

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pertumbuhan dan perkembangan sektor usaha kecil dan menengah (UKM) sering dimaknai sebagai indikator keberhasilan pembangunan, terutama di negara-negara dengan pendapatan per kapita rendah. Pada kondisi seperti ini pastinya sistem upah bagi pekerja tidaklah asing dalam sektor perusahaan maupun industri lain. Setiap perusahaan maupun *industry* wajib memiliki suatu standar terhadap kebijakan sistem upah yang nantinya dijadikan patokan pemberian upah setiap bulannya, tentu saja berbeda-beda dari satu kegiatan bisnis dengan yang lainnya. Namun memiliki prinsip yang sama. Sistem upah menjadi salah satu dari kebijakan serta strategi yang telah ditentukan oleh perusahaan, pasalnya karyawan berhak untuk menerima imbalan dalam bentuk uang setelah bekerja dalam kurun waktu tertentu.

Dalam bidang ketenagakerjaan, upah menjadi salah satu konflik yang relatif rumit. Hal tersebut bisa memicu pertarungan industrial antara pekerja maupun perusahaan, jika terjadi suatu kebijakan tentang upah yang kurang adil, ataupun dalam penentuan tidak dilakukan secara profesional maka bisa menciptakan terjadinya ketidakseimbangan pada lingkungan kerja.<sup>2</sup> Hak pekerja atau karyawan merupakan permasalahan pokok yang perlu diperhatikan. Karena berkembang dan tidaknya suatu negara sangat dipengaruhi

---

<sup>2</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal.161.

pada kemampuan mengatasi hal tersebut. Apabila hak para buruh belum terpenuhi, maka hal ini jelas akan menambah pengangguran dan mengancam stabilitas suatu negara.

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.<sup>3</sup> Sementara dalam konteks ini pekerjaan merupakan suatu yang wajib dilakukan dan sudah menjadi kebutuhan untuk memenuhi taraf hidupnya. Segala cara apapun akan dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu pendapatan guna menyambung kehidupan di masa yang akan datang.

Perusahaan tidak dapat berlangsung hidup, jika dalam suatu perusahaan tidak ada sumbangsih sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia (tenaga kerja) dengan kualitas kerja yang baik dapat memenuhi cita-cita perusahaan, dan perusahaan dapat memberikan upah yang sesuai kepada karyawan. Jika hasil produksi yang dihasilkan itu bagus, maka keuntungan yang diperoleh dari usaha tersebut akan lebih besar. Sebaliknya, jika hasil produksinya kurang memberikan kepuasan maka penghasilan yang diperoleh juga akan kurang memuaskan atau bahkan bisa rugi. Keberhasilan itu tentunya tergantung dari para buruh atau karyawan yang mempunyai kualitas dalam melakukan kegiatan produksi.

---

<sup>3</sup> Lilik Eka Hermawan, *Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019), hal.4

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai dalam melaksanakan semua tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan rasa penuh tanggung jawab.<sup>4</sup> Kinerja seorang pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sebuah perusahaan, dimana hal ini dianggap sebagai bahan pertimbangan seorang *supervisor* atau *manager* pada saat memberikan penilaian.

Upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja.<sup>5</sup> Berdasarkan dari sudut pandang karyawan kegunaan upah merupakan suatu pendapatan yang dihasilkan selama mereka bekerja di perusahaan, meskipun sama- sama ingin mencerminkan keadilan dalam cara penentuan gaji karyawan faktanya, masing-masing perusahaan memiliki kebijakan pengupahan yang berbeda- beda. Hal tersebut terjadi karena perbedaan sektor usaha, struktur organisasi, rasio perbandingan bobot pekerjaan antar jabatan, kemampuan perusahaan dan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku dalam sistem penentuan gaji karyawan. Berikut dipaparkan data UMK untuk daerah Jawa Timur Tahun 2023.

**Tabel 1. 1 Data UMK Jawa Timur Tahun 2023**

No.	Kabupaten/Kota	UMK Tahun 2023
1	Kota Surabaya	Rp 4.525.479,19
2.	Kabupaten Gresik	Rp 4.522.030,51
3.	Kabupaten Sidoarjo	Rp 4.518.581,85
4.	Kabupaten Pasuruan	Rp 4.515.133,19

<sup>4</sup> Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 3 No. 7, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2014, hal. 1

<sup>5</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal.209

5.	Kabupaten Mojokerto	Rp 4,504.787,17
6.	Kabupaten Malang	Rp 3.268.275,36
7.	Kota Malang	Rp 3.194.143,98
8.	Kota Pasuruan	Rp 3.038.837,64
9.	Kota Batu	Rp 3.030.367,09
10.	Kabupaten Jombang	Rp 2.854.095,88
11.	Kabupaten Probolinggo	Rp 2.753.265,95
12.	Kabupaten Tuban	Rp 2.739.224,88
13.	Kota Mojokerto	Rp 2.710.452,36
14.	Kabupaten Lamongan	Rp 2.701.977,27
15.	Kota Probolinggo	Rp 2.576.240,63
16.	Kabupaten Jember	Rp 2.555.662,91
17.	Kabupaten Banyuwangi	Rp 2.528.899,12
18.	Kota Kediri	Rp 2.318.116,63
19.	Kabupaten Bojonegoro	Rp 2.279.568,07
20.	Kabupaten Kediri	Rp 2.243.422,93
21.	Kota Blitar	Rp 2.239.024,44
22.	Kabupaten Tulungagung	Rp 2.229.358,67
23.	Kabupaten Blitar	Rp 2.215.071,18
24.	Kabupaten Lumajang	Rp 2.200.607,20
25.	Kota Madiun	Rp 2.190.216,37
26.	Kabupaten Sumenep	Rp 2.176.819,94
27.	Kabupaten Nganjuk	Rp 2.167.007,05
28.	Kabupaten Ngawi	Rp 2.158.844,59
29.	Kabupaten Pacitan	Rp 2.157.270,25
30.	Kabupaten Bondowoso	Rp 2.154.504,13
31.	Kabupaten Madiun	Rp 2.154.251,34
32.	Kabupaten Magetan	Rp 2.153.062,37
33.	Kabupaten Bangkalan	Rp 2.152.450,83
34.	Kabupaten Ponorogo	Rp 2.149.709,45
35.	Kabupaten Trenggalek	Rp 2.139.426,01
36.	Kabupaten Situbondo	Rp 2.137.025,85
37.	Kabupaten Pamekasan	Rp 2.133.655,03
38.	Kabupaten Sampang	Rp 2.114.335,27

Sumber: [bappeda.jatimprov.go.id](http://bappeda.jatimprov.go.id)

Melihat langsung dari data UMK Jawa Timur Tahun 2023 diatas nominal tertinggi ditempati oleh Kabupaten Surabaya dengan nominal Rp

4.525.479,19. Tak heran juga jika Kota Surabaya menduduki posisi pertama UMK tertinggi bahwasannya Surabaya merupakan Ibu Kota dari Jawa Timur. Kemudian untuk posisi 2 dan 3 diduduki oleh Kabupaten Gresik dengan nominal Rp 4.522.030,51 dan Kabupaten Sidoarjo dengan nominal Rp 4.518.581,85, posisi urutan pertama sampai ketiga dari tahun 2022 sampai tahun 2023 masih sama. Dan untuk wilayah Kabupaten Trenggalek sendiri menempati urutan yang ke 35 se-Jawa Timur dengan nominal Rp 2.139.426,01. Dan dari ke 38 Kabupaten di wilayah Jawa timur yang menempati UMK terendah se-Jawa Timur yakni Kabupaten Sampang dengan nominal Rp 2.114.335,27.<sup>6</sup>

Trenggalek merupakan salah satu provinsi di Jawa Timur dengan jumlah 14 Kecamatan, 5 Kelurahan, dan 152 Desa, dengan potensi pariwisata, perikanan, pertanian dan perindustrian. Salah satunya yaitu Desa Gembleb tepatnya di Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek, potensi desa yang dihasilkan untuk produk UMKM meliputi kerajinan sapu, kerajinan tas, produk coper (pemong rumput untuk ternak). Produk unggulan desa termasuk produk tepung pisang merupakan program PM-UPUD (Pemberdayaan Mitra Usaha Produk Unggulan Daerah).

Salah satu UMKM kerajinan tangan tas di Desa Gembleb memiliki perkembangan sangat pesat dan mempunyai pangsa pasar yang luas. Keunggulan yang dimiliki oleh UMKM yakni beragamnya produk tas yang

---

<sup>6</sup> Rr. Ariyani Yakti Widyastuti, *Daftar UMK Jawa Timur 2023, Surabaya Masih Tertinggi*, 2023, dalam <https://bisnis.tempo.co/>, diakses pada 27 September 2023.

diproduksi, kualitas yang dihasilkan meskipun memakai teknologi yang manual namun kualitasnya tidak usah diragukan cukup rapi dan bagus, ketepatan waktu dalam distribusi produk kepada calon konsumen baik yang lingkup kota maupun luar kota. Dengan kualitas yang yang bagus kemungkinan besar tidak akan mengecewakan konsumen. Banyak pelanggan mempercayakan produk kerajinan tangan tas ini untuk acara hajatan, dijual kembali, atau yang lainnya.

Berdirinya UMKM ini sangat membantu masyarakat disekitar, yang mulanya hanya sebagai ibu rumah tangga dan tidak berpenghasilan, kemudian dengan hadirnya usaha ini menjadikan masyarakat memiliki kegiatan dan penghasilan. Untuk saat ini usaha ini memiliki kurang lebih 50 karyawan. Karyawan tersebut tidak hanya berdomisili dari Desa Gembleb saja namun juga ada yang berbeda-beda desa. Perbedaan ini tidak menjadikan penghalang mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Sistem pemberian upah kepada karyawan di usaha disini yakni ada dua macam, yakni sistem upah borongan dan sistem upah waktu.

Setiap pekerja memiliki bagian masing-masing sesuai dengan pembagian tugas yang sudah ditentukan diawal. Untuk bahan produksi biasanya para karyawan langsung diantarkan ke rumah mereka sesuai domisili. Namun untuk pengambilan produk ini ada salah satu karyawan yang berugas mengambil langsung ke rumah masing-masing pekerja.

Dalam pelaksanaan perkembangannya usaha ini sering mengalami pasang surut. Semakin berkembangnya usaha ini pastinya tidak memungkinkan menutup terjadinya masalah seperti halnya dalam pemberian upah kepada

karyawan. Pemberian upah diberikan tergantung pada tingkat kinerja karyawan, jadi karyawan yang memiliki semangat kinerja tinggi mereka akan mendapatkan upah tinggi namun sebaliknya, jika kinerja karyawan melemah maka pendapatan upah yang mereka dapatkan juga sedikit dan berakibat pada jumlah produktivitas.

Dalam satu hari bekerja masing-masing karyawan dapat menghasilkan kurang lebih 10 tas. Cepat atau tidaknya jumlah produktivitas yang dihasilkan tergantung dari semangat para pekerja. Semakin banyak tas yang dihasilkan maka dapat memenuhi jumlah permintaan konsumen. Hal tersebut memungkinkan membawa dampak positif untuk membangun citra baik dalam perusahaan.

Salah satu visi berdirinya usaha kerajinan tangan tas yaitu dengan adanya usaha tersebut dapat mengurangi pengangguran serta kemiskinan yang terjadi di sekitar area industri serta bisa membantu masyarakat setempat dengan membuka lapangan pekerjaan. Karyawan memberikan kinerja yang baik sedangkan perusahaan memberikan kenyamanan melalui sistem pengupahan yang sudah diawal. Jadi kedua belah pihak antara pengusaha dan karyawan akan sama-sama mendapatkan keuntungan. Ditinjau dari pemaparan konteks penelitiann diatas, penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Sistem Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Kerjina Tangan Tas “Texno Tas” Desa Gembeleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan pada UMKM Kerajinan Tangan Tas “Texno Tas” Desa Gembeleb Trenggalek?
2. Bagaimana sistem pemberian upah dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Kerajinan Tangan Tas “Texno Tas” Desa Gembeleb Trenggalek?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan penilaian kinerja karyawan pada UMKM Kerajinan Tangan Tas “Texno Tas” Desa Gembeleb Trenggalek.
2. Untuk mendeskripsikan pemberian upah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Kerajinan Tangan Tas “Texno Tas” Desa Gembeleb Trenggalek.

## **D. 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 UMKM Kerajinan Tangan Tas “Texno Tas”**

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

### **b. Karyawan di UMKM Kerajinan Tangan Tas “Texno Tas”**

Penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para karyawan dan dapat menciptakan motivasi terhadap para karyawan terutama karyawan UMKM Kerajinan Tangan Tas “Texno Tas” 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 membaaur 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 UMKM Kerajinan Tangan Tas “Texno Tas”.

**E. Penegasan Istilah**

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

## 1. Definisi Konseptual

### a. Upah

Menurut UU Tenaga kerja No 13 tahun 2000 bab 1 pasal 1 ayat 30 dijelaskan bahwa Upah yaitu suatu hak untuk pekerja diberikan dan dinyatakan berupa bentuk uang rupiah sebagai balas imbalan oleh perusahaan terhadap karyawan yang diberikan dan dinyatakan melalui perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya sesuai dengan kerjaan atau jasa yang telah dan atau sudah dilakukan.<sup>7</sup>

### b. Kinerja

Gambaran terhadap tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan serta visi dan misi organisasi.<sup>8</sup>

### c. Sistem pemberian upah

Sistem pemberian upah adalah sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga dan mekanisme yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi berupa upah kepada karyawan.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Nashahta Ardhiaty Nurfiat, *Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar*, Vol 14, PIRAMIDA: Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, hal.38

<sup>8</sup> Irfan fahmi, *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung:Alfabetha, 2013), hal.2

<sup>9</sup> Aulia Pohan, *Sistem Pembayaran Strategi dan Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 71.

## 2. Definisi Operasional

Dilihat secara operasional “meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem pengupahan pada UMKM Kerajinan Tangan Tas “Texno Tas” Desa Gembleb Trenggalek yaitu untuk menganalisis atau mendiskripsikan alur pemberian upah kepada karyawan apakah telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta penilaian kinerja untuk karyawan

## F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari enam bab yang disusun secara sistematis yang berisi keseluruhan penelitian. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis, pembahasan serta penjabaran dari penelitian ini, maka disajikan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. **Bagian awal**, terdiri dari halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak
2. **Bagian utama**, meliputi Bab I, Bab II, Bab III, Bab IV, Bab V, dan Bab VI dengan penjelasan sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN.** Berisi tentang latar belakang masalah yang menjabarkan alasan dan motivasi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penelitian untuk mengetahui arah penulisan dalam penelitian.

**Bab II LANDASAN TEORI.** Berisi tentang teori-teori besar dari buku-buku dan bahasan tentang variabel sistem pengupahan dan kinerja karyawan yang dihasilkan dari penelitian/literatur terdahulu, dan kerangka konseptual.

**BAB III METODE PENELITIAN.** Berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sampel dan populasi penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data, dan pengecekan keabsahan data serta tahapan-tahapan dalam penelitian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN.** Pada bab ini, berisi tentang penjelasan secara rinci terkait hasil penelitian yang berisi deskripsi data serta pengujian hipotesis, serta temuan penelitian. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut akan digabungkan dengan teori yang didapatkan oleh peneliti dari berbagai sumber.

**BAB V PEMBAHASAN.** Berisi tentang pembahasan terpaut dengan hasil temuan yang dilakukan peneliti dengan menyesuaikan dengan teori-teori yang ada dan menjelaskan teori yang diungkap dari lapangan.

**BAB VI PENUTUP.** Bab terakhir ini berisi tentang hasil akhir dalam penelitian dan memberikan kesimpulan serta saran dalam skripsi. Bagian akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup