yaitu: peningkatan volume, kuantitas produksi, penggunaan waktu. Peningkatan volume produksi semakin banyak jika pekerja atau buruh yang bekerja banyak, karena proses pengerjaan dalam 1 kain batik dikerjakan oleh 2 orang pekerja atau buruh dan proses itu termasuk cara buruh untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Seperti yang didefinisikan oleh Bapak Sofyan Tsauri yaitu jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama. Jadi, Peningkatan volume produksi adalah banyaknya hasil yang sesuai dengan pengeluaran.⁹¹

Indikator selanjutnya yaitu kuantitas produksi. Kuantitas produksi dalam 1 hari bisa menghasilkan 15 kain dan dalam 4 hari sampai 1 minggu bisa menghasilkan 60 sampai 100 kain. Banyaknya kain dalam produksi ini tergantung dari pesanan yang diterima oleh pemilik, jika yang diterima di bawa 20 kain bisa dikerjakan dalam

⁹¹ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 154.

sehari. Jika melebihi dari itu bisa sampai seminggu dan memperkerjakan buruh cadangan.

Terkait dengan kuantitas produksi seperti yang telah didefinisikan Bapak Sofyan Tsauri bahwa kuantitas produksi adalah jumlah *output* yang dihasilkan oleh buruh.⁹²

Selain kuantitas indikator selanjutnya yaitu penggunaan waktu. Penggunaan waktu harus dipahami oleh buruh karena dalam pemberian upah buruh dilihat dari hasil produktivitas bekerja selama 6 jam waktu lamanya bekerja. Buruh dapat memanfaatkan waktunya sebaik-baiknya agar hasilnya dapat maksimal atau sesuai dengan target.

Peneliti menemukan hasil bahwa produktivitas memiliki indikator 3 yaitu peningkatan volume produksi, kuantitas, dan penggunaan waktu. Hasil yang diperoleh peneliti sama dengan hasil dari

Tabel 4.9
Ciri Produktivitas tenaga kerja

No	Ciri Produktivitas	Hasil
1	Peningkatan volume produksi	Mengalami naik turun dalam produksi batik setelah pandemi, tidak stabil, karena produksi sesuai pesanan yang diterima
2	Kuantitas	Kuantitas produksi Batik Labako dalam 1 hari bisa menghasilkan 10 – 15 lembar kain dan dalam sebulan bisa menghasilkan 140 – 210 lembar kain.
3	Penggunaan waktu	Untuk jam kerja buruh yaitu 6 jam bekerja dari jam 07.00 sampai dengan jam 12.00 setiap harinya selama proses produksi

Sumber: Bapak Mawardi pemilik Batik Labako UD Bintang Timur

⁹² Tsauri, 200.

b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor-faktor yaitu: tingkat pendidikan, motivasi, kemampuan dan perjanjian kerja. Di Batik Labako tingkat pendidikan bukan menjadi tolak ukur untuk bekerja akan tetapi para buruh diberikan atau dimodalin pendidikan seperti pelatihan membatik yang baik untuk meningkatkan produktivitas para pekerjanya. Faktor yang selanjutnya yaitu motivasi. Dari motivasi ini para buruh bisa mendapatkan semangat dan keinginan untuk bekerja karena termotivasi oleh para pekerja yang lain dan juga untuk membantu perekonomian keluarganya. Selanjutnya yaitu faktor kemampuan. Kemampuan ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh karena dengan memiliki kemampuan buruh dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dari beberapa faktor-faktor diatas sejalan dengan teori di buku Bapak Sofyan Tsauri bahwa produktivitas dipengaruhi beberapa faktor-faktor yaitu: tingkat pendidikan, motivasi, dan kemampuan.⁹³

Tabel 4.10
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

No	Faktor Produktivitas Kerja	Hasil Wawancara
1	Tingkat pendidikan	Pendidikan bukan tolak ukur untuk bekerja di Batik Labako, namun para buruh diberikan pendidikan seperti pelatihan untuk mengasah kemampuannya dalam membatik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja buruh dan

⁹³ Tsauri, 164.

No	Faktor Produktivitas Kerja	Hasil Wawancara
		menyelesaikan pekerjaan dengan baik
2	Motivasi	Berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh karena dengan motivasi buruh memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan bisa membantu perekonomian keluarganya
3	Kemampuan	Buruh yang mempunyai kemampuan membatik berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya karena dengan kemampuannya buruh mampu menyelesaikan pekerjaannya

Sumber: Bapak Mawardi pemilik Batik Labako UD Bintang Timur

c. Implikasi Penetapan upah

Dalam penetapan upah di Batik Labako ini upah diberikan dengan melihat hasil kain yang dikerjakan oleh buruh selama proses produksi dan seberapa sulit atau halus motif yang diberikan oleh buruh. Pemberian upah yang dijalankan di Batik Labako hanya ada dua jenis upah yaitu upah borongan dan satuan hasil. Upah borongan yaitu upah yang diberikan dengan melihat hasil atau pekerjaan yang dilakukan berdasarkan lamanya bekerja sampai selesai.⁹⁴ Dengan kisaran upah yang diterima Rp250.000 sampai dengan Rp300.000. Satuan hasil ini digunakan karena buruh diberikan upah sesuai dengan hasil kain yang diperoleh dalam sehari bekerja.⁹⁵ Dalam per lembar kain mendapatkan upah Rp25.000. Jika buruh menghasilkan 3 lembar kain dalam sehari

⁹⁴ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 65.

⁹⁵ Ghofur, 65

makan upah yang diterima buruh Rp75.000. Semakin halus hasil batik yang dikerjakan oleh buruh maka semakin tinggi pula upah yang diterima, dan semakin kasar motif batik yang diberikan pada kain yang dikerjakan semakin kecil upah yang diterima oleh buruh.

Dalam penetapan upah di Batik Labako yang diterapkan adalah upah borongan dan satuan hasil jadi ketika buruh tidak masuk dalam sehari bisa dianggap rugi karena tidak mendapatkan upah ketika buruh tidak bekerja dalam sehari sesuai hari kerja dalam proses produksi batik. Dan upah yang diterima buruh dalam sistem borongan akan berbeda dengan buruh yang bekerja setiap harinya selama proses produksi kain batik. Dalam upah borongan buruh sudah mengetahui upah yang akan diterima sehingga buruh cenderung bekerja dengan kurang teliti karena mengejar hasil yang lebih banyak untuk borongan. Karena dalam sistem borongan diberikan upah berdasarkan volume pekerjaan yang dihasilkan.⁹⁶

Sama dengan satuan hasil buruh bekerja secara berlebih-lebih dengan begitu semangat sehingga kurang optimal dalam pengerjaan kain batik karena ingin mendapatkan upah lebih dalam sehari bekerja dengan menghasilkan lembar kain yang melebihi target atau lebih banyak. Sehingga upah yang diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan karena hasil buruh yang kurang optimal sehingga

⁹⁶Heleeda Lillah, "Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi" (Skripsi, IAIN Jember, 2021), 8.

berpengaruh terhadap kualitas dan harga jual batik.⁹⁷ Dan hal ini sejalan dengan penelitian dari Iwan Basri bahwa ketidaksesuaian upah yang diberikan oleh pemilik usaha mempengaruhi kinerja buruh yang tidak maksimal dan kualitas hasil pekerja buruh yang rendah.⁹⁸

Tabel 4.11
Implikasi Penetapan Upah

No	Implikasi Penetapan Upah
1.	Dalam upah borongan dan satuan hasil ketika buruh tidak masuk dalam sehari bisa dianggap rugi karena tidak mendapatkan upah ketika buruh tidak masuk dalam sehari sesuai hari kerja dalam proses produksi batik.
2.	Upah yang diterima buruh dalam sistem borongan akan berbeda dengan buruh yang bekerja setiap harinya selama proses produksi kain batik.
3.	Dalam upah borongan buruh yang sudah mengetahui upah yang akan diterima sehingga buruh cenderung bekerja dengan kurang teliti karena mengejar hasil yang lebih banyak untuk borongan.
	Buruh yang menggunakan satuan hasil bekerja secara berlebih-lebih dengan begitu semangat sehingga kurang optimal dalam pengerjaan kain batik karena ingin mendapatkan upah lebih dalam sehari bekerja dengan menghasilkan lembar kain yang melebihi dari target atau lebih banyak. Sehingga upah yang diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan karena hasil buruh kurang optimal dan berpengaruh terhadap harga jual batik.

⁹⁷ Sekretaris Kementerian Ketenagakerjaan, Undang-undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

⁹⁸ Iwan Basri, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Buruh Pengrajin Berugak Studi Kasus di Desa Bijak Kecamatan Batukliang Kabupaten Lombok Tengah" (Skripsi, UIN Mataram, 2019), 58.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil temuan penelitian yang berkaitan terhadap fokus masalah penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Penetapan upah yang diterapkan pada Batik Labako UD Bintang Timur menggunakan sistem upah borongan dan sistem upah satuan hasil
2. Implikasi penetapan upah pada produktivitas kerja yaitu jika buruh tidak masuk dalam sehari bisa dianggap rugi karena tidak mendapatkan upah ketika buruh tidak bekerja dalam sehari sesuai hari kerja dalam proses produksi batik. Dan upah yang diterima buruh dalam sistem borongan akan berbeda dengan buruh yang bekerja setiap harinya selama proses produksi kain batik dan buruh cenderung bekerja dengan kurang teliti karena mengejar hasil yang lebih banyak. Buruh yang bekerja tergesa-gesa untuk menghasilkan lebih dari target dan ingin mendapatkan upah lebih sehingga kurang optimal saat bekerja berpengaruh terhadap kualitas dan harga jual batik atau laba yang dihasilkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan diatas penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemilik Batik Labako UD Bintang Timur

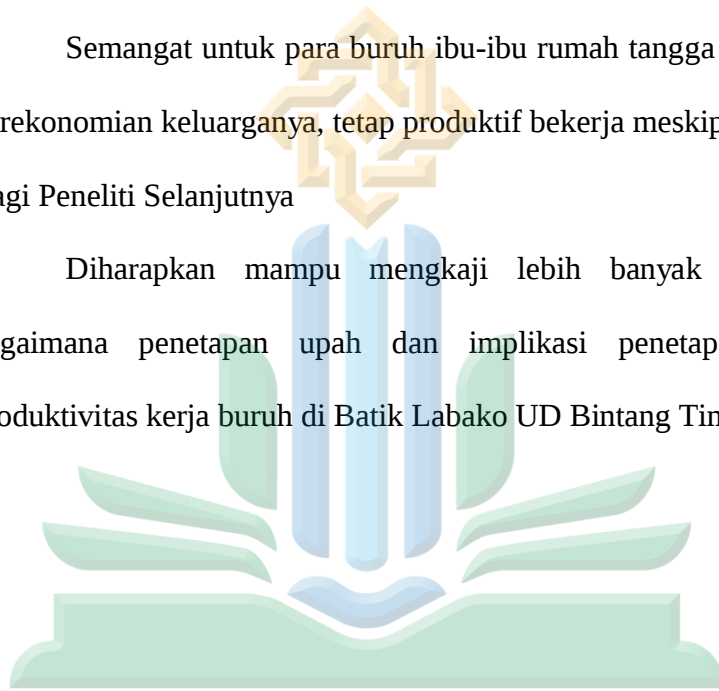
Dalam pemberian upah harus lebih diperjelas kepada buruh untuk bagian-bagian pekerjaannya serta upah yang diterima, dan untuk menambah semangat para buruh alangkah baiknya diberikan tunjangan.

2. Bagi Buruh Batik Labako UD Bintang Timur

Semangat untuk para buruh ibu-ibu rumah tangga yang membantu perekonomian keluarganya, tetap produktif bekerja meskipun dirumah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu mengkaji lebih banyak lagi mengenai bagaimana penetapan upah dan implikasi penetapan upah pada produktivitas kerja buruh di Batik Labako UD Bintang Timur



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Amir & Azzahrah. "Penerapan Manajemen Ekonomi Islam Pada Produksi Batik Labako UD Bintang Timur Jember." *Jurnal Ekonomi Dan Islam Hukum Islam* 4, No. 1 (2020): 2.
- Basri, Iwan. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Buruh Pengrajin Brugak." Skripsi, UIN Mataram, 2019.
- Cahyaning Putri, Rizky Puspita. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi." Skripsi, Institut Agama Islam Purwokerto, 2020.
- Candra Wijaya, Ojak Manurung. *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana, 2021.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Gitiningsih. *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, 2017.
- Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Pustaka Prima: Medan, 2020.
- Khairi, Mawardi. *Buku Ajar Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021.
- Lillah, Heleeda. "Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi." Skripsi, IAIN Jember, 2021.
- Maesaroh, Siti. "Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul." Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Undang-undang Republik Indonesia No. 1 tahun 2017 tentang Struktur Dan Skala Upah.
- Muda Harahap, Arifudin. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara: Malang, 2020.
- Mustafa Husen, Ahmad. "Strategi Pengupahan Tenaga Kerja." Skripsi, UIN Sumatera Utara Medan, 2019.
- Nur Fadillah, Ulfa. "Pembayaran Upah Karyawan Prespektif Prinsip Dalam Ekonomi Islam." Skripsi, IAIN Metro, 2019.
- Pemerintah Indonesia. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang UnivercityPress: Semarang, 2008.
- Rahmat Martino, Muhamad. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja." Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022.
- Sartika. "Sistem Pengupahan Buruh Tani Berdasarkan Akad Ujrah Dalam Ekonomi Islam." Skripsi, IAIN Parepare, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV, 2016.
- Susi Anggraeni, Elly. "Pengaruh Upah Dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pabrik Pensil Di Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun." Skripsi, UIN Sultan Taha Saifuddin Jambi, 2021.
- Thamrin S. "Peran Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum". *UIR Law Review* 1, no. 1 (2017): 2.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember, 2019.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press:Jember, 2013.
- Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Wahyu Ningsih, Fatima Abdullah. "Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang." *Journal of Regional Economics Indonesia* 2, no. 1 (2021): 45.
- Wahyuni, Tria. "Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam." Skripsi, IAIN Bengkulu, 2020.
- Yakub, Muhammad. "Analisis Upah Buruh Panen Padi Di Desa Robunan Lombang Kabupaten Mandailing Natal Menurut Ekonomi Islam." Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2019.

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Sumber data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember	1. Penetapan upah 2. Tenaga kerja	1. Satuan waktu 2. Satuan hasil Tenaga kerja	1. Upah harian 2. Upah borongan 1. Satuan hasil 1. Orang yang dibayar/menghasilkan produk 2. Perjanjian kerja 3. Memiliki Kemampuan 4. Memiliki produktivitas kerja	1. Informan : a). Pemilik usaha Batik Labako UD Bintang Timur b). Tenaga kerja Batik Labako UD Bintang Timur 2. Dokumentasi	1. Pendekatan Penelitian : kualitatif 2. Jenis Penelitian : <i>field research</i> (penelitian lapangan) 3. Lokasi Penelitian : Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember 4. Teknik Pengumpulan Data : a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 5. Teknik Penentuan Subyek Penelitian : <i>Purposive</i> 6. Analisis Data : Deskriptif 7. Keabsahan Data : Triangulasi Sumber	1. Bagaimana penetapan upah di Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember 2. Bagaimana implikasi penetapan upah pada produktivitas kerja Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember ?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Alfian Romadaniah

NIM : E20192333

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa ini skripsi dengan judul “Analisis Penetapan Upah Pada Tenaga Kerja Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember” ini adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya,

Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jember, 26 November 2024

Saya yang menyatakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Alfian Romadaniah
NIM. E20192333

PEDOMAN WAWANCARA

A. Profil Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember

1. Bagaimana sejarah berdirinya Batik Labako ?
2. Visi dan misi Batik Labako ?
3. Struktur Organisasi Batik Labako ?
4. Data jumlah tenaga kerja Batik Labako ?

B. Penetapan upah di Batik Labako

1. Bagaimana penetapan upah di Batik Labako ?
2. Bagaimana jenis-jenis upah yang diterapkan atau digunakan pada Batik Labako ?
3. Bagaimana pemberian upah pada sistem upah harian di Batik Labako ?
4. Bagaimana pemberian upah pada sistem borongan di Batik Labako ?
5. Bagaimana pemberian upah sistem satuan hasil di Batik Labako ?
6. Bagaimana tahap-tahap pengupahan Batik Labako ?

C. Implikasi penetapan upah pada produktivitas kerja di Batik Labako

1. Bagaimana tenaga kerja di Batik Labako ?
2. Bagaimana perjanjian kerja di Batik Labako ?
3. Bagaimana kemampuan tenaga kerja buruh di Batik Labako ?
4. Bagaimana produktivitas tenaga kerja di Batik Labako ?
5. Bagaimana faktor yang menentukan produktivitas kerja Batik Labako ?
6. Bagaimana peningkatan volume produksi di Batik Labako ?
7. Bagaimana kuantitas produksi di Batik Labako ?
8. Bagaimana penggunaan waktu kerja di Batik Labako ?
9. Bagaimana implikasi penetapan upah di Batik Labako ?

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

Nomor : B- /Un.22/7.a/PP.00.9/25/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

25 Oktober 2022

Yth. Kepala Batik Labako UD.Bintang Timur

Jalan Krajan II, Sumber Pakem Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember
Jawa Timur

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Alfian Romadaniah
NIM : E20192333
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Penerapan dan Penetapan Ujrah Terhadap Tenaga Kerja Batik Labako UD.Bintang timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe dalam Prespektif Ekonomi Islam di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Nurul Widyawati Islami Rahayu

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mawardi

Jabatan : Pemilik Batik Labako UD Bintang Timur

Menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

Nama : Alfian Romadaniah

NIM : E20192333

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Batik Labako UD Bintang Timur, dengan judul skripsi “Analisis Penetapan Upah Pada Tenaga Kerja Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember” terhitung mulai 15 April 2023 sampai dengan 5 November 2024.

Demikian surat keterangan ini kami buat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 26 November 2024

Mengetahui, Pemilik Batik
Labako



Mawardi

Jurnal Penelitian

Nama: Alfian Romadaniah

Nim : E20192333

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul : Analisis Penetapan Upah Pada Tenaga Kerja Batik Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember

No	Tanggal	Kegiatan
1	25 Oktober 2022	Silaturahmi sekaligus penyerahan surat izin penelitian kepada pemilik Batik Labako UD Bintang Timur
2	15 April 2023	Wawancara kepada pemilik Batik Labako
3	15 April 2023 – 4 November 2024	Penelitian dan wawancara
4.	5 November 2023	Penelitian Selesai
5	5 November 2023	Meminta surat keterangan telah selesai melakukan penelitian di Batik Labako UD Bintang Timur

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DOKUMENTASI



**Wawancara dengan Bapak Mawardi selaku pemilik Batik Labako
UD Bintang Timur**



**Wawancara dengan ibu Hartiningsih selaku buruh di Batik Labako
UD Bintang Timur**



**Wawancara dengan ibu Sri Hartatik selaku buruh di Batik Labako
UD Bintang Timur**



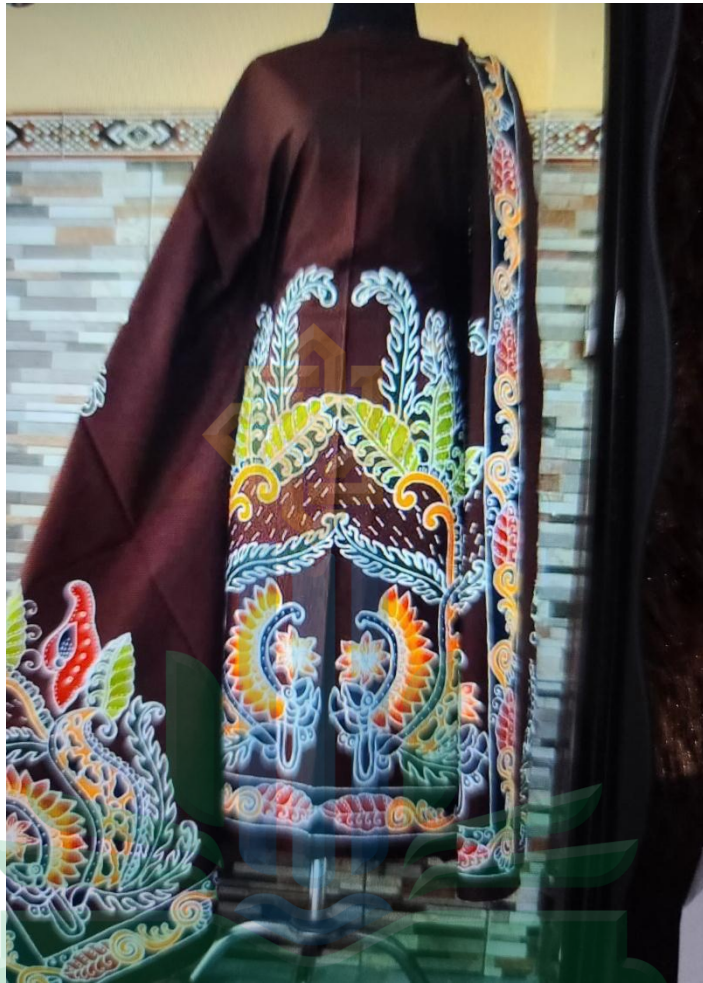
**Wawancara dengan ibu Khoiriyah selaku buruh di Batik Labako
UD Bintang Timur**



**Wawancara dengan ibu Sofiah selaku buruh di Batik Labako
UD Bintang Timur**



Lokasi Batik Labako UD Bintang Timur



Hasil Produksi Batik Labako motif kasar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Alfian Romadaniah
NIM : E20192333
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Penetapan Upah Pada Tenaga Kerja Batik
Labako UD Bintang Timur Desa Sumberpakem
Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi DrillBit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi DrillBit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 26 November 2024

Operator Aplikasi DrillBit
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Luluk Musfiroh



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Alfian Romadaniah

NIM : E20192333

Semester : 11

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 26 November 2024
Koordinator Prodi Ekonomi Syariah,



Dr. Sofiah, M.E.
NIP. 199105152019032005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BIODATA PENULIS



Data Pribadi

Nama : Alfian Romadaniah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 23 Desember 2000
Alamat : Dusun Gladak Langsep RT 01 RW 02 Sumberjambe,
Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember
Agama : Islam
No. Tlp : 085731211792
Email : alfianromadaniah23@gmail.com

Riwayat Pendidikan

MI/SD : SDN Sumberjambe 01(2007-2013)
SMP/MTS : SMP Negeri 02 Sumberjambe (2013-2016)
SMA/SMK : SMAN Plus Sukowono (2016-2019)
Perguruan tinggi : UIN KHAS JEMBER (2019-2024)