

**ANALISIS KEBIJAKAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA
DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PT. HM. SAMPOERNA TBK, DI
KECAMATAN BRONDONG KABUPATEN LAMONGAN**

SKRIPSI

Oleh:

NUR ERINA FEBRIANTI

NIM. G01216022



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
SURABAYA**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Nur Erina Febrianti
NIM : G01216022
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Illmu Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam
Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan PT. HM.
Sampoerna Tbk, Di Kecamatan Brondong Kabupaten
Lamongan

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 20 Oktober 2020

Saya yang menyatakan,



Nur Erina Febrianti

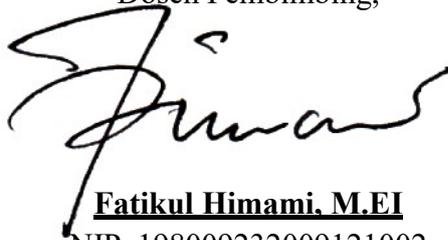
NIM. G01216022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nur Erina Febrianti NIM. G01216022 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 2020

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fatikul Himami', written in a cursive style.

Fatikul Himami, M.EI

NIP. 198009232009121002

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Nur Erina Febrianti NIM. G01216022 ini telah dipertahankan di depan Sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, 14 Juli 2020, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Program Studi Ilmu Ekonomi.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,



Fatikhul Hilmami, M.EI
NIP. 198009232009121002

Penguji II,



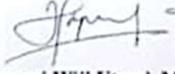
Drs. H. Nur Kholis M.Ed, Admin., Ph.D.
NIP. 196703111992031003

Penguji III



Saoki, S. HI, M. HI
NIP. 197404042007101004

Penguji IV,



Hapsari Wiji Utami, M.SE
NIP. 198603082019032012

Surabaya, 23 Juli 2020

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,



Ab. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nur Erina Febrianti
NIM : G01216022
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Illmu Ekonomi
E-mail address : rerina45@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :
Analisis Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan PT. HM. Sampoerna Tbk Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 14 Oktober 2020

Penulis

(Nur Erina Febrianti)

nama terang dan tanda tangan

dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing. Kesempatan kerja mengandung pengertian bahwa besarnya kesediaan usaha produksi untuk mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi, yang dapat berarti lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja yang ada suatu saat dari kegiatan ekonomi

Kesempatan kerja dapat tercapai apabila terjadi permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja. kesempatan kerja menurut Tambunan adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (employment) dan masih ada lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut adanya kebutuhan berarti adanya kesempatan kerja bagi orang yang menganggur. Besarnya lapangan kerja yang masih ada lowong atau kebutuhan tenaga kerja yang secara riil yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dan tergantung pada banyaknya faktor, di antaranya yang paling utama adalah prospek usaha atau pertumbuhan output dari perusahaan tersebut. maka ongkos tenaga kerja atau gaji yang harus dibayar, dan harga faktor-faktor produksi lainnya yang bisa menggantikan fungsi tenaga kerja, misalnya barang modal. Perluasan kesempatan kerja produktif bukan berarti hanya menciptakan lapangan usaha baru. Melainkan pula usaha peningkatan produktivitas

bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja dan peningkatan pertumbuhan.

3. Kebutuhan Tenaga Kerja

Kebutuhan tenaga kerja sangat penting dalam masyarakat karena merupakan salah satu faktor potensial untuk membangun perekonomian secara keseluruhan. Tenaga kerja menjadi sangat penting perannya dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan karena dapat meningkatkan output dalam perekonomian berupa produk domestik regional bruto (PDRB), karena pertumbuhan semakin besar, maka semakin besar juga angkatan kerja yang akan mengisi produksi sebagai input. Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya.

4. Penyediaan Tenaga Kerja

Penyediaan tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang sedang mencari pekerjaan dan siap untuk bekerja. Secara umum penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, jam kerja, pendidikan, produktivitas, dan lain-lainnya. Penyediaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh jumlah penduduk dan struktur umur yang sudah mencukupi usia untuk

perwakilannya memonitoring pencapaian Kualitas, Produktifitas, *Cost*, *Compliance*, *Organization*, *Capability*.

MPS Brondong dalam setiap kegiatannya telah menerapkan prinsip-prinsip keselamatan kerja dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Keberhasilan MPS Brondong – KUD Minatani dalam menjalankan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terletak pada komitmen yang sungguh-sungguh dari semua pihak. Hal tersebut dibuktikan dengan diraihnya penghargaan yaitu diantaranya kecelakaan nihil (zero Accident Award) pada beberapa tahun belakangan ini.

Setiap karyawan berkewajiban untuk mendukung tujuan manajemen diatas dengan memulai tindakan yang selamat dari dirinya sendiri, taat terhadap peraturan dan instruksi keselamatan kerja yang berlaku di tempat kerja. Memiliki tempat kerja yang selamat, aman dan nyaman adala dambaan bagi setiap karyawan MPS Brondong – KUD Minatani.

Kita semua harus yakin bahwa sebenarnya semua kecelakaan dapat di hindari, oleh karena itu bekerja tanpa kecelakaan adalah merupakan sasaran yang sangat masuk akal. Harapan kita bersama, dengan bekerja secara benar di lingkungan yang sehat, selamat dan menyenangkan akan meningkatkan gairah bekerja yang tinggi yang pada akhirnya akan memberikan nilai tambahan yang tinggi bagi seluruh karyawan dan perusahaan.

perusahaan yaitu setiap mingguan. Tetapi gaji yang diberikan kepada perusahaan untuk karyawan sesuai dengan UMK Lamongan yang berlaku pada saat ini. Dan di perusahaan juga punya hak-hak dan sudah terpenuhi semua karyawannya. (BPJS, Ketenagakerjaan, Jamsostek, Hari tua dan semua sudah terpenuhi selain gaji UMK). Selain ada hak-hak dalam perusahaan, perusahaan juga mempunyai fasilitas seperti halnya cuti haid, dan premi kehadiran, cuti haid dalam perusahaan PT. HM. Sampoerna sendiri itu, jika karyawan sedang menstruasi maka karyawan yang sedang menstruasi tersebut mendapatkan upah dua kali selama satu bulan dari perusahaan, sedangkan premi kehadiran sendiri, jika karyawan selama satu bulan full bekerja, maka karyawan akan mendapatkan upah lebih dari UMK Lamongan.

PT. HM. Sampoerna Tbk jumlah keseluruhan karyawan 1.500 dan berlokasi di Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan. Dalam perusahaan PT. HM. Sampoerna Tbk, di Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan ini ada beberapa bagian yang mengenai dalam pembuatan rokok sigaret, ada empat macam bagian yaitu: 1. Bagian Giling, 2. Bagian Gunting, 3. Bagian Packing, dan 4. Bagian Bandrol.

Sistem pengupahan di PT. HM. Sampoerna Tbk Kecamatan Brondong itu bertahap-tahap maksudnya masa pemagangan, training, pemula, dan tahap tertentu, pemula,

lanjutan, trampil, mahar atau resmi itu pekerja tetap di perusahaan. Sedangkan pengupahan dalam perusahaan PT. HM. Sampoerna Tbk Kecamatan Brondong ini sudah sesuai dengan UMR Lamongan yang telah ditetapkan dan pemberian upah kepada karyawan juga tepat waktu, sistem pemberian upah yang diberikan kepada karyawan tidak bulanan tapi sistem penggajian kepada karyawan tiap mingguan, pemberian upah juga liwat atm dan di perusahaan juga punya hak-hak dan karyawannya juga sudah terpenuhi semua untuk karyawannya. Perusahaan juga memberikan upah sesuai jam kerja dan selalu tepat waktu. Minimal jam kerja di perusahaan (Sembilan) jam dan sistem pekerjaannya juga borongan, penghasilan yang didapat dari perusahaan juga tergantung target, begitu juga karyawannya bekerja lebih dari jam kerja perusahaan maka karyawannya akan mendapatkan penghasilan yang lebih dari UMR. Oleh karena itu jika para karyawan bekerja di perusahaan dan bekerjanya juga melebihi jam kerja maka itu sudah masuk jam kerja lembur.

Melihat dari kondisi diatas menjelaskan bahwa kualitas pengupahan di perusahaan yaitu sistem penggajian setiap mingguan dan begitu juga di perusahaan ada hak-hak yang sudah dijelaskan diatas. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Asaroti Jamaliyah sebagai Karyawan di perusahaan mengatakan bahwa

MARIA	BAGUS
SITUWASI	NASIK
SITI ANIMAH	ANGGA
ANI MAHFUDLOH	UDIN
SITI UMTIYANAH	SULTHON
NIAYAH	ANDRE
TULIS	AKBAR
NIKEN	RATU
HANIK	SARAH
SI'ROH ARIFIN	BELLA
NADIROH	UBET
SUPIYATON	DINDAH
MARFUAH	HANUM
SULISTIAWATI	DINA
CHOIRIYAH	HARIS
DIYANATUL ULYAH	KENZI
SITI JUWARIYAH	ARI
WANDA HAMIDAH	DESI
FATIHAH	SARI
SUSI SUSANTI	RISA
ANA FARIHA	ANGEL
RANTI	NELLA
NURISTA	ERINA
TINI	ALMA
AFIFAH	ZULFA
LAILI	QOMAR
RIDA	BIMA
RISNAWATI	SYAFA
WATI	NAILA
MAMIK	FANO

pemula, dan tahap tertentu, pemula, lanjutan, trampil, mahar atau resmi itu pekerja tetap di perusahaan. Sedangkan pengupahan dalam perusahaan ini sudah sesuai dengan UMR Lamongan yang telah ditetapkan dan pemberian upah kepada karyawan juga tepat waktu, sistem pemberian upah yang diberikan kepada karyawan tidak bulanan tapi sistem penggajian kepada karyawan tiap mingguan, pemberian upah juga liwat atm dan di perusahaan juga punya hak-hak dan karyawannya juga sudah terpenuhi semua untuk karyawannya. Perusahaan juga memberikan upah sesuai jam kerja dan selalu tepat waktu. Minimal jam kerja di perusahaan (Sembilan) jam dan sistem pekerjaannya juga borongan, penghasilan yang didapat dari perusahaan juga tergantung target, begitu juga karyawannya bekerja lebih dari jam kerja perusahaan maka karyawannya akan mendapatkan penghasilan yang lebih dari UMR. Oleh karena itu jika para karyawan bekerja di perusahaan dan bekerjanya juga melebihi jam kerja maka itu sudah masuk jam kerja lembur.

B. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan PT. HM. Sampoerna Tbk Di Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan

Kebijakan dalam perusahaan untuk mensejahterakan karyawan agar karyawannya tidak pindah ke perusahaan lain, maka perusahaan memberikan tunjangan, kenyamanan, dan keamanan bagi pekerja/karyawan. Selain tunjangan yang diberikan kepada karyawan yaitu tunjangan kesehatan, kecelakaan kerja, jaminan kematian, hari tua dan

lain-lain. Begitu juga untuk mempertahankan karyawannya maka pihak perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan memberikan kesejahteraan untuk karyawannya, agar karyawannya ini bekerja dengan yang baik dan sesuai target di perusahaan.

Menentukan fasilitas kesejahteraan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan, dan karyawan menginginkan kebutuhan mereka melalui fasilitas kesejahteraan karyawan tersebut. Fasilitas kesejahteraan yang ada pada PT. HM. Sampoerna Tbk ini ditujukan untuk memelihara dan menciptakan semangat kerja dalam karyawan. Dengan demikian diharapkan sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berbagai bentuk fasilitas kesejahteraan yang diberikan PT. HM. Sampoerna Tbk untuk karyawan sudah terpenuhi dengan fasilitas, dari UMR dan cuti haid, cuti haid sendiri jika ada karyawan yang “menstruasi” dalam satu bulan sekali maka karyawan tersebut mendapatkan upah dua kali dari perusahaan, ada juga premi kehadiran, premi kehadiran itu dalam satu bulan full masuk bekerja terus, maka pekerja tersebut akan mendapatkan bonus itu namanya premi kehadiran, di perusahaan juga ada intensif, intensif itu masa kerja, masa kerjanya dalam jangka waktu beberapa tahun.

Fasilitas dari perusahaan sendiri untuk karyawan sudah terpenuhi semua. Misal ada cuti haid, premi, intensif, jaminan sosial, jaminan sosial bagi pekerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti bagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan

yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Uang Pensiun, uang pensiun ini diberikan kepada karyawan yang telah melewati batas masa kerjanya selama bertahun-tahun bekerja di perusahaan. Karyawan yang telah berumur 58 tahun akan menerima uang pensiun. Tetapi sebelum pensiun, karyawan menjalani masa persiapan pensiun selama dua tahun. Jadi ketika karyawan tersebut sudah tidak bekerja tetapi masih mendapatkan uang gaji selama dua tahun sebelum masa kerjanya habis. BPJS ketenagakerjaan (JAMSOSTEK) merupakan bagian jaminan ketenaga kerjaan, agar para pekerja merasa lebih nyaman saat melakukan pekerjaannya, dan begitu juga para pekerjanya sudah terjamin atau sudah disediakan dari perusahaan. Seperti (kecelakaan kerja, sakit, kematian, dan lain-lainnya)

Jaminan keluarga, jaminan keluarga ini yang sudah dijelaskan pada karyawan PT. HM. Sampoerna Tbk, jika karyawan bekerja di perusahaan tersebut maka sekeluarga dapat jaminan keluarga dari perusahaan. Tunjangan Hari Raya (THR) perusahaan memberikan tunjangan hari raya ini hanya satu kali dalam satu tahun. Tunjangan cuti, tunjangan cuti yang diberikan kepada karyawan PT. HM. Sampoerna Tbk. Jaminan kematian, jaminan kematian yang sudah disediakan dari perusahaan. Jika salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan maka karyawan tersebut dapat jaminan kematian dari perusahaan. Dan begitu juga ada jaminan kelahiran itu jika karyawan perusahaan yang sedang mengandung maka karyawan

tersebut dapat jaminan dari perusahaan dan dapat bingkisan dari perusahaan juga. Yang terakhir jika ada anak karyawan yang mendapatkan prestasi atau beasiswa maka anak karyawan tersebut pantas mendapatkan jaminan. Sedangkan anak yatim piatu dapat bantuan seperti uang dan sembako dari perusahaan.

Elemen-elemen diatas menunjukkan bahwa Kebijakan Pngupahan Tenaga Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. HM. Sampoerna Tbk saling bekerjasama antara perusahaan dengan karaywannya untuk meningkatkan kualitas dan mutu bagi karyawannya maupun perusahaannya, kedua komponen ini yang berupa Pengupahan Tenaga Kerja serta Kesejahteraan Karyawan jika perusahaan PT. HM. Sampoern Tbk di Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan ini bener-bener dikelola dengan kualitas serta mutu yang sangat baik. Maka perusahaan PT. HM. Sampoerna Tbk ini akan menjadi perusahaan yang mandiri dalam mengelola produksi rokok yang di cabang di Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan.

- Hendy Harijanto dan Muhammad Nurul Hafiz. *Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Samudranayaka Grahaunggul* (Tangerang-Banten: STES, 2016), hal. 22.
- Surharsimy Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Jilid II*, (Yogyakarta: Rineka Ciptaa, 1998), hal. 263.
- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid, 2, hal. 361.
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 350.
- T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Kanisius, 2003), hal. 211.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 116-127;
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 252-284.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 183.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 351.
- Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafika, 1998), hal. 100.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.

