

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah pengumpulan semua data yang berkenaan dengan masalah upah dan etos kerja pada kasus usaha songket Palembang, telah dihimpun, kemudian dilakukan proses analisa melalui teknik analisis diskriptif kualitatif, dengan langkah analisis; reduksi data, display data dan verifikasi data. Reduksi data, ialah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas. Lalu, dilakukan display data, yaitu penyajian data dengan teks yang bersifat naratif dari semua data yang terhimpun tersebut agar mudah memahami apa yang terjadi, lalu melakukan penafsiran secara objektif berdasarkan literatur sebagai teori dasar. Kemudian, melakukan verifikasi data yaitu penarikan kesimpulan yang menjawab rumusan masalah penelitian, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran umum usaha songket Palembang bahwa kerajinan kain songket ini sudah ada sejak masa Sriwijaya, kesultanan Palembang darussalam dan sampai sekarang. Motif songket pada masa Sriwijaya bercorak budaya, masa kesultanan Palembang darussalam diwarnai asimilasi budaya dan Islam. Pada masa tersebut hasil kerajinan songket baru bernilai kebanggaan sebagai karya adiluhung anak bangsa, tetapi belum menjadi komoditi yang

bernilai ekonomis, baru setelah kemerdekaan sampai sekarang, songket juga telah berorientasi pada kebutuhan hidup. Oleh karena itu, kajian tentang usaha songket Palembang ini hanya merupakan pintu masuk untuk menggali dan menganalisis persoalan yang berhubungan dengan ekonomi, khususnya yang berkenaan dengan masalah upah dan etos kerja pada kasus usaha songket Palembang.

2. Gambaran pendapatan para pengusaha songket Palembang tergolong relatif tinggi, sedangkan rata-rata pendapatan para pekerjanya kategori relatif rendah, karena masih berada dibawah upah minimum provinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2017 sebesar 2.388.000/bulan. Adapun faktor penyebab terjadinya disparitas pendapatan antara pengusaha dan pekerja songket Palembang itu, yaitu pengusaha senantiasa menanamkan rasa bangga tersebut kepada pekerja, agar tetap bangga memiliki keahlian menenun songket dan ingin melestarikan budaya Melayu itu. Tetapi di sisi lain pengusaha memandang usaha kerajinan songket ini sebagai peluang bisnis atau *economic oriented*. Selain dari itu, karena adanya sifat kemelayuan para pekerja songket Palembang yang tabu mengungkapkan/menyebutkan jumlah upah apalagi meminta kenaikan upah.
3. Sistem pengupahan pada kasus usaha songket Palembang, sebagian sejalan dengan Islam dan Melayu seperti memberikan upah tepat waktu. Tetapi terdapat beberapa aspek yang tidak sesuai dengan sistem upah dalam Islam, yaitu adanya intervensi, penetapan upah secara sepihak, jumlah upah yang belum setara, atau upah belum sebanding dengan produktivitas,

dan tidak ada kontrak perjanjian kerja secara tertulis. Dan ada juga yang tidak sesuai dengan sistem upah dalam Melayu memberikan upah tanpa prinsip keharmonisan, keseimbangan dan keserasian antara keuntungan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Oleh karena itu, Peneliti menawarkan sebuah teori upah Islam Melayu yang disebut upah harmonis, sebagai alternatif atau solusi untuk mengatasi disparitas pendapatan antara pengusaha dan pekerja songket Palembang yaitu sistem pengupahan Islam Melayu penggabungan dua sistem pengupahan menurut Islam dan Melayu dimana standar dan jumlah upah disepakati bersama yang dituangkan dalam kontrak (perjanjian) kerja, upah tidak boleh ditetapkan secara sepihak dan intervensi, sehingga tercipta suasana harmonis dan saling menguntungkan (*Symbiosis mutualisme*) di antara kedua pihak. Dengan kata lain, diyakini tidak akan terjadi kecurangan yang dapat merugikan salah satu pihak, sebaliknya semua pihak akan merasa puas, para pekerja senang memperoleh upah yang layak dan para pengusaha merasa puas dengan hasil produktivitas pekerjanya.

4. Konsep etos kerja pada kasus usaha songket Palembang menunjukkan bahwa orang Melayu Palembang itu memiliki etos kerja rajin, tekun dan ulet bukan pemalas, terbukti mereka memiliki daya produktivitas yang tinggi sebagai pekerja songket Palembang dan mereka tetap bersemangat menenun songket dengan upah yang relatif rendah. Kesimpulan ini mendukung hasil penelitian M. Idris yang menyatakan bahwa kompensasi

financial (upah) yang diterima oleh pekerja songket Palembang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengrajin songket tetapi terlalu tidak signifikan.

Bukti lain bahwa orang Melayu memiliki etos kerja rajin, tekun dan ulet. Dahulu orang Melayu dikenal sebagai pelaut dan pedagang global menjangkau daerah Afrika dan Eropa dan orang Melayu memiliki tradisi pertanian komoditi ekspor, lalu Belanda membatasi tradisi pertanian orang Melayu hanya boleh menanam palawija, akibatnya tidak lagi melakukan perdagangan ekspor ke semenanjung Melayu, kondisi ini membuat orang Melayu terbiasa santai, menanti lahan pertanian yang dipersiapkan oleh perkebunan Belanda. Adapun kemiskinan orang Melayu terjadi bukan karena malas, tetapi dampak dari kolonial Belanda menggunakan prinsip *divide et impera* untuk menguasai wilayah penduduk pribumi, memberikan peluang kepada kelompok bangsawan pribumi untuk menduduki posisi pemerintahan, kelompok timur asing (Cina) untuk menggerakkan ekonomi. Temuan penelitian ini sekaligus membantah teori yang menyatakan bahwa orang Melayu pemalas.

B. Saran

Beberapa kesimpulan di atas, merupakan hasil temuan dalam penelitian yang menggambarkan adanya keunggulan yang mestinya dipertahankan, sementara adanya kelemahan membutuhkan penyempurnaan dan perbaikan.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran kepada beberapa pihak sebagai berikut.

1. Pengusaha

Berdasarkan hasil kajian beberapa perspektif yang berhubungan upah dan etos, nampaknya ada berbagai macam pola agar terjadi dinamisasi antara pengusaha dan pekerja usaha songket Palembang sebagai industri kecil dan sedang yang memerlukan suatu nilai baru yang disebut upah harmonis yang merupakan penggabungan dua sistem pengupahan menurut Islam dan Melayu. Hal ini menjadi dasar rekomendasi untuk penguatan dalam aspek pengembangan pada usaha songket Palembang yang masih belum mempunyai standar operasional dalam memberikan upah dan kaitannya dengan etos kerja. Meskipun teori upah harmonis itu belum tentu sesuai dengan Upah Minimum Propinsi, tetapi lebih kepada upaya meloloskan nilai keserasian, kebersamaan dan semangat kerja untuk keberlanjutan usaha songket Palembang. Berdasarkan data awal saya temukan, yang dikembangkan orang bahwa etos kerja akan baik apabila upah baik, maka akan mencoba melakukan adaptasi antara upah dan etos kerja, dengan teori upah harmonis, yaitu sistem pengupahan Islam Melayu, dimana besaran upah ditentukan sesuai dengan kesepakatan dan jumlahnya diketahui kedua pihak yang dituangkan dalam kontrak atau perjanjian kerja yang dibuat bersama antara pengusaha dan pekerja, upah tidak boleh ditetapkan secara sepihak dan intervensi, agar tercipta suasana yang harmonis dan saling menguntungkan (*Simbiosis mutualisme*) di antara

kedua pihak. Dengan demikian, kedua pihak akan sama-sama merasa puas, para pekerja senang memperoleh upah yang layak dan para pengusaha merasa puas dengan hasil produktivitas pekerjanya.

2. Pekerja

Adanya sifat orang Melayu yang tidak menyebutkan nominal upah secara lisan apalagi dalam kontrak kerja dan menerima berapapun upah yang diberikan oleh pengusaha ini merupakan titik lemah yang memberikan peluang terjadi kecurangan. Hal ini bertolak belakang dengan prinsip Islam, dimana seharusnya besaran upah yang diterima oleh para pekerja itu sesuai dengan kesepakatan berdasarkan permintaan dan penawaran antara kedua pihak, yang dituangkan dalam kontrak atau perjanjian kerja. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar para pekerja turut berpartisipasi di dalam membuat isi perjanjian kontrak kerja.