

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang sadar akan kebutuhan warga negara. Warga negara berhak untuk mendapatkan berbagai fasilitas terutama pekerjaan yang layak guna memenuhi berbagai kebutuhan hidup. Sehingga perlunya perencanaan yang matang dalam bidang ketenagakerjaan. Perekrutan tenaga kerja secara selektif selalu diterapkan di tempat usaha apalagi di perusahaan-perusahaan besar. Pencarian tenaga kerja secara selektif tujuannya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang masuk dalam kriteria yang telah ditentukan. Saat ini semakin membludaknya penduduk negara Indonesia. Diperoleh dari data Administrasi Kependudukan (Adminduk) jumlah penduduk Indonesia sebanyak 272.229.372 jiwa per Juni 2021.

Tabel 1.1
Data Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2018-2021

No.	Tahun	Jumlah Penduduk
1.	2018	264.161,6
2.	2019	266.911,9
3.	2020	269.603,4
4.	2021	272.229,4

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Data diatas telah menggambarkan peningkatan jumlah penduduk di Indonesia terhitung empat tahun dari tahun 2018-2021. Pada tahun 2018 jumlah penduduk 264.161,6 memasuki tahun 2019 terdapat peningkatan jumlah penduduk mencapai 2.750,3 jiwa sehingga menjadi 266.911,9. Mengalami

peningkatan lagi di tahun 2020 sebesar 2.691,5 jiwa menjadi 269.603,4. Di tahun 2021 lagi-lagi mengalami peningkatan jumlah penduduk di Indonesia sebesar 2.696 jiwa menjadi 272.229,4.²

Adanya faktor eksternal jika ditinjau dari ancaman persaingan secara global seperti halnya perekonomian yang kondisinya tidak menentu ditambah lagi dengan politik yang semakin memanas pada suatu negara.³ Sedangkan pekerjaan merupakan salah satu usaha seseorang untuk memperoleh pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Segala cara akan dilakukan seseorang untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Teknologi yang serba canggih, mengubah semua proses menjadi semakin cepat. Namun disisi lain masih minimnya daya dukung masyarakat untuk mencapai kesejahteraan hidupnya, seperti halnya: rendahnya jenjang pendidikan, kinerja sumber daya manusia kurang maksimal, rendahnya produktifitas terhadap perusahaan, serta motivasi pada diri seseorang masih rendah.

Hubungan baik dengan semua pihak harus dipelihara dengan baik pula oleh suatu perusahaan. Dimana suatu perusahaan menciptakan hubungan dengan sumber daya manusia dengan baik, maka produktifitas perusahaan dapat meningkat, setelah produktifitas perusahaan semakin meningkat maka kesejahteraanpun akan dicapai oleh para karyawan. Sumber daya manusia dengan perusahaan saling membutuhkan satu sama lain. Sumber daya manusia

² Badan Pusat Statistik, *Jumlah Penduduk Indonesia*, dalam <https://www.bps.go.id> diakses pada 05 Januari 2022

³ Lilik Eka Hermawan, *Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung*, (Lampung: skripsi tidak diterbitkan, 2019), hal. 4

guna memenuhi kebutuhan hidupnya harus memiliki pendapatan. Pendapatan diperoleh dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Begitu juga dengan perusahaan, perusahaan merupakan tempat yang setiap prosesnya dapat menghasilkan *output* barang ataupun jasa. Perusahaan tidak dapat berlangsung hidup jika dalam suatu perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang memajemen semuanya meskipun mayoritas perusahaan dalam setiap prosesnya memanfaatkan teknologi canggih. Perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan produktifitasnya. Sumber daya manusia (tenaga kerja) dengan kinerja yang baik dapat memenuhi tujuan perusahaan tersebut, perusahaanpun dapat memberikan upah kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, sehingga relasi antara perusahaan dengan karyawan saling memberikan imbal balik.

Upah kerap kali diperbincangkan dalam aspek pekerjaan. Upah dinilai dari sudut pandang yang berbeda-beda oleh berbagai pihak yang terkait. Sudut pandang karyawan mengartikan upah sebagai pendapatan yang diperoleh guna memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan keluarganya. Sudut pandang perusahaan, memaknai upah termasuk dalam biaya produksi perusahaan, sehingga pihak pengusaha menganggap biaya yang dibebankan atas kegiatan perusahaan. Sedangkan dari sudut pandang pemerintah, upah merupakan sesuatu yang dapat menjamin kebutuhan hidup karyawan beserta keluarga terpenuhi, produktifitas karyawan meningkat, serta dapat diartikan daya beli masyarakat mengalami peningkatan. Pemerintah mengartikan upah dari berbagai sisi dapat dikalkulasikan bahwa pemberian upah serta peraturan yang dibuat sangat

diperlukan guna memperoleh penafsiran antara karyawan dengan pengusaha.⁴ Negara Indonesia melindungi upah atau gaji karyawan, karena upah merupakan hak karyawan setelah melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pasal 28 huruf d ayat (2) dengan bunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁵

Tabel 1.2
Data UMK Jawa Timur Tahun 2022

No.	Kabupaten/Kota	UMK Tahun 2022
1.	Kota Surabaya	Rp. 4.375.479,19
2.	Kabupaten Gresik	Rp. 4.372.030,51
3.	Kabupaten Sidoarjo	Rp. 4.368.581,85
4.	Kabupaten Pasuruan	Rp. 4.365.133,19
5.	Kabupaten Mojokerto	Rp. 4.354.787,17
6.	Kabupaten Malang	Rp.3.068.275,36
7.	Kota Malang	Rp. 2.994.143,98
8.	Kota Pasuruan	Rp. 2.838.837,64
9.	Kota Batu	Rp. 2.830.367,09
10.	Kabupaten Jombang	Rp. 2.654.095,88
11.	Kabupaten Probolinggo	Rp. 2.553.265,95
12.	Kabupaten Tuban	Rp. 2.539.224,88
13.	Kota Mojokerto	Rp. 2.510.452,36
14.	Kabupaten Lamongan	Rp. 2.501.977,27
15.	Kota Probolinggo	Rp. 2.376.240,63
16.	Kabupaten Jember	Rp. 2.335.662,91
17.	Kabupaten Banyuwangi	Rp. 2.328.899,12
18.	Kota Kediri	Rp. 2.118.116,63
19.	Kabupaten Bojonegoro	Rp. 2.079.568,07
20.	Kabupaten Kediri	Rp. 2.043.422,93
21.	Kota Blitar	Rp. 2.039.024,44
22.	Kabupaten Tulungagung	Rp. 2.029.358,67
23.	Kabupaten Blitar	Rp. 2.015.071,18
24.	Kabupaten Lumajang	Rp. 2.000.607,20
25.	Kota Madiun	Rp. 1.991.105,79
26.	Kabupaten Sumenep	Rp. 1.978.927,22
27.	Kabupaten Nganjuk	Rp. 1.970.006,41
28.	Kabupaten Ngawi	Rp. 1.962.585,99

⁴ Umi Fadilah, *Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung: Skripsi tidak diterbitkan, 2017), hal. 23

⁵ Perubahan Kedua Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

29.	Kabupaten Pacitan	Rp. 1.961.154,77
30.	Kabupaten Bondowoso	Rp. 1.958.640,12
31.	Kabupaten Madiun	Rp. 1.958.410,31
32.	Kabupaten Magetan	Rp. 1.957.329,43
33.	Kabupaten Bangkalan	Rp. 1.956.773,48
34.	Kabupaten Ponorogo	Rp. 1.954.281,32
35.	Kabupaten Trenggalek	Rp. 1.944.932,74
36.	Kabupaten Situbondo	Rp. 1.942.750,77
37.	Kabupaten Pamekasan	Rp. 1.939.686,39
38.	Kabupaten Sampang	Rp. 1.922.122,97

Sumber: Kontan.co.id

Ditinjau dari data UMK Jawa Timur Tahun 2022 nominal tertinggi diduduki oleh Kota Surabaya dengan jumlah Rp. 4.375.479,19. Tidak heran jika Kota Surabaya memiliki UMK yang cukup tinggi dari pada yang lain, karena Kota Surabaya merupakan ibu kota Jawa Timur. Disusul dengan Kabupaten Gresik dan Sidoarjo masing-masing menduduki nomor ke-2 dan ke-3 yang memiliki nilai UMK tertinggi setelah Kota Surabaya. Kabupaten Gresik dengan jumlah UMK Rp. 4.372.030,51 dan Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah UMK Rp. 4.368.581,85. Sedangkan Kabupaten Trenggalek menduduki posisi nomor urutan 35 UMK tertinggi se-Jawa Timur yaitu dengan nominal Rp. 1.944.932,74. Dari 38 kota dan kabupaten, Kabupaten Sampang menduduki jumlah UMK terendah se-Jawa Timur dengan jumlah UMK Rp. 1.922.122,97.⁶

Kinerja karyawan membawa pengaruh terhadap citra perusahaan yang dipandang oleh masyarakat luas. Guna meningkatkan citra atau *performa* yang baik, perusahaan dapat memberikan motivasi terhadap karyawannya, seperti halnya: perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dengan harapan

⁶ Adi Wikanto, *Berlaku Bulan Depan, Ini Urutan UMK Tertinggi-terendah di Jatim Tahun 2022*, dalam <https://regional.kontan.co.id/>, diakses pada 02 Januari 2022

karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya, perusahaan dapat juga memberikan pelatihan khusus untuk mengasah atau meningkatkan keahlian (*skill*) para karyawannya, sehingga kedua belah pihak dapat sama-sama mendapatkan keuntungan. Semua motivasi yang diberikan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap para karyawan perusahaan, termasuk memberikan peningkatan kinerja para karyawan terhadap perusahaan jika karyawan tersebut memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Usaha dalam meningkatkan nama baik perusahaan, pemilik/pengusaha melakukan segala cara yang dirasa hal tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, termasuk dalam memberikan: fasilitas, keamanan, kenyamanan juga perlu dilakukan oleh perusahaan. Karyawan tidak akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik jika dalam keadaan yang tidak nyaman. Namun pada setiap memberikan kesejahteraan bagi karyawan, perusahaan harus tetap bersikap adil dengan semua karyawannya, kesejahteraan yang diberikan juga layak didapatkan oleh semua karyawan, dan yang lebih utama lagi perusahaan memberikan kesejahteraan kepada para karyawan sesuai dengan batas kemampuan perusahaan, dalam artian perusahaan tidak dalam keadaan paksaan. Karena apabila posisi perusahaan terlalu dipaksa padahal belum mampu memberikan kesejahteraan yang lebih bagi para karyawan, justru akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Pemberian upah kepada karyawan seharusnya sesuai dengan kesepakatan yang dibuat diawal, seperti halnya penetapan upah terhadap karyawan UMKM. Penetapan upah menggunakan sistem bagi hasil. Upah yang diberikan tergantung dengan kualitas

dan prestasi yang dimiliki seorang karyawan. Jadi karyawan yang kinerjanya baik dapat memenuhi semua kebutuhannya sehingga dalam keadaan taraf hidup sejahtera.

Kesejahteraan karyawan penting sekali diutamakan yaitu agar karyawan dapat bertahan pada suatu perusahaan, dapat memberikan semangat dan motivasi dalam melakukan pekerjaan, serta dapat menambah loyalitas karyawan terhadap perusahaan.⁷ Masing-masing orang memiliki sudut pandang berbeda dalam mengartikan sebuah kesejahteraan. Namun pada umumnya kesejahteraan terbagi dalam dua bidang, yakni kesejahteraan materi dan kesejahteraan non materi. Setelah karyawan mencapai kesejahteraan yang diinginkan, perusahaan berharap untuk menjaga kinerjanya, meningkatkan kedisiplinannya dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hal ini untuk menjaga kerjasama yang telah dijalin, agar kegiatan terus berjalan dengan baik, serta tidak ada salah satu pihak yang dirugikan.

Trenggalek merupakan daerah kaya akan potensi pariwisata, pertanian, perikanan, hingga perindustrian. Desa Gembleb tepatnya di Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek potensi yang dihasilkan ialah industri bakpia, industri tempe keripik, dan industri kerajinan dari serabut kelapa. Saat ini sedang rame-ramenya usaha rumahan bakpia karena memudahkan masyarakat menyiapkan hajatannya dengan lebih efisien. Kurang lebih ada lima industri rumahan bakpia yang berdiri dengan jarak sangat dekat sekali dari industri bakpia satu ke industri

⁷ Rohma Vihana Enggardini, *Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao*, dalam <https://www.e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/view/6943>, diakses pada 23 November 2021

bakpia yang lain.

Tabel 1.3
Data Usaha Bakpia di Desa Gembleb Kec. Pogalan Kab. Trenggalek

No.	Nama Usaha
1.	Bakpia Risky
2.	Bakpia Hikmah
3.	Bakpia Ahmad Family's
4.	Bakpia Al-Fatah
5.	Bakpia and Fresh Cake Maharani
6.	Bakpia Restu Ibu
7.	Bakpia Habibi
8.	Bakpia Berkah
9.	Bakpia Barokah
10.	Bakpia Hidayah

Sumber: Data Primer

Bakpia *and Fresh Cake* Maharani merupakan industri rumahan bakpia yang termasuk memiliki perkembangan yang signifikan. Namun daripada yang lainnya, keunggulan yang dimiliki oleh Bakpia *and Fresh Cake* Maharani diantaranya: pelayanannya yang ramah, selain bakpia juga memproduksi aneka jajanan basah yang lain, memiliki fasilitas tempat yang cukup luas dan nyaman, serta menetapkan harga sesuai dengan rasa yang diciptakan pada berbagai produk-produk jajanan sehingga para pelanggan mempercayakan jajanan untuk acara hajatan pada usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani. Saat ini Bakpia *and Fresh Cake* Maharani memiliki karyawan kurang lebih 40 orang, kebanyakan karyawan pemuda yang baru saja lulus sekolah (*fresh graduate*), dan ibu-ibu rumah tangga yang mayoritas karyawan tersebut merupakan masyarakat sekitar. Mengurangi pengangguran serta kemiskinan di daerah setempat, dan juga meningkatkan kesejahteraan karena perolehan pendapatan dari karyawan yang meningkat hal tersebut merupakan salah satu visi berdirinya usaha Bakpia *and*

Fresh Cake Maharani. Merekrut banyak karyawan karena pangsa pasar yang semakin luas sehingga produktivitas perusahaanpun juga meningkat. Usaha industri bakpia pada umumnya menggunakan sistem kerja dihitung per jam, namun pada usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani ini sistem kerjanya menggunakan sistem borongan tergantung banyaknya pesanan, semua karyawan menuntaskan pekerjaannya hingga selesai semua *order-an*.

Usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani yang kini semakin rame, tidak menutup kemungkinan terjadinya masalah yang muncul, seperti halnya masalah pada kinerja dan upah karyawan. Kurangnya sistem selektif dalam merekrut karyawan, hal ini akan menimbulkan kinerja karyawan kurang maksimal sehingga akan berdampak pada kegiatan produksi yang sedikit terhambat. Perekrutan karyawan yang harus diperhatikan, yaitu: kemampuan (*skill*) yang dimiliki oleh pelamar kerja, kepribadian pelamar kerja, hingga toleransi terhadap pekerjaan yang diberikan. Sering kali ditemukan karyawan yang semangatnya kurang, dapat ditelusuri penyebab melemahnya semangat karyawan yaitu kurangnya motivasi dalam melakukan pekerjaan dan dapat juga disebabkan oleh kurangnya kenyamanan yang diperoleh karyawan sehingga produktifitas pada usaha juga akan menurun, semangat kinerja yang menurun juga dapat disebabkan oleh karyawan yang tidak dapat mencapai kesejahteraannya. Dan masalah yang lain banyak karyawan yang sudah mahir dalam bidangnya justru memilih untuk *resign* dari usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani. Sehingga perusahaan kehilangan pekerja yang sudah memenuhi standar kerja dan berdampak pada produksi yang sedikit terhambat.

Menurut pendapat salah satu karyawan Bakpia *and Fresh Cake* Maharani yang bernama mbak Dewi:

Bicara soal masalah ya pastinya ada mbak sedikit faktor yang menyebabkan produksi disini menurun. Seperti contoh, terkadang teman-teman semangat bekerjanya menurun, sebagian dari mereka menjadi tidak cekatan dalam aktivitas kerjanya, nah dari situ proses produksi agak sedikit terhambat mbak.⁸

Salah satu visi berdirinya usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani yaitu dengan adanya usaha tersebut dapat mengurangi pengangguran serta kemiskinan sehingga tercapainya kesejahteraan masyarakat setempat dengan membuka lapangan pekerjaan bagi siapa saja yang membutuhkan. Karyawan yang melakukan kinerjanya dengan baik sedangkan perusahaan memberikan kenyamanan serta kesejahteraan pada karyawan, maka kedua belah pihak antara pengusaha dengan karyawan akan sama-sama mendapatkan keuntungan. Ditinjau dari pemaparan konteks penelitian diatas, penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Sistem Penetapan Upah terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada Usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani Trenggalek”**

B. Fokus Penelitian

Ditinjau dari penjabaran konteks penelitian, dapat dirumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

⁸ Hasil wawancara dengan mbak Dewi selaku karyawan di bakpia and Fresh Cake Maharani pada tanggal 21 November 2021

1. Bagaimana Penilaian Kinerja Karyawan pada Usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani?
2. Bagaimana Sistem Penetapan Upah Karyawan yang Diterapkan pada Usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani guna Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dari fokus penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya:

1. Untuk Mendiskripsikan Penilaian Kinerja Karyawan pada Usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani.
2. Untuk Mendiskripsikan Sistem Penetapan Upah Karyawan yang Diterapkan pada Usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani guna Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan.

D. Identifikasi Masalah

Pembahasan pada penelitian ini agar tidak semakin meluas, sehingga dapat terjadi ketidak konsistenan dengan masalah yang dirumuskan diawal oleh penulis. Maka penulis mengidentifikasikan masalah hanya dari sudut pandang pelaku Usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani yang bergerak dalam bidang industri pengolahan jajanan basah untuk hajatan. Pembahasan hanya mencakup bagaimana penilaian kinerja karyawan dan bagaimana sistem penetapan upah

yang diberikan kepada karyawan di usaha *Bakpia and Fresh Cake* Maharani Trenggalek.

E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian yang telah disusun dapat memberikan kontribusi ataupun manfaat kepada pihak-pihak yang telah membutuhkan informasi atau beberapa data-data yang terkait dengan penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi saran referensi ataupun rujukan untuk mendukung teori yang sejenis pada penelitian selanjutnya. Selain itu juga bermanfaat untuk meningkatkan wawasan serta ilmu pengetahuan mengenai kesejahteraan karyawan melalui sistem penetapan upah terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini selain diharapkan memberikan manfaat secara teoritis, juga diharapkan bermanfaat secara praktis khususnya pihak atau instansi yang berkepentingan. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Lembaga usaha *Bakpia and Fresh Cake* Maharani

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat dijadikan bahan acuan lembaga dalam memberikan upah terhadap karyawan guna meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.

b. Karyawan di Bakpia *and Fresh Cake* Maharani

Penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para karyawan dan dapat menciptakan motivasi terhadap para karyawan terutama karyawan di Bakpia *and Fresh Cake* Maharani untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat dijadikan bahan literatur pada bidang yang sesuai serta diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa.

d. Peneliti

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan membawa manfaat yaitu menjadikan penulis memiliki wawasan yang bertambah, baik wawasan dari segi teori dan ilmu pengetahuan, maupun bertambah wawasan dari segi cara melakukan penelitian dengan konsep yang baik dan benar, selain itu juga mengasah etika baik dari penulis dalam membaur dengan masyarakat yang baru dikenal.

e. Institusi

Penelitian dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat kepada institusi atau lembaga yang terkait, guna memperbaiki atau meningkatkan bagaimana sistem yang dijalankan.

f. Masyarakat

Diharapkan dari adanya penelitian yang telah dilakukan dapat dijadikan informasi ataupun motivasi masyarakat yang sedang

membutuhkan lapangan pekerjaan guna meningkatkan pendapatan, selain itu masyarakat dapat mengetahui seperti apa sistem yang dijalankan di Usaha Bakpia *and Fresh Cake* Maharani Trenggalek.

F. Penegasan Istilah

Tujuan penegasan istilah yaitu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan fahaman pembaca sehingga penulis perlu melakukan pembatasan pengertian istilah yang akan sering berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian. Beberapa istilah diantaranya:

1. Definisi Konseptual

a. Kesejahteraan Karyawan

Menurut pendapat Malayu S.P kesejahteraan karyawan merupakan melakukan pemberian balas jasa atas dasar kebijaksanaan berupa material maupun non material yang bertujuan meningkatkan prestasi karyawan dengan mempertahankan dan mengutuhkan kembali kondisi fisik maupun mental karyawan, peningkatan kesejahteraan karyawan tidak harus dalam bentuk uang.⁹

b. Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, upah diartikan sebagai imbalan atau balas jasa yang dinyatakan sebagai hak buruh atau karyawan dalam bentuk uang

⁹ Akbar Ginanjar Saputra, dkk, *Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program BPJS Ketenagakerjaan*, dalam <http://jurnal.unpad.ac.id/prosiding/article/view/26213> diakses pada 21 November 2021

diperoleh dari atasan atau orang pemberi kerja yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian diawal yang telah disepakati, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya atas pekerjaan yang telah dilakukan.¹⁰

c. Kinerja Karyawan

Menurut buku yang ditulis oleh Rivai dan Basri beserta dengan judul “*Performance Appraisal*” mengungkapkan bahwa kinerja merupakan jerih payah seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan yang memiliki kualitas baik akan menciptakan banyak dampak positif terhadap keberlagungan hidup suatu perusahaan.¹¹

2. Definisi Operasional

Dilihat secara operasional “Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Melalui Penetapan Upah terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Bakpia and Fresh Cake Maharani Trenggalek” yaitu untuk menganalisis atau mendiskripsikan penetapan upah kepada karyawan terhadap kinerja yang dilakukan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian dirasa telah cukup, hasil yang diperoleh selanjutnya disusun pada laporan penelitian. Terdapat sistematika penulisan sebagai berikut:

¹⁰ Tria Wahyuni, *Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)*, (Bengkulu: Skripsi tidak Diterbitkan, 2020), hal. 33-34

¹¹ Abdul Latief, dkk, *Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan*, dalam <https://mahesainstitute.web.id>, diakses pada 23 November 2021, hal. 128

Sebelum masuk ke inti pembahasan, penulisan laporan diawali dengan sampul (*cover*), halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, motto, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan beberapa lembar lainnya yang mendukung.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menguraikan mengenai konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, batasan masalah, penegasan istilah, serta manfaat penelitian.

BAB II Kajian Pustaka

Bab II nanti akan menguraikan teori atau kepustakaan yang sesuai dengan topik penelitian sebagai pendukung dengan menguraikan penelitian terdahulu yang sesuai untuk dilakukan pembaharuan dalam penelitian yang dilakukan saat ini, serta dicantumkan kerangka konseptual.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan menggunakan metode apa saja yang digunakan pada saat melakukan penelitian. Akan dijelaskan dengan rinci mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Pada bab IV yang akan dijabarkan yaitu deskripsi data, temuan penelitian, serta analisis data.

BAB V Pembahasan

Pada bab pembahasan akan menjelaskan hasil penelitian kemudian disesuaikan dengan teori yang terkait sebagai penguat.

BAB VI Penutup

Bab VI didalamnya berisi tentang kesimpulan dan saran dari penulis yang diberikan kepada beberapa pihak yang terkait.

Bagian akhir dari laporan penelitian yaitu daftar rujukan, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup. Daftar rujukan berisi sesuai dengan keseluruhan sumber yang digunakan untuk referensi penyusunan laporan. Sedangkan lampiran berisi dari berbagai kegiatan penelitian yang didokumentasikan agar dapat dipertanggung jawabkan, dan lembar terakhir laporan terdapat biodata penulis.

