

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut buku yang ditulis oleh Rivai dan Basri 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 keberlangsungan hidup suatu perusahaan.¹²

Pendapat Suyandi (2008) *Performance* atau biasa disebut dengan kinerja merupakan individu atau kelompok yang mencapai hasil kerjanya pada perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing guna memenuhi tujuan awal suatu organisasi yang memiliki hubungan legal, tidak menyeleweng dengan etika maupun moral. Menurut Namawi (2006) dikatakan kinerja tinggi ketika target dapat diselesaikan sesuai dengan penetapan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan kinerja dikatakan rendah ketika penyelesaian melampaui batas waktu yang telah ditetapkan.

¹² *Ibid.*, hal. 128

Pendapat dari Mangkuprawira, Safri, dan Vitalaya (2007) bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang ataupun kelompok sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara legal dan tidak menyimpang dengan etika maupun moral.¹³

Sedangkan pendapat dari Smith, Ainsworth, dan Millership kinerja merupakan hasil akhir.¹⁴ Disebut dengan kinerja merupakan pengumpulan serentak dari beberapa aspek seperti orang, lingkungan, maupun sumber daya yang bertujuan untuk mencapai titik atau hasil tertentu. Apabila hasil yang telah dicapai sesuai dengan yang diharapkan yaitu berhasil membawa mutu terbaik sehingga kinerja dinilai dapat meningkatkan kepuasan. Namun sebaliknya, kinerja dinilai rendah pada pencapaian yang mengecewakan.

Suatu negara jika dilihat secara umum, terdapat dua jenis yaitu tenaga kerja (karyawan) dan bukan tenaga kerja. Tertulis pada Undang-undang No. 13 Bab I pasal 1 ayat ke 2 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan yang bunyinya: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹⁵

¹³ Wahyunita Sitinjak, dkk, *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*, (Bandung: CV Media Sains Indonesia, 2021), hal. 3-4

¹⁴ Murray Ainsworth, Neville Smith, and Anne Millership, *Managing Performance Managing People, Pengalih Bahasa Indonesia: Tanto Supriyanto*, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2007), hal. 5

¹⁵ Subijanto, *Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, dalam <https://jurnaldikbud.kemdikbud.go.id/index.php/jpnk/article/view/61>, diakses pada 13 Desember 2021

Sedangkan dalam buku yang berjudul “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” menurut Payaman Siamanjutak yang dimaksud dengan tenaga kerja merupakan orang yang sedang melakukan pekerjaan ataupun yang masih mencari dan belum mendapatkan pekerjaan. menurutnya antara tenaga kerja (karyawan) dan bukan tenaga kerja yang membedakan hanyalah usia.¹⁶ Dapat diambil garis besarnya bahwa karyawan atau biasa disebut dengan tenaga kerja merupakan seseorang yang telah melewati proses penyeleksian dan memenuhi kriteria yang diinginkan oleh majikan atau perusahaan serta siap atau mampu melaksanakan semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Ditinjau dari beberapa pendapat para ahli dapat diambil garis besar bahwa kinerja merupakan pencapaian dititik akhir yang berhasil diraih seseorang ataupun kelompok yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan dengan hasil yang memuaskan dan tidak melampaui batas target waktu yang telah ditetapkan serta tidak menyimpang dengan etika maupun moral yang berlaku.

b. Aspek Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa aspek yang dinilai dalam kinerja karyawan, berikut pendapat dari Hasibuan (2012):¹⁷

¹⁶ Sendjun H Manululang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hal. 3

¹⁷ Lendy Zelvian Andhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*, (Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media, 2021), hal. 83-86

1) Kreativitas

Untuk menyelesaikan tugas-tugasnya mereka sebagai karyawan mengembangkan kemampuan kreatifitas yang dimiliki.

2) Inisiatif

Seorang karyawan mampu menyelesaikan masalah yang ada dengan menganalisis apa yang sedang terjadi, mengungkapkan alasan, menyimpulkan masalah, serta membuat keputusan dengan berdasarkan inisiatif sendiri.

3) Kejujuran

Setiap melaksanakan tugas guna memenuhi perjanjian dari awal selalu mengedepankan kejujuran.

4) Kesetiaan

Karyawan yang memiliki sifat kesetiaan dengan pekerjaan, organisasi, maupun jabatan yang diduduki dapat dilihat dari kondisi pada saat perusahaan terjadi masalah yang disebabkan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Pada kondisi tersebut, karyawan akan membela dan menjaga nama baik organisasi didalam maupun diluar atau justru menjadi pendukung pihak musuh.

5) Keandalan

Karyawan yang dapat menghasilkan sesuatu dalam kinerjanya baik dari kualitas hingga kuantitas.

6) Kepemimpinan

Sifat yang mencerminkan seorang pemimpin yaitu yang mampu untuk memimpin semua anggota, dapat mempengaruhi yang lain dalam hal positif, pribadi yang berwibawa, mampu memberikan motivasi kepada yang lain, tegas, kuat, dan dihormati.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Buku yang berjudul “Anteseden Kinerja Pegawai” telah mengutip pendapat Tika (2012) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal: keterampilan seseorang, kecerdasan, motivasi bekerja, emosi yang stabil, kondisi keluarga, keadaan fisik, serta karakteristik dalam berorganisasi maupun bekerja.
- 2) Faktor eksternal: serikat pekerja, peraturan masa bekerja, kondisi pasar, pesaing yang ketat, keinginan pelanggan, dan lokasi kerja yang berubah.

Sedangkan menurut Gibson (2008) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya terdapat tiga, yaitu¹⁸:

- 1) Variabel individu dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan seorang karyawan, latar belakang seseorang, demografi atau kependudukan.

¹⁸ Anak Agung Istri Kirana Sari, Ida Bagus Udayana Putra, dan I Made Suniastha Amerta, *Anteseden Kinerja Pegawai*, (Surabaya: Scopindo, 2021), hal. 10-11

- 2) Variabel organisasi terdapat struktur organisasi, karir, kepemimpinan organisasi, kompensasi atau imbal balik, kekuasaan, desain pekerjaan maupun organisasi, dan konflik.
- 3) Variabel psikologis terdiri dari: motivasi seorang pekerja, kepuasan kerja, sikap, persepsi, dan kepribadian pekerja.

Mahmudi juga mengungkapkan pendapatnya tentang faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya:

- 1) Faktor personal/individual, terdiri dari motivasi, percaya diri, wawasan, keterampilan, kemampuan, serta komitmen para karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, terdapat beberapa yakni: dukungan dari manager, semangat, dan arahan.
- 3) Faktor tim, diantaranya: pemberian dukungan, semangat, kekompakan yang diberikan untuk rekan satu tim.
- 4) Faktor sistem, yaitu: fasilitas yang diberikan saat bekerja, sistem kerja, pemberian infrastruktur oleh organisasi, dan proses pada organisasi.
- 5) Faktor kontekstual atau sering dikenal dengan situasional, yakni perubahan yang terjadi ada lingkungan dalam maupun lingkungan luar organisasi.

Amstrong dan Baron (2007) juga mengemukakan pendapatnya, bahwa terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya¹⁹:

- 1) *Personal factors*, suatu hal yang berhasil ditunjukkan yang berhasil didukung oleh keterampilan, komitmen, dan motivasi yang dimiliki oleh individu pekerja.
- 2) *Leadership factors*, manager beserta tim *leader* telah memberikan dorongan, dukungan, maupun bimbingan kepada para pekerja.
- 3) *Tim factors*, rekan sesama pekerja memberikan kualitas dukungan yang sangat bagus.
- 4) *Contextualsituational*, lingkungan *internal* maupun *external* yang berhasil mempengaruhi tingkat tekanan.

Ungkapan Djeremi, *et al* (2014) mengenai faktor yang membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya²⁰:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, kegiatan yang dilakukan efektif selalu berdasarkan dari tujuan tertentu, namun apabila kegiatan yang tidak efisien dapat dilandasi dengan tujuan yang tidak kuat meskipun hasil yang dicapai memuaskan.
- 2) Otoritas, seorang karyawan mendapatkan perintah dari rekan kerjanya untuk melakukan sesuatu.

¹⁹ *Ibid.*, hal. 12

²⁰ *Ibid.*, hal. 17

- 3) Disiplin, karyawan selalu mematuhi peraturan yang sedang berlaku. Sifat disiplin karyawan seperti halnya setiap pelaksanaan kegiatan dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja.
- 4) Inisiatif, seorang karyawan menuangkan ide kreatifnya pada perencanaan sesuatu yang akan berhubungan dengan tujuan utama organisasi.
- 5) Lingkungan kerja, kinerja seorang karyawan sangat berpengaruh dengan lingkungan kerja yang diciptakan.

d. Mengukur Kinerja Karyawan

Mengukur kinerja dilakukan dengan tujuan untuk memudahkan perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan acuan standar pekerjaan yang berlaku. Pengukuran satu pekerjaan diukur dengan melalui sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan, maksudnya individu atau kelompok yang menghasilkan satuan jumlah dalam pekerjaannya
- 2) Kualitas Pekerjaan, perusahaan biasanya menuntut karyawan untuk memenuhi beberapa persyaratan agar kualitas yang ditentukan dapat terlampaui. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi standart kualitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan kualitas pekerjaan.
- 3) Ketetapan Waktu, karakteristik yang dimiliki oleh setiap pekerjaan berbeda-beda. Beberapa jenis pekerjaan tertentu harus selesai tepat

waktu, karena memiliki keterkaitan dengan pekerjaan yang lain. Apabila pada bagian tertentu belum juga dapat diselesaikan, maka akan menghambat alur pekerjaan yang lain, sehingga jumlah maupun kualitas hasil juga akan terpengaruhi.

- 4) Kehadiran, kehadiran karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terdapat beberapa tipe pekerjaan yang menuntut karyawannya hadir dalam tujuh jam selama lima hari dalam seminggu. Biasanya kehadiran karyawan dapat menentukan kinerja karyawan.
- 5) Kemampuan Kerja Sama, sebagian pekerjaan tidak dapat diselesaikan hanya dengan satu orang saja. Sebagian pekerjaan dua atau beberapa orang yang mungkin dapat dapat memenuhi pekerjaannya sehingga akan terbentuk kerja sama. Kemampuan karyawan yang mampu menjalin kerja sama satu sama lain inilah yang menghasilkan nilai kinerja seorang karyawan.
- 6) Kriteria Berdasarkan Sifat, kriteria ini akan tefokus pada bagaimana pribadi dari seorang karyawan dalam menangkap serta menyelesaikan dari semua pekerjaan yang diberikan. Dari hasil pekerjaannya, perusahaan dapat melihat tingkat loyalitas, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dari seorang karyawan. Beberapa instrumen yang dipai untuk menilai kinerja karyawan hanya yang berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki karyawan dan bukan pada tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

- 7) Kriteria Berdasarkan Perilaku, kriteria ini untuk melihat seperti apa pekerjaan berhasil diselesaikan dengan baik. Sehingga perusahaan perlu membuat daftar khusus untuk dijadikan pedoman perilaku yang harus dilakukan karyawan dari sudut pandang *customer* misterius.
- 8) Kriteria Berdasarkan Hasil, kriteria ini mengarah pada hasil pekerjaan. Pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya akan diukur dan dinilai dari sebagian kinerja karyawan. Karyawan hanya bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan, dan tidak memiliki hak tanggung jawab atas pekerjaan lain.

Penilaian kinerja karyawan sangat dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung dengan kepentingan atau tujuan. Perbandingan hasil kinerja karyawan dengan yang sebelumnya dapat juga digunakan untuk penilaian kinerja. Perusahaan juga dapat menggunakan cara lain dalam menilai kinerja dengan membandingkan kinerja karyawan satu dengan yang lainnya. Pada umumnya perusahaan menentukan standar pekerjaan dengan syarat pekerjaan yang telah ditentukan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dari setiap karyawan.²¹

e. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja atau biasa disebut dengan bahasa inggris "*Performance Appraisal*" merupakan kinerja karyawan yang dengan

²¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012), hal. 233-236

cara sistematis dinilai pada periode yang telah ditetapkan guna tujuan dalam suatu organisasi harus tercapai. Handoko (2003) menjelaskan bahwa makna dari penilaian kinerja merupakan suatu organisasi yang telah melalui masa dimana dilakukannya evaluasi dan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang bertujuan untuk memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan. Namun, menurut Wahyudi (2002) penilaian kinerja yaitu dilakukannya evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan termasuk pada pengembangan yang dicapai secara periodik maupun sistematis. Penilaian kinerja berarti tindakan evaluasi yang dilakukan oleh pihak yang terkait untuk melihat potensi yang dicapai pada periode tertentu guna menyesuaikan imbal balik kepada karyawan.

Penilaian kinerja dapat dilihat dari hasil yang dicapai karyawan kemudian dibandingkan dengan standart kerja pada umumnya. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat kuantitas maupun kualitas yang dicapai seorang karyawan di periode tertentu. Patut dinilai dengan hasil yang baik ketika karyawan telah mencapai batas hingga melebihi standart pekerjaan. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak mampu mencapai batas standart pekerjaan, maka kinerja dikatakan rendah. Kemungkinan yang terjadi akibat rendahnya kinerja karyawan yaitu disebabkan oleh kurang maksimalnya pada tahap penyeleksian, bidang penempatan karyawan yang tidak tepat, ataupun kurangnya motivasi yang dapat

menurunkan semangat karyawan.²² Hal ini jika dibiarkan akan menjadi masalah untuk perusahaan.

Perusahaan yang satu dengan yang lainnya sampai saat ini belum terdapat kesamaan dalam penentuan unsur penilaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh perusahaan satu dengan lainnya tidak selalu memiliki kesamaan. Terdapat standar baku yang dijadikan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, umumnya unsur-unsur sebagai berikut:²³

1) Kesetiaan

Maksud dari kesetiaan disini yaitu karyawan yang siap dalam melaksanakan, memiliki tekad serta kesanggupan, mengerjakan berbagai hal dengan penuh rasa tanggung jawab dan kesadaran. Dimana tekad serta kesanggupan yang dimiliki oleh karyawan dapat dibuktikan dalam melakukan kegiatan keseharian atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan merupakan rasa yang tumbuh setelah karyawan mendapatkan kenyamanan dan kesejahteraan. Kesetiaan oleh para karyawan terhadap perusahaan dapat berupa sumbangan fikiran atau berbagai tenaga yang murni ikhlas dari dalam hati untuk mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan individual.

²² *Ibid.*, hal. 231-232

²³ B. Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hal. 270

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan karyawan yang mampu menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan kepadanya dan telah mencapai kualitas kinerja yang baik. Pada umumnya beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti halnya: keterampilan, kecakapan, kesungguhan hati, dan pengalaman dari pribadi karyawan.

3) Taggung Jawab

Karyawan perusahaan berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan berani mengambil resiko serta tidak melebihi batas waktu yang telah ditetapkan.

4) Ketaatan

Ketaatan dalam unsur ini dimaknai sebagai seorang karyawan yang sanggup dalam menaati segala macam peraturan yang ditetapkan, baik peraturan dari perundang-undangan maupun peraturan dari kedinasan. Selain itu, karyawan telah sanggup tidak melakukan penyimpangan atau pelanggaran yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis.

5) Kejujuran

Karyawan perusahaan dalam melakukan berbagai kegiatan yang telah menjadi tugasnya dengan penuh rasa tulus dari dalam hati serta wewenang yang diberikan kepadanya tidak disalah gunakan.

6) Kerjasama

Perusahaan memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai. Kerjasama yang dimaksud disini merupakan bentuk kerjasama yang dibentuk oleh karyawan dengan pihak lain dalam menyelesaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya sehingga menghasilkan daya guna yang sangat tinggi.

7) Prakarsa

Sebagai karyawan perusahaan yang mampu mengambil suatu keputusan, mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai tugas, dan cukup lincah dalam mengambil jalan keluar tanpa menunggu perintah dari atasan atau manager perusahaan.

8) Kepemimpinan

Seorang karyawan mampu memimpin karyawan yang lain karena pribadinya memiliki jiwa kepemimpinan, sehingga dapat menjadi *leader* dalam menjalankan tugas-tugas pokok yang telah diberikan. Pemberian nilai unsur kepemimpinan hanya diperuntukkan bagi karyawan yang sedang berposisi sebagai manager perusahaan.

Sangat penting dilakukan penilaian kinerja karyawan pada perusahaan maupun tempat usaha barang ataupun jasa. Hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dapat tergambarkan di penilaian kinerja karyawan. Namun tidak hanya itu, penilaian kinerja dapat juga untuk mengetahui seberapa jauh hasil evaluasi seperti halnya: keterampilan yang dimiliki karyawan, seberapa jauh kemampuan yang dimiliki, kedisiplinan, hubungan kerja, pencapaian tujuan, perkembangan karyawan dalam organisasi atau hal-hal lain yang sifatnya khusus sesuai dengan tingkat pekerjaan maupun bidang yang diambil.

Penilaian kinerja disisi lain juga bermanfaat untuk mengetahui berhasil atau tidaknya karyawan dalam tugas-tugas yang menjadi pekerjaannya, dari sini dapat diketahui mampu atau tidaknya karyawan, atau kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki karyawan.²⁴ Hasil yang didapat dari kegiatan penilaian karyawan nantinya dapat digunakan untuk bahan evaluasi dan bahan pertimbangan dengan melalui pembinaan maupun pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai.

²⁴ Samuel Y. Warella, dkk, *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hal. 20-21

2. Penetapan Upah

a. Definisi Upah

Upah merupakan pemberian bayaran atas tenaga kerja yang digunakan karyawan. Pemberian upah diberikan sesuai dengan waktu kerja.²⁵ Pandangan ekonomi konvensional terdapat upah efisiensi (*efficiency wage*) menyatakan bahwa semakin tinggi upah maka semakin produktif pula para pekerja. Bahkan upah dapat mempengaruhi nutrisi bagi para pekerja seperti yang diterapkan di negara-negara miskin.²⁶ Menurut Hasibuan, upah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja yang berdasarkan perjanjian di awal yang telah disepakati.²⁷ Sadono Sukirno juga mengutarakan pendapatnya mengenai upah yang berarti pemberian imbal balik atau berupa bayaran kepada para tenaga kerja serabutan yang pekerjaannya tidak menetap, bisa diambil contoh tukang tebang kayu, buruh tani, dan buruh kasar.²⁸

Ditinjau dari beberapa definisi diatas, upah merupakan imbal balik atau dapat disebut juga dengan bayaran yang diberikan kepada buruh atau karyawan sesuai dengan standart penetapan upah dan sesuai dengan peraturan UU yang berlaku atas jasa yang telah dilakukan dengan baik selama masa pekerjaan. Upah merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan motivasi pekerja, karena upah berperan sebagai alat untuk

²⁵ Ronald J.Ebert, *Pengantar Bisnis, Edisi Ketujuh*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2015), hal. 329

²⁶ N. Georgy Mankew, *Makroekonomi, edisi ke-6*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 165

²⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal.122

²⁸ Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, Edisi Ketiga, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 354

meningkatkan kesejahteraan dengan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian perusahaan harus merencanakan dengan matang mengenai penetapan upah yang diberikan kepada karyawannya.

b. Jenis-jenis Upah

Dalam bukunya yang berjudul “Hukum Pemburuhan Di Indonesia” G. Kartasapoetra *et.al* (1996) menjelaskan tentang jenis-jenis pemberian upah, diantaranya:

1) Upah Nominal

Pemberian upah kepada karyawan berupa uang tunai sebagai bentuk imbalan dengan menyesuaikan perjanjian diawal atas jasa-jasa yang telah menyelesaikan dengan baik semua yang dibebankan kepada karyawan. Namun pada upah ini tidak terdapat penambahan upah yang lain kepada karyawan.

2) Upah Nyata (*Real Wages*)

Merupakan jenis upah yang sifatnya memang harus diterima oleh karyawan. Besar kecilnya upah telah ditentukan oleh daya beli upah yang sangat bergantung pada banyak sedikitnya umlah uang yang diterima dan besar kecilnya biaya yang diperlukan untuk kehidupan sehari-hari.

3) Upah Hidup,

Merupakan upah yang pemafaatannya tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok saja, namun juga terbilang cukup untuk

memenuhi kebutuhan keseluruhan seperti halnya kebutuhan sosial, kebutuhan pendidikan, dan kebutuhan kesehatan.

4) Upah Minimum

Adalah batas minimum yang dijadikan patokan penetapan upah oleh atasan untuk diberikan kepada karyawan yang bekerja dengannya.

5) Upah Wajar

Maksudnya pengusaha maupun karyawan sama-sama secara relatif memberikan penilaian yang cukup wajar terhadap penetapan upah sebagai imbalan balas jasa. Jenis upah satu ini bervariasi dan memiliki sifat yang selalu berubah-ubah, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya:

- a) Situasi maupun kondisi suatu negara.
- b) Nilai upah beberapa perusahaan namun masih satu daerah tetap sama rata.
- c) Aturan pajak.
- d) Standar hidup karyawan.
- e) Peraturan perundang-undangan mengenai upah.

c. Sistem Penetapan Upah

Sistem penetapan atau pembayaran upah karyawan dapat diartikan sebagai suatu sistem atau cara yang digunakan oleh perusahaan/atasan dalam memberikan imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh setiap

karyawan/bawahan. Adapun beberapa sistem penetapan upah kepada karyawan diantaranya²⁹:

1) Sistem Upah Waktu

Pemberian upah kepada karyawan diberikan berdasarkan standar waktu pengerjaan seperti halnya: jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem ini tidak lagi menjadikan prestasi penilaian utama, namun yang diutamakan hanyalah lamanya waktu bekerja. Sistem penetapan upah waktu digunakan pada saat kesulitan dalam mengukur prestasi kerja karyawan dan upah dibayarkan secara periodik atas sistem waktu setiap bulan.

2) Sistem Upah Hasil

Penetapan atau pemberian upah hasil kepada karyawan berbeda dengan upah waktu, namun didasarkan atas hasil yang diperoleh karyawan, seperti halnya: potong, meter, liter, atau Kg. Penetapan upah pada sistem ini tidak dapat digunakan untuk sembarang jenis pekerjaan, termasuk dalam bidang administrasi yang tidak memiliki standart fisik kerja.

3) Sistem Upah Borongan

Penetapan upah borongan berdasarkan atas volume pekerjaan dengan waktu lamanya pekerjaan. Hanya pekerjaan yang bergerak dibidang tertentu saja yang dapat menggunakan sistem ini, karena

²⁹ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hal. 101-102

sifatnya yang cukup rumit dan memerlukan beberapa alat untuk penyelesaiannya.

4) Sistem Upah Potongan³⁰

Sistem penetapan upah potongan diterapkan dengan tujuan untuk mengganti sistem upah waktu apabila hasil yang diperoleh kurang memuaskan atau masih rendah. Upah potongan dapat dikatakan hampir mirip dengan upah hasil, karena upah hanya akan diberikan ketika hasil pekerjaan dapat diukur dari jumlah, berat, atau yang lain. Upah ini biasa diterapkan di industri. Semakin banyak hasil yang diperoleh semakin banyak pula upah yang akan didapat, sehingga sistem ini dapat memotivasi para pekerja menjadikan produktivitas yang meningkat, dan peralatan dalam bidang produksi dimanfaatkan secara intensif. Namun akan timbul dampak negatif bahwa karyawan bekerja akan berlebih-lebihan bahkan terburu-buru sehingga para karyawan kurang teliti produktifitas pun dapat menurun, upah yang didapat juga tidak tetap setiap produksinya.

5) Sistem Upah Permufakatan

Disebut dengan sistem upah permufakatan merupakan pemberian upah dengan jumlah tertentu kepada suatu kelompok yang kemudian kelompok tersebut akan membagi rata kepada para anggotanya.

³⁰ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018), hal. 91

6) Sistem Upah Skala Berubah

Upah sistem ini memiliki keterkaitan dengan penjualan pada pasar. Dalam artian antara upah karyawan dengan penjualan hasil produksi memiliki hubungan banding lurus. Apabila hasil produk berhasil dipasarkan dengan jumlah yang banyak, maka upah yang akan diterima karyawan juga akan semakin banyak. Begitu juga sebaliknya.

7) Sistem Upah Indeks

Dasar dari pembayaran upah indeks yakni biaya untuk kebutuhan hidup. Tidak heran lagi jika upah yang diberikan berubah-ubah sesuai dengan biaya kebutuhan hidup dari periode ke periode. Bentuk sistem ini tidak hanya berupa uang tunai, namun upah dapat diberikan dalam bentuk barang seperti halnya sembako untuk kebutuhan pokok.

8) Sistem Pembagian Keuntungan

Berdasarkan keuntungan yang dicapai oleh perusahaan sehingga mendapatkan bonus yang biasa didapat akhir tahun, sistem pembagian upah ini diterapkan. Perlu diketahui, bonus merupakan pemberian uang tambahan diluar upa karyawan dengan tujuan meningkatkan semangat karyawan sehingga dapat menjalankan

pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dan dengan hasil yang tidak mengecewakan.³¹

d. Faktor yang Dijadikan Bahan Pertimbangan Pemberian Upah

Setiap sistem yang dijalankan selalu memiliki ketergantungan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pemberian upah, diantaranya³²:

1) Tingkat Upah dan Gaji yang Berlaku

Faktor tingkat upah dan gaji yang berlaku masih harus dikaitkan dengan faktor lain, salah satunya ialah tergolong langka atau tidaknya karyawan yang memang sudah menguasai pengetahuan serta keterampilan khusus dan masuk kategori karyawan yang sangat dibutuhkan dalam bidangnya dalam suatu perusahaan.

2) Tuntutan Serikat Pekerja

Tidak menutup kemungkinan bahwa serikat pekerja memiliki peran dalam pengajuan tingkat upah kepada pihak yang bersangkutan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi serikat pekerja yakni peningkatan kesejahteraan anggotanya sehingga mampu untuk meningkatkan taraf hidup atau faktor lain yang dapat menjadikan serikat pekerja mengalami perubahan. Apabila hal ini tidak begitu diperhatikan, akan menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan.

³¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 72-73

³² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hal. 265-267

3) Produktivitas

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan produktif dan memiliki sifat kerja keras yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Terkadang memang kinerja karyawan tergantung seberapa besar jumlah upah yang diberikan kepada karyawan. Apabila semakin sedikit jumlah upah yang diberikan dan tidak sesuai dengan jasa yang dilakukan oleh karyawan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan menurunkan produktifitanya. Sehingga terdapat adanya hubungan keterkaitan antara produktifitas dengan upah yang diberikan kepada karyawan.

4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan perusahaan/organisasi memberikan upah dan gaji kepada karyawan sudah mencakup semua jumlah uang yang sebelumnya dimiliki perusahaan kemudian berpindah tangan kepada karyawan. Maksudnya, tidak hanya gaji pokok saja, namun juga berbagai tunjangan yang diberikan kepada karyawan.

5) Peraturan Perundang-undangan

Pemerintah melakukan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan sehingga dalam sebagian kehidupan karyawan diatur dalam perundang-undangan. Seperti contoh: keselamatan dalam bekerja, hak cuti karyawan, jam kerja, upah minimum, karyawan dibawah umur, upah lembur, dan lain sebagainya.

6) Kemampuan untuk Membayar

Memang serikat kerja sudah menetapkan upah tinggi yang sesuai, namun pemberian upah kepada karyawan tetap tergantung dengan kemampuan suatu perusahaan. Pemberian upah merupakan salah satu biaya produksi yang harus di tanggung perusahaan.³³ Apabila pengeluaran biaya produksi lebih besar daripada pendapatan, maka akan menyebabkan kerugian sehingga tidak dapat memenuhi beberapa fasilitas para karyawan. Hal ini sangat perlu dihindari demi keberlangsungan perusahaan.

3. Kesejahteraan Karyawan

a. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan suatu keadaan yang sejahtera, rasa tentram, bahagia, keselamatan, dan hidup dalam keamanan.³⁴ Hak Asasi Manusia (HAM) mengungkapkan kesejahteraan setiap orang baik laki-laki ataupun perempuan, yang masih balita, kecil, menginjak remaja, dewasa, hingga lansia sama-sama memiliki hak untuk hidup yang layak baik dari kesehatan, pangan, maupun sosial dan jika terdapat penyelewengan

³³ A. Nurul Fajri Osman, *Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Memberikan Perlindungan terhadap Buruh*, dalam <https://adoc.pub/penetapan-upah-minimum-dalam-rangka-memberikan-perlindungan-.html>, diakses pada 18 Desember 2021

³⁴ Kamus Online, *Kesejahteraan*, dalam <https://kbbi.web.id/ekonomi>, diakses 19 Desember 2021

dalam hal ini maka dikatakan telah melanggar Hak Asasi Manusia (HAM).³⁵

Pendapat yang diungkapkan oleh Hasibuan tentang maksud kesejahteraan yakni kebijaksanaan dari organisasi/perusahaan memberikan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan/pekerja dengan tujuan menjaga kestabilan kondisi mental dan fisik untuk meningkatkan produktifitas.³⁶ Kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi yang diberikan untuk para karyawan karena telah mengerjakan tugas-tugasnya dengan tujuan untuk memberikan motivasi kepada mereka agar dapat meningkatkan lagi kinerjanya sehingga produktifitas perusahaanpun juga akan meningkat.³⁷ Kesejahteraan sangat penting sekali untuk diperhatikan, namun kesejahteraan sifatnya relatif tergantung pribadi yang menilainya. Kesejahteraan yang diberikan karyawan dapat untuk memenuhi kebutuhan karyawan maupun keluarganya. Apabila kebutuhan fisik maupun mental karyawan sudah terpenuhi, maka akan menciptakan semangat kerja karyawan, ketenangan, kedisiplin, karyawan sangat loyal terhadap organisasi/perusahaan.³⁸

³⁵ Ikhwan Abidin Basri, *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), hal. 24

³⁶ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2007), hal. 187

³⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001), hlm. 161

³⁸ Noor Aifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*, (Jepara: Unisnu Press, 2017), hal. 143

Ditinjau dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat diambil garis besarnya bahwa kesejahteraan merupakan keadaan dimana sumber daya manusia/karyawan suatu perusahaan memperoleh imbal hasil tidak hanya berupa uang melainkan beberapa hal yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya serta mendapatkan kebahagiaan, ketenangan, keselamatan, kenyamanan, keamanan dalam bekerja. Kesejahteraan diberikan untuk memberikan motivasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga produktifitas dalam perusahaanpun juga akan meningkat, serta untuk mempertahankan karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan sehingga dengan hal ini dapat menjamin dapat tercapainya sebuah tujuan suatu perusahaan.

b. Tujuan dan Prinsip Kesejahteraan

Pendapat dari Handoko kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan yaitu untuk meningkatkan rasa kesetiaan agar karyawan tetap bertahan dalam jangka panjang. Organisasi atau perusahaan setelah memberikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan akan memperoleh imbal balik yang berupa kinerja yang semakin meningkat sehingga nilai produktifitas juga akan meningkat, selain itu dapat mencitakan kedamaian antara karyawan sehingga dapat mendorong daya saing dengan organisasi/perusahaan lain.³⁹

³⁹ Saksono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Salemba Empat, 2015), hal. 183

Perusahaan memberikan kesejahteraan kepada karyawan dengan harapan dapat memberikan manfaat perusahaan maupun karyawan, dapat mendukung dengan maksimal tujuan perusahaan dapat tercapai tanpa ada penyelewengan peraturan yang berlaku. Program kesejahteraan diberikan perusahaan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Karyawan merasakan ketenangan dan dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya.
- 2) Peningkatan rasa kesetiaan karyawan dengan perusahaan.
- 3) Penurunan absensi karyawan.
- 4) Memberikan motivasi karyawan, kedisiplinan, dan kenyamanan sehingga kinerja dapat meningkat pula.
- 5) Selalu memelihara kesehatan semua anggota perusahaan.
- 6) Mendorong tercapainya tujuan suatu perusahaan.
- 7) Terciptanya lingkungan perusahaan yang nyaman, aman, tentram dan damai.
- 8) Menutamakan keselamatan sehingga dapat mengurangi kecelakaan dalam bekerja serta meminimalisir kerusakan pada alat.
- 9) Status sosial karyawan dengan keluarganya dapat meningkat.
- 10) Membantu dengan efektif dalam perekrutan karyawan.
- 11) Program pemerintah dapat terbantu dalam hal mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

c. Bentuk Program Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan memberikan kesejahteraan karyawan dalam berbagai macam bentuk sifat ekonomis dengan wujud finansial maupun *non* finansial. Demi kesejahteraan dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan, tahap perencanaan maupun pelaksanaan harus diatur sedemikian rupa serta dimaksimalkan. Hedjrahman Ranupandoyo mengungkapkan beberapa kelompok kesejahteraan karyawan, diantaranya⁴⁰:

1) Bentuk Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan

a) Asuransi

Pemberian jaminan kepada karyawan apabila mengalami kecelakaan atau sedang duka cita biasanya dalam bentuk santunan.

b) Pensiun

Pemberian sejumlah uang secara berkala pada pegawai negeri yang telah berhenti karena sudah mencapai batas usia. Pada umumnya di negara Indonesia yang berhak mendapatkan program pensiun yaitu pegawai negeri atau karyawan yang telah diatur dalam UU yang berlaku.

⁴⁰ Hedjrahman Ranupardoyo, *Prinsip Pendisiplinan*, (Yogyakarta: FE UM, 2015), hal 276-278

c) Pemberian Kredit

Karyawan yang sedang memerlukan dana dapat terbantu, yaitu perusahaan membentuk koperasi simpan pinjam atau karyawan langsung konfirmasi dengan manager.

2) Bentuk Hiburan dan Rekreasi Karyawan

a) Sosial

Perusahaan mengadakan kegiatan sosial dengan tujuan penyegaran terhadap para karyawannya, seperti halnya menyambut dengan meriah hari besar keagamaan, kegiatan donor darah, dan lain sebagainya.

b) Olahraga

Perusahaan menyediakan alat atau tempat untuk olahraga para karyawan dengan tujuan memelihara kesehatan atau kebugaran yang dan juga dapat untuk mencapai prestasi.

3) Bentuk Program Tambahan Fasilitas

a) Pendidikan dan pembinaan mental

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki wawasan dan keterampilan yang mendalam, perusahaan menyediakan program pendidikan dan pelatihan.

b) Perumahan

Guna meningkatkan kesejahteraan para karyawannya, perusahaan memberikan fasilitas perumahan untuk kenyamanan tempat tinggal terutama karyawan yang tempat tinggalnya jauh.

c) Transportasi

Pemberian fasilitas transportasi kepada para karyawan dapat berupa uang untuk membeli bahan bakar atau berupa kendaraan.

d) Kesehatan

Kesehatan para karyawan sangat penting dan harus diutamakan, perusahaan dapat membentuk kerjasama dengan medis terdekat untuk pengontrolan kesehatan karyawan atau bisa juga fasilitas berupa kartu tunjangan kesehatan.

e) Kantin

Kesehatan faktor utamanya adalah makanan, apabila yang dikonsumsi tidak sehat maka akan berujung pada masalah dalam kesehatan karyawan.

d. Model Kesejahteraan

Kesejahteraan jika dilakukan pengukuran akan menimbulkan sangat banyak kritikan, namun berbeda dengan pengukuran berasal dari diri sendiri yang memiliki kepuasan serta kebahagiaan dalam lingkungannya. Seseorang yang dalam hidupnya memiliki kepuasan maupun kebahagiaan secara langsung akan ditunjukkan atau terlihat dengan sendirinya. Ryff (2005) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa model kesejahteraan yang berdasarkan fungsi psikologis positif, diantaranya:

1) Penerimaan diri

Maksud dari penerimaan diri disini bukan berarti menghadapinya dengan sikap pasrah dan hampir putus asa, melainkan individu telah menangkap dengan jelas pemahaman atas situasi maupun kondisi. Sehingga dapat melatih individu untuk berfikir positif dan memberikan beberapa tanggapan yang efektif.

2) Hubungan positif dengan sesama

Sangatlah diperlukan hubungan sosial yang positif dalam menjalankan kehidupan. Namun belum tentu hubungan sosial dapat memberikan peningkatan terhadap kesejahteraan sesama. Sehingga garis besarnya, tingkat hubungan sosial yang sangat tinggi belum tentu dapat menciptakan kesejahteraan maupun kebahagiaan pada individu. Namun sebaliknya, individu yang telah mencapai kesejahteraan dalam hidupnya berarti ia telah memelihara hubungan sosial dengan baik.

3) Autonomi

Autonomi biasa menimbulkan ciri-ciri bahwa memiliki sifat mandiri seperti halnya dapat menemukan apapun tanpa bantuan orang lain, mengambil keputusan atau jalan keluar tanpa campur tangan orang lain, mampu mengatur tingkah laku, dan mampu introspeksi diri dengan standart personal.

4) Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan yang dikatakan baik dapat dilihat dari seseorang yang dapat mengatur berbagai aktivitas yang ada di lingkungan, mengendalikan lingkungan sesuai dengan kebutuhan pribadi. Dan sebaliknya, apabila dikatakan penguasaan lingkungan yang jelek, maka seseorang tersebut tidak dapat mengendalikan lingkungan dengan baik.

5) Tujuan dalam hidup

Apabila dalam hidup seseorang memiliki tujuan, maka dia berusaha untuk memahami arti hidup yang sebenarnya, mengusahakan apa yang menjadi tujuan hidupnya, serta hidupnya terarah dan mampu mengatasi masalah yang dialaminya.

6) Pertumbuhan pribadi

Dimana seseorang yang mampu mengevaluasi dirinya dengan batas standar pribadinya serta dikatakan pertumbuhan pribadi apabila untuk mendapatkan persetujuan tidak menggunakan orang lain.⁴¹

⁴¹ Andi Kamisasi, *Kecemasan dan Kesejahteraan Hidup Karyawan yang Akan Pensiun*, dalam <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4572> , diakses pada 27 Desember 2021

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama, penelitian yang telah dilakukan oleh Rizqi Amelia (2018) dengan judul “Analisis Sistem Pengupahan untuk Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD. Gemilang Blitar)”. Tujuan dari pada penelitian tersebut yaitu untuk mendiskripsikan serta menganalisa sistem pengupahan pada UD. Gemilang Blitar guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan pemberian upah kepada karyawan menggunakan sistem upah jangka waktu (harian, mingguan, dan bulanan). Meskipun upah yang diberikan belum mencapai UMR, namun telah memberikan kesejahteraan pada karyawannya dengan pemberian bonus bagi karyawan yang memiliki sifat pekerja keras. Sedangkan dikatakan perspektif Islam terletak pada kontrak kerja yang berupa kontrak tertulis maupun tidak tertulis, adanya kesepakatan bersama ini untuk menghindari adanya kerugian pada salah satu pihak.⁴² Persamaan yang diperoleh dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu topik yang diangkat sama mengangkat sistem pengupahan karyawan, sama-sama menggunakan metode kualitatif. Perbedaan yang telah ditemukan yaitu obyek yang diteliti berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek penelitian UD. Gemilang Blitar yang bergerak dalam bidang usaha produksi telur ayam dan sentrat, sedangkan obyek yang dipilih pada penelitian terbaru yaitu pada UMKM Bakpia

⁴² Rizqi Amelia, *Analisis Sistem Pengupahan untuk Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD. Gemilang Blitar)*, (Tulungagung: skripsi tidak diterbitkan, 2018), hal. 1-87

and Fresh Cake Maharani Trenggalek bergerak dalam bidang industri pengolahan jajanan untuk hajatan, perbedaan yang lain ditemukan pada topik utama, penelitian terdahulu mengaitkan penetapan upah menurut perspektif Islam, namun pada penelitian yang sekarang mengaitkan kinerja karyawan dalam penetapan upah. Pembaharuan yang dilakukan terdapat pada tujuan dan topik penelitian.

Penelitian kedua, ditinjau dari penelitian terdahulu lainnya oleh Firda Aricahyani (2019) mengangkat judul “Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari Perspektif Ekoomi Islam (Studi Kasus Di Pasar Wage Tulungagung)”. Penelitian terdahulu bertujuan guna menganalisa sitem pemberian upah yang sesuai perspektif Islam guna meningkatkan kesejahteraan pekerja di pasar Wage Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan sistem yang digunakan yakni sistem pemberian upah jangka waktu dan sistem potongan. Pegawai toko dan tukang parkir diberikan upah dengan sistem jangka waktu, sedangkan tukang kuli panggul diberikan upah yang sitemnya potongan, jika ditinjau dari perspektif Islam terletak pada keadilan serta kelayakan yang telah diterapkan oleh para buruh toko dan kuli panggul namun belum pada tukang parkir. Jumlah keseluruhan upah yang didapatkan belum sesuai tingkat kesejahteraan yang diatur oleh pemerintah seperti UMR.⁴³ Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan sama pada jenis penelitian, sama-sama termasuk jenis

⁴³ Firda Aricahyani, *Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja Ditinjau dri Perpektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Pasar Wage Tulungagung)*, (Tulungagung: skripsi tidak diterbitkan, 2018), hal. 1-67

penelitian kualitatif, serta teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu tempat yang diteliti berbeda, tujuan daripada penelitian tidak sama, dan hasil yang diperoleh dari penelitian juga akan berbeda. Pembaharuan dari penelitian ini yaitu peneliti menggunakan tujuan penelitian yang lain guna mengembangkan dari penelitian terdahulu.

Penelitian ketiga, oleh Fakrurradhi (2020) dengan judul “Analisis Sistem Pengupahan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Etika Bisnis Syariah (Studi Kasus di Pabrik Roti Sinar Pagi Kecamatan Delima Kabupaten Pidie)” dengan tujuan untuk mengetahui sistem pengupahan dan pandangan etika bisnis Islam di Pabrik Roti Sinar Pagi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di kecamatan Delima Kabupaten Pidie. Hasil penelitian yang didapat yaitu sistem pengupahan di Pabrik Roti Sinar Pagi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW yakni sebelum karyawan memulai pekerjaannya pemilik usaha menyebutkan dahulu berapa upah yang akan didapat, mendapatkan bonus kerja dan mendapatkan tunjangan hari raya.⁴⁴ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada topik yang hampir sama, menggunakan jenis penelitian kualitatif, serta terdapat perbedaan pada tujuan penelitian, dan tempat obyek yang akan diteliti. Peneliti melakukan

⁴⁴ Fakrurradhi, *Analisis Sistem Pengupahan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Etika Bisnis Syariah (Studi Kasus di Pabrik Roti Sinar Pagi Kecamatan Delima Kabupaten Pidie)*, dalam <https://jurnal.kopertais5aceh.or.id/index.php/AJKIS/article/view/83>, diakses pada 20 November 2021

pembaharuan dari penelitian terdahulu yaitu melakukan penelitian pada obyek tempat yang berbeda dan juga peneliti menciptakan pembeda pada tujuan penelitian yang sedang dilakukan.

Penelitian keempat, yang dilakukan oleh Istianah Ni'mah (2016) dengan judul “Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia” dengan tujuan penelitian untuk menganalisis kesejahteraan karyawan *Outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kesejahteraan karyawan meliputi: pertama, *dhoruriyat* upah yang diperoleh sesuai dengan KHL (Kebutuhan Layak Hidup). Kedua, mencerminkan *hajiyyat* karena adanya pelatihan, asuransi kesehatan, izin masuk kaena sesuatu hal, serta bantuan administrasi jika ingin melakukan pinjamn. Ketiga, *tahsiniyyat* misalkan seperti *infaq* kematian, dan uang tali kasih, intensif dan cuti hari besar, pakaian kerja, musholla, kantin.⁴⁵ Persamaan antara penelitian terdahulu dengan terbaru yaitu sama-sama menggunakan variabel kesejahteraan karyawan, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dan data dikumpulkan melalalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun perbedaan yang menonjol yaitu pada penelitian terdahulu mengaitkan kesejahteraan karyawan dengan perspektif karyawan, namun pada penelitian yang saat ini dilakukan yaitu meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui sistem penetapan upah terhadap kinerja karyawan, obyek tempat penelitian yang dilakukan keduanya juga berbeda.

⁴⁵ Istianah Ni'mah, *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*, dalam <https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/88392-1956-8639-1-pb.pdf>, diakses pada 22 November 2021

Penelitian kelima, diteliti oleh Tria Wahyuni (2020) dengan judul “Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)”. Tujuan diadakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui atau untuk menganalisis sistem penetapan dan pembayaran gaji karyawan pada pangkas rambut menurut etika bisnis Islam. Hasil penelitian menggambarkan bahwa dilakukan penetapan upah sebelum karyawan mulai bekerja. Kemudian untuk sistem pembayaran upah karyawan diberikan setiap tanggal muda yang sesuai perjanjian di awal. Dan yang terakhir sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan yang diberikan oleh pemilik sudah sesuai dengan etika bisnis Islam, seperti halnya sebelum karyawan memulai pekerjaannya sudah ditetapkan dahulu berapa upah yang diberikan, dan akan dibayarkan tepat pada waktunya, prinsip yang digunakan pada penetapan upah selalu memegang prinsip keadilan dan kelayakan berdasarkan etika pengupahan dalam Islam.⁴⁶ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama membahas sistem penetapan upah karyawan, dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, data diperoleh dari metode wawancara, observasi, dokumentasi. Selain persamaan pasti juga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan, diantaranya: penelitian terdahulu menggunakan topik sistem penetapan upah dikaitkan dengan etika bisnis Islam, sedangkan penelitian terbaru mengungkapkan salah satu tujuan

⁴⁶ 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. 1-86

utama pada judul, yaitu dengan mengaitkan peningkatan kesejahteraan buruh dengan sistem penetapan upah sesuai dengan kinerja karyawan. Perbedaan yang lain pada obyek tempat yang dijadikan penelitian, penelitian terdahulu pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini pada UMKM Bakpia *and Fresh Cake* Maharani Trenggalek.

Penelitian keenam, yang dilakukan oleh Aris Syaiful Bahri (2019) mengangkat judul “Analisis Sistem Pengupahan pada UMKM dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Islam (Studi Kasus UD Sukri Dana Abadi abang Babadan Ponorogo)”. Tujuan penelitian dilakukan yaitu 1) untuk mengetahui pemberian upah buruh di UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo menurut ekonomi Islam. 2) untuk menganalisis alasan UD Sukri Dana abadi Cabang Babadan menerapkan sistem pengupahan borongan dan harian. 3) untuk mengetahui peran penetapan upah terhadap kesejahteraan buruh yang meningkat di UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo sesuai dengan Ekonomi Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) penerapan sistem upah sudah sesuai dengan Ekonomi Islam yakni berdasarkan upah sepadan. Disamping itu pemberian upah belum memenuhi keadilan baik faktor eksternal maupun internal pabrik. 2) sudah tepat dilakukan penggunaan sistem upah borongan atau harian, namun harus adanya pengawasan yang ketat terhadap kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan. 3) pemberian upah terhadap buruh sudah dapat dikatakan *daruriyah* karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari yang sifatnya segera. Namun masih belum tercapainya kesejahteraan bagi buruh

karena kebutuhan pekerja secara normatif dengan upah belum dapat tercukupi.⁴⁷ Persamaan yang timbul antara penelitian terdahulu dengan penelitian terbaru yakni pada topik pembahasan sistem pengupahan karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, sama-sama menggunakan metode penelitian jenis kualitatif, memperoleh data atau informasi dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Namun terdapat juga perbedaan dari kedua penelitian, yaitu pada pemilihan tempat penelitian, penelitian terdahulu menggunakan pabrik UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo sedangkan penelitian yang sedang dilakukan memilih UMKM Bakpia *and Fresh Cake* Maharani Trenggalek. Selain pemilihan tempat juga memiliki perbedaan pada rumusan masalah. Pembaharuan yang dilakukan oleh penulis yaitu merumuskan masalah yang lain.

Penelitian ketujuh, oleh Koiriyah Rofi'atul Hamidah (2020) mengangkat judul “Peranan Usaha Mikro Kecil Menengah Tikar Lipat dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD Berkah Jaya Bringin Ngawi)”. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui peran fungsi dari produksi, pemasaran, dan pengelolaan keuangan UMKM UD Berkah Jaya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan tikar lipat di Bringin Ngawi. Penelitian menghasilkan sebagai berikut: 1) Peran faktor produksi guna meningkatkan kesejahteraan karyawan pada UMKM UD Berkah Jaya tenaga kerja yang dimiliki banyak, memiliki modal yang tinggi dan selalu berputar sehat, dan bahan baku yang sesuai kebutuhan sehingga dapat memporel

⁴⁷ Aris Syaiful Bahri, *Analisis Sistem Pengupahan pada UMKM dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)*, (Ponorogo: Skripsi tidak diterbitkan, 2019), hal. 1-148

tunjangan tinggi dari perusahaan. 2) Peran buran pemasaran pada UMKM tikar lipat UD Berkah Jaya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya dilihat dari produk yang dihasilkan dapat meningkatkan daya tarik konsumen, penetapan harga yang tidak terlalu tinggi, kegiatan promosi dilakukan secara langsung dan tidak langsung, namun pada lokasi belum memiliki yang tepat sehingga dirasa konsumen yang berasal dari luar daerah memiliki jangkauan yang cukup jauh. 3) Peran pengelolaan keuangan pada UMKM guna meningkatkan kesejahteraan karyawan memanfaatkan dana untuk menjalankan usaha dan pengelolaan aset yang dimiliki berjalan dengan baik.⁴⁸ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu sama-sama membahas peningkatan kesejahteraan karyawan, sama-sama menggunakan metode penelitian jenis kualitatif, menggunakan data primer dan skunder. Perbedaan yang dapat ditemukan yakni penelitian terdahulu dalam pembahasannya mengambil peran UMKM dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya sesuai dengan perspektif Islam, namun pada penelitian yang sat ini dilakukan mengambil topik pembahasan penerapan sistem penetapan gaji karyawan sesuai dengan kinerja karyawan guna meningkatkan kesejahteraan karyawannya, tempat yang dijadikan obyek penelitian berbeda, tujuan daripada penelitian juga berbeda.

Penelitian kedelapan, oleh Lilik Eka Hermawan dengan judul “Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT BiMU

⁴⁸ Khoiriyah Rofi'atul Hamidah, *Peran Usaha Mikro Kecil Menengah Tikar Lipat dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Persektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD Berkah Jaya Bringin Ngawi)*, (Ponorogo: Skripsi tidak diterbitkan, 2020), hal. 1-67

Sukarame Bandar Lampung” dengan tujuan untuk menganalisis seperti apa penetapan upah kerja dan peran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan yang diterapkan pada koperasi syariah BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan penentuan tingkat upah diterapkan oleh koperasi syariah BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung menyesuaikan dengan jabatan yang didudukinya. Sedangkan dalam peningkatan kesejahteraan karyawan, pengambilan keputusan tentang sistematika penetapan upah seperti halnya memberikan bonus atau penambahan upah karyawan yang semakin besar, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan serta hasilnya pun juga akan semakin maksimal. Otomatis loyalitas kinerja karyawan dengan semangat tinggi akan dengan mudah diberikan kepada perusahaan.⁴⁹ Persamaan antara penelitian terdahulu dengan terbaru yaitu sama-sama mengangkat topik penetapan upah guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif, sama-sama menggunakan teknik perolehan data melalui wawancara dan dokumentasi. Perbedaan yang ditemukan pada kedua penelitian yaitu penelitian terdahulu mengaitkan pokok pembahasan dengan kinerja karyawan, teknik perolehan data pada penelitian terdahulu terdapat metode secara observasi, tempat yang dijadikan obyek penelitian berbeda.

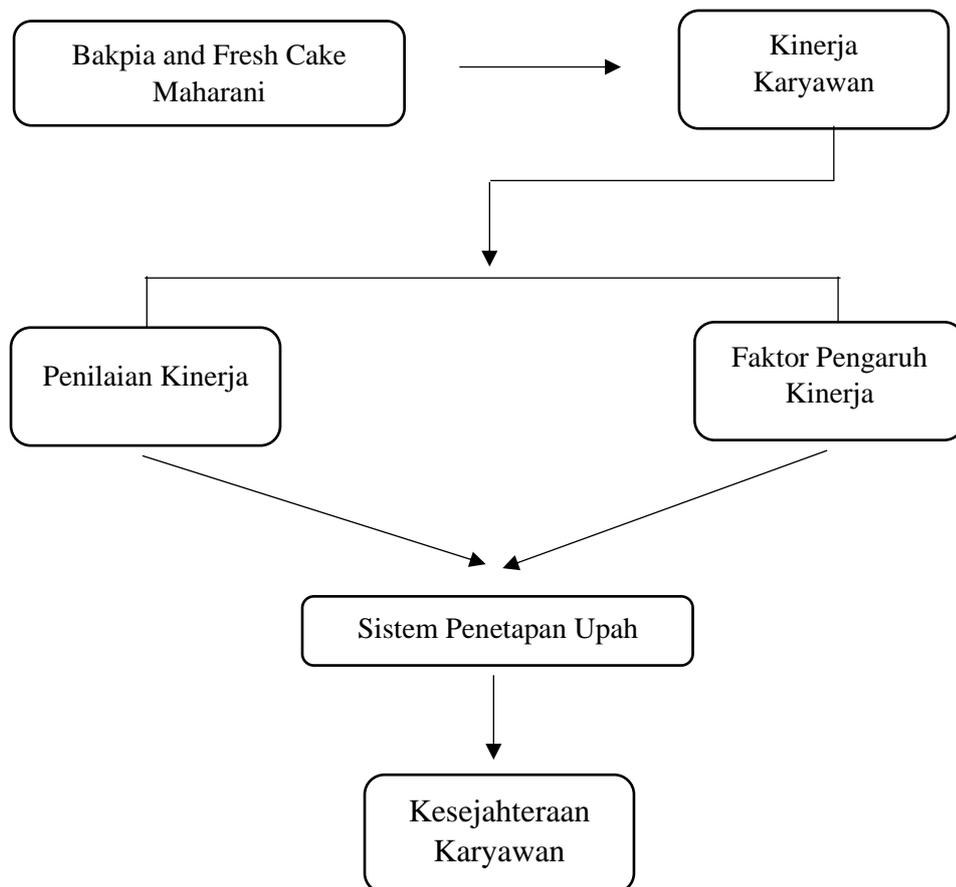
Pembaharuan yang muncul pada penelitian penulis dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas terdapat pada perbedaan variabel dan tujuan penelitian pada topik yang digunakan. Rata-rata penelitian terdahulu

⁴⁹ Lilik Eka Hermawan, *Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung*, (Lampung: skripsi tidak diterbitkan, 2019), hal. 1-84

fokus dengan topik penetapan upah guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengaitkan perspektif Islam. Namun pada penelitian ini penulis terfokus pada topik sistem penetapan upah terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda pula dari penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu dengan tujuan untuk mendeskripsikan bagaimana sistem penetapan upah yang sesuai dengan pandangan Islam guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sedangkan pada penelitian ini, penulis ini lebih fokus pada bagaimana penilaian terhadap kinerja karyawan dan bagaimana sistem penetapan upah yang diterapkan dalam usaha yang diteliti guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Kinerja karyawan merupakan salah satu patokan perusahaan untuk memberikan seberapa besar imbalan atau upah yang pantas diberikan kepada karyawan. Sehingga perusahaan biasanya melakukan program penilaian terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya perusahaan saja yang dapat melakukan penilaian terhadap kinerja, namun juga beberapa pihak luar perusahaan seperti pelanggan juga dapat melakukan penilaian kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kualitas atau bobot kinerja karyawan terdapat faktor-faktor yang

mempengaruhinya. Semakin tinggi kualitas kinerja seorang karyawan juga akan semakin tinggi pula upah yang akan diterima, maka tingkat kesejahteraanpun semakin dapat tercapai. Namun sebaliknya, karyawan yang kinerjanya sangat rendah, semangatnya turun, malas-malasan maka semakin rendah pula tingkat upah yang akan diberikannya, kesejahteraanpun juga akan semakin jauh untuk dicapai.

