

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam organisasi perusahaan terdapat dua kelompok pemangku kepentingan, yaitu kepentingan yang berasal dari dalam manajemen perusahaan. Kelompok kepentingan pertama adalah para pemegang saham (*shareholder*), kelompok kepentingan kedua adalah kepentingan karyawan atau yang disebut kelompok *stakeholder*.¹

Masalah penggajian merupakan permasalahan yang cukup besar dalam hubungan perindustrian, yaitu hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan, apapun bentuk badan hukum dan organisasi dalam perusahaan tersebut. Upah merupakan permasalahan yang cukup besar untuk dapat diselesaikan oleh para pengambil kebijakan perusahaan karena pemerintah selalu memberikan perubahan dan evaluasi pada setiap tahunnya. Tingkat upah yang ditetapkan oleh pemerintah pada setiap tahunnya akan semakin rumit bagi para manajemen untuk mengambil kebijakan perusahaan yang dihadapkan pada terbatasnya kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban upah sesuai dengan nilai nominal UMR kepada karyawan atau para buruhnya.²

Masalah perbaikan upah di dalam hubungan industri di perusahaan-perusahaan tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi hampir di seluruh Negara-negara

¹Didin Hafidhuddin, *Sistem Penggajian Islami*, (Jakarta: Wisma Hijau, 2008),6

²Didin Hafidhuddin, *Sistem Penggajian Islami*,6

Eropa seperti di Prancis dan Inggris. Di Negara-negara ini banyak yang terjadi pemogokan buruh, terutama terjadi pada sektor layanan publik, seperti kereta api, pelabuhan laut dan bandara. Tuntutan para buruh selalu bersifat normatif, yaitu yang menyangkut perbaikan gaji atau upah, tunjangan pensiun, dan hari tua maupun tuntutan-tuntutan lainnya yang tidak jauh dari sifat normatif.³

Dalam perusahaan sering kali muncul berbagai masalah dengan personalia, salah satunya adalah pada pemimpin bagian personalia sebagai golongan terakhir dari pemimpin yang ditinjau dari fungsi personalia memberikan bantuan dan layanan yang sebesar-besarnya kepada masing-masing golongan pemimpin, agar kedua golongan pemimpin tersebut, lebih mudah menyelesaikan kegiatan di bidang personalia. Antara lain pemimpin bagian personalia merencanakan kebutuhan tenaga kerja, sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masing-masing bagian perusahaan, personalia pula yang merencanakan pendidikan dari pegawai-pegawai, mengurus kesejahteraan pegawai dan lain sebagainya, atas perintah puncak pimpinan.⁴

Diantaranya pada bagian Unit Personalia dalam perusahaan adalah memberikan nasihat kepada puncak pimpinan dan memberikan bantuan kepada manajer perusahaan. Jika dalam masalah tertentu mengenai hal yang terkait

³Didin Hafidhuddin, *Sistem Penggajian Islami*,6

⁴M. Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008),22

(perusahaan), yakni dapat memanfaatkan (*maintaining*) pegawai, seperti mengurus keproduktifitasan karyawan termasuk pembayaran upah.⁵

Upah adalah sangat penting bagi para pekerja sebagai individu karena upah merupakan salah satu bentuk kompensasi secara langsung dalam suatu ukuran nilai atau karya diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat pendapatan para pegawai tentu akan menentukan skala dalam hidupnya, karena tingkat pendapatan mereka akan menunjukkan status, martabat, dan harganya.⁶

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya dan berharap dengan bekerja akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Demikian pula dapat dikatakan bahwa manusia banyak kebutuhan-kebutuhan yang suatu saat nanti cita-cita dan tujuannya hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai cita-cita dan tujuan tersebut maka orang termotivasi untuk melakukan aktivitas yang dikenal dengan bekerja.⁷

PD. Alam Jaya Keramik di Petir Kabupaten Serang adalah perusahaan yang berdiri pada tahun 2007 yang didirikan oleh seorang wirausahawan yang bernama Doni Sudarno. Pada dasarnya perusahaan tersebut hanya berdiri di satu wilayah saja yaitu di Petir Kabupaten Serang, namun sekarang dengan kemajuan yang begitu pesat, perusahaan tersebut mempunyai banyak cabang ada yang di Panimbang, Malingping, Rangkas Bitung, dan Baros.

⁵Taliziduhu Ndraha, *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), 22

⁶T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), 245

⁷Zainul Hidayat, "Memanage Performance Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi," *jurnal WIGA*, Vol. 5, No.1, (Maret, 2015), 19

Induk perusahaan ini terletak di Kecamatan Petir. Di dalam perusahaan ini memproduksi sebuah keramik yang bermacam-macam jenis, ukuran dan warna. Selain memproduksi, perusahaan ini juga menjual ke berbagai konsumen atau agen.

Perusahaan ini memberikan upah kepada para karyawan sebesar 60 ribu perhari kepada setiap karyawan tersebut. Dengan gaji yang diterima karyawan tersebut, ketika dijumlah dalam satu bulan atau 30 hari ternyata tidak mencapai nilai UMR di Kabupaten Serang karena hanya mendapatkan Rp 1.800.000.⁸

Dalam teori ekonomi, upah adalah pembayaran atas sebuah jasa-jasa baik jasa fisik maupun jasa mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian di dalam teori ekonomi tidak ada perbedaan antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran kepada pegawai tidak tetap. Jadi dalam teori ekonomi pembayaran yang diberikan kepada kedua jenis pegawai tersebut dinamakan upah.⁹

Sejumlah kegiatan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam melancarkan fungsi-fungsi bisnis. Kegiatan-kegiatan ini mulai dari proses perekrutan, penerimaan, pelatihan, promosi, dan pemberian kompensasi, juga menjadi dasar bagi tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan.¹⁰

Jika sebuah perusahaan tidak mampu untuk bertanggung jawab terhadap karyawan, maka karyawan bisa saja meninggalkan pekerjaan mereka kapan saja.

⁸Dedeng, *Kasir*. (Petir: PD. Alam Jaya Keramik.02-10-2017)

⁹Sandono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2005),351.

¹⁰Ronald j. Ebert, Ricky W. Griffin, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama. 2014)

Namun bukan menjadi sebuah ancaman bagi pendapatan para majikan, tetapi sebaliknya jika majikan meninggalkan para karyawan, seperti merumahkan mereka atau memindahkan bisnis mereka dari suatu tempat, maka tentu akan menjadi sebuah ancaman bagi para karyawan, karena mereka akan kehilangan pekerjaan mereka.¹¹

Begitu besar arti dan manfaat keproduktifitasan kerja karyawan sehingga mendorong manajer menetapkan programnya untuk keproduktifitasan kerja karyawan. Program keproduktifitasan kerja karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan (*internal dan eksternal konsisten*) dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan fokus utama ialah **“Pengaruh Upah Harian Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.”** (Studi PD. Alam Jaya Kramik kecamatan Petir Kab Serang)..

B. Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian ini, perhatian peneliti akan difokuskan pada masalah kompensasi secara langsung berbentuk imbalan yakni upah harian yang diterima oleh para karyawan dari hasil kerja perharinya yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Data yang akan diambil selama satu bulan atau lebih pada periode tahun 2018 di PD. Alam Jaya Keramik Petir Kab. Serang.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, rumusan masalah (*research problem*) dirumuskan dalam bentuk pertanyaan berikut:

¹¹Gorman Tom, *Economics*, (Jakarta: Pranada, 2009),150

1. Bagaimana pengaruh upah harian terhadap produktifitas kerja karyawan PD. Alam Jaya Keramik Petir Kab. Serang?
2. Seberapa besar pengaruh upah harian terhadap produktifitas kerja karyawan PD. Alam Jaya Keramik Petir Kab. Serang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah harian terhadap produktifitas kerja karyawan PD. Alam Jaya Keramik Petir Kab. Serang.
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh upah harian terhadap produktifitas kerja karyawan PD. Alam Jaya Keramik Petir Kab. Serang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan/ intansi terkait
 - a. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan terhadap tenaga kerja dengan memberikan motivasi yang dibutuhkan, sehingga adanya tingkat upah harian bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - b. Sebagai dasar penilaian obyektif dan bahan pemikiran khususnya bagi pimpinan dalam mengatasi permasalahan produktivitas kerja karyawan melalui langkah yang ditetapkan.

2. Bagi peneliti/ mahasiswa
 - a. Tambahkan wawasan dan pemahaman mengenai bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.
 - b. Melakukan sarana pelatihan bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis dan mengevaluasi antara teori yang diberikan dengan praktek di lapangan.
 - c. Sebagai bahan informasi/ masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kreatifitas yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan

Bab Satu Pendahuluan, yang berisi Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab Dua Kajian Teoritis, Meliputi Paparan Teori, Menjelaskan Tentang Pengertian, Macam-macam, dan Faktor yang Mempengaruhi Upah Harian dan Produktifitas Kerja Karyawan, Hubungan Antarvariabel, dan Hipotesis.

Bab Tiga Metode Penelitian, Menjelaskan tentang Waktu dan Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis Metodologi Penelitian, Variabel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data,

Bab Empat Pembahasan Hasil Penelitian, Menguraikan tentang hasil penelitian, dan Pembahasan Analisis.

Bab Lima Kesimpulan dan Saran, menjelaskan tentang sebuah kesimpulan berupa jawaban terhadap perumusan masalah dan saran-saran yang relevan dengan permasalahan yang ada.