

**PERANAN UPAH MINIMUM KABUPATEN DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN
KHAYANGAN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syari'ah



Oleh :

SUKRON
NIM. E20152014

Pembimbing :

Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 19680807 200003 1 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
FEBRUARI 2020**

**PERANAN UPAH MINIMUM KABUPATEN DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN
KHAYANGAN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Sukron
NIM. E20152014

Disetujui Pembimbing:



Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 19680807 200003 1 001

**PERANAN UPAH MINIMUM KABUPATEN DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN
KHAYANGAN JEMBER**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jember
Program Studi EkonomiSyari'ah

Hari : Kamis
Tanggal : 13 Februari 2020

Tim Penguji

Ketua Sidang,

Sekretaris



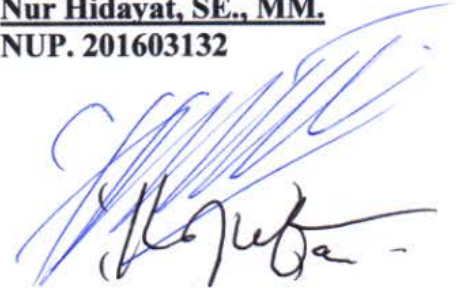
Daru Anondo, S.E., M.Si.
NIP. 197503032009011009



Nur Hidayat, SE., MM.
NUP. 201603132

Anggota :

1. Dr. Moch. Chotib, S.Ag, MM.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.



Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 19680807 200003 1 001

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ^ط
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.S. An-Nahl:97).*

IAIN JEMBER

*<https://quran.kemenag.go.id/>, diakses pada tanggal 4 desember 2019.

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk orang-orang yang telah memberikan arti bagi hidup saya dengan pengorbanan, kasih sayang dan ketulusannya, yaitu :

1. Kepada orang tua saya, ayahanda Abdus Salam dan Ibunda Jumaiyah yang tak pernah lelah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, serta memberi dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini. Terima kasih atas doa yang tak kunjung henti dipanjatkan.
2. Terima kasih kepada teman-teman ES1 Ekonomi Syari'ah seperjuangan angkatan 2015 yang selalu memberikan dorongan untuk selalu optimis dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih atas gelak tawadansolidaritas yang luarbiasa sehingga membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti.
3. Almamater IAIN Jember dan seluruh dosen IAIN Jember khususnya dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan ilmunya kepada saya.

Ya Allah, Hanya dengan ridhomu penulis dapat menyelesaikan tugas ini, semoga bermanfaat. Aminn.

IAIN JEMBER

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segenap puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, dan taufik serta hidayah-Nya sehingga perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap Faktor Produksi Kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember” dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW. Semoga kita mendapatkan syafa’atnya di hari kiamat kelak. Aamiin. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Jember.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto., SE, MM. selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselesainya penyusunan skripsi ini.
2. BapakDr. KhamdanRifa’i S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember
3. Ibu Nikmatul Masruroh, M.E.I selaku Ketua Prodi Ekonomi Syari’ah
4. Ibu Nikmatul Masruroh, M.Si selaku Dosen Wali

5. Dr. KhamdanRifa'i S.E., M.Siselaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu dan pemikiran untuk memberikan ilmu dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap penguji yang telah berkenan menguji skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat mengetahui apa yang tidak diketahui.

Tiada kata yang dapat penulis ucapkan semoga Allah SWT, memberi balasan kebaikan atas semua jasa yang telah diberikan. Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan, sehingga masih perlu tahap penyempurnaan. Namun walau dengan referensi dan waktu yang terbatas, penulis mencoba untuk menyusunnya berdasarkan kemampuan yang penulis miliki dan untuk lebih menyempurnakannya tentu tidak lepas dari kritik dan saran dari para pembaca. Terakhir, harapan peneliti semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 29 Januari 2020

IAIN JEMBER

Sukron
NIM. E20152014

ABSTRAK

Sukron, Khamdan Rifa'i, S.E.,M.Si., 2019: Peranan Upah Minimum Kabupaten dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Khayangan Jember

Perkembangan zaman dan pertumbuhan lingkungan yang cepat, mengharuskan perusahaan secara cepat mengembangkan produksinya dan menyesuaikan perubahan diri dengan pasar, sehingga perusahaan harus lebih kreatif dalam merancang strategi manajemen yang akan diterapkan. Produksi atau memproduksi untuk menambah nilai kegunaan suatu barang, kegunaan suatu barang akan bertambah apabila menambah manfaat baru atau lebih dari bentuk semula.

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mendeskripsikan proses produksi kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember. 2) Untuk mendeskripsikan Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Unit Usaha Lain di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, karena dalam penelitian ini nantinya akan menghasilkan data yang bersifat deskriptif mengenai Pengaruh UMK terhadap Faktor Produksi Kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember . Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan : 1) Proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan PDP Khayangan Jember menggunakan mesin dan bahan bakunya berasal dari kebun sendiri. Selain itu dalam proses penyangraian kopi yang paling penting untuk diperhatikan, karena jika terlalu lama di sangrai akan gosong dan menyebabkan kopi tidak enak atau pahit. Maka dari itu perlu ada pengecekan secara berkala dari proses penyangraian ini. 2) Untuk masalah UMK sendiri itu memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dimana tenaga kerja disini itu di gaji sebesar Rp 1.917.000. Meskipun untuk UMK saat ini sebesar Rp. 2.170.000 dan tidak sesuai dengan upah yang diterima pekerja atau karyawan saat ini. Sehingga menyebabkan semangat atau motivasi kerja karyawan bisa naik atau turun. Sehingga kami melakukan berbagai cara untuk tetap memotivasi karyawan yang salah satunya dengan cara rapat, memberikan bonus. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi pemangkasan atau pemecatan pekerja atau karyawan jadi digunakanlah UMK tahun lalu. Untungnya dalam pengupahan pekerja atau karyawan dibantu dengan hasil penjualan lain dari kopi seperti karet, sengo, dan mahoni.

Kata Kunci : Upah Minimum Kabupaten UMK, Motivasi

ABSTRAC

Sukron, Khamdan Rifa'i, S.E.,M.Si., 2019: The Role of Regency Minimum Wages in Increasing Work Motivation of Employees in Plantation Areas in the Khayangan District of Jember.

The times and the rapid growth of the environment, requires companies to quickly develop their production and adapt to changes in the market, so companies must be more creative in designing management strategies that will be applied. Production or producing to add value to the use of an item, the usefulness of an item will increase if it adds new benefits or more than the original form.

The purpose of this study is : 1) To describe the coffee production process in the Khayangan Jember Plantation Company (PDP). 2) To describe the role of Regency Minimum Wage (UMK) in Increasing Employee Motivation in Khayangan Jember Plantation Company (PDP).

To identify these problems, the research approach used in this study is a qualitative approach, because in this study will produce descriptive data about the Role of Regency Minimum Wages in Increasing Employee Motivation in the Regional Plantation Company Khayangan Jember. The data collection techniques used in-depth interviews, participatory observation, and documentation.

This study reached a conclusion : 1) The production process carried out by the PDP Khayangan Jember company uses machines and raw materials from its own garden. Also in the process of roasting coffee is the most important thing to consider, because if it takes too long to roast it will burn and cause bad or bitter coffee. Therefore it is necessary that there is a periodic checking of this roasting process. 2) For the UMK problem itself, it has an important role in increasing employee work motivation. Where the workers here are paid a salary of Rp 1,917,000. Although for the current MSE of Rp. 2,170,000 and not in accordance with the wages received by workers or current employees. Causing employee morale or work motivation can go up or down. So we do a variety of ways to keep motivating employees, one of which is through meetings, give a reward. This is intended to avoid cutting or firing workers or employees so UMK was used last year. Fortunately in wage workers or employees are assisted with other sales results from coffee such as rubber, sengon, and mahogany.

Keywords : District Minimum Wage (UMK), Motivation

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Definisi Istilah	5
F. Sistematika Pembahasan	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Kajian Teori.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	44

B. Lokasi Penelitian	45
C. Subyek Penelitian	45
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Analisis Data	49
F. Keabsahan Data	50
G. Tahap-tahap Penelitian	51
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	53
A. Gambaran Obyek Penelitian	53
1. Sejarah Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember	53
2. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.....	57
3. Prinsip Dasar Pengelolaan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember	58
4. Ruang Lingkup Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.....	58
5. Jumlah Pegawai	59
6. Struktur Organisasi Perusahaan.....	60
7. Job Description.....	61
B. Penyajian Data dan Analisis	70
1. Bagaimana Proses Produksi Kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember	71

2. Bagaimana Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Unit Usaha Lain di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.....	84
C. Pembahasan Temuan	88
1. Proses Produksi Kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember	88
2. Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Unit Usaha Lain di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember	89
BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran-saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Matrik Penelitian	
3. Pedoman Wawancara	
4. Surat Izin Penelitian Skripsi dari IAIN Jember	
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
6. Jurnal Penelitian	
7. Dokumentasi	
8. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

No.Uraian

2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	19
4.1 Jumlah Pegawai PDP Kahyangan.....	59
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.	60



DAFTAR GAMBAR

No. Uraian

4.1 Alur Produksi Kopi di PDP Khayangan Jember	71
4.2 Gudang Penyimpanan Bahan Baku.....	73
4.3 Penyangraian Kopi	75
4.4 Pendinginan Kopi Sangrai.....	77
4.5 Penggilingan Kopi Sangrai	78
4.6 Pengemasan Kopi Sangrai.....	80
4.7 Pengemasan Kopi Bubuk	81
4.8 Pengepakan Kopi Bubuk.....	83
4.9 Pengepakan Kopi Sangrai	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia merupakan salah satu bagian penting dari pembangunan nasional dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perkembangan zaman dan pertumbuhan lingkungan yang cepat, mengharuskan perusahaan secara cepat mengembangkan produksinya dan menyesuaikan perubahan diri dengan pasar, sehingga perusahaan harus lebih kreatif dalam merancang strategi manajemen yang akan diterapkan. Produksi atau memproduksi untuk menambah nilai kegunaan suatu barang, kegunaan suatu barang akan bertambah apabila menambah manfaat baru atau lebih dari bentuk semula.¹

Dalam memproduksi membutuhkan faktor-faktor produksi, yaitu alat atau sarana untuk melakukan produksi. Fungsi produksi adalah hubungan teknis antara faktor input dan hasil output.² Suatu perusahaan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya cepat atau lambat akan tersisih dari lingkungan bisnis, sehingga perlu dipikirkan suatu strategi yang baik agar terjadi kontinuitas perusahaan dan membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara cepat.

PDP Khayangan Jember milik pemerintah Kabupaten Jember. Saat ini pimpinan yang menjabat di kantor PDP Khayangan adalah Hariyanto. PDP Khayangan Jember memiliki kebun sendiri dan itu tersebar di area Kabupaten

¹Iskandar Putong, *Ekonomi Mikro dan Makro*(Jakarta: Gahlia Indonesia, 2013), 100.

²Muhammad, *Ekonomi Mikro dan Perspektif Islam* (Yogyakarta: BPFE, 2014), 255.

Jember. Terdapat 5 kebun yang di miliki PDP Khayangan Jember diantaranya sebagai berikut:

1. Kebun Sumber Wadung, terletak di Kecamatan Silo.
2. Kebun Kalimrawan, terletak di Kecamatan Silo.
3. Kebun Gunung Pasang, terletak di Kecamatan Panti.
4. Kebun Sumber Pandan, terletak di Kecamatan Sumber Baru.
5. Kebun Sumber Tenggulung Kecamatan Tanggul. Dari ke lima kebun tersebut komoditi yang di hasilkan berupa karet, cengkeh, kopi dan kayu seperti jati, mahoni, dan sengon.³

Kegiatan produksi kopi merupakan kegiatan pokok dari perusahaan dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah terhadap produk kopi. Maka dari itu, produksi kopi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

UMK adalah hak yang diperoleh pekerja/buruh berupa gaji, dan gaji tersebut berdasarkan keputusan dari pemerintah daerah masing-masing.

Untuk itu setiap kabupaten tidak sama tentang pengupahan terhadap

³Bapak Widi, Wawancara 5 Maret 2019.

buruh/pekerja. Dan di Jember sendiri mengenai UMK di tetapkan sebesar Rp. 2.170.000.⁴

Sekilas dari gambaran latar belakang diatas menjadi sebuah kajian menarik bagi peneliti. Sehingga peneliti menarik sebuah judul “Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.”

B. Fokus Penelitian

Sebelum menginjak pada perumusan masalah, penulis akan menguraikan tentang pengertian perumusan masalah. Perumusan masalah adalah pernyataan yang menunjukkan jarak antara anggapan dan kenyataan antara pelaksana dan rencana.

Setelah mengetahui dan memahami uraian dari latar belakang masalah di atas dirumuskan beberapa permasalahan yang dapat menjadi pokok masalah untuk dikaji lebih dalam lagi. Maka perumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses produksi kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember?
2. Bagaimana Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Unit Usaha Lain (UUL) di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember?

⁴<https://www.google.com/amp/jatim.tribunnews.com/amp/2018/11/6/umk-2019-di-38kabupatenkota-di-jatim-sudah-ditetapkan-gubernur-inilah-rincian-lengkapnya>, (diakses pada tanggal 5 Maret 2019)

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan tentu harus mempunyai tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian. Dalam merumuskan tujuan penelitian, penulis berpegang pada masalah yang telah dirumuskan. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan proses produksi kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.
2. Untuk mendeskripsikan perananan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Unit Usaha Lain (UUL) di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi semua pihak, serta dapat memperkaya khazanah dan wawasan keilmuan mengenai bahasan tentang teori yang berkaitan dengan peranananupah minimum Kabupaten (UMK) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang seharusnya di aplikasikan sesuai teori sebagaimana yang ada di buku-buku ilmiah.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan Daerah Perkebunan, manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu untuk memberikan sumbangan

pemikiran tentang peranan upah minimum Kabupaten (UMK) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat memberi masukan serta referensi kepada perusahaan sebagai perumusan kebijakan selanjutnya yang terkait dengan kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

3. Manfaat bagi IAIN Jember

Dengan adanya penelitian ini, lembaga IAIN Jember dapat mempelajari serta menjadikan penelitian ini sebagai referensi pembelajaran untuk mahasiswa IAIN Jember, khususnya yang bersentuhan dengan peranan upah minimum Kabupaten (UMK) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang seharusnya di aplikasikan berdasarkan referensi buku-buku ilmiah dan juga praktek dilapangan.

4. Bagi peneliti

Peneliti dapat dengan mudah mengukur sejauh mana kesesuaian keilmuan yang telah didapat, dan juga sebagai pengalaman dan pertimbangan dalam mengadakan penelitian sejenis dalam skala yang lebih luas.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah adalah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi sebuah titik perhatian seorang peneliti didalam sebuah judul penelitian. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi pemahaman yang salah terhadap makna istilah sebagaimana maksud oleh peneliti. Beberapa hal yang perlu di definisikan sebagai berikut:

1. Motivasi

Menurut etimologi yang mempelajari asal usul dan perkembangan sejarah bahasa motivasi (motivation), berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau to move. Menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.⁵

2. Upah Minimum Kabupaten dan Kota

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Upah minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota masing-masing.⁶

F. Sitematika Pembahasan

Bab I adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan diakhiri sitematika pembahasan.

Bab II membahas tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang erat kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti yaitu Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.

⁵ Drs. Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), 15

⁶Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: CV Alfabeta, 2012),279.

Bab III menguraikan secara jelas tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV merupakan laporan hasil penelitian di lapangan yang pada hakikatnya merupakan data-data yang dihasilkan melalui teknik pengumpulan data yang digunakan untuk dianalisis sesuai dengan teknik yang ditetapkan dalam pembahasan skripsi ini. Pada bab ini membahas tentang bagaimana Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.

Bab V berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang telah diuraikan serta saran bagi semua pihak yang terkait Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mengetahui yang akan di hasilkan dalam penelitian ini, maka perlu disajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang fokus penelitiannya berkaitan dengan produksi, beberapa penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Sari, Universitas Negeri Jember 2015 tentang Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Jember tahun 2001-2013. Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Tujuan penelitian ini:
 - a. Mengetahui besarnya variable investasi terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kabupaten Jember tahun 2001-2013.
 - b. Mengetahui besarnya variable UMK terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan di Kabupaten Jember tahun 2001-2013.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh investasi dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kabupaten Jember pada tahun 2001-2013 diperoleh 74,24% sedangkan 25,76% dipengaruhi faktor lain.⁷

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Hidayati, IAIN Jember 2018, tentang Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten dan Kota Produk

⁷Ratna Sari, *Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Jember tahun 2001-2013*, (Jember: Universitas Jember, 2015)

Domestik Regional Bruto (PDRB) Per Kapita dan Jumlah Tenaga Kerja Angka Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016. Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Tujuan penelitian ini:

- a. Mengetahui upah minimum kabupaten dan kota, produk domestik regional bruto (PDRB) per kapita dan jumlah tenaga kerja secara simultan terhadap angka kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016.
- b. Mengetahui pengaruh upah minimum kabupaten dan kota, produk domestik regional bruto (PDRB) per kapita dan jumlah tenaga kerja terhadap angka kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Lailiatul Hiadayati sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji t dapat dilihat Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) per kapita berpengaruh terhadap angka kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016. Hal tersebut terbukti dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,038 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) per kapita berpengaruh terhadap angka kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016.
- b. Berdasarkan uji t dapat dilihat jumlah tenaga kerja berpengaruh terhadap angka kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016. Hal tersebut terbukti dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas

dapat dikatakan bahwa jumlah tenaga kerja berpengaruh terhadap angka kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016

- c. Maka dari hasil pengujian data secara parsial dapat disimpulkan bahwa upah minimum Kabupaten dan Kota, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) per kapita dan jumlah tenaga kerja secara parsial terdapat variable yang berpengaruh terhadap angka kemiskinan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2016. Hal tersebut menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi haruslah dilakukan secara berkesinambungan secara terus-menerus.⁸
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal Irfani, IAIN Jember 2018, tentang Pengaruh Unit Usaha Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Jember Tahun 2009-2015.

Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Tujuan penelitian ini:

- a. Mengetahui pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Jember pada tahun 2009-2015.
 - b. Mengetahui pengaruh jumlah unit usaha industri dan upah minimum di Kabupaten Jember pada tahun 2009-2015.
- 3) Mengetahui jumlah unit usaha industri terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Jember pada tahun 2009-2015.

⁸Lailiatul Hidayati, *Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten dan Kota Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Per Kapita dan Jumlah Tenaga Kerja Angka Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016*, (Jember: IAIN Jember, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal Irfani sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji t (parsial) dapat dilihat bahwa unit usaha industri berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dimana nilai signifikansi yang dilakukan untuk variable X1 (unit industry) adalah sebesar 0,013.
- b. Berdasarkan uji t (parsial) dapat dilihat bahwa upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penterapan tenaga kerja. Dimana nilai signifikan yang dihasilkan untuk variabel X2 adalah sebesar 0,002. Hal tersebut berarti nilai signifikansi yang dihasilkan oleh masing-masing variable bebas di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa unit usaha industry dan upah minimum masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh jumlah unit usaha industri dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Jember yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan ialah lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,001 dengan tingkat pengaruh yang cukup besar, yaitu sebesar 96,6%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah unit usaha industry dan upah minimum berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Jember.⁹

4. Penelitian yang dilakukan oleh, Ulfatun Nuha, IAIN Jember, 2018 tentang Optimalisasi Industri melalui Pendayagunaan faktor produksi Genteng di

⁹Muhammad Rizal Irfani, *Pengaruh Unit Usaha Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Jember Tahun 2009-2015*, (Jember: IAIN Jember, 2018)

Dusun Kebonsari Desa Tanjungsari Kecamatan Umbulsari. Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Mengetahui optimalisasi industri melalui pendayagunaan faktor produksi genteng di Dusun Kebonsari.
- b. Mengetahui faktor pendukung optimalisasi industri melalui pendayagunaan faktor produksi genteng di Dusun Kebonsari.
- c. Mengetahui faktor penghambat optimalisasi industri melalui pendayagunaan faktor produksi genteng di Dusun Kebonsari.
- d. Mengetahui solusi hambatan-hambatan optimalisasi industri melalui pendayagunaan faktor produksi genteng di Dusun Kebonsari.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal Irfani sebagai berikut :

- a. Optimalisasi industri genteng di Dusun Kebonsari dapat dilakukan melalui beberapa faktor produksi yaitu :
 - a. Modal, dalam optimalisasi industri genteng diperlukan sejumlah modal yang banyak.
 - b. Tenaga kerja, dalam optimalisasi tenaga kerja dibutuhkan dalam industri genteng adalah tenaga kerja yang siap bekerja, sungguh-sungguh dan giat.
 - c. Bahan baku, salah satu upaya optimalisasi industri adalah menjaga kualitas. Dalam hal ini bahan baku dapat mempengaruhi kualitas genteng.

- d. Teknologi, dalam industri genteng teknologi yang digunakan adalah mesin pengolah tanah.
 - b. Faktor pendukung dalam optimalisasi industri genteng adalah cuaca dan kinerja karyawan yang maksimal.
 - c. Faktor penghambat dalam optimalisasi industri genteng adalah musim hujan dan modal yang terbatas.
 - d. Solusi dalam mengoptimalkan industri genteng adalah ketika musim hujan yaitu membeli bahan baku tanah yang banyak untuk persediaan di musim hujan.¹⁰
5. Penelitian yang dilakukan oleh Herlina Universitas Lampung, 2018 tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2016. Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran implementasi kebijakan upah minimum kota bandar lampung tahun 2016 dan memverifikasi model implementasi kebijakan menurut Merilee S. Grindle

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlina sebagai berikut :

- a. Isi kebijakan :
 - a. Kepentingan kepentingan yang mempengaruhi, kepentingan yang dimiliki aktor dalam kebijakan UMK ini sangat berlawanan, pihak pengusaha menginginkan peningkatan omset dengan memperkecil biaya produksi salah satunya dengan memperkecil upah pekerja.

¹⁰Ulfatun Nuha, *Optimalisasi Industri melalui Pendayagunaan Faktor Produksi Genteng di Dusun Kebonsari Desa Tanjungsari Kecamatan Umbulsari*, (Jember: IAIN Jember, 2018)

Sedangkan pihak pekerja menginginkan upah yang sesuai dengan UMK.

- b. Tipe manfaat, kebijakan ini memberikan manfaat positif yang dirasakan oleh pihak pengusaha maupun pekerja bahkan masyarakat luas.

b. Konteks kebijakan :

- 1) Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlihat, para pelaksana kebijakan yang terlibat memiliki kekuasaan, kepentingan dan strategi yang berbeda-beda.
- 2) Karakteristik lembaga, karakteristik suatu lembaga dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu kepemimpinan serta bagaimana lembaga menjalankan tupoksinya kepemimpinan Disnaker telah dijalankan.¹¹

6. Penelitian yang dilakukan oleh Febrika Nurtiyas Universitas Yogyakarta, tahun 2016. Tentang Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah Minimum Propinsi di Pulau Jawa tahun 2010-2014. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Upah Minimum Propinsi di Pulau Jawa tahun 2010-2014.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan :

- a. Upah Minimum Propinsi di Pulau Jawa di bawah nilai rata-rata Upah Minimum Propinsi Nasional

¹¹Herlina, *Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2016*, (Lampung: Universitas Lampung 2018)

- b. Indeks harga konsumen tidak berpengaruh signifikan terhadap Upah Minimum Propinsi
- c. Tingkat partisipasi angkatan kerja berpengaruh negatif pada Upah Minimum Propinsi
- d. Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh negatif terhadap Upah Minimum Propinsi karena penelitian ini hanya menggunakan jangka waktu lima tahun
- e. Pendapatan perkapita berpengaruh positif terhadap Upah Minimum Propinsi
- f. Kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 86,73%. Sisianya sebesar 13,27% dielaskan oleh variabel lain diluar model.¹²

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhalima Universitas Lampung, tahun 2018. Tentang Dampak Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di kabupaten /Kota Provinsi Lampung. Jenis penelitian Kuantitatif ini menggunakan model data panel dengan jumlah *cross section* data sebanyak 14 Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana dampak upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas upah minimum Kabupaten dan rata lama sekolah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi

¹²Febrika Nurtiyas, *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Propinsi di Pulau Jawa tahun 2010-2014*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

Lampung. Sedangkan variabel bebas lainnya seperti perubahan PRB dan angkatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.¹³

8. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhikmah Risvi Said Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, tahun 2017. Tentang Pengaruh Upah Minimum Regional, Investasi, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengangguran Di Kota Makassar. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, adapun data yang digunakan adalah data runtut (time series) dari tahun 2006-2015.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah minimum regional, investasi, dan pertumbuhan ekonomi terhadap pengangguran di Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah minimum regional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran dengan nilai signifikan ($0,018 < 0,05$), nilai konstanta upah minimum regional $-3,756$. Variabel investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran dengan nilai signifikan ($0,007 < 0,05$), nilai konstanta investasi $1,936$. Variabel pertumbuhan ekonomi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran dengan nilai signifikan ($0,007 < 0,05$), nilai konstanta pertumbuhan ekonomi sebesar $-1,844$.¹⁴

¹³Nurhalima, *Dampak Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung*, (Lampung: Universitas Lampung, 2018).

¹⁴Nurhikmah Risvi Said, *Tentang Pengaruh Upah Minimum Regional, Investasi, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengangguran Di Kota Makassar*, (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2017).

9. Penelitian yang dilakukan oleh Alan Amundi Wibowo Universitas Muhammadiyah Surakarta, tahun 2018. Tentang Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum regional (UMR) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 1990-2016. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif yang digunakan adalah penyesuaian parsial atau parsial adjustment model (PAM).

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh indeks harga konsumen (IHK), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), dan Investasi terhadap Upah Minimum Regional di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian uji PAM menunjukkan bahwa variabel IHK berpengaruh signifikan dalam jangka pendek maupun jangka panjang terhadap Upah Minimum Regional, variabel PRB berpengaruh signifikan dalam jangka pendek maupun jangka panjang terhadap Upah Minimum Regional. Variabel TPAK tidak berpengaruh signifikan dalam jangka pendek maupun jangkan panjang terhadap Upah Minimum Regional dan variabel investasi berpengaruh signifikan terhadap Upah Minimum Regional.¹⁵

10. Penelitian yang dilakukan oleh Sariani Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, tahun 2017. Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produksi Kopi Di Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk angka-angka dan diuji dengan bentuk statistik.

¹⁵Alan Amundi Wibowo, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum regional (UMR) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 1990-2016*, (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 20 18).

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh luas lahan, tenaga kerja, modal, dan pupuk terhadap produksi kopi di Kecamatan Tinggi moncong Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel luas lahan, tenaga kerja dan pupuk berpebgaruh positif dan signifikan terhadap produksi kopi di Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa.¹⁶

11. Penelitian yang dilakukan oleh Rivatus Soleha IAIN Jember, tahun 2017.

Tentang Pengaruh Motivasi Membayar Pajak dan Tingkat Pengetahuan Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Desa Tisnogambar Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini:

- a. Mengetahui pengaruh motivasi membayar pajak terhadap kepatuhan membayar pajak orang pribadi di Desa Tisnogambar Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.
- b. Mengetahui pengaruh tingkat pengetahuan pajak terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi di Desa Tisnogambar Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi membayar pajak dan tingkat pengetahuan pajak terhadap kepatuhan membayar pajak orang pribadi di Desa Tisnogambar Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

¹⁶Sariani, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produksi Kopi Di Kecamatan Tinggi moncong Kabupaten Gowa*, (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2017).

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Berdasarkan pengujian secara simultan (bersama-sama) yang menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000 dengan tingkat pengaruh sebesar 36%. Hal ini disimpulkan bahwa variabel motivasi membayar pajak dan tingkat pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak.
- b. Berdasarkan uji t dapat dilihat motivasi membayar pajak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 karena nilai signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).
- c. Berdasarkan uji t dapat dilihat tingkat pengetahuan pajak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak, dimana nilai signifikansi dihasilkan sebesar 0,395 karena nilai signifikansi 0,05 ($0,395 > 0,05$).¹⁷

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ratna Sari	2015	Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Jember tahun 2001-2013	Sama-sama membahas tentang upah minimum kabupaten dan kota	Pada penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan

¹⁷ Rivatus Soleha, *Pengaruh Motivasi Membayar Pajak dan Tingkat Pengetahuan Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Desa Tisnogambar Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember*, (Jember: IAIN Jember, 2017)

					metode penelitian kualitatif.
2.	Febrika Nurtiyas	2016	Ianalisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Propinsi di Pulau Jawa tahun 2010-2014	Sama-sama membahas tentang UMK	Perbedaannya pada jenis penelitian yakni metode kuantitatif, dan fokus penelitiannya
3	Nurhikmah Risvi Said	2017	Tentang Pengaruh Upah Minimum Regional, Investasi, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengangguran Di Kota Makassar	Sama-sama membahas tentang UMK	Perbedaannya jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan peneliti menggunakan kualitatif.
4	Rivatus Soleha	2017	Pengaruh Motivasi Membayar Pajak dan Tingkat Pengetahuan Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Desa Tisnogambar Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember	Sama-sama membahas tentang motivasi	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif
5	Suriani	2017	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produksi Kopi Di Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa	Sama-sama membahas tentang faktor-faktor produksi kopi	Perbedaannya penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan jenis

					penelitian kualitatif.
6	Alan Amundi Wibowo	2018	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum regional (UMR) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 1990-2016.	Sama-sama membahas tentang UMK	Perbedaannya jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan peneliti menggunakan kualitatif.
7	Herlina	2018	Implementasi Kebijakan Upah Miminum Kota Bandar Lampung Tahun 2016	Sama-sama membahas tentang UMK dan jenis penelitiannya menggunakan deskriptif kualitatif	Perbedaannya yaitu pada fokus yang diteliti.
8	Lailiatul Hidayati	2018	Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten dan Kota Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Per Kapita dan Jumlah Tenaga Kerja Angka Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016	Sama-sama membahas tentang Upah minimum kabupaten dan kota.	Pada penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.
9	Muhammad Rizal Irfani	2018	Pengaruh Unit Usaha Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Jember Tahun 2009-2015	Sama-sama membahas upah minimum kabupaten dan kota.	Pada penelitian tersebut objek yang diteliti tentang penyerapan tenaga kerja, sedangkan peneliti objek yang diteliti faktor

					produksi kopi.
10	Nurhalima	2018	Dampak upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/kota Provinsi Lampung	Sama-sama membahas tentang UMK	Pada penelitian tersebut objek yang diteliti tentang penyerapan tenaga kerja, sedangkan peneliti objek yang diteliti faktor produksi kopi.
11	Ulfatun Nuha	2018	Optimalisasi Industri melalui Pendayagunaan faktor produksi Genteng di Dusun Kebonsari Desa Tanjungsari Kecamatan Umbulsari	Sama-sama membahas tentang faktor produksi	Penelitian tersebut objek yang diteliti mengenai optimalisasi industri, sedangkan peneliti mengenai UMK

Sumber : Data diolah dari penelitian terdahulu

B. Kajian Teori

1. Kajian Teori tentang Kenaikan Upah minimum Kabupaten

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari

produksi yang dihasilkan. Kompensasi menurut Garyy Dessler, ialah pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja yang dilakukan dapat dinilai dan diukur berdasarkan suatu penilaian yang telah ditentukan organisasi secara objektif.¹⁸

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Beberapa terminologi dalam kompensasi:

- 1) Upah/gaji. Upah (*Wages*) biasanya berhubungan dengan gaji tarif perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*Salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, dan tahunan.
- 2) Insentif (*Incentive*), merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran

¹⁸SofyanTsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 219-220.

tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya pemangkasan biaya.

3) Tunjangan (Benefit), contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program-program pension dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas (Facility), adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir khusus.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung, dan non finansial.

1) Kompensasi Finansial secara Langsung, berupa bayar pokok (gaji/upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2) Kompensasi Finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil), dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir khusus.

3) Kompensasi non Finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa

pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

c. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

- 1) Sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguan, atau bulanan. Misalnya: Fitriawan pekerjaa harian, upah per hari sebesar Rp. 5.000,00. Jika ia bekerja selama 6 hari, mak upahnya sama dengan $6 \times \text{Rp. } 5.000,00 = \text{Rp. } 30.000,00$.

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit di ukur per unnitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelamahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

- 2) Sistem hasil (Output), besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Selain itu kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

Contoh, perusahaan Genteng Merah menetapkan upah per genteng sebesar Rp. 1.000,00. Jika Ali dapat mengerjakan 500 genteng, maka kompensasi (gaji/upah) yang diterimanya sama dengan $500 \times \text{Rp. } 1.000,00 = \text{Rp. } 500.000,00$.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dari karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil.

- 3) Sistem borongan, suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya (upah/gaji) didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Misalnya, Ali memborong menyelesaikan pembukuan PT Sijungkring untuk tahun buku 1998 sebesar Rp. 200.000.000,00. Jika kalkulasinya kurang tepat, maka Ali hanya mendapatkan (gaji/upah) yang rendah. Sebaliknya jika kalkulasinya cukup baik, maka akan memperoleh (gaji/upah) yang relatif besar. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat (gaji/upah) besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.¹⁹

¹⁹Malayu dan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) 122-124.

d. TujuanKompensasi

Menurut Notoatmodjo dalam bukunya Malayu dan Hasibuan, tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi:

- 1) Menghargai prestasi karyawan.
- 2) Menjamin keadilan gaji karyawan.
- 3) Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian biaya.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Secara umum pemberian kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan baik keadilan internal maupun keadilan eksternal.

Schuler dan Jackson dalam bukunya Sofyan Tsauri, menyatakan bahwa melalui kompensasi dapat digunakan untuk:

- 1) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan pegawai yang baik.
- 3) Meraih keunggulan kompetitif.
- 4) Memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.
- 6) Memudahkan sasaran strategis.

7) Mengokohkan dan menentukan struktur.²⁰

Sementara itu Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari kompensasi, antara lain:

- 1) Ikatan kerja sama, agar terjalin ikatan kerja sama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas pegawai, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over relative kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

²⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 222-224

- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.²¹

e. Unsur-unsur Kompensai/imbalan

- 1) Sistem imbalan (*Reward system*), terdiri atas:
 - a) Kebijakan yang member pedoman tentang pendektan-pendektan dalam mengelola imbalan.
 - b) Praktik-praktik pemberian imbalan finansial dan non finansial.
 - c) Proses-proses untuk mengevaluasi nilai relatif jabatan-jabatan dan menilai kinerja karyawan.
- 2) Strategi pemberian imbalan (*Reward strategy*), menunjukkan langkah-langkah yang ingin dilakukan oleh organisasi dalam jangka panjang, untuk mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan, praktik dan proses pemberian imbalan, yang akan meningkatkan pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
- 3) Kebijakan pemberian imbalan (*Reward policies*), menangani isu-isu umum berikut ini:
 - a) Pembayaran yang setara.

²¹SofyanTsauri, *Manajemen Sumber DayaManusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 222-226.

- b) Tingkat kepentingan relative yang terkait dengan daya saing eksternal dan keadilan internal.
- c) Pendekatan terhadap imbalan total.
- d) Transparansi publikasi informasi tentang struktur dan pemberian imbalan kepada karyawan.
- e) Imbalan total, adalah kombinasi imbalan financial dan non finansial yang diberikan kepada karyawan.
- f) Remunerasi total, adalah nilai semua uang tunai (seluruh penghasilan) dan maslahat tambahan (benefit) yang diterima oleh karyawan.
- g) Gaji/upah pokok, tariff dasar/pokok adalah jumlah pembayaran (gaji/upah tetap) yang menjadi tarif untuk jabatan/pekerjaan.

Tarif dasar ini bervariasi menurut jenjang jabatan.²²

2. Kajian Teori tentang Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut etimologi yang mempelajari asal usul dan perkembangan sejarah bahasa motivasi (motivation), berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau to move. Menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

²²Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), 271-274

DR. Buchari Zainuddin mengatakan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang biasanya di utrakan dengan istilah kebutuhan rangsangan. Keduanya seperti kedua sisi mata uang logam. Keduanya saling beriringan satu dengan lainnya, selalu ada keterkaitan dan ketergantungannya. Ia mengatakan bahwa apabila tujuan seseorang yang diidam-idamkan tidak bisa tercapai maka tujuan tersebut akan resah, gundah, dan runyam. Yang bersangkutan akan memperlihatkan dirinya sebagai seorang yang putus asa atau frustrasi.²³

Umumnya banyak pembahasan teori teori motivasi, namun yang akan menonjol pendapat-pendapat adalah adalah dari :

- 1) Teori A.H. Maslow.
- 2) Teori douglas Me Gregor.
- 3) Teori Frederich Herzberg.
- 4) Teori David Me Clelland.

Teori Frederich Herzberg, mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, yang didasarkan pada penelitian bersama di kota Pitsburg dan sekitarnya. Dari hasil penelitian ini dikembangkan suatu gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya:

- 1) Rangkaian kondisi pertama disebut factor motivator
- 2) Rangkaian kondisi kedua disebut factor hygiene.

²³ Drs. Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), 14

Adanya dua gagasan tersebut diatas itulah menyebabkan ada sementara orang yang menyebutkan gagasan F. Herzberg tersebut dengan nama “Konsep faktor motivator/hygiene dari Herzberg. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni memuaskan dan mendorong orang untuk berkerja baik yang terdiri dari:

- 1) Achievement (Keberhasilan pelaksanaan).
- 2) Recognition (Pengakuan).
- 3) The work itself (Pekerjaan itu sendiri).
- 4) Responsibilities (Tanggungjawab).
- 5) Advancement (Pengembangan).²⁴

Sedangkan faktor hygiene yang merupakan faktor kedua, yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai atau dengan kata lain “demotivasi” terdiri atas :

- 1) Company policy and administration (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan).
- 2) Technical supervisor (supervise).
- 3) Interpersonal supervision (huubungan antar pribadi).
- 4) Working condition (kondisi kerja).
- 5) Wages (gaji/upah).

Teori David Mc Clelland, adalah suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana dapat mencapai keberhasilan. Karenanya

²⁴ Susilo Martoyo, S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2015). 184-185

teorinya disebut “Achievement Motivation Theory”. Orang yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, memiliki cirri-ciri sebagai berikut :

- 1) Mereka menentukan tujuan secara wajar.
- 2) Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat.
- 3) Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- 4) Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.²⁵

b. Hubungan motivasi dalam pelaksanaan tugas

Disamping motivasi sebagai latar belakang yang melandasi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan dapat membuat seseorang bersemangat, ditekan, atau termotivasi untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri atau dengan pengertian lain bahwa seseorang akan bertindak atau berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhannya. Namun, apabila pemuasan kebutuhan pegawai terhambat, akan merupakan peluang bagi pegawai untuk mencari jalan lain untuk mengatasinya demi pemuasan kebutuhan yang mendesak atau bahkan mengalami kemerosotan produktifitas.²⁶

²⁵ Susilo Martoyo, S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2015). 185-186

²⁶ Drs. Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), 14

Agar tercapainya sifat kerja yang lebih produktif dari para pegawai, dikemukakan bahwa seorang pemimpin atau manajer sebagai motivator bagi para pegawainya seyogiannya memberi motivasi seperti:

1) Prestasi (Achievement)

Seseorang pegawai yang berhasil dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, maka pemimpin harus memberi pengakuan yang tulus dan menghargainya dengan berbagai bentuk penghargaan. Namun apabila pegawai kurang mampu dalam jabatannya harus dipertimbangkan untuk diturunkan ke posisi yang lebih rendah atau yang sesuai dengan jabatannya atau dengan pengertian lain seorang pegawai dapat berprestasi. Seyogiannya seorang pemimpin atau manajer mengetahui latar belakang pegawainya dan pekerjaannya dengan demikian dapat memberi kesempatan kepada pegawai agar berusaha mencapai prestasi yang lebih baik.

2) Pengakuan (Recognition)

Bentuk penghargaan atas keberhasilan atau prestasi yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerja sehingga pegawai tersebut nyata-nyata menjadi teladan bagi rekan-rekannya, diberikan penghargaan berupa:

- a) Pujian langsung ditempat atau didepan teman-temannya
- b) Surat penghargaan atau piagam
- c) Hadiah berupa tabanas

d) Kenaikan pangkat atau jabatan atau promosi untuk menduduki jabatan tertentu.

3) Pekerjaan itu sendiri (The work itself)

Pimpinan atau manajer harus membuat usaha-usaha secara tegas dan menyakinkan pegawai, sehingga benar-benar mereka memahami akan pentingnya tugas masing-masing. Disamping itu sendiri menghindari rasa bosan yang menimpa pegawai karna pekerjaan yang sifatnya rutinitas atau karena penyimpangan penempatan pada pekerjaan atau jabatan yang dipangkunya.

4) Tanggung jawab (Responsibilities)

Tanggung jawab merupakan faktor motivasi atau kewajiban pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh pimpinan. Agar tanggung jawab seseorang dapat bertumbuh dan berkembang maka perlu pembinaan hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan melalui pemberian tugas-tugas tertentu disertai penghindaran pengawasan yang berlebihan, dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya sepanjang tugas-tugasnya memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi adalah memberikan kesempatan dengan sepenuhnya kepada pegawai untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tanggung jawab yang diminta harus sebanding dengan wewenang yang diberikan.

5) Pengembangan (Advancement)

Pengembangan merupakan salah satu faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas maupun kemampuan kerja, oleh karena itu seorang pemimpin atau manajer dapat memulainya dengan melatih pegawainya untuk tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab. Bila hal ini terlaksana dengan baik dapat dilanjutkan dengan memberikan pendidikan pelatihan bagi pegawainya. Pendidikan pegawai adalah pendidikan yang dikelola bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, sedangkan latihan pegawai adalah bagian dari pendidikan yang lebih banyak menitikberatkan pada praktik daripada pengetahuan.²⁷

c. Hakikat motivasi

Pada prinsipnya pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuanya faktor motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (innerneeds) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini yang membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu.

Seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut:

²⁷ Drs. Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), 15-17

- 1) Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik.
- 2) Pegawai menentukan tujuan seperti: karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
- 3) Pegawai senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- 4) Pegawai lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau internal tention, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Ada beberapa faktor yang terllibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Motivasi, kemampuan dan pemahaman saling mendukung. Jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain tinggi.²⁸

²⁸ Drs. Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), 17-19

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melakukan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban. Pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahannya tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Kerumitan ini disebabkan oleh:

- 1) Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai.
- 2) Feeling dan emotion yaitu perasaan dan emosi. Seorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan dan emosi.
- 3) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti, kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan dan keinginan.
- 4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang.
- 5) Hambatan atau tekanan dalam organisasi seperti kurang diterimanya seseorang dalam organisasi.
- 6) Seseorang tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak menurut atau sesuai dengan kebutuhannya.

- 7) Tekan-tekan yang dialami seseorang didalam organisasi akan nampak dalam perilaku seperti frustrasi, kecemasan dan kerisauan.
- 8) Pengaruh tekanan terhadap perilaku: dorongan untuk bangkit, dorongan untuk mengubah persepsi dan jawaban yang kreatif.

Dalam rangka proses pencapaian tujuan dan peningkatan produktivitas kerja pegawai, maka seorang pimpinan harus dapat memberi motivasi, memberi pengaruh dorongan dan perilaku tepat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya.²⁹

e. Pemenuhan kebutuhan

Menurut para ahli, keinginan yang utama dari para pegawai yang perlu mendapat perhatian pimpinan atau manajer antara lain:

- 1) Kesempatan untuk berprestasi.
- 2) Merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama yang menyangkut nasibnya.
- 3) Cara pendisiplinan yang diplomatis.
- 4) Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja yang baik.
- 5) Kesetiaan pimpinan terhadap para pegawainya.
- 6) Adanya jaminan hari tua dan segala yang menguntungkan.
- 7) Adanya pengertian pimpinan apabila pegawai menghadapi masalah pribadi.
- 8) Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapannya.
- 9) Jaminan adanya perlakuan yang adil dan obyektif.

²⁹ Drs. Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), 23

10) Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.

Keinginan untuk hidup merupakan harapan utama dari setiap manusia, sehingga jelas bahwa apabila seseorang ingin menggabungkan diri dengan suatu organisasi maka tujuan utamanya untuk mencari pemuasan jenis kebutuhannya. Dengan mengetahui tujuan seseorang atau organisasi, maka relatif mudah untuk mengetahui daya dorong pada tindakan-tindakannya karena daya dorong pada prinsipnya menguraikan dan menjelaskan kerugian seseorang atau suatu organisasi melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam rangka pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Tindakan yang dimaksudkan adalah salah satu jenis kegiatan atau perbuatan manusia yang mengandung suatu makna tertentu yang memang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu hasil tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh sesuatu yang dipandanginya sebagai kebutuhan yang mendesak untuk dipenuhi. Jika kebutuhan yang mendesak tidak terpenuhi akan menimbulkan kemerosotan semangat kerja atau bahkan menjadi frustrasi.³⁰

Rumus kekuatan motivasional dalam hubungannya dengan insentif dalam bentuk uang, memberikan kerangka untuk fungsi motivasi. Perlu diingat bahwa rumus tersebut menyatakan bahwa dampak motivasi yang

³⁰ Drs. Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), 14-26

diinginkan manajemen dari karyawan sangat dipengaruhi oleh penilaian karyawan atas:

f. Valensi

Untuk memastikan hal-hal yang bernilai bagi karyawan kita harus menganalisis kebutuhan-kebutuhan dasar dan mensurvei keinginan-keinginan karyawan pada saat ini. Ada dua jenis hasil yang dapat dinikmati:

- 1) Hasil-hasil langsung atau primer dari pelaksanaan tugas, seperti uang, promosi, pengucilan dari kelompok teman kerja dan perasaan.
- 2) Hasil-hasil sekunder yang dapat timbul dari hasil primer misalnya, mobil yang dapat dibeli dengan uang, kedudukan yang lebih tinggi berkat promosi, makan siang sendirian karena dimusuhi oleh teman-teman sekerja dan rasa bangga berkat adanya keyakinan akan kemampuan.

g. Pengharapan

Teori pengharapan tentang motivasi pada dasarnya adalah suatu model yang rasional. Teori itu menganggap bahwa manusia dapat membutuhkan hasil-hasil yang lebih mereka sukai dan kekuatan relatifnya. Barangkali karyawan akan menilai ganjaran yang diterimanya tinggi, namun tersedianya ganjaran itu hanya akan mempunyai dampak yang kecil atas perilaku jika karyawan tidak merasakan:

- 1) Kemampuan pribadi untuk berperilaku dengan cara yang ditentukan.

- 2) Hubungan yang jelas antara perilaku yang diinginkan dengan hasil yang dinilai.³¹

Pengharapan pertama yang harus diperkirakan adalah hubungan antara usaha dan prestasi. Kita telah menganggap bahwa karyawan memperkirakan kemungkinan sebesar 50 persen untuk meningkatkan keluaran (output) sebesar 25 persen. Pengharapan-pengharapan ini dapat diperbaiki dengan berbagai cara antara lain:

- 1) Penelitian menunjukkan bahwa pengharapan orang penting lainnya, yakni para atasan dan teman sekerja dapat mempengaruhi tingkat keyakinan seseorang akan kemampuan pribadinya. Dalam satu telaah terhadap para karyawan kantor tingkat rendah, dilaporkan bahwa perkiraan para atasan atas kemampuan perorangan mempunyai korelasi 0,93 dengan evaluasi prestasi yang benar-benar diberikan.
- 2) Berbagai macam program dapat mengakibatkan para karyawan memperkirakan kemampuannya lebih tinggi. Jelaslah, para karyawan yang terlatih dan berpengalaman akan memperkirakan pengharapan yang lebih tinggi daripada karyawan baru yang tidak terlatih. Manusia yang lebih percaya pada takdir atau nasib (pengendalian dari luar) kemungkinan besar akan mempunyai pengharapan yang lebih kecil daripada mereka yang mengandalkan kemampuan mereka (pengendalian dari dalam).

³¹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1994), 115-116

Kita yakin bahwa pengharapan dapat dikendalikan secara lebih efektif pada permulaan masa kerja. Seperti halnya pelajar kelas satu dan dua adalah lebih responsif pada pengharapan-pengharapan guru daripada mereka yang berada di kelas yang lebih tinggi, karyawan atau manajer yang baru mulai juga lebih mudah dipengaruhi oleh pengharapan-pengharapan atasannya.

Pengharapan kedua yang minta untuk diperkirakan oleh orang itu adalah hubungan antara prestasi dan hasil-hasil primer. Manajemen dapat berbuat banyak untuk memperbaiki pengharapan-pengharapan ini dengan menggunakan program yang formal dan daya ramal atas perilaku. Suatu telaah atas 504 manajer dari suatu perusahaan besar dapat berkecimpung di bidang kesehatan mengungkapkan bahwa makin mendua suatu peran, makin rendah pengharapan-pengharapan yang diperkirakan baik usaha dan prestasi.³²

³² Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1994), 117-120.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi bentuk kata-kata dan bahasa suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan menggunakan metode khusus alamiah.³³ Jenis Penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Alasan peneliti menggunakan metode penelitian diskriptif kualitatif dalam penelitian ini adalah untuk mendiskripkan secara sistematis data-data yang diperoleh dari fakta di lapangan yang kemudian diberi analisa dan perbandingan sesuai dengan standar normatif yang berlaku. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah memberi deskripsi, gambaran secara sistematis, terperinci, aktual dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Penelitian ini nantinya berusaha mendeskripsikan tentang “Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember”. Data yang dihasilkan adalah diamati secara intensif dan mendetail serta diinterpretasikan secara tepat.

³³Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2007), 6.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut hendak dilakukan.³⁴ Sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti melakukan survey terlebih dahulu agar informasi yang di dapat benar-benar jelas. Adapun lokasi yang dijadikan penelitian yaitu: Jln. Gajah Mada, No 245, Kec. Kaliwates, Kab. Jember. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena menurut peneliti strategi produksi yang dilakukan PDP Khayangan Jember disini sangat menarik untuk diteliti dimana dengan adanya UMK tentunya akan berpengaruh juga terhadap motivasi kerja karyawan. Disamping itu terdapat banyak karyawan, dari banyak karyawan tersebut tentunya model pengupahannya berbeda-beda.

C. Subjek Penelitian

Untuk mendukung terhadap data yang peneliti lakukan, maka dalam penelitian ini pencairan dan pengumpulan data diperoleh dari informan dengan menggunakan teknik *Purposive*. Yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.³⁵ Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber data utama yang diperoleh melalui pertanyaan tertulis menggunakan lisan dengan menggunakan metode wawancara, sumber data dalam hal ini adalah informasi atau orang yang

³⁴Babun Suharto, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, (Jember: IAIN Jember, 2015), 46.

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 300.

dianggap paling tahu tentang informasi yang peneliti butuhkan. Informan tersebut adalah :

- a. Mala :Kepala bagian Umum
- b. Widi Hidayat : Kepala Bagian Produksi
- c. Abidin Salahudin S : Bagian Pemasaran
- d. Fajar Khoirul M : Bagian Proses Produksi
- e. Tukiman : Bagian Proses Produksi
- f. Dion : Bagian gudang

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber kedua yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun data yang dapat diperoleh diantaranya : dokumentasi, foto-foto dan lain sebagainya.³⁶

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.³⁷ Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi langsung dan jenis observasi partisipasi moderat. Maksud dari partisipasi

³⁶Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 16.

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 224.

moderat adalah dalam observasi ini terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam. Peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya.³⁸

Peneliti melakukan pengamatan dengan teknik observasi langsung, yaitu peneliti mengamati seluruh kegiatan mulai dari proses yang sedang berlangsung hingga selesai. Yang nantinya menjadi sumber data yang kemudian dapat diolah menjadi bahan analisis.

Adapun data yang diperoleh dari hasil observasi antara lain:

- a. Mengetahui aktivitas perusahaan dalam melakukan produksi kopi.
- b. Mengetahui kinerja kerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi atau keterangan-keterangan.³⁹

Percakapan itu dilakukan oleh kedua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yaitu yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.⁴⁰

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman wawancara terstruktur, yaitu peneliti sudah menyiapkan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada informan. Akan tetapi, peneliti masih memperdalam pertanyaan yang sudah tersedia agar lebih jelas dalam memperoleh data yang sesuai dibutuhkan peneliti.

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 227.

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 218.

⁴⁰Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 186.

Adapun data yang diperoleh dari hasil wawancara antara lain :

- a. Sejarah berdirinya perusahaan
 - b. Profil perusahaan
 - c. Visi Misi perusahaan
 - d. Kegiatan produksi kopi yang dilakukan perusahaan
 - e. Motivasi kerja karyawan
3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebagai data baik fakta yang terkumpul berbentuk denah, struktur organisasi, data mengenai produksi dan sebagainya maupun data dalam bentuk yang lainnya, perlu disimpan dalam bentuk dokumentasi. Sifat utama dari data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi waktu yang lalu.⁴¹ Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.⁴²

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasanya metode dokumenter adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk mencari data-data yang sudah didokumentasikan yang berupa buku-buku, foto-foto, laporan-laporan dan sebagainya. Adapun data yang diperoleh dari metode penelitian ini adalah:

⁴¹Triswonto, *Trik Menulis Skripsi & Menghadapi Presentasi Bebas Stres*, (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2010), 74.

⁴²Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan Dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 74.

- a. Struktur Organisasi
- b. Siklus atau alur produksi

E. Analisis Data

Kata *analysis* berasal dari bahasa Greek, terdiri dari kata “*ana*” dan “*lysis*”. *Ana* artinya atas (*above*), *lysis* artinya memecahkan atau menghancurkan. Secara definitif ialah : Agar data bisa dianalisis maka data tersebut harus dipecah dahulu menjadi bagian-bagian kecil, kemudian mengaduknya menjadi bersama untuk memperoleh pemahaman yang baru.

Bila data tidak dianalisis, peneliti akan terjebak impresi (*impression*), institusi pribadi tentang data secara keseluruhan. Dengan menganalisis data ada keuntungan yang dapat ditarik ialah peneliti akan lebih hati-hati dan menggunakan prosedur yang logis dalam menganalisis data. Oleh karena itu, peneliti setelah memecah data menjadi bagian dengan aturan tertentu, misalnya berdasar klasifikasi, konsep, kemudian berusaha untuk mencari bagaimana interaksi diantara klasifikasi dan konsep, sehingga memperoleh deskripsi yang baru dan segar (*fresh*).⁴³Yakni dengan menggunakan tiga langkah, yaitu :

1. Data Reduction (Reduksi data)

Yaitu proses pemilihan, pemusatan pada penyederhanaan dan transparansi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan atau suatu bentuk yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengkoordinasikan data

⁴³Moh.Kasiram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, (Malang: UIN Maliki Press Anggota IKAPI, 2008), 353-354.

dengan cara sedemikian rupa, sehingga kesimpulan dapat ditarik dan *diverifikasi*.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Merupakan langkah merancang dengan berkesinambungan terhadap deret, kolom-kolom sebuah matrik untuk data kualitatif dan memutuskan jenis dan bentuk data yang harus dimasukkan dalam laporan selama memperoleh data di lapangan.

3. *Conclusion Drawing/Verification*

Peneliti akan menganalisis semua data yang diterima atau yang dapat menjadi sebuah kesimpulan yang pada awalnya longgar, tetap terbuka, dan bisa dipahami oleh pembaca.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini adalah keabsahan data yang memanfaatkan sumber lain namanya adalah triangulasi. Diluar itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.

Disini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Menurut Patton dalam bukunya J Lexy Moeleong Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal itu dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi
3. Membandingkan apa yang dikatan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasilwawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁴⁴

G. Tahap-tahap Penelitian

Untuk mengetahui proses yang dilakukan peneliti hingga akhir maka perlu diuraikan tahap-tahap penelitian. Tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proses penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan

Tahap pra lapangan adalah tahap dimana peneliti mencari gambaran permasalahan dan latar belakang serta referensi yang terkaitdengan tema sebelum terjun ke lapangan. Peneliti telah mendapatkan gambaran permasalahan mengenai “Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember

⁴⁴Lexy J. Moleong, M.A. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 330-331.

Adapun tahapan-tahapan yang diidentifikasi oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun pelaksanaan penelitian.
 - b. Memilih lokasi penelitian.
 - c. Mengurus surat perizinan penelitian.
 - d. Memilih dan memanfaatkan informasi.
 - e. Mempersiapkan perlengkapan penelitian.⁴⁵
2. Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap ini peneliti memasuki lapangan untuk melihat, memantau dan meninjau lokasi penelitian di Jln. Gajah Mada, No 245, Kec. Kaliwates, Kab. Jember.

3. Tahap analisis data

Pada tahap ini, peneliti melakukan teknik analisis data yang diperoleh selama penelitian berlangsung atau selama peneliti berada di lapangan. Peneliti melakukan analisis terhadap beberapa jenis data yang sudah diperoleh dengan cara wawancara dan observasi. Dalam tahap ini peneliti mengkonfirmasi kembali data yang di dapat dari lapangan dengan teori yang digunakan.

⁴⁵Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 133.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Dalam pembahasan skripsi ini yang dimaksud dengan gambaran objek penelitian adalah keterangan atau gambaran umum tentang lokasi subjek penelitian, dan yang menjadi objek penelitian adalah tempat produksi kopi di PDP Khayangan Jember, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember.

1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember berdiri sejak tanggal 12 Februari 1969. Sesuai dengan perda nomor: 1 tahun 1969, yang disahkan dengan keputusan Gubernur Kepala Daerah Propensi Tingkat I Jawa Timur tanggal 20 Februari 1969 No; BPK/70/6. Perubahan pertama Perda PDP Kabupaten Jember tgl 12 Pebruari 1969 No. 1 Th. 1969 Tentang Perubahan Modal Penyertaan. Perubahan kedua tgl. 27 Mei 1989 No 15 Th. 1989 tentang Perubahan Modal Penyertaan. Perubahan ketiga tgl. 25 Januari 1997 No. 7 Tahun 1997 tentang Perubahan Modal Penyertaan. Pada tanggal 20 september 2012 Perda PDP Kabupaten Jember dirubah menjadi PDP Kahyangan Jember nomor 12 Tahun 2012.

Pada tahun 1998 Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember, sejak berdiri sudah bisa membeli Kebun Gunung Lantung seluas 138,95 ha, yang berlokasi di Desa Jambesari, Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember, sesuai dengan HGU tanggal 14 September 2007 nomor: 03-540.2.35.2007. Diperbaharui dengan HGU tanggal 31

Desember 2010 Nomor: 3/HGU/BPN/2010. Masa berakhir tanggal 31 Desember 2035.

Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember terdiri dari 3 (tiga) Kebun Induk dan 3 (tiga) Kebun Bagian, yang berlokasi di:

- a. Kebun Induk Sumberwadung, berlokasi di Desa Karang Harjo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 09 Juni 1998 Nomer: 20/HGU/BPN/1998. Masa berakhir tanggal 24 Januari 2034.

Dahulu Perkebunan Sumberwadung dikuasai oleh perusahaan asing barat. Sesuai dengan surat Keputusan Direktur Jendral Agraria atas nama Menteri Dalam Negeri Nomor: SK 2.GR/HGU/1968 menetapkan besarnya uang ganti rugi sebagai yang dimaksud dalam huruf A diktum ke -3 Surat Keputusan Nomor: SK 44/HGU/1968 tanggal 13 Agustus 1968 atas tanaman-tanaman, bangunan-bangunan, mesin-mesin, benda-benda dan alat-alat lainnya yang merupakan inventaris dari perkebunan Sumberwadung sebesar Rp20.000.000,- (dua puluh juta rupiah). Kemudian mewajibkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Dati II Jember untuk membayar sejumlah uang diatas kepada NV. Indonesische Rubber en Koffie Cultuur Maatschappij di Jember tetapi tidak mau menerima.

Pada tanggal 21 dan 22 Desember 1983 PDP Kab. Jember mendapat undangan dari team negosiasi dengan perantara Dinas perkebunan Tk.I Propinsi Jatim mengenai ganti rugi perkebunan Sumberwadung. Dalam ketetapan Team Negosiasi akhirnya

diputuskan ganti rugi Perkebunan Sumberwadung dengan surat Nomer: PRJ- 102/MD.4/1984 tanggal 8 Juni 1984, antara Negara Republik Indonesia cq Menteri Keuangan dengan Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Dati II Jember Jawa Timur sebesar Rp99.379.170,- (sembilan puluh sembilan juta tiga ratus tujuh puluh sembilan ribu seratus tujuh puluh rupiah) dalam jangka waktu 5 tahun dengan 5 kali angsuran.

- b. Kebun Bagian Kalimrawan, berlokasi di Desa Pace, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 Nomer; 56/HGU/BPN/1994. Masa berakhir tanggal 04 Mei 2025

Dahulu tercatat atas nama Perseroan Komanditer Perusahaan Perkebunan dan Perniagaan ” Chang Chun ” berkedudukan di Jember, telah berakhir/ habis jangka waktu hak guna usahanya sejak tanggal 20-12-1968.

- c. Kebun Induk Gunung Pasang, berlokasi di Desa Kemiri dan Suci, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 nomer: 56/HGU/BPN/1994. Masa berakhir tanggal 09 Mei 2020.

Dahulu tercatat atas nama N.V. Cultuur Maatschappij Kaliklepuh/Gunungpasang berkedudukan di Surabaya telah berakhir/habis jangka waktu hak guna usahanya sejak tanggal:

4-8-1967 : Persil ” Kaliklepuh I dan II

29-7-1967 : Persil Gunungpasang Ia, Ib dan III

5-8-1967 : Gunungpasang II

- d. Kebun Induk Sumberpandan, berlokasi di Desa Kaliglagah, Kecamatan Sumberbaru, Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 nomer 56/HGU/BPN/1994. Masa berakhir tanggal 08 Mei 2020.

Dahulu tercatat atas nama N.V. Cultuur Maatschappij berkedudukan di Surabaya telah berakhir/habis jangka waktu hak guna usahanya sejak tanggal 5-8-1967.

- e. Kebun Bagian Sumbertenggulun, berlokasi di Desa Manggis, Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 nomer 56/HGU/BPN/1994. Masa berakhir tanggal 08 Mei 2020.

Dahulu tercatat atas nama Perseroan Komanditer Perusahaan Perkebunan dan Perniagaan ” Chang Chun ” berkedudukan di Jember, telah berakhir/ habis jangka waktu hak guna usahanya sejak tanggal 8-5-1975.

Keempat Kebun di atas (Kalimrawan, Gunungpasang, Sumberpandan, Sumbertenggulun)berdasarkan Surat Keputusan Nomor 8, 10, 12, 14 /HGU/BA/1969, tanggal 18 Agustus 1969 dari Menteri Dalam Negeri mengenai pemberian Hak Guna Usaha selama 25 tahun, telah pula dibukukan dan didaftarkan atas nama Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember, berikut dikeluarkan sertifikat-sertifikat Hak Guna Usaha.

Dalam surat keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: SK. 43/DDA/1969 tanggal 18 Agustus 1969 telah menetapkan besarnya uang

ganti rugi atas tanaman-tanaman, bangunan-bangunan, mesin-mesin, benda-benda dan alat-alat lainnya serta kantor yang merupakan inventaris Perkebunan ex. PT. Besuki Raya/Jaya sebesar: Rp24.372.635,- (Dua puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu enam ratus tiga puluh lima rupiah) pada tanggal 7 September 1988 dan pada tanggal 26 September 1990 sebesar Rp53.794.365,- sehingga jumlah keseluruhannya Rp78.167.000,- (tujuh puluh delapan juta seratus enam puluh tujuh ribu rupiah) yang telah dititipkan (konsinyasi) di Pengadilan Negeri Jember. Sejumlah uang tersebut di atas telah ditawarkan ke Direksi PT. Besuki Raya/Jaya d/a Sdr. Tjahyono Suherman Teja, Jl. Wr. Supratman 51 Surabaya dan sampai saat ini pihak yang seharusnya menerima uang konsinyasi tersebut diatas belum mengajukan gugatan apapun di Pengadilan Negeri Jember yang berkaitan dengan Perkebunan Daerah sesuai surat Pengadilan Negeri Jember tanggal 22 Nopember 1995 Nomor: W10.D.Jr-Um.06.10-1849.⁴⁶

2. Visi Dan Misi Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember
 - a. Visi: Menjadikan Perusahaan Perkebunan Daerah Yang Terpercaya
 - b. Misi: Menggali potensi dan sumber daya kebun secara profesional, efektif, efisien serta ramah lingkungan melalui kebijakan teknis dan program.

⁴⁶WidiHidayat, *Wawancara*, Jember, 16 September 2019

3. Prinsip Dasar Pengelolaan Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

- a. Biaya dilakukan serendah-rendahnya dan pendapatan setinggi-tingginya guna memupuk laba perusahaan.
- b. Intensifikasi dan ekstensifikasi usaha dalam menyikapi iklim usaha yang dinamis.
- c. Diperlukan dana investasi yang memadai untuk pengembangan usaha.
- d. Penataan manajemen sesuai prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (Good Corporate Government).

4. Ruang Lingkup Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember merupakan Badan Usaha Milik Daerah dengan tujuan untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian daerah pada umumnya, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan lapangan kerja, penyediaan barang dan atau jasa yang bermutu bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat sesuai kondisi, karakteristik dan potensi daerah berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Government), memupuk laba/keuntungan dan memberikan bimbingan kegiatan kepada usaha ekonomi masyarakat di daerah. Berdasarkan uraian tersebut maka perusahaan melaksanakan fungsi sebagai lembaga penghasil (Bisnis Corporate), tetapi juga dibebani tugas melaksanakan fungsi sosial untuk memberikan kemanfaatan umum (Public Service) yang harus dilaksanakan bersama-sama.

5. Jumlah pegawai PDP Kahyangan Jember

Tabel 4.1
Jumlah pegawai PDP Kahyangan sebagai berikut:

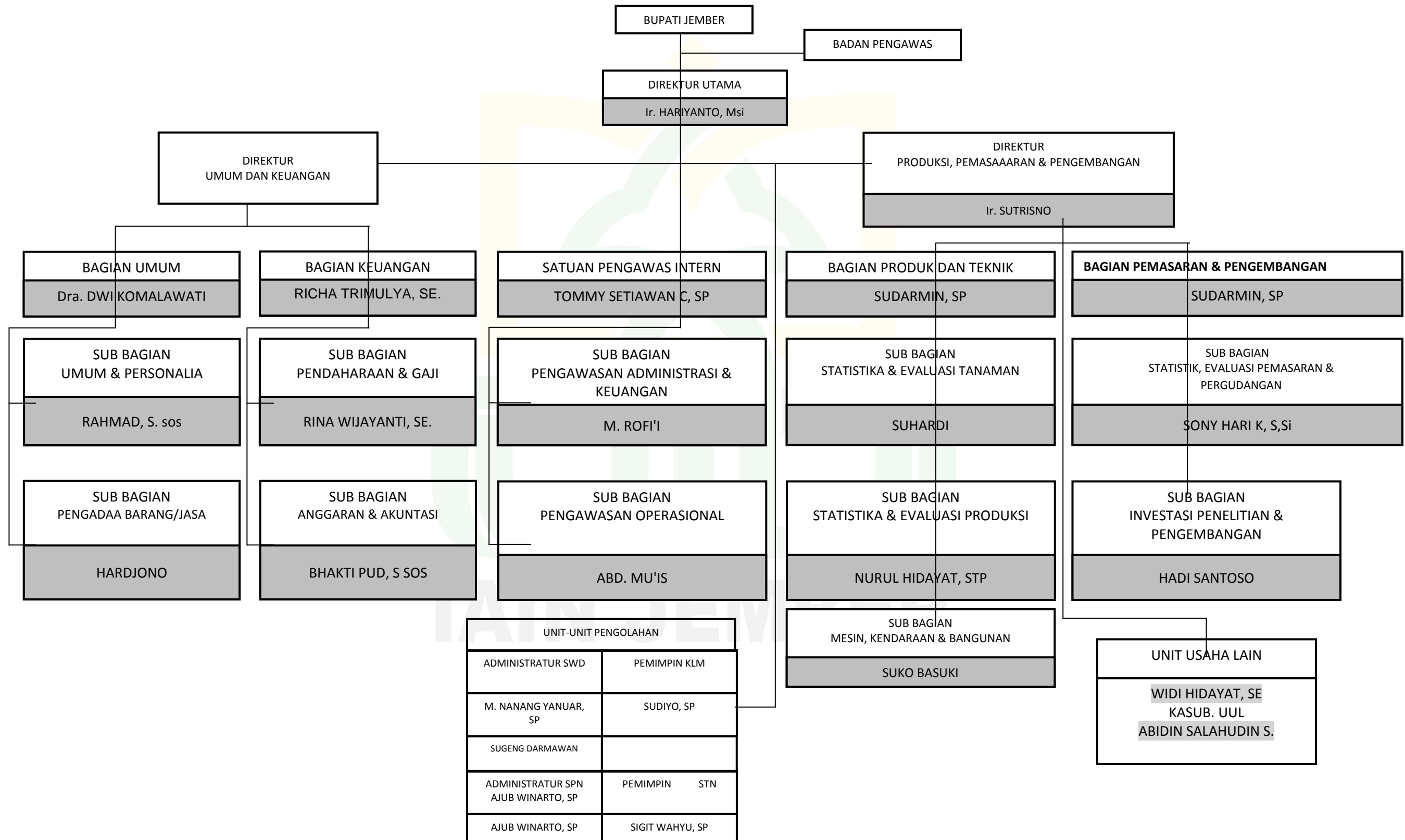
Direksi	2
Bagian Umum	21
Bagian Protek	7
Bagian SPI	4
Bagian Pemasaran	5
Bagian Keuangan	6
Bagian Unit Usaha Lain (UUL)	7
Jumlah	52



6. Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Perkebunan Khayangan Jember

Tabel 4.2
Struktur Organisasi Perusahaan
Daerah Perkebunan Khayangan

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA
PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER**



7. Job Description

a. Kepala Bagian Umum

- 1) Melaksanakan tata laksana perkantoran
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia
- 3) Menyusun dan melaksanakan pengadaan barang dan jasa
- 4) Melaksanakan dan mengembangkan komunikasi organisasi, baik internal maupun eksternal.
- 5) Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh atasannya

b. Kasub. Umum & Personalia

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia
- 2) Mengadministrasikan data kepegawaian secara up to date
- 3) Mengadministrasikan dan melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan -fasilitas kesehatan dan jaminan sosial karyawan
- 4) Mengagendakan surat masuk dan keluar
- 5) Mengadministrasikan barang inventaris lingkup Perusahaan
- 6) Menyediakan kebutuhan alat tulis kantor
- 7) Melaksanakan tata kelola karyawan
- 8) Memelihara kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor
- 9) Mengurus soal soal keagrarian perusahaan
- 10) Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh atasannya

c. Karyawan Gol/Pelaksana

- 1) Membantu tugas Bag. RT/Agenda (Mengantar surat pada instansi lain)

- 2) Membantu Tugas Bag. Keu. (Mengurus surat-surat bank, tabungan, deposito dan pengambilan/penyetoran uang)
- 3) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan
- 4) Mengisi formulir Setoran Jamsostek,
- 5) Setor Jamsostek ke Bank Mandiri
- 6) Mengurus Permohonan jaminan hari tua, kecelakaan kerja, dan kematian dari Kebun dan Kantor Direksi.
- 7) Mengantar ke bank untuk pengambilan jaminan hari tua dan kematian
- 8) Mengurus pasien rawat inap dari Kebun dan Kantor Direksi
- 9) Mengisi formulir Setoran Jamsostek,

d. Karyawan Bulanan/Pelaksana

- 1) Terima surat dari Instansi lain dan dari Kebun lingkup PDP untuk dihimpun/di Arsip
- 2) Terima surat dari Instansi lain dan dari Kebun untuk ditindaklanjuti/dibalas/yang berkaitan dengan surat -surat keluar
- 3) Checking surat untuk Direksi
- 4) Distribusi surat dari Direktur Utama untuk Direktur Umum & Direktur Protek
- 5) Distribusi surat untuk Bagian-bagian yang ada di Kantor Direksi dari Direktur Umum/Dirpro

- 6) Melengkapi surat-surat yang ditujukan untuk Instansi luar dan Kebun-kebun PDP dengan system penomoran, stempel resmi dan siap untuk dikirim
 - 7) Distribusi surat-surat Inter untuk Bagian Umum
 - 8) Melengkapi surat-surat masuk dari Instansi luar dan Kebun lingkup PDP dengan lembar Disposisi
 - 9) Filing (Arsip) undangan-undangan dari Instansi luar, surat batal dan tanda terima surat
 - 10) Stuffing amplop untuk gaji
- e. Kasub. Pengadaan Barang & Jasa
- 1) Mengadministrasikan dan melaksanakan pengadaan barang dan jasa
 - 2) Meningkatkan, mengembangkan sistem dan prosedur pengadaan barang dan jasa
 - 3) Menyusun dokumen Harga Perkiraan Sendiri (HPS).
 - 4) Menyelenggarakan pembelian bahan untuk produksi
 - 5) Menyelesaikan dokumen administrasi penawaran dan kontrak sarana dan prasarana produksi.
 - 6) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya.
- f. Kepala Bagian Produksi & Teknik
- 1) Menyusun dan merencanakan program kerja bidang produksi dan tehnik

- 2) Membina, mengendalikan dan mengevaluasi produksi, tehnik dan tehnik lapangan
- 3) Menyusun data produksi dan tehnik secara up to date
- 4) Mengevaluasi mengenai dampak lingkungan kebun
- 5) Mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan teknologi kebun
- 6) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasannya

g. Kasub. Statistik & Evaluasi Produksi

- 1) Menganalisa dan mengevaluasi produksi baik komoditi maupun non komoditi
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan tata kelola komoditi dan non komoditi
- 3) Menyusun, melaporkan data produksi secara up to date
- 4) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasannya

h. Kasub. Mesin, Kendaraan dan Bangunan

- 1) Memelihara dan mengevaluasi kegiatan tehnik, sarana, prasarana, mesin, instalasi, transportasi, bangunan dan aset lainnya
- 2) Menyusun dan menyajikan data tehnik secara up to date
- 3) Melaksanakan pelayanan tata kelola tehnik
- 4) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasannya

i. Kepala SPI

- 1) Mengorganisasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas. Pengawasan Intern, meliputi aspek Pengawasan Intern

sehingga tercapainya adanya tertib administrasi serta terwujudnya efisiensi dibidang pengelolaan perusahaan.

2) Memberikan masukan kepada Direksi dengan melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan Perusahaan guna memperoleh fakta-fakta dan kesimpulan serta untuk mengembangkan saran-saran perbaikan.

3) Pemeriksaan pada:

- a) Kas opname kantor Direksi dan Kebun.
- b) Laporan Bahan Rapat Modal Kerja per Masa.
- c) Laporan Bulanan Khusus.
- d) Rekapitulasi Kebutuhan Modal Kerja per Masa.
- e) Pemeriksaan di kebun / lapangan.

f) Melaksanakan perintah/tugas yang di berikan pimpinan.

j. Ka.Subag Pengawasan Administrasi dan Keuangan

1) Mengorganisasikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan di bidang administrasi dan keuangan (gaji/upah dan laporan–laporan lainnya termasuk pengelolaan inventarisasi).

2) Mengevaluasi dan mengadakan penilaian terhadap sasaran pemeriksaan financial di bidang administrasi dan keuangan.

3) Memeriksa laporan–laporan rutin dari kebun meliputi:

- a) Daftar Permintaan Modal Kerja dan Realisasinya.
- b) Daftar ikhtisar upah per masa
- c) Daftar Pertanggung Jawaban kas Bulanan

- d) Laporan Bulanan Umum
 - e) Laporan Bulanan Khusus (pembibitan,peremajaan,mutasi tanaman dll.)
 - f) Laporan permintaan dan penerimaan barang–barang.
 - g) Laporan eksploitasi dan inventarisasi.
 - h) Stok opname dan inventarisasi.
 - i) Kontrak penjualan produksi dan faktur pengiriman produksi: (karet, kopi, kakao dan cengkeh),pemeriksaan laporan produksi.
- k. Kasub. Pengawasan Operasional
- 1) Melaporkan hasil evaluasi/analisa hasil pemeriksaan
 - 2) Melaksanakan perintah/tugas yang diberikan pimpinan
 - 3) Melaksanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas:
 - 4) Pengawasan operasional (pembibitan, pengelolaan hasil pengadaan proyek dll.)
 - 5) Mengadakan evaluasi dan penilaian terhadap sasaran pengawasanpemeriksaan pada:
 - a) Laporan produksi karet, kopi, kakao dan cengkeh
 - b) Faktur penjualan produksi karet,kopi.kakao dan cengkeh.
 - c) Laporan eksploitasi mesin–mesin dan kendaraan
 - d) Mutasi bibit dan tanaman.
 - e) Permohonan pupuk oleh kebun–kebun.
 - f) Pertanggung jawaban pemakaian pupuk oleh kebun–kebun.

- g) Pemeriksaan Laporan rutin dari kebun-kebun.
- h) Pemeriksaan Pengadaan barang/bahan/alat-alat.
- i) Pemeriksaan Operasional di lapangan (pembibitan, tanaman, produksi, pengolahan hasil, proyek-proyek)
- j) Melaksanakan perintah/tugas yang diberikan pimpinan.

l. Karyawan Bulanan/Staf SPI

- 1) Kontrol Administrasi dan Fisik
- 2) Administrasi Kantor dan Pabrik
- 3) Tanaman
- 4) Produksi
- 5) Laporan rutin
- 6) Melaksanakan perintah/tugas yang di berikan pimpinan

m. Kepala Bagian Pemasaran

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan strategi pemasaran
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan sistem dan prosedur administrasi pemasaran
- 3) Mengembangkan promosi dan pemasaran
- 4) Menyusun dan membuat laporan secara berkala
- 5) Menyusun dan merencanakan program kerja bidang pengembangan usaha
- 6) Membina, mengendalikan dan mengevaluasi usaha yang prospektif
- 7) Menyusun data penelitian teknologi dan pengembangan usaha secara up to date

- 8) Mengevaluasi mengenai dampak lingkungan kebun
- 9) Mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan teknologi kebun
- 10) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya

n. Ka Sub. Statistik, Evaluasi Pemasaran dan Pergudangan

- 1) Mengadministrasikan produksi siap kirim dan material
- 2) Mengadministrasikan penjualan hasil produksi dan mengikuti perkembangan pasar komoditi
- 3) Meningkatkan dan mengembangkan promosi
- 4) Memelihara kebersihan, ketertiban dan keamanan gudang
- 5) Menyusun dan Membuat Laporan perkembangan fluktuasi harga komoditi secara berkala.
- 6) Menyusun dan mengevaluasi laporan penjualan hasil produksi secara berkala
- 7) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya

o. Kasub. Investasi, Penelitian dan Pengembangan

- 1) Membuat Laporan perkembangan dan mengevaluasi penelitian dan pengembangan usaha.
- 2) Mengikuti perkembangan data penelitian teknologi dan pengembangan usaha secara up to date.
- 3) Mengadministrasikan pendapatan hasil pengembangan
- 4) Menyusun, mengendalikan dan mengevaluasi usaha yang prospektif.
- 5) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya.

p. Pj. KepalaBagian Keuangan

Menyelenggarakan Kebijakanaksanaan Direksi dan mengevaluasi yang menyangkut bidang anggaran, permodalan, pembiayaan , penerimaan, pengeluaran ,administrasi keuangan serta perbendaharaan perusahaan dan perpajakan .

q. Kasubag. Anggaran& Akuntansi

- 1) Mengkoordinir administrasi pembukuan.
- 2) Membuat laporan keuangan yang terdiri dari Neraca dan perhitungan Laba-Rugi beserta penjelasannya setiap bulan , triwulanan dan akhir tahun.
- 3) Membuat rekapitulasi anggaran kebun dan anggaran Direksi.

r. Pelaksana Pembukuan

- 1) Membuat Pertanggungjawaban Kas Kantor Direksi setiap bulan
- 2) Membuat Rekening penutup kebun-kebun setiap masa (satu bulan 2 x masa), dan jurnal memorial, jurnal penjualan, jurnal pembelian, jurnal material.

s. Pelaksana Keuangan (Kasir)

- 1) Mengeluarkan, menerima dan menyimpan uang
- 2) Membuat dan membuku kas harian
- 3) Menyimpan dokumen dukumen dan bukti bukti transaksi keuangan.

B. Penyajian Data dan Analisis

Pada bagian ini akan disajikan data-data hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember, Kecamatan Aliwates, Kabupaten Jember, dengan tetap mengacu kepada fokus penelitian.

Sedangkan analisis data dilakukan dengan menguji kesesuaian antara data satu dengan data lain, dinyatakan dengan analisis data kualitatif deskriptif yang bertolak dari fakta atau informasi di lapangan. Jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lainnya. Informasi tersebut kemudian diseleksi dan dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang penuh makna.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode interview (wawancara) semi struktur dengan orang-orang yang terkait dengan peranan upah minimum Kabupaten (UMK) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, selain itu juga menggunakan metode observasi yang secara terang-terangan dan dokumentasi.

Selanjutnya hasil penelitian diolah dan dianalisis berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di daerah penelitian, Berikut ini disajikan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif sesuai dengan fokus penelitian.

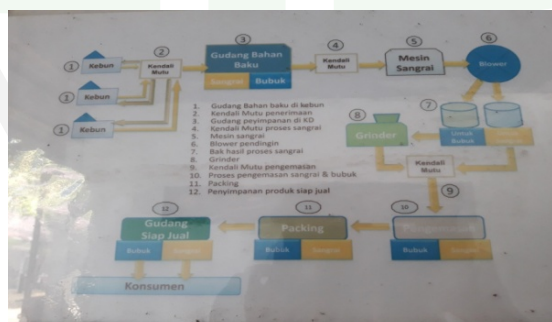
1. Proses produksi kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) khayangan Jember?

Berdasarkan serangkaian wawancara dengan informan penelitian, disajikan data-data tentang proses produksi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.

Perusahaan Daerah Perkebunan Khayangan Jember setiap hari selalu memproduksi kopi. Namun jika persediaan kopi masih banyak, maka dilanjutkan dengan yang lainnya. Misalnya ketika persediaan kopi sangrai banyak, maka kopi sangrai tersebut di olah menjadi kopi bubuk. Hal ini dilakukan agar kegiatan produksi berjalan sesuai tujuan atau target. Target produksi Perusahaan Daerah Perkebunan Khayangan Jember per tahun sebesar 60 ton kopi beras atau mentah.³⁸

Alur Produksi yang ada di PDP Kahyangan Jember ini memiliki beberapa tahapan produksi kopinya yang mana PDP Kahyangan Jember sudah menggunakan mesin dan teknologi yang terbilang modern.

Gambar 4.1
Alur produksi kopi di PDP Kahyangan Jember



³⁸ Abidin, *Wawancara*, 17 Februari 2020

a. Bahan Baku

Sebagaimana disampaikan dalam kutipan wawancara berikut oleh Bapak Widi Hidayat selaku Kepala Bagian Produksi sebagai berikut:

”Bahan baku kopi yang diproduksi oleh PDP Kahyangan Jember berasal dari kebun sendiri diantaranya kebun sumber pandan, kebun sumber wadung, kebun kalimrawan, kebun gunung pasang, dan kebun sumber tenggulang. Dari kelima kebun tersebut menghasilkan kopi yang bermutu contohnya seperti RWPB yaitu bermutu biasa, RWP4 yaitu bermutu super, dan RWP1L yaitu bermutu premium. Kopi yang sudah di ambil dari kebun disimpan terlebih dulu di gudang”³⁹

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Abidin selaku Staf bagian pemasaran sebagai berikut:

“Produksi kopi disini dilihat dari yang pertama bahan baku yang standart. Untuk pengolahan semua jenis kopi itu sama namun yang membedakan bahan bakunya ketika dikebun kami melakukan penyotiran atau pengelompokan kopi. Dan dari situ kopi dapat dibedakan menjadi RWPB yaitu bermutu biasa, RWP4 yaitu bermutu super, dan RWP1L yaitu bermutu premium.”⁴⁰

Hal ini juga diperkuat oleh Bapak Dion selaku staf bagian gudang yang disampaikan sebagai berikut:

“Produksi kopi disini bahan baku di ambil dari kebun sendiri yang kemudian di masukan gudang terlebih dahulu. Ketika akan memproduksi kopi sangrai atau bubuk maka akan di ambilkan dari gudang.”⁴¹

Hal ini juga diperkuat oleh Bapak Khoirul selaku staf bagian produksi kopi yang disampaikan sebagai berikut:

³⁹Widi Hidayat, *wawancara*, Jember, 16 September 2019

⁴⁰Abidin, *Wawancara*, 20 September 2019

⁴¹ Dion, *Wawancara*, 17 Februari 2020

“Bahan baku yang diperoleh disini itu milik sendiri yang berasal dari kebun-kebun milik PDP khayangan Jember. kebun tersebut menghasilkan kopi yang mana kopi tersebut memiliki jenis seperti RWP4 yaitu bermutu super, dan RWP1L yaitu bermutu premium.”⁴²

Gambar 4.2
Gudang penyimpanan bahan baku



Dari beberapa data wawancara yang telah dijelaskan diatas dapat dianalisis bahwa Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember merupakan perusahaan yang sudah memiliki sumber daya alam (kebun) sendiri sebagai bahan baku. Kemudian bahan baku tersebut disimpan dulu di gudang. Sehingga dengan demikian Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayanga Jember dapat dengan mudah melakukan proses produksi kopi.

b. Penyangraian

Setelah dari Gudang Bahan Baku, kopi akan diolah di bagian produksi dengan tahapan awal yaitu menyangrai kopi.

Sebagaimana disampaikan dalam kutipan wawancara berikut oleh Bapak Widi Hidayat selaku Kepala Bagian Produksi sebagai berikut:

⁴²Khoirul, *Wawancara*, 17 September 2019

“Dari ketiga mutu kopi tersebut proses pengolahannya berbeda yang mana RWPB proses pengolahannya menggunakan alat besar. Hal ini dikarenakan kopi tersebut diproduksi secara banyak jadi proses pengolahannya menggunakan alat besar. Kemudian untuk RWP4 dan RWP1L proses pengolahannya menggunakan alat yang kecil, hal ini dikarenakan mutunya bagus, harganya relatif mahal, dan kopi yang dibeli tidak terlalu banyak, serta peminatnya sedikit sehingga menggunakan alat yang kecil dalam pengolahannya. Dalam penyangraian ini dilakukan pengecekan atau kontrol terhadap suhu agar kopi tidak gosong saat di sangrai”⁴³

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Khoirul selaku Staf bagian pengolahan kopi sebagai berikut:

“Dalam proses produksi dimulai dari yang pertama, penyangraian yaitu proses kopi mentah di olah menjadi kopi setengah jadi. Penyangraian kopi disini selalu di cek secara rutin dan suhu juga tidak boleh tinggi agar kopi tidak cepat gosong.”⁴⁴

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Tukiman selaku Staf bagian pengolahan kopi sebagai berikut:

”Penyangraian yang kami lakukan disini menggunakan mesin yang bentuknya seperti *molen*. Daya tampung mesin ini dalam melakukan penyangraian kopi adalah 60 kg. Kopi yang akan disangrai harus di cek agar tidak gosong dan dapat menimbulkan rasa yang tidak enak.”⁴⁵

⁴³Widi Hidayat, *wawancara*, Jember, 16 September 2019

⁴⁴Khoirul, *Wawancara*, 17 September 2019

⁴⁵Tukiman, *Wawancara*, 17 September 2019

Gambar 4.3
Penyangraian kopi



Dari beberapa data wawancara yang telah dijelaskan diatas dapat dianalisis bahwa Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jemberdalam melakukan proses penyangraian kopi menggunakan mesin yang besar yang bentuknya seperti *molen*. Kemudian dalam penyangraian ini di cek atau di awasi secara rutin mulai dari tekanan suhu di dalam mesin, dan kopi saat disangrai. Hal ini dilakukan agar kopi tidak gosong dan kopi tetap dengan cita rasa yang bagus.

c. Pendinginan/*blower*

Proses selanjutnya setelah penyangraian adalah pendinginan (*blower*) kopi yang sudah disangrai di dinginkan. Dengan dilakukan pendinginan suhu kopi yang panas akibat penyangraian dapat turun dan dapat dilakukan proses selanjutnya.

Sebagaimana disampaikan dalam kutipan wawancara berikut oleh Bapak WidiHidayat selaku Kepala Bagian Produksi sebagai berikut:

“Setelah kopi di sangrai langsung di dinginkan. Proses pendinginan ini dilakukan oleh mesin yang sudah berada di samping mesin kopi sangrai. Jadi ketika mesin pada kopi sangrai di buka maka akan langsung menuju ke mesin pendinginan yang tepat berada di sampingnya. Tujuan dilakukannya pendinginan ini agar kopi yang panas cepat dingin suhunya dan dapat dengan mudah dilakukan ke tahap selanjutnya.”⁴⁶

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Khoirul selaku Staf bagian pengolahan kopi sebagai berikut:

“Kopi yang sudah kami sangrai kemudian di dinginkan ke mesin pendingin agar suhu pada kopi yang panas tadi cepat turun dan dapat dilanjutkan ke proses selanjutnya. Kopi sangrai akan berputar-putar di dalam mesin pendingin yang dibawah mesin tersebut terdapat kipas yang digunakan untuk mendinginkan kopi.”⁴⁷

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Tukiman selaku Staf bagian pengolahan kopi sebagai berikut:

“Pendinginan kopi yang sudah di sangrai dilakukan oleh mesin yang berbentuk tabung dan dibawahnya terdapat kipas. Hal ini bertujuan agar kopi yang sudah di sangrai suhunya akan cepat turun.”⁴⁸

⁴⁶Widi Hidayat, *wawancara*, Jember, 16 September 2019

⁴⁷Khoirul, *Wawancara*, 17 September 2019

⁴⁸Tukiman, *Wawancara*, 17 September 2019

Gambar 4.4
Pendinginan kopi sangrai/blower



Dari beberapa data wawancara yang telah dijelaskan diatas dapat dianalisis bahwa Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember dalam proses pendinginan menggunakan mesin atau alat yang berbentuk tabung dan dibawahnya terdapat kipas. Hal ini dapat mempermudah proses pendinginan suhu pada kopi yang sudah di sangrai agar cepat turun.

d. Penghalusan/penggilingan biji kopi yang sudah disangrai

Setelah proses pendinginan, biji kopi di haluskan dengan menggunakan mesin penggiling.

Sebagaimana disampaikan dalam kutipan wawancara oleh Bapak WidiHidayat selaku Kepala Bagian Produksi sebagai berikut:

“Penggilingan kopi dilakukan oleh mesin atau yang sering disebut dengan *selepan*. Mesin penggilingan kopi disini terdapat tiga buah mesin. Diantaranya dua mesin yang digunakan untuk menglauskan kopi yang dengan kualitas biasa.

Satu mesin yang lainnya digunakan untuk menghaluskan kopi dengan kualitas super.”⁴⁹

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Khoirul selaku Staf bagian pengolahan kopi sebagai berikut:

“Proses penghalusan kopi yang sudah disangrai dan di dinginkan dilakukan oleh mesin yang sering di sebut dengan *selepan*. Namun tenaga mesin disini menggunakan listrik sehingga mempermudah proses penggilingan kopi yang menekan tombol saja untuk menjalankan mesin tersebut.”⁵⁰

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Tukiman selaku Staf bagian pengolahan kopi, hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Penggilingan kopi dilakukan oleh mesin hal ini bertujuan untuk mempercepat proses dari penghalusan kopi menjadi kopi bubuk. Proses penggilingan kopi dilakukan secara sedikit demi sedikit namun terus di perhatikan dari kapasitas kopi yang tuang ke dalam mesin, supaya mesinnya tidak mudah rusak.”⁵¹

Gambar 4.5
Penggilingan kopi sangrai



⁴⁹Widi Hidayat, *wawancara*, Jember, 16 September 2019

⁵⁰Khoirul, *Wawancara*, 17 September 2019

⁵¹Tuklman, *Wawancara*, 17 September 2019

Dari beberapa data wawancara yang telah dijelaskan diatas dapat dianalisis bahwa Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember dalam proses penggilingan kopi dilakukan oleh mesin yang tenaganya bersumber dari listrik. Serta dalam menuangkan kopi sangrai ke dalam mesin harus secara perlahan dan sedikit demi sedikit supaya mesinya tidak mudah rusak.

e. Pengemasan

Pengemasan bubuk dan biji kopi yang sudah di sangrai dan sudah di haluskan (*Grinder*), dengan menggunakan mesin *sille*. Kopi bubuk dan sangrai dikemas dengan kemasan dari PVC. Pengemasan bubuk kopi ini terdapat beberapa macam varian diantaranya kopi bubuk 7gr, kopi bubuk 150gr, kopi sangrai 500gr.

Sebagaimana disampaikan dalam kutipan wawancara oleh Bapak WidiHidayat selaku Kepala Bagian Produksi, sebagai berikut:

“Pengemasan kopi yang sudah disangrai dan dihaluskan dilakukan dengan mesin yang berbentuk persegi dan terdapat sebuah tabung diatasnya. Untuk kopi sangrai berat kemasannya 500gram, serta untuk kopi bubuk berat kemasannya 7gram dan 150gram. Ketika terjadi kelebihan atau kekurangan dalam takaran pada kemasan maka kopi akan di bongkar pada saat dicek oleh staf bagian produksi dan kopinya akan dimasukkan kedalam mesin.”⁵²

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Khoirul selaku Staf bagian pengolahan kopi sebagai berikut:

⁵²Widi Hidayat, *wawancara*, Jember, 16 September 2019

“Pengemasan kopi yang sudah disangrai maupun kopi bubuk menggunakan mesin. Disini mesin yang digunakan terdapat dua buah mesin. Dimana satu mesin digunakan untuk kemasan kopi sangrai 500gr dan kopi bubuk 150 gr. Kemudian untuk mesin satunya hanya digunakan untuk kopi bubuk yang kemasannya hanya 7 gr.”⁵³

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Tukiman selaku Staf bagian pengolahan kopi, hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Pengemasan kopi antara kopi sangrai dan kopi bubuk dilakukan oleh mesin yang sama. Dimana mesin ini memiliki dua fungsi yaitu bisa digunakan untuk pengemasan kopi sangrai dan kopi bubuk. Kopi sangrai dikemas dalam ukuran 500 gr dan untuk kopi bubuk dikemas dalam ukuran 150 gr. Kemudian untuk kemasan kopi bubuk 7 gr menggunakan mesin sendiri.”⁵⁴

Gambar 4.6
Pengemasan kopi sangrai



IAIN JEMBER

⁵³Khoirul, Wawancara, 17 September 2019

⁵⁴Tukiman, Wawancara, 17 September 2019

Gambar 4.7

Pengemasan kopi bubuk



Dari beberapa data wawancara yang telah dijelaskan diatas dapat dianalisis bahwa Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember, dalam pengemasan kopi sangrai dan kopi bubuk ini dilakukan oleh dua buah mesin. Diman satu mesin bisa digunakan dua macam kemasan yaitu kopi sangrai dan kopi bubuk. Atau bisa saya sebut dengan *two in one*. Dimana dalam satu mesin pengemasan kopi dapat digunakan dua jenis kopi sekaligus. Untuk satu mesin lagi hanya bisa digunakan oleh kopi bubuk saja yang berat kemasannya hanya 7 gr.

f. Pengepakan

Setelah melakukan pengemasan pada produk maka selanjutnya dilakukan proses pengepakan supaya lebih praktis dalam pendistribusian tidak begitu banyak makan tempat ketika disimpan.

Sebagaimana disampaikan dalam kutipan wawancara oleh Bapak WidiHidayat selaku Kepala Bagian Produksi, sebagai berikut:

“Pengepakan kopi bubuk dengan ukuran berat 150gr dan kopi bubuk sachet dengan ukuran berat 7gr dikemas menggunakan karton, satu karton berisi 20 bungkus untuk kopi bubuk dengan ukuran berat 150gr dan untuk kopi bubuk sachet dengan ukuran berat 7gr terdapat sebanyak 240 sachet dalam satu karton. Untuk kopi sangrai dengan berat 500gr dikemas menggunakan plastik, satu plastik berisi 10 bungkus kopi sangrai ukuran berat 500gr tujuannya supaya tidak menambah biaya produksi yang pada akhirnya bisa membebani nilai harga jual. Sedangkan untuk kopi bubuk kualitas super dengan berat 100gr dikemas menggunakan kotak laminasi.”⁵⁵

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Khoirul selaku Staf bagian pengolahan kopi sebagai berikut:

“Pengepakan kopi bubuk dan kopi sangrai dilakukan secara manual. Dimana untuk kopi sangrai kemasan 150 gr kemas menggunakan plastik dan berisikan 10 bungkus. Untuk kopi bubuk kemasan 7 gr dan 150 gr di kemas menggunakan kertas karton. Untuk kopi bubuk 150 gr dalam satu karton berisikan 20 bungkus dan untuk kopi bubuk 7 gr dalam satu karto berisikan 240 sachet.”⁵⁶

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pendukung yang disampaikan oleh Bapak Tukiman selaku Staf bagian pengolahan kopi, hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Disini kami dalam proses pengepakan dilakukan secara manual dan belum ada mesin yang otomatis bisa melakukan pengepakan secara langsung ketika sudah dilakukan pengemasan. Namun dengan proses pengepakan ini yang secara manual kami harus melakukan perhitungan dengan teliti agar ketika kopi bubuk yang sudah di masukan ke dalam karton tidak lebih dan kurang.”⁵⁷

⁵⁵Widi Hidayat, *wawancara*, Jember, 16 September 2019

⁵⁶Khoirul, *Wawancara*, 17 September 2019

⁵⁷Tukiman, *Wawancara*, 17 September 2019

Gambar 4.8
Pengepakan kopi bubuk



Gambar 4.9
Pengepakan kopi sangrai



Dari beberapa data wawancara yang telah dijelaskan diatas dapat dianalisis bahwa Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember, dalam proses pengepakan dilakukan secara manual agar perhitungan kopi sangrai dan kopi bubuk tepat. Untuk kopi sangrai sendiri dimasukan ke dalam plastik yang berisikan 10 bungkus. Untuk kopi bubuk di masukan kedalam karton dimana kopi bubuk dengan berat 7 gr berisikan 240 sachet dalam satu karton dan kopi bubuk 150 gr berisikan 20 bungkus dalam satu karton

Dari beberapa data wawancara yang telah dijelaskan diatas dapat dianalisis bahwa Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember, proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan PDP Khayangan Jember dilakukan setiap hari dengan menggunakan mesin dan bahan bakunya berasal dari kebun sendiri. Selain itu dalam proses penyangraian kopi yang paling penting untuk diperhatikan, karena jika terlalu lama di sangrai akan gosong dan menyebabkan kopi tidak enak atau pahit. Maka dari itu perlu yang ada pengecekan secara berkala dari proses penyangraian ini.

2. Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember?

Berdasarkan serangkaian wawancara dengan informan penelitian, disajikan data-data tentang Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember sebagai berikut :

Menurut informan Bapak Widi selaku kepala bagian produksi yang ditemui di ruangnya. Hasil wawancaranya sebagai berikut :

“Disini UMK untuk pekerja atau karyawan sekitar Rp. 1.91700.00 ini UMK tahun lalu dan untuk saat ini UMK 2019 sudah Rp. 2.170.000. kenapa kami tidak bayar pekerja Rp. 2.170.00? karena, kami disini melakukan hal ini untuk meminimalisir pemangkasan pekerja, sehingga pekerja atau karyawan tidak di pecat melainkan upahnya memakai tahun yang kemarin. Dan kami juga memotivasi pekerja atau karyawan dengan melakukan seperti rapat yang isinya

tentang penyuluhan dan memberikan semangat kepada pekerja atau karyawan.”⁵⁸

Menurut informan ibu Mala selaku kepala bagian umum yang ditemui di ruangannya, hasil wawancaranya sebagai berikut :

“Untuk gaji saat ini pekerja atau karyawan di gaji senilai Rp. 1.917.000 dan untuk UMK Jember saat ini Rp. 2,170.00. kami melakukan pembayaran gaji tidak serta merta diberikan, melainkan kami izin terlebih dahulu kepada Gubernur Jawa Timur. Jika disetujui maka kami menggunakan UMK tahun lalu. Selain itu juga kami memberikan tunjangan hidup bagi pekerja atau karyawan seperti BPJS. Sehingga pekerja atau karyawan merasa aman dalam bekerja.”⁵⁹

Selanjutnya informan dari salah satu pekerja bagian produksi bapak Khoirul, hasil wawancaranya sebagai berikut :

“Upah yang diterima saya itu Rp. 1.917.000, ini menggunakan UMK yang tahun lalu, meskipun saya tahu kalau UMK sekarang itu Rp. 2.170.000. Saya tidak mempermasalahkan besar kecilnya gaji sebab disini saya bekerja sudah merasa cukup dengan upah yang diterima dan cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.”⁶⁰

Selanjutnya informan dari pekerja lain juga dibagian produksi

Bapak Tukiman, hasil wawancaranya sebagai berikut :

“Saya bekerja disini sudah lama sekitar 2 tahun dan di gaji sebesar Rp. 1.917.000. Untuk gaji sebesar itu saya merasa cukup karena untuk mencari pekerjaan saat ini susah. Sehingga saya tidak keberatan dibayar gaji sekian. Dengan gaji Rp. 1.917.000 itu sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.”⁶¹

Hal lain juga ditambahkan oleh Bapak Widi selaku kepala bagian Produksi mengenai peranan Upah Minimum Kabupaten dalam

⁵⁸Widi Hidayat, *wawancara*, Jember, 16 September 2019

⁵⁹Mala, *wawancara*, Jember, 20 September 2019

⁶⁰Khoirul, *Wawancara*, 17 September 2019

⁶¹Tukiman, *Wawancara*, 17 September 2019

meningkatkan motivasi kerja karyawan di PDP Khayangan Jember. Hasil wawancara sebagai berikut :

“Untuk masalah UMK sendiri itu memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dimana tenaga kerja disini itu di gaji sebesar Rp 1.917.000. Meskipun untuk UMK saat ini sebesar Rp. 2.170.000 dan tidak sesuai dengan upah yang diterima pekerja atau karyawan saat ini. Sehingga menyebabkan semangat atau motivasi kerja karyawan bisa naik atau turun. Sehingga kami melakukan berbagai cara untuk tetap memotivasi karyawan yang salah satunya dengan cara rapat, memberikan bonus.”⁶²

Sama halnya dengan informan Ibu Mala selaku kepala bagian umum yang mengatakan tentang peranan UMK dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil wawancaranya sebagai berikut :

“Sama yang dikatakan oleh Bapak Widi mas, masalah UMK itu yang sangat terlihat pengaruhnya ke tenaga kerjanya mas, sebab jumlah tenaga kerja di PDP sendiri kurang lebih 52 karyawan, termasuk 7 di bagian produksi mas. Untungnya pengupahan atau uang gaji dihasilkan dari komoditi PDP Kahyangan Jember mas antara lain karet, kopi, sengon, mahoni, dan lain sebagainya. meskipun kami juga memberikan tunjangan hidup bagi karyawan. Jadi masih mampu gaji karyaawan dengan hasil penjualan mas.”⁶³

Lain halnya dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Bapak Khoirul selaku pekerja bagian produksi. Hasil wawancara sebagai berikut :

“Saya disini dibayar gaji sebesar Rp. 1.917.000, namun itu tidak membuat saya ketika bekerja bermalas-malasan. Hanya saja hal itu sangat disayangkan bagi para pekerja lain termasuk saya sendiri, kenapa tidak bisa mendapatkan gaji yang sudah di tetapkan oleh pemerintah namun itu tidak membuat patah bekerja.”⁶⁴

⁶²Widi Hidayat, *wawancara*, Jember, 16 September 2019

⁶³Mala, *wawancara*, Jember, 20 September 2019

⁶⁴Khoirul, *Wawancara*, 17 September 2019

Sama halnya dengan pernyataan dari pekerja lain yakni Bapak Tukiman selaku pekerja bagian produksi. Hasil wawancaranya sebagai berikut :

“untuk produksi di PDP khayangan Jember saya selaku yang menangani bagian proses produksinya itu berharap bisa mendapatkan upah yang sesuai dengan ketentuan pemerintah. Kalau masalah produksinya, yang terpenting itu adalah ada alat dan bahan untuk memproduksi kopi supaya terpenuhi bagi konsumen mas.”⁶⁵

Dari beberapa pernyataan diatas dapat di analisis bahwa peranan UMK dalam meningkatkan motivasi karyawan di PDP Khayangan Jember. Memiliki peranan terutama pada tenaga kerja, hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Widi dan Ibu Mala, yang menyatakan bahwa Untuk masalah UMK sendiri itu memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dimana tenaga kerja disini itu di gaji sebesar Rp 1.917.000. Meskipun untuk UMK saat ini sebesar Rp. 2.170.000 dan tidak sesuai dengan upah yang diterima pekerja atau karyawan saat ini. Sehingga menyebabkan semangat atau motivasi kerja karyawan naik. Sehingga kami melakukan berbagai cara untuk tetap memotivasi karyawan yang salah satunya dengan cara rapat, memberikan bonus. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi pemangkasan atau pemecatan pekerja atau karyawan jadi digunakanlah UMK tahun lalu. Untungnya dalam pengupahan pekerja atau karyawan dibantu dengan hasil penjualan lain dari kopi seperti karet, sengon, dan mahoni.

⁶⁵Tukiman, *Wawancara*, 17 September 2019

C. Pembahasan Temuan

Mengacu pada hasil observasi, wawancara dan dokumentasi serta analisis yang sudah dilakukan, dan mengacu pula pada rumusan masalah maka peneliti disini akan membahas temuan-temuan di lapangan.

1. Proses Produksi kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP)

Khayangan Jember.

Proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan PDP Khayangan Jember dilakukan setiap hari dengan menggunakan mesin dan bahan bakunya berasal dari kebun sendiri. Selain itu dalam proses penyangraian kopi yang paling penting untuk diperhatikan, karena jika terlalu lama di sangrai akan gosong dan menyebabkan kopi tidak enak atau pahit. Maka dari itu perlu yang ada pengecekan secara berkala dari proses penyangraian ini.

Di dalam istilah *human resources* atau sumber daya manusia itu, tercakuplah tidak saja tentang fisik atau tenaga kerja jasmani manusia tetapi juga kemampuan mental atau kemampuan nonfisiknya, tidak hanya terdidik tapi juga tenaga yang tidak terdidik tidak saja tenaga yang terampil tetapi juga yang tidak terampil. Pendek kata, di dalam istilah atau pengertian *human resources* itu terkumpul semua atribut atau kemampuan manusiawi yang dapat disumbangkan untuk memungkinkan dilakukannya proses produksi barang dan jasa. Oleh karena itu, benarlah jika ada orang yang berkata bahwa kualitas atau mutu sumber daya manusia sesuatu

bangsa itu tergantung pada kualitas atau mutu ketaqwaan, kesehatan, kekuatan fisik, pendidikan, serta kecakapan penduduknya.

Seperti halnya yang di ungkapkan oleh Bapak Khoirul selaku pekerja bagian produksi yakni, dalam proses produksi dimulai dari penyangraian yaitu proses kopi mentah di olah menjadi kopi setengah jadi. Penyangraian kopi disini selalu di cek secara rutin dan suhu juga tidak boleh tinggi agar kopi tidak cepat gosong.⁶⁶

2. Peranan UMK dalam meningkatkan Motivasi kerja Karyawandi Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.

Memiliki peranan terutama pada tenaga kerja, hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Widi dan Ibu Mala, yang menyatakan bahwa Untuk masalah UMK sendiri itu memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dimana tenaga kerja disini itu di gaji sebesar Rp 1.917.000. Meskipun untuk UMK saat ini sebesar Rp. 2.170.000 dan tidak sesuai dengan upah yang diterima pekerja atau karyawan saat ini. Sehingga menyebabkan semangat atau motivasi kerja karyawan bisa naik. Sehingga kami melakukan berbagai cara untuk tetap memotivasi karyawan yang salah satunya dengan cara rapat, memberikan bonus. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi pemangkasan atau pemecatan pekerja atau karyawan jadi digunakanlah UMK tahun lalu. Untungnya dalam pengupahan pekerja atau karyawan dibantu dengan hasil penjualan lain dari kopi seperti karet, sengon, dan mahoni.

⁶⁶Khoirul, *Wawancara*, 17 September 2019

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguan, atau bulanan. Misalnya: Fitriawan pekerja harian, upah per hari sebesar Rp. 5.000,00. Jika ia bekerja selama 6 hari, maka upahnya sama dengan $6 \times \text{Rp. } 5.000,00 = \text{Rp. } 30.000,00$.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melakukan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban.

Hal ini sesuai dengan Teori Frederich Herzberg, mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, yang didasarkan pada penelitian bersama di kota Pitsburg dan sekitarnya. Dari hasil penelitian ini dikembangkan suatu gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya:

- a. Rangkaian kondisi pertama disebut factor motivator
- b. Rangkaian kondisi kedua disebut factor hygiene.⁶⁷

⁶⁷ Susilo Martoyo, S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2015). 184-185

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa :

1. Proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan PDP Khayangan Jember dilakukan setiap hari dengan menggunakan mesin dan bahan bakunya berasal dari kebun sendiri. Selain itu dalam proses penyangraian kopi yang paling penting untuk diperhatikan, karena jika terlalu lama di sangrai akan gosong dan menyebabkan kopi tidak enak atau pahit. Maka dari itu perlu ada pengecekan secara berkala dari proses penyangraian ini.
2. Memiliki peranan terutama pada tenaga kerja, hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Widi dan Ibu Mala, yang menyatakan bahwa Untuk masalah UMK sendiri itu memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dimana tenaga kerja disini itu di gaji sebesar Rp 1.917.000. Meskipun untuk UMK saat ini sebesar Rp. 2.170.000 dan tidak sesuai dengan upah yang diterima pekerja atau karyawan saat ini. Sehingga menyebabkan semangat atau motivasi kerja karyawan bisa naik atau turun. Sehingga kami melakukan berbagai cara untuk tetap memotivasi karyawan yang salah satunya dengan cara rapat, memberikan bonus. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi pemangkasan atau pemecatan pekerja atau karyawan jadi digunakanlah UMK tahun lalu.

Untungnya dalam pengupahan pekerja atau karyawan dibantu dengan hasil penjualan lain dari kopi seperti karet, sengon, dan mahoni.

B. Saran

1. Untuk Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember dalam proses produksi di tahap proses penyangraian kopi hendaknya menggunakan metode pencatatan misalkan ketika memasukan kopi mentah ke mesin, karyawan mencatat waktunya berupa jam, kemudian setelah waktu beberapa menit telah ditentukan penyangraian kopi di tuangkan ke pendinginan. Bisaanya proses penyangraian itu dilakukan sekitar 40 menit dan suhunya stabil di 90 C^0 . Sehingga karyawan tidak akan lupa atau bahkan kopi sampai gosong.
2. Untuk upah di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember meskipun menggunakan UMK tahun lalu, dan pekerja atau karyawan tidak mempermasalahkan hal tersebut. Setidaknya dari pihak Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember memberikan bonus dan tunjangan. Dan pihak Perusahaan Daerah Perkebunan Khayangan Jember ke depannya bisa menggaji atau membayar upah karyawan sesuai dengan UMK yang berlaku. Agar karyawan bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari Perusahaan Daerah Perkebunan Khayangan Jember tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A Perace II, Jhon, Richard B. Robinson Jr. 2016. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Assauri, Sofjan. 1999. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Lembaga FEUI.
- Edilius. 1992. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta: PT Renika Putra.
- Hidayati, Lailiatul. 2018. *Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten dan Kota Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Per Kapita dan Jumlah Tenaga Kerja Angka Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2016*. Jember: IAIN Jember.
- J Moleong, Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kamil, Musthofa. 2018. *Strategi Pengembangan Produk Tape Wangi Prima Rasa pada UD. Masturi di Desa Sumber Tengah, Kecamatan Binakal, Kabupaten Bondowoso*. Jember: IAIN Jember.
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN Maliki Press Anggota IKAPI.
- Malayu dan Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV Alfabeta.
- Muhammad. 2014. *Ekonomi Mikro dan Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFY
- Murdifin, Haning, Nurmahjudid Mahfud. 2007. *Manajemen Produksi Modern*. Jakarta: PT Bumi Angkasa.
- Putong, Iskandar. 2013. *Ekonomi Mikro dan Makro*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

- Rizal Irfani, Muhammad. 2018. Pengaruh Unit Usaha Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Jember Tahun 2009-2015. Jember: IAIN Jember.
- Sari, Ratna. 2015. *Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Jember tahun 2001-2013*. Jember: Universitas Jember.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Babun, dkk. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*. Jember: IAIN Jember.
- Tjipto, Fandy. 2008. *Manajemen Pemasaran, Edisi III*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Triswonto. 2010. *Trik Menulis Skripsi & Menghadapi Presentasi Bebas Stres*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo, Sukarno dan Dedi Supriadi. 2013. *Ekonomi Mikro Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Zainullah. 2018. *Strategi Operasional Produksi Industri tahu di Desa Mlandingan Wetan, Kecamatan Bungatan, Kabupaten Situbondo*. Jember: IAIN Jember.

INTERNET

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/strategi>

<https://www.google.com/amp/jatim.tribunnews.com/amp/2018/11/6/umk-2019-di38-kabupatenkota-di-jatim-sudah-ditetapkan-gubernur-inilah-rincian-lengkapny>

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sukron
NIM : E20152014
Prodi/Jurusan : Ekonomi Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Peranan Upah Minimum Kabupaten Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Khayangan Jember.” Bukan merupakan hasil plagiat dan atau tidak mengandung unsur palgiat (plagiasi).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 28 Januari 2020
Saya yang menyatakan



Sukron
NIM. E20152014

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah minimum kabupaten 2. Motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kompensasi. b. Jenis-jenis kompensasi c. Sistem kompensasi d. Tujuan kompensasi e. Unsur-unsur kompensasi a. Pengertian motivasi b. Hubungan motivasi dalam pelaksanaan tugas c. Hakikat motivasi d. Faktor yang mempengaruhi motivasi e. Pemenuhan kebutuhan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber primer Narasumber: <ol style="list-style-type: none"> a. Pimpinan. b. Karyawan (bagian produksi). 2. Sumber sekunder: <ol style="list-style-type: none"> a. Dokumentasi. b. Kepustakaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan dan jenis penelitian: <ol style="list-style-type: none"> a. Pendekatan kualitatif. b. Jenis penelitian diskriptif. 2. Teknik Pengumpulan Data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi. b. Wawancara. c. Teori Pustaka. 3. Lokasi Penelitian: Jln, Gajah Mada, no 245, Jember. 4. Analisis Data: Deskriptif kualitatif. 5. Keabsahan Data Trianggulasi Sumber dan Trianggulasi Teknik. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses Produksi Kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember? 2. Bagaimana Peranan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Unit Usaha Lain (UUL) Di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember?

**PEDOMAN WAWANCARA PERANAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK)
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN
DAERAH PERKEBUNAN (PDP) KHAYANGAN JEMBER**

1. Bagaimana latar belakang berdirinya perusahaan ini?
2. Apa visi dan misi perusahaan ini?
3. Bagaimana struktur organisasi perusahaan ini?
4. Bagaimana proses produksi produksi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember?
5. Bagaimana peranan upah minimum kabupaten dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) khayangan Jember?





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

or : B- 472/In.20/7.a/PP.00.9/08/2019
al : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Kepala PDP Khayangan Jember

di- Jl. Gajah Mada No. 245 Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember

Tempat

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : SUKRON
NIM : E20152014
Semester : IX
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
No. Telpon : 085258680960
Dosen Pembimbing : Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si
NIP : 1968080 7200003 1 001
Judul Penelitian : Pengaruh Upah Minimum Kabupaten (UMK) Terhadap Kualitas Produksi Kopi di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 21 Agustus 2019

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I

NIP. 19730830 199903 1 002

an:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
P2M IAIN Jember



**PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN (PDP)
KAHYANGAN JEMBER
KANTOR DIREKSI**

Jl.Gajah Mada 245 Telfax. 0331-483934 Jember 68133

Jember, 10 Desember 2019

Nomer : 01/611.2/ (18) /710/2019
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan

K e p a d a

Yth. Sdr. DEKAN / DOSEN

Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN - Jember

Jl. Mataram No.1 Mangli

JEMBER

Menunjuk surat rekomendasi dari Bakesbangpol Kabupaten Jember tanggal 26 Agustus 2019 nomor 072/2058/415/2019 perihal kegiatan Penelitian Mahasiswa yaitu :

➤ SUKRON /E20152014

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Jember (IAIN)

Disampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan kegiatan Penelitian di Unit Usaha Lain (UUL) Kantor Direksi PDP Kahyangan Jember terhitung tanggal 10 Desember 2019.

Demikian untuk menjadikan maklum dan atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.



DIREKTUR UTAMA

Ir. HARIYANTO, M.Si.

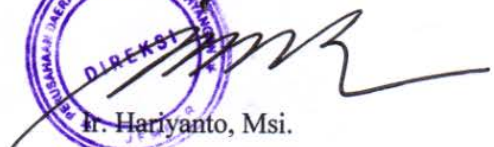
Jurnal Kegiatan Penelitian di PDP Khayangan Jember

No	Hari/Tanggal	Kegiatan Penelitian	Narasumber		Tanda Tangan
			Nama	Jabatan	
1.	26 Agustus 2019	Mengantarkan Surat ijin penelitian	Bpk. Rahmat	Personalia	
2.	16 September 2019	Wawancara	Bpk. Widi Hidayat	Kabag. UUL	06/ 
3.	17 September 2019	Wawancara	Bpk. Tukiman	Staf bagian produksi	
4.	17 September 2019	Wawancara	Bpk. Khoirul M	Staf bagian Produksi	
5.	20 September 2019	Wawancara	Bpk. Abidin	Staf bagian Pemasaran	
6.	20 September 2019	Wawancara	Ibu Mala	Bagian Umum	
7.	23 September	Meminta Surat selesai penelitian	Bpk. Rahmat	Personalia	

Jember, 26 Desember 2019

Direktur Utama PDP Khayangan




M. Hariyanto, Msi.

DOKUMENTASI

Wawancara dengan Ibu Mala



Wawancara dengan Bapak Widi Hidayat



Wawancara dengan Bapak Abidin



Wawancara dengan Bapak Khoirul



Wawancara dengan Bapak Tukiman



Wawancara dengan Bapak Dion



BIODATA PENULIS



Nama : Sukron
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 5 Mei 1995
Alamat : Jln. Manyar Gg. Antrokan, Ling. Poreng, Kel.
Slawu, Kec. Patrang, Kab. Jember
No. Hp. : 085746179697
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

Riwayat Pendidikan :

1. SDN Jember Lor 2 : Th. 2003-2009
2. MTsN 2 Jember : Th. 2009-2012
3. MAN 2 Jember : Th. 2012-2015
4. IAIN Jember : Th. 2015-2020

IAIN JEMBER