

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEREMPUAN
PADA PENENTUAN UPAH OLEH PT TRI MITRA MAKMUR
PLANT 3 SITUBONDO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomii (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Dosen Pembimbing:
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I
NIP. 1982092220009012005

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
SEPTEMBER 2023**

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEREMPUAN
PADA PENENTUAN UPAH OLEH PT TRI MITRA MAKMUR
PLANT 3 SITUBONDO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomii (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

SOFI INDANA ZULFA

NIM. E20192024

Dosen Pembimbing:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dr. Nikmatul Masrurroh, M.E.I
NIP. 1982092220009012005

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEREMPUAN
PADA PENENTUAN UPAH OLEH PT TRI MITRA MAKMUR
PLANT 3 SITUBONDO**

SKRIPSI

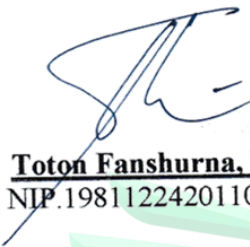
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Rabu
Tanggal : 25 Oktober 2023


Ketua

Tim Penguji

Sekretaris



Toton Fanshurna, M.E.I
NIP.198112242011011008



Hikmatul Hasanah, M.E
NUP. 201708173

Anggota:

1. Dr. Ahmadiono, S.Ag., M.E.I
2. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I




UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Kholidan Bifa'i, S.E., M.Si., CHRA
NIP. 6808072000031001

MOTTO

أَعْطُوا الْجَيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ (رَوَاهُ أَبُو يَعْلٍ، وَابْنُ مَاجَهَ، وَالطَّبْرَانِيُّ، وَالتِّرْمِذِيُّ)

Artinya: “dari Abdullah Ibn Umaar berkata: Rosul SAW bersabda: “berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya”(HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tharmidzi).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Sukabumi, Arjasa Pratama, 2020), 17.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Alhamdulillahirabbil'alamin* segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sebagai tanda terimakasih, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sutrisno dan Ibu Saridatul Hasanah serta adik saya Dwi Izza Hilya Nafisah yang senantiasa mendo'akan, memberikan dukungan dan motivasi untuk saya dari awal kuliah hingga saat ini.
 2. Keluarga besar saya yang selalu memberikan *support* dan senantiasa mendo'akan kelancaran saya dalam mengerjakan skripsi.
 3. Guru-guru di seluruh jenjang pendidikan yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
 4. Almamater tercinta, Universitas Kiai Achmad Siddiq Jember. Terimakasih telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu selama ini. Semoga alumni-alumnimu selalu dapat mengibarkan dan mengharumkan namamu dengan membawa ilmu yang bermanfaat sampai di akhirat kelak, *Aamiin ya Rabbal Alamin*
 5. Rekan-rekan kelas Ekonomi Syariah Satu yang selalu saling memberikan dukungan, memberikan do'a dan memotivasi dalam kelancaran skripsi.
- Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan yang akan datang

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT dan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW atas rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo dengan baik dan lancar.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.

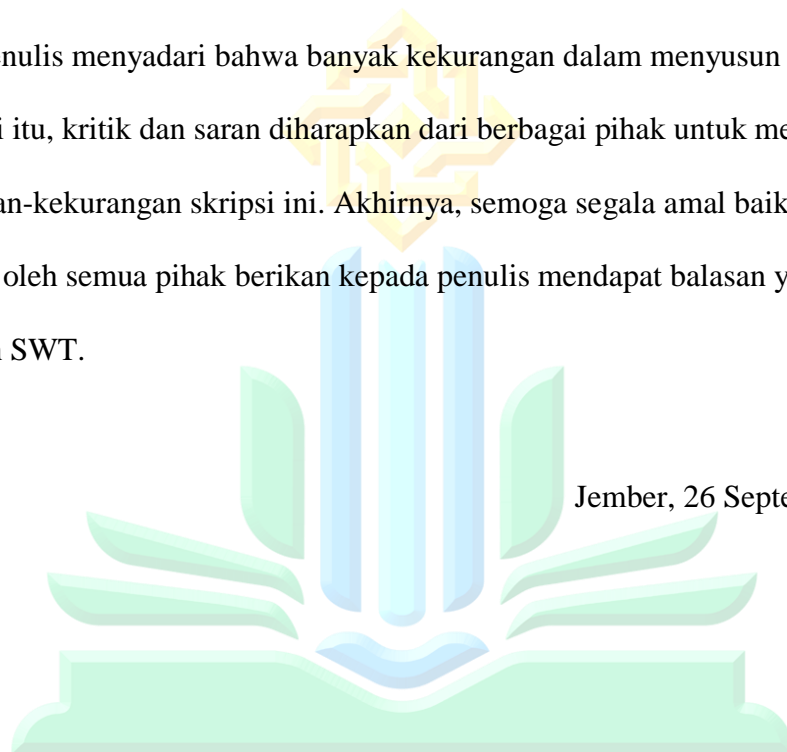
Terselesainya skripsi ini berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., M.M.,CHRP.,CCGS. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
2. Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si., CHRA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi
4. Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.E.I., M.Pd.I, selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Dr. H. Roni Subhan S.Pd., M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik

6. Bapak Erik Novian selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo beserta jajarannya
7. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, namun tidak mengurangi rasa terima kasih saya.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam menyusun skripsi ini. Maka dari itu, kritik dan saran diharapkan dari berbagai pihak untuk melengkapi kekurangan-kekurangan skripsi ini. Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Jember, 26 September 2023



Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Sofi Indana Zulfa, 2023: Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Kata kunci : Produktivitas Kerja, Tenaga Kerja Perempuan, Pengupahan

Produktivitas tenaga kerja wanita merupakan hasil produksi wanita dalam menjalankan suatu kegiatan yang akan memperoleh penghasilan dalam memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah upah. Upah merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai tanda balas jasa atas suatu pekerjaan terhadap perusahaan.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi yaitu: 1) Bagaimana model penentuan upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo? 2) Bagaimana produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah oleh PT Tri Mitra Plant 3 Situbondo?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui model penentuan upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. 2) Bagaimana produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah oleh PT Tri Mitra Plant 3 Situbondo?

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Dalam menentukan informan peneliti menggunakan *purposive* yaitu pertimbangan memilih informan yang dianggap mengetahui informasi terkait permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, dalam keabsahan data, teknik yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini adalah 1) Sistem pemberian upah yang diterapkan pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ada dua yaitu, sistem upah menurut waktu dan sistem upah menurut hasil dan satuan upah. 2) Produktivitas kerja sangat menentukan besaran upah yang akan diterima oleh buruh, jika buruh dalam produktivitas kerjanya tidak optimal, maka upah yang diberikan akan rendah, sebaliknya apabila buruh di sini dalam produktivitas kerjanya bagus, maka upah yang akan diberikan akan maksimal.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Istilah	7
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	25
1. Produktivitas.....	25
2. Tenaga Kerja Perempuan	31
3. Penentuan Upah.....	36
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	48
F. Keabsahan Data	50
G. Tahap-Tahap Penelitian	50
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS	52
A. Gambaran Objek Penelitian	52
1. Gambaran Objek Penelitian	52
B. Penyajian dan analisis	53
1. Analisis Sistem Penentuan Upah oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.	54
2. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.....	73
C. Analisis Temuan.....	101
1. Analisis Sistem Penentuan Upah Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo	101
2. Analisis produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 situbondo	106
BAB V PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran.....	115

DAFTAR LAMPIRAN

1. Keaslian Tulisan
2. Matrik Penelitian
3. Pedoman Wawancara
4. Surat Izin Penelitian
5. Surat Selesai Penelitian
6. Jurnal Kegiatan
7. Dokumentasi
8. Surat Selesai Bimbingan
9. Surat Plagiasi
10. Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Tenaga Kerja Pabrik	5
2.1 Penelitian Terdahulu	22
4.1 Jumlah buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.....	54
4.2 Jenis-Jenis Upah Di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.....	64
4.3 Sistem Upah Pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.....	72
4.4 Indikator produktivitas upah	81
4.5 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja	96
4.6 Produktivitas kerja dalam penentuan upah	101
4.7 Jenis-Jenis Upah Di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.....	103
4.8 Sistem Upah Pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.....	105
4.9 Indikator produktivitas upah	108
4.10 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja	111
4.11 Produktivitas kerja dalam penentuan upah	114

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan sangat penting bagi pemerintah karena merupakan bagian dari perekonomian yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengusaha, pekerja, pemerintah, dan investor merupakan elemen penting dalam hubungan perburuhan, yang kesemuanya memiliki peran dan kedudukan yang sama. Atas jasa yang diberikan kepada pengusaha, buruh sebagai pihak yang bekerja juga berhak atas upah dari pengusaha. Oleh karena itu, tidak heran jika para pekerja menuntut pah yang mencerminkan tenaga, waktu, pikiran, dan keahlian yang mereka keluarkan untuk bekerja.²

Produktivitas tenaga kerja wanita merupakan hasil produksi wanita dalam menjalankan suatu kegiatan yang akan memperoleh penghasilan dalam memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Produktivitas tenaga kerja wanita akan memunculkan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa wanita tidak hanya menjadi beban dalam negara namun dapat menghasilkan suatu pendapatan bagi keluarga bahkan negara.³

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UndangUndang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (seterusnya disebut UU

² Sri Kasnelly, Muh. Khairil Sucitra, "Analisis Upah Kerja Di Indonesia," *Al-Mizan : Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no.1, (Juli, 2022): 62

³ Meli Orlian, Ratna, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dan Kontribusi Pendapatan (Studi Kasus Pada Usaha Belah Pinang Di Desa Paya Rangkuluh Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)," *Jurnal Ekonomi Pertanian Unimaz* 03, no. 02, (November, 2022): 17

Ketenagakerjaan) menyatakan bahwasanya tenaga kerja ialah tiap individu yang mampu bekerja untuk menciptakan sebuah barang jasa agar terpenuhinya keperluan pribadi ataupun masyarakat, di samping itu pekerja/buruh ialah seseorang yang melaksanakan sebuah pekerjaan dan mendapatkan upah ataupun imbalan berbentuk hal lainnya. Akan tetapi dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (seterusnya disebut UU Cipta Kerja) membuat sistem pengupahan yang sebelumnya diuraikan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mengalami perubahan di mana tata cara pengupahan terhadap tenaga kerja diuraikan pada pasal 88 C ayat (1) serta Ayat (2) berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja di mana dalam Pasal 88C Ayat (1) menyebutkan gubernur diwajibkan menentukan upah minimal provinsi dan Pasal 88C Ayat (2) yang menyebutkan gubernur bisa menentukan upah minimal kabupaten/kota yang dilengkapi suatu persyaratan.⁴

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah upah. Upah merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai tanda balas jasa atas suatu pekerjaan terhadap perusahaan. Dengan adanya upah yang sesuai, maka akan timbul gairah kerja yang tinggi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan merasa dirinya dibutuhkan oleh perusahaan dalam kelangsungan usahanya, sehingga pada akhirnya akan

⁴ Ida Bagus Gede Wiswamitra, I Nyoman Putu Budiarta, Dan I Wayan Kartika Jaya Utama “Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besaran Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Analogi Hukum* 4, no. 3, (2022): 233.

menimbulkan terjalannya hubungan timbal balik yang sesuai. Dengan upah yang sesuai akan memberikan kepuasan dan semangat kerja pekerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga perusahaan pun mendapatkan hasil yang optimal.⁵

Hal tersebut menjadi acuan pada masyarakat, khususnya masyarakat Situbondo. Bukan hanya laki-laki saja yang mencari nafkah untuk keluarganya namun ibu rumah tangga juga ikut mencari nafkah untuk keluarga. Sehingga memunculkan berbagai masalah, karena peran pembagian kerja sudah berubah, salah satu penyebab perempuan khususnya ibu rumah tangga ikut bekerja di sektor publik beragam salah satunya karena faktor ekonomi.⁶

PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo merupakan cabang dari PT Panca Mitra Multi Perdana Situbondo yang menjadi salah satu produsen hasil olahan udang dengan kapasitas produksi dan kapasitas penyimpanan *cold stroge* terbesar di Indonesia. Pabrik ini dikenal dengan nama Pabrik Salem (sebutan Pabrik Panca Mitra Multi Perdana oleh masyarakat Situbondo). PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo didirikan pada 14 Agustus 2019. PT Panca Mitra Multi Perdana Situbondo memiliki 5 cabang pabrik, antara lain: PT Panca Mitra Multi Perdana Plant 1, PT Panca Mitra Multi Perdana Plant 2,

⁵ Moch. Hazin Mukti & Dedy Asmaroni. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan Di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang)," *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas* 4, no. 1, (Januari, 2020): 2.

⁶ Qisti Sofi Mabruza, Luh Putu Sendratari, Ni Nengah Suartini, "Beban Ganda Pekerja Perempuan Pada Pabrik Panca Mitra Multiperdana Situbondo (Studi Tentang Latar Belakang Pemilihan Pekerjaan, Manajemen Keluarga Dan Pemanfaatannya Sebagai Media Belajar Sosiologi Di SMA)," *E-Journal Pendidikan Sosiologi Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Sejarah, Sosiologi Dan Perpustakaan* 2, no. 3 (2020): 175

PT Tri Mitra Makmur Plant 1, PT Tri Mitra Makmur Plant 2, PT Tri Mitra Makmur Plant 3 dan PT Tri Mitra Makmur Plant 3 yang merupakan cabang terbaru dari PT Panca Multi Perdana, meski demikian PT Tri Mitra Makmur Plant 3 mampu mengimbangi pabrik yang lainnya, selain pabrik baru PT Tri Mitra Makmur Plant 3 ini merupakan pabrik terunggul di PT Panca Mitra Multi Perdana karena produk *forming* (pemasangan tepung roti pada udang) sangat diminati oleh konsumen.⁷

PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo tidak menjadikan jenjang pendidikan sebagai persyaratan kerja menjadi buruh di pabrik ini, melainkan hanya kemampuan dan keinginan untuk bekerja. Spesifikasi buruh yang dicari antara lain : mau bekerja keras, wanita (tidak untuk laki-laki), tidak ada minimal pendidikan, usia tidak lebih dari 50 tahun, bersedia lembur hingga larut malam, dan tahan dingin. PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ada 2 *shift* yaitu siang dan malam masing-masing *shift* berjumlah 500 orang. Jumlah keseluruhan pekerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ada 1000 orang, yang didalamnya terdapat tenaga kerja perempuan sebanyak 967 orang dan tenaga laki-laki sebanyak 33 orang dari jumlah keseluruhan pekerja yang dibagi menjadi karyawan kantor dan pekerja pabrik. Pekerja pabrik PT Tri Mitra Makmur Plant 3 terdapat beberapa bagian yaitu pengupasan, *forming* (pemasangan tepung roti pada udang), *cook peel* (pengupasan kulit udang yang telah dimasak) dan *pack breaded* (pengemasan udang yang dilapisi tepung roti) jumlah tenaga kerja perempuan lebih banyak dari pada laki-laki.

⁷ Erick Novian, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 10 Desember 2022

Dari awal berdirinya pabrik ini memang lebih mengutamakan pekerja perempuan dengan alasan pekerja perempuan lebih telaten dan hasil pekerjaannya rapi.⁸

Tabel 1.1
Jumlah tenaga kerja pabrik PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Tenaga Kerja	Menikah	Belum Menikah
1.	Laki-laki	33	12	11
2.	Perempuan	967	700	267
	Jumlah	1000 orang	712 orang	278 orang

Sumber: Data Dari HRD Pabrik.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa memang benar adanya tenaga kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo mayoritas adalah perempuan. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya pekerja perempuan di PT. Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model penentuan upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo?
2. Bagaimana produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah oleh PT Tri Mitra Plant 3 Situbondo?

⁸ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 11 Desember 2022

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.⁹ Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui model penentuan upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.
2. Untuk mengetahui analisis produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas, maka diharapkan hasil penelitian yang dilakukan ini dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendeskripsikan dan memberikan pemahaman serta wawasan ilmu pengetahuan bagi pembaca tentang hasil produktivitas tenaga kerja sebagai penentuan diberikannya upah oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan media untuk merubah wawasan dan khasanah keilmuan bagi peneliti tentang bagaimana menulis karya ilmiah yang baik, guna sebagai bekal mengadakan penelitian dan

⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 47

penulisan karya ilmiah selanjutnya serta memberikan wawasan yang integral terhadap disiplin ilmu yang berhubungan dengan sistem produktivitas kerja dan penentuan upah.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pembaca secara umum terkait produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.

c. Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq

Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai bahan tambahan referensi dan kepustakaan di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember mengenai produktivitas tenaga kerja perempuan dan penentuan upah.

d. Bagi perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menerapkan kebijakan manajemennya, khususnya mengenai produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah agar pendapatan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih baik dan optimal kembali.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.¹⁰

¹⁰ Tim Penyusun, 47

Adapun beberapa istilah dalam beberapa istilah dalam judul yang perlu mendapatkan penegasan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu untuk menciptakan produk berkualitas (jasa dan barang) sesuai tingkat standarisasi yang ditetapkan dengan menggunakan aset yang ada secara produktif.¹¹ Jadi, produktivitas tenaga kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan memanfaatkan fasilitas yang disediakan perusahaan dengan baik.

2. Tenaga kerja perempuan

Pengertian pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan perempuan yang berumur 18 tahun atau yang sudah dianggap dewasa. Para perempuan mencoba untuk memanfaatkan potensi yang ada pada dirinya untuk meningkatkan perekonomian keluarga melalui pekerjaan dan meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan,¹² tenaga kerja perempuan memiliki peran ganda yaitu selain bisa mengurus rumah tangga perempuan juga bisa membantu perekonomian keluarga dengan bekerja.

¹¹ Ni Putu Pradita Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 11, no. 2, (2019): 57.

¹² Pemerintah Pusat, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada Pasal 1 menjelaskan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan. Ukuran dalam memberikan upah kepada pekerja atau atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan wajib diperlakukan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi (Pasal 2). Upah dapat diberikan setelah pekerja telah melaksanakan kewajibannya pada saat hubungan kerja masih berlangsung.¹³ Pengupahan juga bisa diartikan sebuah hasil yang berbentuk uang dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai pekerjaan yang telah dilakukan.

Dengan ini peneliti mengangkat judul “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo” untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja perempuan dan perolehan upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Di mana tenaga kerja perempuan bisa lebih produktif agar memperoleh upah yang diinginkan.

¹³ Rachmad Abduh, “Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota,” *Jurnal Kajian Hukum Perspektif Kesejahteraan Tenaga Kerja Dengan Model Penetapan Upah* 3, no.1, (Februari, 2022): 39

F. Sistematika Pembahasan

Peneliti ingin memberikan gambaran alur penulisan pada bagian ini agar apa yang dibahas sesuai dengan apa yang telah ditentukan¹⁴

Bab 1 berisi konteks, fokus, tujuan dan manfaat dari penelitian ini semuanya tercakup dalam pendahuluan, begitu pula dengan kata kunci dan kerangka pembahasan.

Bab II berisi tinjauan pada mencakup studi teoritis dan sejarah yang berkaitan dengan penelitian yang direncanakan. Untuk menjamin orisinalitas penelitian, bab ini mengumpulkan penelitian sebelumnya serta landasan teori untuk memandu pencarian yang lebih kompleks.

Bab III berisi tentang teknik pengumpulan informasi yang dibahas pada bagian ini meliputi pendekatan dan jenis pemeriksaan wilayah penelitian, subyek penelitian, prosedur pengumpulan informasi, legitimasi informasi dan tahapan eksplorasi.

Bab IV dalam hal ini adalah deskripsi penelitian, analisis data dan penyajian, dan temuan. Uraian topik kajian yang diperoleh dari pemaparan dan analisis data merupakan hasil temuan penelitian.

Bab V berisi rangkuman dari temuan peneliti ini dan saran yang diberikan oleh para peneliti dimasukkan dalam pemenuhan kelengkapan data skripsi.

¹⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah IAIN Jember*, 48.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, artikel yang dimuat pada jurnal ilmiah, dan sebagainya). Langkah ini, akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan¹⁵ diantaranya adalah:

1. Septian Maulana (2022)¹⁶: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2017-2020, Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja di Indonesia tahun 2017 – 2020. Pada penelitian ini, terdapat 3 variabel independen yang meliputi tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin, sementara variabel dependen penelitian yaitu upah minimum dari 34 provinsi di Indonesia. Data yang digunakan yaitu data sekunder yang diantaranya data proporsi pekerja usia 25-45 tahun, rata-rata lama sekolah, rasio pekerja laki-laki terhadap perempuan, dan upah minimum dari 34 provinsi di Indonesia dalam rentang tahun 2017 – 2020. Metode yang digunakan dalam pengolahan data yaitu regresi data panel dengan bantuan software Spss 17.0. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel usia dengan

¹⁵ Tim Penyusun, 48.

¹⁶ Septian Maulana, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2017-2020” (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2022)

tingkat upah. Kemudian, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan tingkat upah. Sementara pada variabel jenis kelamin dengan tingkat upah, tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Frista Nunik Nur Fadila (2022)¹⁷: Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Tahun 2015-2020. Penelitian ini berjudul Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Tahun 2015-2020. Tujuan penelitian ini yakni menganalisis pengaruh variabel tingkat pendidikan, Upah Minimum Provinsi, dan Produk Domestik Regional Bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis data panel dengan model *Fixed Effect* sebagai model terbaik. Variabel dependen yang digunakan yaitu penyerapan tenaga kerja perempuan, sedangkan variabel independen adalah tingkat pendidikan, Upah Minimum Provinsi dan Produk Domestik Regional Bruto. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan dan Produk Domestik Regional Bruto tidak signifikan, sementara Upah Minimum Provinsi signifikan dan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang tenaga kerja perempuan. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu produktivitas dan penentuan upah

¹⁷ Frista Nunik Nur Fadila, "Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Tahun 2015-2020" (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta , 2022)

3. Ade Wahyu Syafitra (2022)¹⁸: Analisis Perbandingan Produktivitas Dan Harga Satuan Upah Pekerjaan Plesteran Antara Perhitungan Lapangan Dengan SNI (Studi Kasus : Proyek Pembangunan *Townhouse Type 125 Ruby Estate Rama Kasih Kota Palembang*). Penggunaan tenaga kerja, bahan, metode serta upah merupakan hal yang penting untuk diperhitungkan. Harga satuan pekerjaan ialah jumlah harga bahan dan upah tenaga kerja yang dihitung berdasarkan perhitungan analisis. Prinsip dasar untuk menghitung analisa harga satuan pekerjaan berdasarkan SNI adalah daftar koefisien bahan, alat dan upah sudah ditentukan oleh pemerintah. Sedangkan dalam menganalisa harga satuan pekerjaan berdasarkan produktivitas lapangan digunakan metode pengamatan secara langsung. Penelitian ini dilakukan untuk menghitung perbandingan koefisien produktivitas tenaga kerja pekerjaan *plesteran* pada analisa lapangan dengan SNI dan menghitung harga satuan upah pekerjaan *plesteran* di lapangan dengan SNI. Penelitian ini dilakukan pada proyek Pembangunan perumahan *Townhouse type 125 Ruby Estate Rama kasih Kota Palembang*. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan didapatkan koefisien produktivitas tenaga kerja pekerjaan *plesteran* pada proyek yaitu untuk pekerja di lapangan 0,144 OH dan untuk SNI 0,300 OH sedangkan untuk tukang di lapangan 0,072 OH dan untuk SNI 0,150 OH. Maka nilai perbandingan antara perhitungan lapangan dan SNI sebesar 52% dan

¹⁸ Ade Wahyu Syafitra, “Analisis Perbandingan Produktivitas Dan Harga Satuan Upah Pekerjaan Plesteran Antara Perhitungan Lapangan Dengan Sni (Studi Kasus : Proyek Pembangunan *Townhouse Type 125 Ruby Estate Rama Kasih Kota Palembang*)” (Skripsi, Universitas Tridinanti Palembang, 2022)

didapatkan harga satuan upah pekerjaan plesteran pada proyek yaitu sebesar Rp29.066/m² analisis lapangan dan Rp 75.000 untuk SNI. Maka selisih antara perhitungan lapangan dan SNI didapatkan perbedaan sebesar Rp 45.934,- maka nilai perbandingannya sebesar 61,24%. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang produktivitas tenaga kerja dan upah. Perbedaan terletak pada metode penelitian, variabel yang digunakan yaitu penentuan upah.

4. Nindy Auva Kamalin (2021)¹⁹: Peran Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Petani Bawang Merah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Di Desa Sumberkedawung Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive*, sedangkan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Keabsahan data yaitu menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini adalah 1) Peran produktivitas tenaga kerja perempuan petani bawang merah dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga di Desa Sumberkedawung Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo sangat berpengaruh terhadap perekonomian keluarga perempuan petani. Produktivitas sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan bibit yang ditanam, penggunaan pupuk yang cukup, air yang memadai dan

¹⁹ Nindy Auva Kamalin, "Peran Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Petani Bawang Merah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Di Desa Sumberkedawung Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021)

juga adanya tenaga kerja yang paham dengan cara bekerja dalam penanaman bawang merah. Dengan adanya bantuan dari tenaga kerja perempuan petani, sangat membantu pembangunan dalam hal ekonomi dan juga pertahanan dalam keluarga dan juga dalam bermasyarakat. 2) Kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan petani bawang merah yaitu dialami saat musim hujan, musim angin dan ketika biaya produksi tinggi. Dampak dari musim hujan ini kualitas bawang merah menjadi jelek dan bawang merah lebih cepat membusuk. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas produktivitas tenaga kerja perempuan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu penentuan upah.

5. Heleeda Lillah (2021)²⁰ : Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glend Nevis Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi. Pemberian upah dan produktivitas kerja sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia atau pekerja dalam sebuah perusahaan, hal tersebut dapat dijadikan sebagai patokan atau acuan dalam meningkatkan kinerja buruh. Dengan memperhatikan sistem pemberian upah, maka buruh akan terpenuhi kebutuhannya hidupnya, kepuasan terhadap pekerjaannya akan stabil dan juga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal atau sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, sedangkan jenis

²⁰ Heleeda Lillah, "Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Buruh PT Glend Nevis Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi" (Skripsi, Universitas Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, 2021)

penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di PT Glen Nevis yang bertempat di Desa Kebunrejo Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi. Penentuan informan menggunakan teknik Purposive. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau kesimpulan. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Peneliti ini kesimpulannya sebagai berikut: (1) Sistem pemberian upah yang diterapkan pada buruh PT Glen Nevis secara umum ada tiga yaitu: sistem upah menurut waktu, upah menurut kerja borongan dan upah menurut skala berubah. Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja ada beberapa indikator yang menjadi perhatian pada perusahaan, diantaranya yaitu: berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada buruh PT Glen Nevis diantaranya yaitu: tingkat jabatan, produktivitas kerja, kinerja buruh dan menyesuaikan kemampuan perusahaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja buruh di PT Glen Nevis yaitu antara lain: motivasi, kedisiplinan, keterampilan, dan jaminan sosial. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas produktivitas dan upah. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu tenaga kerja perempuan.

6. Vina Meilani Trisnawati (2021)²¹: Pengaruh Produktivitas Dan Disiplin kerja Terhadap Tingkat Upah Karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal Kabupaten Pemalang. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif, regresi linear sederhana, dan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas dan disiplin kerja berpengaruh terhadap tingkat upah karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan bagi pimpinan PT Gasaba Sukses Mandiri dalam manajemen pengupahan dan karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri agar meningkatkan produktivitas kerja dan kedisiplinan sehingga dapat memberikan kenaikan pada tingkat upah karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang produktivitas tenaga kerja dan upah. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu tenaga kerja perempuan.

7. Nadya Mahardika Putri (2020)²²: Analisis Pengaruh Faktor Pendidikan, Upah, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Industri Kerajinan Bathok Koi Kota Blitar) Produktivitas kerja perusahaan menggambarkan kinerja internal

²¹Vina Meilani Trisnawati, "Pengaruh Produktivitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Tingkat Upah Karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal Kabupaten Pemalang" (Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal, 2021)

²²Nadya Mahardika Putri, "Analisis Pengaruh Faktor Pendidikan, Upah, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Industri Kerajinan Bathok Koi Kota Blitar)" (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar, 2020)

perusahaan, dan mencerminkan berhasil atau tidaknya sistem kerja dalam menghasilkan output barang atau jasa. Faktor pendidikan, upah dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan terhadap produktivitas kerja, mengetahui pengaruh faktor upah terhadap produktivitas kerja, dan juga mengetahui pengaruh faktor pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan industri kerajinan Bathok Koi sejumlah 40 orang, sedangkan sampel diambil sebanyak 35 orang karyawan dari bagian produksi dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,454 dan nilai signifikansi 0,02. (2) Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,610 dan nilai signifikansi 0,016. (3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 4,012 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. (4) Pendidikan, upah, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja dengan F hitung sebesar 9,745 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

8. Muh. Jisal (2019)²³: Pengaruh Faktor Umur, Lama Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tenun Sutra Di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: a) Secara simultan ketiga variabel independen yaitu umur, lama kerja, dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri tenun sutera di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo. b) Secara parsial variabel independen yaitu umur, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri tenun sutera di desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo. Sedangkan variabel lama kerja, dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri tenun sutera di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo. c) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,281 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebesar 71,9% disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas upah dan produktivitas tenaga kerja. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada metode penelitian yang

²³ Muh. Jisal, "Pengaruh Faktor Umur, Lama Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tenun Sutra Di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019)

digunakan yaitu metode kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu tenaga kerja perempuan.

9. Soraya Amelia (2019)²⁴: Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengeluaran pemerintah (X1), pendidikan (X2), dan upah (X3) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) pada provinsi di Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan induktif, data yang digunakan adalah data sekunder panel yang dianalisis dengan regresi. Pada penelitian ini didapat model terbaiknya dari uji *chow* dan uji *hausman* adalah *Fixed Effect Model*. Hasil penelitian yaitu pengeluaran pemerintah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada provinsi di Indonesia. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang produktivitas tenaga kerja. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan adalah tenaga kerja perempuan dan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif.

10. Rizka Safarah(2019)²⁵: Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Pabrik Batu Bata Desa Mireuk Taman Kecamatan Darussalam) Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit

²⁴ Soraya Amelia, "Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja" (Skripsi, Universitas Negeri Padang, 2019)

²⁵ Rizka Safara, "Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Pabrik Batu Bata Desa Mireuk Taman Kecamatan Darussalam)" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019)

untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan tunjangan terhadap produktivitas kerja perspektif ekonomi syariah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linear berganda dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis secara parsial (Uji T), upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,784 > 0,05$ sedangkan, tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 68.881 dengan probabilitas signifikansi 0,05.

Pada bagian ini peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa saja yang membedakan dan letak persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu. Dalam hal ini agar lebih mudah dipahami, maka peneliti tidak hanya

memaparkan dalam bentuk uraian saja melainkan dalam bentuk tabel yaitu seperti di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Septian Maulana (2022)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2017-2020	Membahas tentang upah dan tenaga kerja	Metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu produktivitas
2.	Frista Nur Fadila (2022)	Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Tahun 2015-2020	Membahas tentang tenaga kerja perempuan.	Variabel yang digunakan yaitu produktivitas dan penentuan upah.
3.	Ade Wahyu Syafitra (2022)	Analisis Perbandingan Produktivitas Dan Harga Satuan Upah Pekerjaan Plesteran Antara Perhitungan Lapangan Dengan SNI (Studi Kasus : Proyek Pembangunan <i>Townhouse Type 125 Rubby Estate Rama Kasih Kota Palembang.</i>)	Membahas tentang produktivitas tenaga kerja dan upah.	Metode penelitian kuantitatif, dan variabel yang digunakan yaitu penentuan upah.
4.	Nindy Auva Kamalin (2021)	Peran Produktivitas	Membahas tentang	Variabel yang digunakan yaitu

No	Nama Dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Tenaga Kerja Perempuan Petani Bawang Merah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Di Desa Sumberkedawu ng Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo	produktivitas tenaga kerja perempuan	penentuan upah.
5.	Heleeda Lillah (2021)	Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Buruh PT Glend Nevis Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi	Membahas tentang produktivitas dan upah.	Variabel yang digunakan yaitu tenaga kerja perempuan.
6.	Vina Meilani Trisnawati (2021)	Pengaruh Produktivitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Tingkat Upah Karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal Kabupaten Pemalang.	Membahas tentang produktivitas dan upah.	Metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu tenaga kerja perempuan
7.	Nadya Mahardika Putri (2020)	Analisis Pengaruh Faktor Pendidikan, Upah, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas	Membahas tentang produktivitas, upah dan tenaga kerja	Metode penelitian kuantitatif

No	Nama Dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Industri Kerajinan Bathok Koi Kota Blitar)		
8.	Muh. Jisal (2019)	Pengaruh Faktor Umur, Lama Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tenun Sutura Di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo.	Membahas tentang upah dan produktivitas kerja.	Metode penelitian kuantitatif dan yaitu tenaga kerja perempuan
9.	Soraya Amelia (2019)	Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.	Membahas tentang produktivitas kerja dan upah	Variabel yang digunakan yaitu tenaga kerja perempuan, dan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif
10.	Rizka Safara (2019)	Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Pabrik Batu Bata Desa Mireuk Taman Kecamatan Darussalam)	Membahas tentang upah dan produktivitas.	Metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu tenaga kerja perempuan

Sumber: Data Diolah Dari Peneliti Terdahulu.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas sebagai referensi penelitian, hal menarik dari penelitian yang dilakukan peneliti yakni mendeskripsikan secara rinci tentang produktivitas tenaga kerja perempuan dalam perolehan upah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan penelitian yang lain membahas produktivitas dan upah ekonomi secara makro dengan latar belakang permasalahan yang berbeda.

B. Kajian Teori

Bagian ini berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian. Pembahasan teori secara luas dan mendalam akan semakin memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai rumusan masalah dan tujuan penelitian. Berbeda dengan penelitian kuantitatif, posisi teori dalam penelitian kualitatif diletakkan sebagai perspektif, bukan untuk diuji.

1. Produktivitas

a. Pengertian produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah mengukur efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil luaran dan masuk atau *output* : *input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.”²⁶

²⁶ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 12

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total.²⁷

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.²⁸

b. Indikator produktivitas kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertentu yang harus menjadi perhatian setiap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif. beberapa produktivitas kerja karyawan yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, dan

²⁷ Muchdarsyah Sinungan, 18

²⁸ Sonny Sumarso, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 169

ketepatan waktu. Dari uraian tentang indikator produktivitas kerja pegawai antara lain sebagai berikut:²⁹

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satu periode tertentu. Kuantitas kerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai berdasarkan jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan salah satu indikator produktivitas kerja, semakin banyak jumlah atau kuantitas kerja yang dapat dihasilkan seorang pegawai maka akan semakin produktif. Kuantitas kerja haruslah diiringi dengan kualitas kerja Adapun indikator kuantitas kerja yaitu:³⁰

a) Ketepatan waktu menampilkan banyaknya jumlah tipe pekerjaan yang dicoba dalam sesuatu waktu sehingga efisiensi serta daya guna bisa terlaksana cocok dengan tujuan perusahaan.

b) pekerjaan cepat karyawan sudah memenuhi aspek tersebut sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Karyawan bisa dilihat dari segi pekerjaan yang dimana kinerja dari

²⁹ Ajabar, *manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), 55

³⁰ Selly Selfianita, Ira Meirina Chair, "Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang," *Jurnal Pariwisata Bunda* 1, no.2 (Juni, 2021):37.

kuantitas bisa dikatakan baik ataupun kurang baik, tidak hanya itu pula dilihat dari proses kerja serta tidak cuma hasil yang dicapai namun dilihat pula dari kompetensi (bagaimana seorang mencapainya).

2) Kualitas kerja

Kualitas/mutu pada dasarnya difungsikan sebagai senjata dalam persaingan serta dipergunakan memberikan jaminan (assurance) kepada pelanggan (user). Kualitas diharapkan mampu dijadikan indikator keberhasilan dari sebuah rekayasa. serta mengurangi variasi produk, kualitas akan memberikan dampak peningkatan profitable. Kualitas yang dipertahankan sebagai target maka akan mengeliminasi kecelakaan (*zero accident*), mengeliminasi kerusakan (*zero defect*) dan mengeliminasi keluhan (*zero compliant*).³¹

Kualitas sumber daya manusia dapat mengacu kepada:³²

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

³¹ Djoko Adi Walujo, Titiek Koesdijati, Yitno Utomo, *Pengendalian Kualitas* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 5.

³² Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Jantje L. Sepang, "Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado," *Jurnal Emba* 2, no.2 (Juni, 2014): 937.

c) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian pencapaian target kerja pegawai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu juga dapat diartikan dengan tingkat pencapaian pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus menetapkan waktu yang tepat agar dapat dimanfaatkan pegawai sebagai pedoman untuk menyelesaikan pekerjaannya agar selalu tepat waktu dan produktivitas kerja tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan³³

c. Faktor yang menentukan produktivitas kerja

Empat faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu:³⁴

1) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja karyawan. Prestasi

³³ Amelia Eka Safitri, Alini Gilang, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bekasi," *Jurnal Ecodemica* 3, no. 2 (September, 2019) : 174

³⁴ Budi Rismayadi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)," *Jurnal Manajemen & Bisnis* 1, no.1 (2015): 5.

akademis yang telah dicapai semasa menempuh pendidikan sekolah menjadi salah satu pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.

2) Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Apabila seseorang sudah terdorong atau termotivasi, maka pekerjaan yang dilakukan hasilnya akan memuaskan.

3) Usia karyawan

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut bermaksud untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilalui di suatu tempat kerja.

2. Tenaga Kerja Perempuan

a. Pengertian Tenaga Kerja

Telah disinggung sedikit tentang pengertian tenaga kerja pada bagian ini akan kembali dijelaskan bahwa menurut UU 13 Tahun 2003 Tenaga kerja adalah: "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Menurut Payaman Simanjuntak tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.³⁵

b. Pengertian tenaga kerja perempuan.

Masuknya perempuan di sektor pekerjaan tentu memerlukan berbagai penyesuaian karena pada hakikatnya perempuan mempunyai perbedaan kebutuhan dengan laki-laki sebagai akibat dari perbedaan biologisnya (bahwa perempuan menstruasi, hamil, melahirkan, menyusui dengan ASI), sementara laki-laki tidak. Penyesuaian lainnya adalah mengubah pandangan masyarakat yang memandang bahwa tempat terbaik perempuan adalah di dalam rumah, dan peran terbaik perempuan adalah mengurus pekerjaan-pekerjaan domestik.³⁶

³⁵ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: USU Pres, 2010), 5

³⁶ Ismi, Dkk, *Modul Perlindungan Pekerja Perempuan Bekerja Dengan Aman Dan Nyaman* (Jakarta, Direktorat Pendidikan Masyarakat Dan Pendidikan Khusus Ditjen PAUD, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2020), 2

Perempuan yang bekerja memiliki dua peran yang harus dijalankan, yaitu peran domestik dan peran publik.³⁷

1) Peran Domestik

Peran domestik adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan keluarga dan diidentikkan dilakukan di dalam rumah. Kegiatan terkait peran domestik adalah peran sebagai istri, dan peran sebagai ibu. Peran domestik menuntut perempuan melaksanakan tugas sesuai kodrat, misal hamil, melahirkan, menyusui, merawat, mendidik anak, dan mengelola pekerjaan rumah tangga.

2) Peran Publik

Peran publik adalah kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan di luar rumah dan mendapatkan gaji/upah. Perempuan yang berkeluarga yang bekerja dianggap sudah memiliki peran publik, karena perempuan mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan rumah tangga. Misal, perempuan bekerja menjadi buruh pabrik, bekerja menjadi manager, bekerja di salon kecantikan, dan sebagainya.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tidak membedakan antara pekerja laki-laki dan perempuan serta memberikan perlindungan terhadap kaum yang lemah dan tidak diskriminatif

³⁷ Umaimah Wahid, Ferrari Lancia "Pertukaran Peran Domestik Dan Publik Menurut Perspektif Wacana Sosial Halliday," *Jurnal Komunikasi* 11, no.1, (2018): 106-118.

Serta melindungi kesusilaan. Berlakunya undang-undang ini memberikan perlindungan terhadap buruh perempuan secara biologis yang tidak memiliki kodrat yang sama dengan laki-laki. Adanya lapangan pekerjaan yang terbuka luas untuk para perempuan membuat perempuan tertarik untuk bekerja, terutama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.³⁸

c. Faktor-faktor yang melandasi perempuan bekerja

Herzberg's two factors motivation theory atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu³⁹:

1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

³⁸ Eni Kusriani, Ika Putri Suryani "Peran Buruh Pabrik Perempuan Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Desa Gemiring Kidul Kecamatan Nalungsari)," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* 10, no 1,(2022): 218.

³⁹ Maya Andriani, Kristiana Widiawati, "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri," *Jurnal Administrasi Kantor* 5, no.1, (Juni, 2017): 86.

Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal:

a) Gaji (*Salaries*)

gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

b) Kondisi kerja (*Work Condition*)

Kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

c) Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*)

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

d) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

e) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”

Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnovers*

karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*Job Content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi⁴⁰:

a) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

c) Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)

Pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

⁴⁰ Maya Andriani, Kristiana Widiawati, 87.

d) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e) Pengembangan potensi individu (*Advancement*)

Pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

Teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas)/ tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

3. Penentuan Upah

a. Pengertian Upah

Definisi upah menurut UU No. 13 tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah adalah pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental sebagai imbalan dari para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja.⁴¹

Upah juga dapat diartikan bahwa upah merupakan hak pokok yang diterima oleh pekerja sebagai hasil kerja yang dilakukan yang diberikan berupa uang, sehingga pemberian upah sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk keberlangsungan hidupnya. Maka dalam pemberian upah kepada pekerja yang adil dan sesuai dengan pekerjaan saat ini akan mempengaruhi kegunaan karena dengan upah yang layak, pekerja akan benar-benar ingin mengatasi masalah hidupnya mereka sehingga juga akan meningkatkan produktivitasnya.⁴²

⁴¹ I Nyoman Utama, Asmini Dan Suci Astika “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sumbawa Tahun 2013-2017,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 7, no. 3, (Desember 2019): 282.

⁴² Kartika Candra K. S, Budi Heryanto, Sri Rochani, “Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Dikota Kediri,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1, (2019): 38

b. Pengertian upah dalam perspektif islam

Dalam Ekonomi Islam, upah disebut juga dengan *ujrah* yang pembahasannya lebih jauh dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Dalam ekonomi Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-akad). Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Oleh karena itu, dalam suatu perjanjian harus mengakomodir pembayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya. Begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja.⁴³

Dari pengertian Mannan dapat dipahami bahwa upah merupakan imbalan yang diterima oleh para pekerja. Imbalan yang dimaksudkan sebagai upah di atas secara jelas dapat dilihat dari dua sisi sudut pandang yakni dari sudut pandang moneter dan bukan moneter, dalam artian upah dilihat dari beberapa banyak uang yang

⁴³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020), 03.

diterima pekerja dalam masa waktu tertentu, serta kuantitas hidup para pekerja yang ia dapat karena bekerja.⁴⁴

Dari makna yang ditawarkan Mannan tersebut, dapat lebih jauh didekatkan dengan upah dalam fiqh muamalah, yang masuk pada pembahasan *ijarah*, terutama yang berkaitan dengan tenaga manusia. Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga manusia maka fiqh mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
- 2) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah

⁴⁴ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 09

⁴⁵ Ruslan Abdul Ghofur, 10

dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya :Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.(QS. Al-Baqarah, 279)

Ayat di atas memberikan penegasan dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.⁴⁶

Dalam hal tatacata pembayaran upah, Rasulullah SAW bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِيفَ عَرْقُهُ (رَوَاهُ أَبُو يَعْلٍ، وَابْنُ مَاجَهَ، وَالطَّبْرَانِيُّ، وَالتِّرْمِذِيُّ)

“Berilah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya“. (HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tarmidzi).⁴⁷

c. Jenis-Jenis Upah Sebagai Berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi

Kinerja Pegawai. Gaji ialah penerimaan sebagai imbalan, kepada

⁴⁶ Ruslan Abdul Ghofur, 11

⁴⁷ Ruslan Abdul Ghofur, 17

penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan akan dilaksanakan, sebagai jaminan kelangsungan hidup manusia yang layak, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan, peraturan perundang-undangan dan ditentukan dan jumlah yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.⁴⁸

2) Insentif

Insentif adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh. Diberikannya insentif bukan tergolong gaji utama yang memang telah menjadi bonus yang harus diperoleh oleh para karyawan. Insentif ini lebih mengarah pada motivasi agar para karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. Diberikannya

insentif yang sesuai sehingga akan meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan kualitas ataupun kuantitas yang baik. maka disimpulkan bahwa insentif adalah suatu motivasi yang berupa imbalan yang dikasih dari perusahaan untuk karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Untuk indikator-indikator insentif

⁴⁸ Nazwa Shyreen A, Dkk, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen)," *Jurnal Ekonomi Manajemen* 3, no. 4 (2022): 465.

antara lain kinerja, lama kerja, kebutuhan, senioritas, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan.⁴⁹

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan manfaat tambahan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan. Misalnya, penggunaan mobil perusahaan, makan gratis, pinjaman berbunga rendah atau tanpa bunga, layanan medis, bantuan liburan, dan program pembelian saham. Pada tingkat senior seperti manajemen senior, perusahaan seringkali memilih untuk menawarkan tunjangan di atas kenaikan gaji karena tunjangan ini hanya dikenai pajak ringan atau tidak dikenakan pajak sama sekali.⁵⁰

d. Sistem Pemberian Upah

Upah merupakan kompensasi (balas jasa) yang diberikan kepada pekerja karena telah memberikan tenaganya kepada perusahaan. Pembayaran upah bisa dilakukan harian, mingguan atau bulanan. Sistem tersebut, dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam, yaitu:⁵¹

1) Sistem upah menurut waktu

Upah menurut waktu adalah upah yang jumlahnya dihitung berdasarkan lamanya bekerja. Dalam hal ini perhitungan waktu

⁴⁹Dhita Adriani Rangkuti, Selvy Chairunnisa, Al Fa Ridho Ryantono, William. "Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Graha Indonesia," *Jurnal Global Manajemen* 8, no. 1, (Juni, 2019): 109

⁵⁰Nazwa Shyreen A, Dkk, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, 466.

⁵¹Zaeni Asyhaedie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2019), 86

bisa jam, hari atau bulan. Upah per jam (guru swasta, dosen swasta), harian (buruh pabrik, tukang kayu), mingguan (buruh, tukang batu), bulanan (PNS, karyawan tetap). Kebaikan cara ini adalah pekerja dapat menghitung besar upah yang diterima sedangkan keburukannya adalah kurang mendorong pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja.

2) Upah menurut hasil atau upah satuan.

Menurut cara ini, besar upah yang diterima pekerja ditentukan oleh banyaknya hasil produksi yang dicapai dalam waktu tertentu. Kebaikan cara ini adalah pekerja akan berusaha bekerja segiat-giatnya mengejar penghasilan yang besar sehingga perusahaan produktif, sedangkan keburukannya adalah hasil pekerjaan kurang baik dan kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja

3) Sistem menurut borongan

Pembayaran upah ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan pekerjaan pada saat pekerjaan belum dimulai. Perhitungan upah borongan sering digunakan untuk pekerjaan yang sulit dihitung dengan satuan, seperti membangun rumah atau jalan raya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang peneliti paparkan, maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada suatu kualitas dari beberapa kejadian/fenomena/gejala sosial dimana makna tersebut merupakan kejadian dapat dijadikan pembelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Pada penelitian kualitatif menggambarkan suatu permasalahan yang didasari oleh data-data yang ada kemudian dianalisis lebih lanjut serta ditarik menjadi suatu kesimpulan.

Jenis penelitian yang digunakan merupakan *field research* (penelitian lapangan), dengan menggunakan jenis penelitian tersebut maka akan memperoleh suatu keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, dan bertatap muka antara pewawancara dan responden atau orang yang sedang diwawancarai. Kemudian data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang detail dan disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam serta hasil analisis dokumen dan catatan.⁵²

⁵² Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Suka-Press Uin Sunan Kalijaga), 16-17.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan di mana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi peristiwa, teks, dan sebagainya) dan unit analisis.⁵³

Penelitian ini dilakukan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Jl, Arca Timur, di Desa Wonokoyo, Kecamatan Kapongan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Pemilihan lokasi tersebut karena:

1. Termasuk pabrik udang terunggul di seluruh cabang PT Panca Mitra Multi perdana terbesar yang ada di Situbondo.
2. Pemasaran hasil produk mencapai pemasaran internasional

Perusahaan ini mengekspor udang ke Amerika Serikat, Jepang, dan Eropa. Beberapa merek perusahaan ini adalah *Leaders* (udang beku) dan *Ebinoya* (produk bernilai tambah untuk industri makanan dan minuman).

3. Menggunakan tenaga kerja dominan pekerja perempuan

Banyaknya jumlah tenaga kerja perempuan mencapai 897 orang tiap harinya dari 1000 karyawan di pabrik.⁵⁴

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Teknik *purposive* merupakan teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu.⁵⁵ Pertimbangan ini nantinya akan disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dan kesesuaian dengan tema penelitian ini. Adapun informan yang

⁵³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, 49.

⁵⁴ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 11 Desember 2022

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 216.

dijadikan sebagai sumber informasi untuk melengkapi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bapak Erick sebagai kepala unit di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo
2. Berliana Efendi sebagai HRD di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo
3. Tenaga kerja perempuan.
 - a. Ibu Mabruro
 - b. Ibu Kisnawati
 - c. Dita Dwi Lestari

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi.⁵⁶

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.⁵⁷

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pengembangan* (Bandung:Alfabeta,2018), 224.

⁵⁷ Sugiyono, 226

Data yang diperoleh dengan menggunakan metode ini adalah sebagai berikut:

- a. Letak geografis penelitian.
- b. Pengamatan secara langsung produktivitas tenaga kerja perempuan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁵⁸

Metode wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data tentang:

- a. Produktivitas tenaga kerja perempuan di PT Tri Mitra Multi Makmur Plant 3 Situbondo.
- b. Penentuan upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.
- c. Produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah oleh PT Tri Mitra Plant 3 Situbondo

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, teknik

⁵⁸ Sugiyono, 231

dokumentasi yang dimaksud adalah meliputi struktur organisasi, visi misi pabrik, serta kegiatan peneliti saat melakukan observasi dan wawancara.⁵⁹

Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan menjadi lebih dapat dipercaya apabila didukung oleh adanya dokumentasi. Metode dokumentasi ini merupakan kegiatan pengumpulan data yang berupa data pendukung, foto kegiatan dan lain sebagainya yang diperoleh pada saat wawancara.

E. Analisis Data

Dalam penelitian dan pengembangan ada kegiatan analisis data kualitatif, bila metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, pengamatan dan studi dokumentasi. Penelitian untuk menemukan potensi dan masalah yang menggunakan metode kualitatif, maka analisis datanya akan menggunakan analisis kualitatif.⁶⁰

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis data kualitatif deskriptif model Milles dan Huberman. mereka menyarankan agar kegiatan yang dilakukan dalam analisis data kualitatif secara interaktif dan berkesinambungan sampai selesai, sehingga datanya sudah jenuh. Strategi analisis dalam penelitian ini sebagai berikut.⁶¹

⁵⁹ Sugiyono, 240.

⁶⁰ Sugiyono, 244

⁶¹ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu Group, 2020), 145

1. Reduksi Data

Setelah data primer dan sekunder terkumpul dilakukan dengan memilah data, membuat tema-tema, mengkategorikan, memfokuskan data sesuai bidangnya, membuang, menyusun data dalam suatu cara dan membuat rangkuman-rangkuman dalam satuan analisis, setelah itu baru pemeriksaan data kembali dan mengelompokkannya sesuai dengan masalah yang diteliti. Setelah direduksi maka data yang sesuai dengan tujuan penelitian dideskripsikan dalam bentuk kalimat sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah penelitian.

2. *Display* Data (penyajian data)

Bentuk analisis ini dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk narasi, di mana peneliti menggambarkan hasil temuan data dalam bentuk uraian kalimat bagan, hubungan antar kategori yang sudah berurutan dan sistematis.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan sudah ditemukan sesuai dengan bukti-bukti data yang diperoleh di lapangan secara akurat dan faktual. Dimulai dengan melakukan pengumpulan data, seleksi data, triangulasi data, pengkategorian data, deskripsi data dan penarikan kesimpulan. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi disajikan dengan bahasa yang tegas untuk menghindari bias.

F. Keabsahan Data

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Apabila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.⁶²

Triangulasi sumber digunakan untuk membandingkan hasil wawancara mulai dari kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, HRD, tenaga kerja, sehingga data yang diperoleh merupakan data yang valid.⁶³

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan-tahapan penelitian merupakan langkah-langkah yang harus dijalankan secara sistematis oleh peneliti. Tahap-tahap penelitian ini sangat penting diikuti oleh peneliti untuk menjamin adanya kesinambungan pemikiran yang nantinya bermuara pada hasil penelitian. Tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam proses penelitian adalah :

1. Tahap pra lapangan
 - a. Menyusun rencana penelitian
 - b. Memilih lapangan penelitian
 - c. Mengurus perizinan
 - d. Menjajaki dan menilai lapangan

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian*, 241

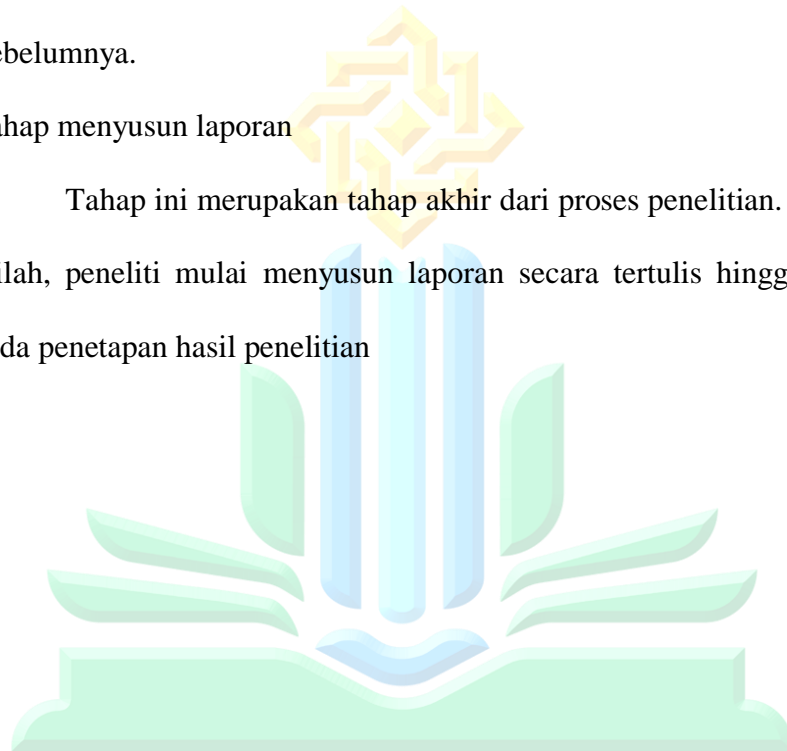
⁶³ Hardani, *Metode Penelitian*, 160.

- e. Memilih dan memanfaatkan informal
 - f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
2. Tahap pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti mulai melakukan kunjungan langsung ke lokasi penelitian dan juga mendatangi informan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Tahap menyusun laporan

Tahap ini merupakan tahap akhir dari proses penelitian. Pada tahap inilah, peneliti mulai menyusun laporan secara tertulis hingga berlanjut pada penetapan hasil penelitian



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran Umum PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

a. Sejarah pabrik

PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo berlokasi di Desa Landangan Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo, PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo berdiri pada tanggal 19 Agustus 2019 sampai sekarang. PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo merupakan cabang dari PT Panca Mitra Multi Perdana Situbondo yang merupakan salah satu produsen hasil olahan udang dengan kapasitas produksi dan kapasitas penyimpanan *cold storage* terbesar di Indonesia.

PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga disebut pabrik salem oleh masyarakat sekitar sampai saat ini, PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo adalah cabang ke 3 dari PT Panca Mitra Multi

Perdana, tidak hentinya PT Panca Mitra Multi Perdana tidak hentinya membangun cabang setiap tahunnya, untuk PT Tri Mitra Makmur

Plant 3 Situbondo di khususkan untuk pabrik yang memproduksi produk baru yaitu produk *forming breaded* dan menjadi pabrik

terunggul dari semua cabang dari PT Panca Mitra Multi Perdana karena produk *forming breaded* sangat diminati oleh konsumen.

Pemasaran produk mencapai pemasaran internasional, PT ini mengekspor udang ke Amerika Serikat, Jepang dan Eropa.

b. Data Jumlah Tenaga Kerja PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Tenaga kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo dibagi menjadi 2 yaitu : tenaga kerja di kantor disebut karyawan dan tenaga kerja yang di dalam pabrik disebut buruh pabrik. Jumlah keseluruhan pekerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ada 1000 orang, yang didalamnya terdapat tenaga kerja perempuan sebanyak 967 orang dan tenaga laki-laki sebanyak 33 orang dari jumlah keseluruhan pekerja yang dibagi menjadi karyawan kantor dan pekerja pabrik. Pabrik ini sangat mengutamakan pekerja perempuan dengan alasan pekerja perempuan lebih telaten dan hasil pekerjaannya rapi.⁶⁴

c. Visi dan Misi PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Visi PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

The trusted and customer-centric kitchen of the world

Misi PT Tri Mirta Makmur Plant 3 Situbondo

Deliver first-choice and sustainable relationship for customers and community.

B. Penyajian Data Dan Analisis

Seperti telah dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendukung penelitian ini. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus masalah, sebagai berikut:

⁶⁴ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 11 Desember 2022

1. Analisis Sistem Penentuan Upah oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti buruh yang ada di dalam pabrik yaitu pada bagian buruh bagian pengupasan, buruh bagian *forming*, buruh bagian *cook breaded* dan buruh bagian *packing*. Untuk jumlah tenaga kerja di pengupasan sebanyak 285 orang, jumlah bagian *forming* sebanyak 255 orang, bagian *cook breaded* 230 orang dan bagian *packing* ada 200 orang.

Tabel. 4.1
Jumlah buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

No.	Jenis buruh	Jumlah buruh
1.	Pengupasan	285 orang
2.	<i>Forming</i>	255 orang
3.	<i>Cook breaded</i>	230 orang
4.	<i>Packing</i>	200 orang
	Jumlah	980 orang

Sumber: Data Dari HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

a. Jenis-jenis upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

1) Gaji

Jenis upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ini salah satunya yaitu gaji. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh buruh sebagai balas jasa karena melakukan suatu pekerjaan. Gaji di PT ini bisa dilihat dari jenis pekerjaan dengan kemampuan buruh masing-masing. Untuk pembagian gaji di PT ini dibagikan setiap minggu dan setiap bulan, untuk gaji mingguan diberikan kepada buruh pabrik dan untuk gaji bulanan dibagikan kepada karyawan kantor.

Berikut penjelasan bapak Erik selaku kepala unit PT Tri

Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Untuk tenaga kerja di sini beda-beda gajinya mbak ada yang digaji perbulan juga ada yang digaji per minggu, yang perbulan itu untuk karyawan kantor sementara yang mingguan itu untuk buruh, buruh disini juga digaji menurut hasil yang diperoleh dalam bekerja, sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing, setiap bagian ada target masing-masing, di bagian pengupasan buruh dalam sejam harus 2,8 Kg, bagian *forming* dalam satu jam harus menghasilkan 3,8 Kg, bagian *cook breaded* 2.2 Kg, untuk yang bagian *packing* bekerja sesuai jam, jadi dihitung dari jamnya. Lebih dari target buruh akan mendapatkan gaji yang lebih besar dari pada hanya memenuhi target.⁶⁵

Menurut wawancara di atas gaji yang diberikan oleh PT Tri

Mitra Makmur Plant 3 Situbondo dibagikan setiap satu minggu sekali dan sebulan satu kali, untuk yang satu minggu satu kali dibagikan pada golongan buruh sementara untuk yang bulanan dibagikan pada golongan karyawan kantor. Selain itu PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo penentuan gaji di lihat dari hasil yang menurut hasil yang diperoleh dalam bekerja, sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing, setiap bagian ada target masing-masing, bagian pengupasan buruh dalam sejam harus 2,8 Kg, bagian *forming* dalam satu jam harus menghasilkan 3,8 Kg, bagian *cook breaded* 2.2 Kg, untuk yang bagian *packing* bekerja sesuai jam, jadi dihitung dari lamanya ia bekerja. Jadi apabila buruh ingin mendapatkan gaji yang lebih tinggi maka harus menghasilkan lebih banyak, dari halyang sudah ditargetkan oleh pabrik.

⁶⁵ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

Paparan di atas juga diperkuat oleh ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo berikut penjelasannya:

Benar mbak, untuk gajiannya itu kalok karyawan ya per bulan kalok yang buruh per minggu, jadi semua perhitungannya tu per jam sesuai waktu yang telah ditentukan pabrik, memang gaji buruh memang berbeda-beda sesuai tingkat pekerjaan mereka, ada yang di pengupasan, *forming*, ada di *cook breaded* dan di *packing*. Benar apa yg dikatakan pak Erik tadi pabrik juga menarget buruh dalam bekerja. Seperti pada bagian pengupasan biasanya di gaji Rp 8.000 per jam jika hasil pekerjaannya diatas target bisa Rp 9.000 per jam, pada bagian *forming* digaji Rp 9.000 per jam jika hasil pekerjaannya melebihi target bisa Rp 10.000 per jam, untuk bagian *cook breaded* digaji Rp 9.000 per jamnya, jika hasil pekerjaannya melebihi target maka digaji Rp 10.000 per jamnya , untuk bagian *packing* di hitung berapa lama dia bekerja jadi di bayar Rp 11.00 persatu jam.⁶⁶

Menurut wawancara di atas, bahwa pemberian gaji di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo dibagikan setiap bulan dan setiap minggunya dengan perhitungan jam dan hasil kerja dan sesuai dengan tingkat pekerjaan mereka. Dalam setiap bagian pekerjaan ada target masing-masing, untuk penentuan gaji yang diberikan pada bagian pengupasan biasanya di gaji Rp 8.000 per jam jika hasil pekerjaannya di atas target bisa Rp 9.000 per jam, pada bagian *forming* digaji Rp 9.000 per jam jika hasil pekerjaannya melebihi target bisa Rp 10.000 per jam, untuk bagian *cook breaded* digaji Rp 9.000 per jamnya, jika hasil pekerjaannya melebihi target maka digaji Rp 10.000 per jamnya , untuk bagian *packing* dihitung berapa

⁶⁶ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

lama dia bekerja jadi jadi dibayar Rp 11.00 persatu jam. Untuk itu gaji akan lebih besar jika buruh menghasilkan lebih besar dari target pabrik.

Pernyataan di atas juga didukung oleh ibu Kiswani selaku buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo berikut penjelasannya:

Untuk gaji yang saya terima itu per7 hari saya kerja mbak misal saya bekerja di hari senin saya akan digaji di hari minggunya, karena saya termasuk buruh di pabrik jadi gajiannya satu minggu serkali.dan untuk perjamnya saya di hitung berapa kg saya menghasilkan produk, kan ada terget masing-masing mbak, kebetulan saya ada di bagian *forming*, jadi untuk perjamnya saya dibayar Rp 9.000 mbak, kadang saya juga lebih dari Rp 9.000 mbak jika hasil pekerjaan saya melebihi target.⁶⁷

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang benar adanya pemberian gaji setiap minggu kepada para buruh, dan setiap buruh mempunyai bayaran masing-masing sesuai dengan bagian pekerjaannya dan hasil pekerjaan masing-masing.

Berdasarkan hasil 3 informan di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo benar adanya gaji, gaji yang berbentuk uang biasanya diberikan setiap bulannya untuk karyawan di kantor, dan setiap minggunya diberikan kepada buruh. Besaran gaji bisa dilihat dari lamanya tenaga kerja bekerja, dan dilihat dari hasil kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. PT Tri Mitra Makmur Plant 3

⁶⁷ Kiswani, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

Situbondo juga menerapkan target sesuai dengan jenis pekerjaan buruh masing-masing, pada bagian pengupasan buruh dalam sejam harus 2,8 Kg, bagian *forming* dalam satu jam harus menghasilkan 3,8 Kg, bagian *cook breaded* 2.2 Kg, untuk yang bagian *packing* bekerja sesuai jam, jadi dihitung dari lamanya ia bekerja.

Untuk pemberian gaji untuk yang diberikan pada bagian pengupasan biasanya di gaji Rp 8.000 per jam jika hasil pekerjaannya di atas target bisa Rp 9.000 per jam, pada bagian *forming* digaji Rp 9.000 per jam jika hasil pekerjaannya melebihi target bisa Rp 10.000 per jam, untuk bagian *cook breaded* digaji Rp 9.000 per jamnya, jika hasil pekerjaannya melebihi target maka digaji Rp 10.000 per jamnya, untuk bagian *packing* dihitung berapa lama dia bekerja, jadi dibayar Rp 11.00 persatu jam. Untuk itu gaji akan lebih besar jika buruh menghasilkan lebih besar dari target pabrik.

2) Insentif

Jenis upah selanjutnya yang diterapkan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo insentif. Insentif merupakan kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan diluar gaji atau upah bulanan.

Berikut penjelasan dari bapak Erik selaku kepala unit PT

Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo:

Selain gaji pokok yang diterima PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga memberikan insentif kepada semua tenaga

kerja yang ada di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo selama bekerja satu bulan masa kerja. Adanya insentif ini biar tambah semangat dalam bekerja.⁶⁸

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk memperoleh insentif tenaga kerja harus bekerja sebulan penuh, intinya tidak ada libur kerja selama satu bulan, mereka akan mendapatkan insentif dari pihak PT, insentif ini juga sebagai bentuk kompensasi perusahaan kepada semua tenaga kerja tujuannya juga untuk menambah semangat bekerja.

Berikut penjelasan ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo:

Saya juga selalu mengontrol kehadiran tenaga kerja di sini mbak, jadi kalau mereka bekerja satu bulan penuh, yakni tidak ada liburnya maka berhak mendapatkan insentif, insentif yang berbentuk uang nominalnya sebesar RP 100.000, dan biasanya dibagikan akhir bulan.⁶⁹

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, Syarat untuk mendapatkan insentif di PT Tri Mitra Makmur Plant 3

Situbondo yaitu dengan bekerja selama satu bulan sesuai dengan jam kerja yang telah menjadi ketentuan perusahaan. Untuk insentif biasanya dibagikan setiap satu bulan satu kali pada akhir bulan tersebut dengan nominal sebesar Rp 100.000 per satu bulan masa kerja.

Berikut penjelasan ibu Dita Dwi Lestari selaku buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo:

⁶⁸ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

⁶⁹ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

Benar apa yang dikatakan ibu Lina, pengalaman saya sendiri kerja di pabrik ini, kalok saya bekerja satu bulan penuh saya dapat insentif mbak, sebesar Rp 100.000 lumayan ya sebagai penambah gaji, jadi kalok dak penuh satu bulan itu dak dapat mbak, jadi saya sebagai buruh juga harus rajin biar dapat insentif.⁷⁰

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, buruh pada PT TRI Mitra Makmur Plant 3 Situbondo benar diberikan insentif setiap bulannya, apabila buruh bekerja satu bulan penuh, insentif yang diberikan dalam bentuk uang sebesar Rp 100.000, hal ini insentif menjadi motivasi buruh agar lebih giat untuk bekerja.

Dari 3 hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ini memberikan insentif bagi tenaga kerja disana, diberikannya insentif bukan tergolong gaji utama yang memang telah menjadi bonus yang harus diperoleh oleh para tenaga kerja. Insentif ini lebih mengarah pada motivasi agar para tenaga kerja dapat bekerja semaksimal mungkin. Untuk mendapatkan insentif, tenaga kerja harus bekerja satu bulan penuh, dalam artian harus bekerja satu bulan penuh tanpa adanya izin, insentif biasa diberikan pada akhir bulan yang berbentuk uang dengan nominal sebesar Rp 100.000 persatu bulan masa kerja.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis upah selain gaji dan insentif.

Tunjangan adalah manfaat tambahan yang diberikan kepada

⁷⁰ Dita Dwi Lestari, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

pekerja, namun pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo tunjangan tidak berikan karena dianggap pabrik sudah memberikan bonus melalui insentif setiap bulannya.

Berikut penjelasan dari bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.

“untuk tunjangan di sini tidak ada mbak karena sudah saya berikan insentif, jadi untuk tunjangan kami hapus dan untuk memberikan bonus kepada tenaga kerja di sini kami hanya memberikan insentif saja.”⁷¹

Menurut wawancara diatas dapat disimpulkan tidak adanya tunjangan dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Karena untuk memberikan bonus kepada tenaga kerja hanya memberikan insentif saja.

Hal ini juga dibenarkan oleh ibu Berliana Efendi Selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Memang benar yang telah disampaikan oleh bapak Erik tadi mbak, bahwa memang tidak ada tunjangan dalam PT ini, karena dari pihak pabrik sudah memberikan insentif, tidak adanya tunjangan karena sudah dianggap memberikan bonus kepada tenaga kerjanya melalui insentif setiap bulannya.⁷²

Menurut wawancara di atas bahwa memang benar tidak adanya tunjangan dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Karena sudah dianggap memberikan bonus kepada tenaga kerjanya melalui insentif setiap bulannya.

⁷¹ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

⁷² Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

Adapun hasil wawancara dari ibu Mabruroh berikut penjelasannya:

“ benar mbak, memang di sini tidak memberikan tunjangan hanya saja dari pabrik memberikan bonus setiap bulannya yaitu dengan memberikan insentif saja mbak.”⁷³

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang tidak adanya tunjangan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Buruh di sini juga mengakui hanya diberikan insentif setiap bulannya, dan tidak diberikan tunjangan.

Dari 3 hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang benar, tidak adanya salah satu jenis upah yaitu tunjangan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Tunjangan merupakan jenis upah selain gaji dan insentif. Tunjangan adalah manfaat tambahan yang diberikan kepada pekerja. Alasan tidak adanya tunjangan dalam pabrik ini karena pabrik sudah memberikan bonus kepada tenaga kerjanya dengan memberikan insentif setiap bulannya.

Dalam hasil wawancara yang diperoleh oleh peneliti ditemukan bahwa jenis-jenis upah ada 3 jenis yaitu gaji, insentif dan tunjangan. Namun yang diberikan oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ada 2 jenis yaitu: gaji dan insentif. Gaji yang diberikan oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo setiap satu bulan satu kali untuk karyawan dikantor, dan satu minggu satu kali untuk

⁷³ Mabruroh, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

buruh di dalam pabrik. Besaran upah juga dilihat dari hasil kerja buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, di PT ini juga menarget setiap bagian pekerjaan buruh, seperti pada bagian pengupasan biasanya di gaji Rp 8.000 per jam jika hasil pekerjaannya di atas target 2,8 kg bisa Rp 9.000 per jam, pada bagian *forming* digaji Rp 9.000 per jam jika hasil pekerjaannya melebihi target 3,8 kg bisa Rp 10.000 per jam, untuk bagian *cook breaded* digaji Rp 9.000 per jamnya, jika hasil pekerjaannya melebihi target 2,2 kg maka digaji Rp 10.000 per jamnya, untuk bagian *packing* dihitung berapa lama dia bekerja, jadi dibayar Rp 11.00 persatu jam. Untuk itu gaji akan lebih besar jika buruh menghasilkan lebih besar dari target pabrik.

Jenis upah selanjutnya yaitu insentif. Insentif dibagikan setiap satu bulan satu kali jika tenaga kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo masuk kerja selama satu bulan penuh, artinya tidak izin atau libur kerja, insentif yang diberikan PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo berupa uang sebesar Rp 100.000, tujuan adanya insentif ini sebagai motivasi buruh agar semangat dalam bekerja

Jenis upah selanjutnya ada tunjangan, di simpulkan bahwa memang benar, tidak adanya salah satu jenis upah yaitu tunjangan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Tunjangan merupakan jenis upah selain gaji dan insentif. Tunjangan adalah manfaat

tambahan yang diberikan kepada pekerja. Alasan tidak adanya tunjangan dalam pabrik ini karena pabrik sudah memberikan bonus kepada tenaga kerjanya dengan memberikan insentif setiap bulannya.

Tabel 4.2
Jenis-Jenis Upah Di PT Tri Mitra Makmur
Plant 3 Situbondo

No	Jenis Upah	Target	Besaran Upah
1.	Gaji	Pengupasan 2,8 kg <i>Forming</i> 3,8 kg <i>Cook breaded</i> 2,2 kg <i>Packing</i> dihitung dari buruh masuk kerja	Rp 8.000 > Rp 9.000 Rp 9.000 > Rp 10.000 Rp 9.000 > Rp 10.000 Rp 11.000
2.	Insentif	Bekerja selama satu bulan penuh	Rp 100.000

Sumber: Bapak Erik Kepala Unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

b. Sistem Pemberian Upah

1) Sistem upah menurut waktu

Sistem pemberian upah adalah bagaimana cara perusahaan

biasanya dalam memberikan upah kepada pekerja/buruhnya.

Sistem upah buruh yang diterapkan di PT Tri Mitra Makmur Plant

3 Situbondo ini disesuaikan dari lama buruh bekerja, dan setiap

golongan buruh akan mendapat ketentuan upah yang berbeda

karena buruh memiliki tugas pokok masing-masing. untuk semua

buruh sistem upahnya diberikan satu minggu satu kali. Hal tersebut

disampaikan oleh Bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra

Makmur Plant 3 Situbondo adalah sebagai berikut:

Sistem upah di sini ada dua macam, yang pertama upah dicairkan setiap minggunya mbak jadi misal begini mbak, upah terhitung mulai dari hari senin kemudian dicairkan pada hari minggunya, yang kedua upah dicairkan setiap satu bulan satu kali ya terhitung dari awal bulan kemudian dicairkan setiap akhir bulan, kalau yang dicairkan setiap minggunya ya golongan buruh itu, kalau yang dicairkan sebulan sekali itu karyawan yang di kantor.⁷⁴

Menurut wawancara di atas bahwasanya sistem upah yang diterapkan di PT ini ada dua macam yaitu upah diberikan mingguan dan upah yang diberikan setiap bulannya. Untuk upah di bagikan setiap satu bulan sekali berikan kepada golongan karyawan yang berada di dalam kantor, sementara untuk gaji yang dibagikan setiap minggunya diberikan kepada golongan buruh.

Adapun menurut hasil wawancara dari ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Benar dari pernyataan dari bapak Erik tadi, untuk upah kita bagikan setiap satu minggu satu kali untuk buruh dan satu bulan satu kali untuk karyawan di kantor, nominal upah yang diterima dilihat dari lama bekerja, dan jika mereka bekerja setiap hari dengan ketentuan waktu yang sudah ditetapkan ya tinggal dihitung perjamnya, untuk golongan buruh dihitung perjamnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pabrik yaitu selama 8 jam bekerja, yaitu dimulai dari jam 06:00 sampai jam 15:00 dipotong istirahat satu jam, lebih dari 8 jam kerja dianggap upah lembur, sementara untuk karyawan dihitung berapa lama mereka masuk kerja.⁷⁵

Menurut wawancara di atas, upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ada dua macam yaitu mingguan dan bulanan, untuk menentukan besaran upah mingguan dan bulanan dilihat dari

⁷⁴ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

⁷⁵ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

mereka lama bekerja. untuk upah yang diberikan kepada buruh dilihat dari lamanya ia bekerja, dalam PT ini ditetapkan waktu masa kerja buruh selama 8 jam dalam sehari. Yaitu dimulai dari jam 06:00 pagi hingga jam 15:00 sore. Lebih dari 8 jam kerja dianggap kerja lembur.

Hal ini juga dibenarkan oleh ibu Mabruroh selaku buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Gini mbak saya kan sebagai buruh, upah di sini kalau bagikan itu tergantung dari lamanya buruh bekerja, misal nih ya buruh bekerja setiap hari dengan waktu yang sudah ditentukan atau selama 8 jam kerja mulai jam (06:00 – 15:00) ini di potong jam istirahat satu jam, Nah kalok lebih dari 8 jam kerja itu dihitung upah lembur dah mbak.⁷⁶

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima oleh buruh setiap 7 hari masa kerja, dengan ketentuan 8 jam kerja setiap harinya dari jam 06:00 pagi sampai jam 15:00 sore, lebih dari 8 jam kerja terhitung upah lembur.

Berdasarkan hasil 3 wawancara di atas bahwa sistem pemberian upah menurut waktu adalah sistem upah yang dibayarkan kepada buruh dalam waktu mingguan dan bulanan. Sistem perhitungan upah ini yaitu dihitung secara harian. Jadi, apabila buruh bekerja selama tujuh hari atau 8 jam/perharinya dimulai dari jam 06:00 pagi hari hingga jam 15:00 sore hari dalam satu minggu, maka upah per minggunya adalah upah sehari dihitung 7 kali. Sementara untuk karyawan (kantor), jika mereka

⁷⁶ Mabruroh, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

bekerja selama setiap hari dalam satu bulan, maka upah bulanannya adalah upah sehari dikali 30 hari.

2) Sistem pemberian upah menurut hasil atau upah satuan

Dalam penelitian ini didapati temuan bahwa PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, sistem upah yang diterapkan dalam pabrik ini bukan hanya sistem upah menurut waktu saja, namun sistem menurut hasil atau upah satuan juga diterapkan pada pabrik ini, menurut sistem pemberian upah ini, besaran upah yang diterima pekerja ditentukan oleh banyaknya hasil produksi yang dicapai dalam waktu tertentu.

Berikut penjelasan dari bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.

pemberian upah di sini juga dilihat dari masing-masing bagian pekerjaannya, sesuai dengan kecepatan mereka dalam menghasilkan produk, jadi dihitung seberapa banyak menghasilkan produk dalam per jamnya, di sini kan ada pembagian job kan ada bagian-bagiannya ada di kupasan, di *forming*, di *cook breadead* dan *packing*, dah itu beda-beda untuk upahnya dan targetnya pun beda-beda, untuk target bagian pengupasan 2.8 kg setiap jamnya, untuk bagian *forming* di target 3.8 kg dalam satu jam, *cook breadead* di target 2.2 kg dalam satu jam dan untuk *packing* dihitung per jamnya, ika lebih dari target maka gaji yang diterima akan semakin naik.⁷⁷

Menurut wawancara di atas dijelaskan bahwa PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Dalam sistem pembayaran upah dihitung seberapa banyak menghasilkan produk dalam waktu bekerja dan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo untuk

⁷⁷ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

bagian buruh ada target masing-masing sesuai dengan bagian pekerjaannya.

Hal ini juga dibenarkan oleh ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

“Benar mbak, dalam sistem pemberian upah di PT ini melihat dari banyaknya hasil yang diperoleh oleh buruh, dan PT ini juga melihat dari targetnya mbak, apakah buruh ini hanya mencapai target atau lebih lebih dari target nya.”⁷⁸

Menurut wawancara di atas benar adanya sistem upah menurut hasil pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, tidak hanya itu, perhitungan upah juga dilihat dari target yang diperoleh oleh masing-masing tingkat pekerjaan buruh.

Hal ini dibenarkan oleh ibu Kiswani selaku buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 situbondo menyatakan bahwa:

“saya menerima upah sesuai dengan hasil yang saya peroleh mbak, kadang saya cuma nyampek target kadang lebih dari target, jadi saya kalau pengen gaji yang tinggi ya saya harus bekerja lebih giat dan juga pastinya lebih cepat.”⁷⁹

Menurut wawancara di atas adalah upah buruh sesuai dengan apa yang telah mereka hasilkan, buruh bisa mencapai target jika semakin cepat dalam mengerjakan pekerjaannya, jika buruh ingin mendapatkan gaji yang lebih besar maka buruh harus melebihi target yang telah ditentukan oleh pabrik.

Menurut hasil 3 informan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian upah menurut hasil dan satuan upah juga

⁷⁸ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

⁷⁹ kiswani, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

diterapkan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Tidak hanya lamanya bekerja tetapi juga dihitung banyak buruh menghasilkan suatu produk, dan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga ada target untuk buruh, untuk target berbeda-beda sesuai jenis pekerjaannya, untuk target bagian pengupasan 2.8 kg setiap jamnya, untuk bagian *forming* ditarget 3.8 kg dalam satu jam, *cook breade* di target 2.2 kg dalam satu jam dan untuk *packing* dihitung per jamnya, jika lebih dari target maka gaji yang diterima akan semakin naik.

3) Sistem menurut borongan

Di dalam penelitian ini peneliti tidak menemukan sistem borongan pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, untuk sistem pemberian upah yang dipakai oleh pabrik ini hanya ada dua sistem yang pertama memakai sistem pemberian upah dan yang kedua memakai sistem pemberian upah menurut satuan hasil upah satuan

Berikut penjelasan dari bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.

Untuk sekarang sistem pemberian upah di sini tidak menggunakan sistem borongan mbak, dulu pernah kita terapkan sistem seperti itu tapi tidak efektif, sehingga kita terapkan sistem gaji hasil atau satuan upah yang tarifnya menyesuaikan hasil barang yang diperoleh individu, dulu kita terapkan sistem Borongan akhirnya untuk buruh yang kerjanya rata-rata itu hasilnya kecil dan rentan karyawan tersebut berhenti.⁸⁰

⁸⁰ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

Menurut wawancara di atas menerangkan bahwa PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Tidak memakai sistem pemberian upah borongan, karena dianggap sistem borongan tidak efektif, dulu sempat diterapkan sistem borongan akhirnya untuk buruh yang kerjanya rata-rata itu hasilnya kecil dan rentan karyawan tersebut berhenti. sehingga kita terapkan sistem gaji hasil atau satuan upah yang tarifnya menyesuaikan hasil barang yang diperoleh individu, hal ini juga dibenarkan oleh ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo berikut penjelasannya:

Tidak ada mbak tidak ada sistem pemberian upah begitu di pabrik, benar apa kata bapak Erik tadi, dulu pernah namun tidak efektif mbak yang menyebabkan banyak buruh berhenti, nah dari situ kita tidak lagi menerapkan sistem borongan dan menerapkan sistem upah menurut hasil dan satuan upah, itu saja mbak.⁸¹

Menurut wawancara di atas memperkuat jawaban dari bapak Erik tadi, bahwa sistem pemberian upah menurut borongan tidak diterapkan pada PT ini, karena tidak efektif dan menyebabkan banyak buruh berhenti.

Hal ini juga dijelaskan oleh ibu Kiswani selaku buruh pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

“selama saya bekerja di sini, yang saya tau untuk sistem pemberian upah di sini cuman harian atau lama saya bekerja, dan hasil saya selama bekerja itu dihitung mbak perjamnya, jadi untuk sistem-sistem yang lain dak ada mbak.”⁸²

⁸¹ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

⁸² Kiswani, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 15 Juli 2023

Menurut hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa sistem upah menurut borongan tidak diterapkan pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, hanya memakai sistem upah menurut waktu dan upah menurut hasil dan satuan upah.

Menurut hasil 3 wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang benar tidak adanya sistem upah menurut borongan pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, dikarenakan sistem borongan tidak efektif untuk pabrik, dulu sempat diterapkan sistem borongan namun akhirnya untuk buruh yang kerjanya rata-rata itu hasilnya kecil dan rentan buruh tersebut berhenti. sehingga diterapkan sistem gaji hasil atau satuan upah yang tarifnya menyesuaikan kecepatan hasil barang yang diperoleh individu.

Dalam penjelasan di atas atas didapati temuan bahwa sistem upah yang diterapkan dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, ada 2 sistem yaitu sistem upah menurut waktu dan sistem upah menurut hasil dan satuan upah. Sistem upah menurut waktu adalah sistem upah yang dibayarkan kepada buruh dalam waktu mingguan dan bulanan. Sistem perhitungan upah ini yaitu dihitung secara harian. Jadi, apabila buruh bekerja selama tujuh hari atau 8 jam/perharinya dimulai dari jam 06:00 pagi hari hingga jam 15:00 sore hari dalam satu minggu, maka upah per minggunya adalah upah sehari dihitung 7 kali. Sementara untuk karyawan

(kantor), jika mereka bekerja selama setiap hari dalam satu bulan, maka upah bulanannya adalah upah sehari dikali 30 hari.

Sistem upah selanjutnya yang diterapkan oleh PT Tri Mitra Makmur plant 3 Situbondo adalah sistem upah menurut hasil dan stuan upah. Sistem ini dilihat dari banyaknya buruh menghasilkan suatu produk, dan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga ada target untuk buruh, untuk target berbeda-beda sesuai jenis pekerjaannya, untuk target bagian pengupasan 2.8 kg setiap jamnya, untuk bagian *forming* ditarget 3.8 kg dalam satu jam, *cook breade* di target 2.2 kg dalam satu jam dan untuk *packing* dihitung per jamnya, jika lebih dari target maka gaji yang diterima akan semakin naik.

Dalam penelitian ini peneliti juga menemukan tidak adanya sistem borongan, menurut kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo sistem borongan tidak efektif apabila diterapkan dalam pabrik, jika menerapkan sistem borongan maka buruh yang kerjanya dibawah rata-rata itu hasilnya kecil dan menyebabkan buruh berhenti bekerja.

Tabel 4.3
Sistem Upah Pada PT Tri Mitra Makmur
Plant 3 Situbondo

No.	Sistem Upah	Sistem Upah Yang Diterapkan Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo
1.	Sistem Upah Menurut Waktu	1 bulan 1 kali untuk karyawan kantor dan 1 minggu 1 kali untuk buruh pabrik, selama 8 jam kerja (06:00-15:00)

No.	Sistem Upah	Sistem Upah Yang Diterapkan Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo
2.	Sistem Upah Menurut Hasil Dan Satuan Upah	Pengupasan 2,8 kg <i>Forming</i> 3,8 kg <i>Cook breaded</i> 2,2 kg <i>Packing</i> dihitung dari buruh masuk kerja
3.	Sistem borongan	Tidak diterapkan karena dianggap tidak efektif dan menyebabkan banyak buruh berhenti.

Sumber: Bapak Erik Kepala Unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

2. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertentu yang harus menjadi perhatian setiap perusahaan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Dalam penelitian ini, didapati temuan bahwa tolak ukur produktivitas dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu diantaranya: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

a. Indikator Produktivitas Kerja

1) Kuantitas

Untuk kuantitas ukuran atau nilai dari jumlah hasil yang dicapai, hal tersebut disampaikan oleh Bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, ibu Berliana Efendi

selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, dan ibu Kismani selaku buruh, sebagai berikut:

Menurut wawancara dari menurut bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

PT ini kadang mengalami kondisi stabil dan tidak stabil mbak, biasanya jika stabil satu hari bisa mencapai 100 ton, kalok tidak stabil cuman 50 sampai 40 ton, alasan karena tidak stabil karena sedikit pasokan udang dari *supplier* mbak, bisa jadi waktu yang biasanya ada dua *shift* terpaksa saya hanya 1 *shift* saja mbak dalam satu hari ketika pasokan udang menurun.⁸³

Menurut wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, kondisi pabrik tidak selamanya berjalan dengan normal, kadang juga bisa mengalami masalah, salah satunya masalah menurunnya pasokan udang dari *supplier*, kondisi pabrik tidak selamanya berjalan dengan normal, kadang juga bisa mengalami masalah, salah satunya masalah menurunnya pasokan udang dari *supplier*.

Berikut penjelasan dari ibu Berliana Efendi selaku HRD

bahwasanya:

Untuk memperoleh hasil yang optimal, perusahaan sendiri menetapkan target nduk, yaitu dengan memberikan deadline waktu dalam bekerja supaya buruh dapat menyempatkan waktunya sebaik mungkin sehingga produktivitas yang akan mereka dapatkan akan semakin tinggi.⁸⁴

Menurut wawancara di atas bahwa, adanya target yang ditentukan dari PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ini, tujuannya agar buruh di PT ini dalam bekerja dapat menghasilkan

⁸³ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

⁸⁴ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

hasil yang optimal. Apabila buruh ingin mendapatkan upah yang lebih tinggi, maka buruh harus menghasilkan produk lebih dari target yang telah ditentukan oleh pabrik.

Berikut penjelasan dari ibu Mabruroh selaku buruh pabrik PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo:

Ya sesuai arahan dari kepala unit mbak, kalok buruh di sini di target harus selesai pekerjaannya sesuai jam yang telah ditentukan oleh PT, dan lagi ya mbak kalok gak ada udang bisa-bisa sebagian pekerja pabrik diliburkan dengan alasan tidak ada udang untuk diproduksi.⁸⁵

Menurut hasil wawancara di atas bahwasanya buruh di sini sangat mematuhi semua aturan yang sudah ditetapkan oleh pabrik, jika dalam kegiatan produksi mengalami penurunan maka sebagian buruh ada yang diliburkan.

Berdasarkan hasil 3 wawancara di atas bahwa produktivitas kerja buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo yakni kuantitas produk yang dihasilkan dalam satu hari bisa mencapai

kapasitas maksimal, yaitu dengan menghasilkan 100 ton (100.000 kg) udang perharinya, untuk 2 kali *shift*, *shift* pagi dan *shift* malam, kondisi pabrik juga pernah mengalami tidak stabil dalam memproduksi, jika mengalami penurunan dikarenakan pemasukan udang di PT sedikit karena dari *supplier* sendiri juga mengalami pemasukan sedikit, udang dari pabrik hanya mampu memproduksi 5 ton dalam satu hari dan untuk menanggulangi masalah ini, pabrik

⁸⁵ Mabruroh, diwawancara oleh Penulis, Situbondo 16 Juli 2023

hanya mempekerjakan tenaga kerja hanya satu *shift* saja, dikarenakan stabilitas ekonomi dalam pabrik juga bisa stabil.

2) Kualitas kerja

Selain itu, indikator yang menjadi perhatian perusahaan ini adalah kualitas kerja, dimana kualitas adalah sangat penting untuk diperhatikan agar output yang dihasilkan dapat tercapai sesuai tujuan.

Menurut bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Mutu perolehan sangatlah diperhatikan oleh pabrik, oleh karena itu setiap hasil yang didapatkan diusahakan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti kualitas udang, jika buruh kerja menghasilkan udang yang sudah bersih dan *difrozenkan* maka akan dihargai lebih tinggi dari pada udang yang masih belum di kupas, di *forming* dan di *cook breaded*, dan pemasarannya juga lebih jauh, yang biasanya pemasarannya hanya masyarakat lokal disini sampai pemasaran internasional.⁸⁶

Berdasarkan wawancara di atas bahwa mutu perolehan

produk sangat diperhatikan oleh pabrik, seperti kualitas udang, udang yang sudah bersih kemudian *difrozenkan* maka akan dihargai lebih tinggi dari pada udang yang belum dikupas, dan untuk produk *forming* (udang yang dibaluri dengan tepung roti) dan produk *cook breaded* (udang yang sudah matang) harganya lebih tinggi dibandingkan udang biasa, pemasaran produk ini sampai pemasaran internasional.

⁸⁶ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

Berikut ungkapan ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri

Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

“Kebersihan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo sangat lah dijaga, untuk masuk ke dalam pabrik buruh akan menggunakan pakaian pabrik dan masker dan penutup kepala, hal tersebut diupayakan oleh pabrik agar kualitas produk tetap terjaga”.⁸⁷

Menurut wawancara di atas bahwasanya, untuk memperoleh hasil yang optimal dan hasil yang berkualitas maka pabrik sendiri sangat menjaga kebersihan dalam proses produksi, hal yang dilakukan seperti berpakaian tertutup, dengan penutup kepala dan wajib menggunakan masker. Hal ini diupayakan oleh pabrik untuk tetap menjaga kualitas produk.

Berikut wawancara oleh ibu Dita Dwi Lestari selaku buruh Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Mengenai kualitas produksi ini bisa dilihat dari kinerja buruh, untuk buruh diperlukan ketelatenan dan ketelitiannya dalam proses kerja, karena jika salah salah akan ada peringatan dari pihak perusahaan, karena setiap pekerjaan selesai akan di cek kembali oleh staf.⁸⁸

Berdasarkan wawancara di atas bahwa, Selain menjaga kebersihan, di sini buruh juga harus memperhatikan secara detail dan teliti bagaimana proses produksinya. Jadi setiap melakukan pekerjaan diperlukan ketelitian agar kualitas produk tetap terjaga.

Berdasarkan 3 hasil wawancara di atas bahwa kualitas kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan ini. Upaya agar output yang

⁸⁷ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

⁸⁸ Dita dwi lestari, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

dihasilkan karyawan sesuai dengan standar mutunya, maka mulai dari kebersihan, ketelitian, ketelatenan maupun lainnya dilakukan dengan sebaik mungkin agar produktivitas yang dihasilkan nantinya akan berkualitas atau jumlah produksi juga semakin bertambah.

3) Ketepatan waktu

Adapun juga ketepatan waktu yang digunakan sebagai ukuran keberhasilan produktivitas kerja buruh pada perusahaan ini. Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, dan ibu Kismani selaku buruh, sebagai berikut:

Menurut bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Saya rasa buruh disini kalau kerja sudah faham sama *job* waktu kapan mereka harus memulai dan mengakhiri kerjanya, karena bagi buruh waktu adalah uang, jadi mereka selalu menyempatkan waktu mereka dengan sebaik mungkin agar produktivitas yang mereka dapatkan juga akan maksimal.⁸⁹

Menurut wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, seperti yang telah dijelaskan dalam sistem upah bahwa waktu dijadikan tolak ukur dalam memperoleh upah, jadi buruh disini sangat menghargai waktu dan juga memanfaatkan waktu sebaik mungkin, agar dapat menghasilkan hasil yang optimal.

⁸⁹ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

Menurut ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

“Tenaga kerja di sini sangat menghargai waktu mbak, bahkan sebelum jam 6 pun mereka sudah berada di luar pabrik, dan juga ketika istirahat pun mereka menyempatkan waktu satu jam itu untuk beristirahat dan masuknya ke pabrik pun tepat waktu.”⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasanya, kerajinan soal waktu sudah tidak diragukan lagi pada buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, karena mereka sebelum jam 06:00 mereka sudah berada di pabrik. Jika istirahat pun mereka kembali sesuai dengan jam yang telah ditetapkan oleh pabrik.

Menurut ibu Kiswani selaku burut di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Iya mbak saya hadir tepat waktu dan kembali pun ke dalam pabrik dengan tepat waktu mbak, karena pabrik sendiri mengajarkan kedisiplinan dengan tepat waktu berada dalam pabrik mbak. Kalok gak tepat waktu kan menyia-nyiakan waktunya mbak, eman mbak yang biasanya memenuhi target atau malah bisa melebihi target gara-gara tidak tepat waktu malah tidak memenuhi target pabrik dan itu juga nantinya gajinya kecil.⁹¹

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, dari penjelasan ibu kiswani, beliau mengakui bahwa mereka hadir tepat waktu pada jam kerja pabrik, dan sangat menghargai waktu karena dari penentuan upah dilihat dari lamanya mereka bekerja.

Berdasarkan 3 hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu sangatlah penting untuk dipahami oleh

⁹⁰ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

⁹¹ Kiswani, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

setiap buruh, karena ketepatan waktu ini menjadi ukuran produktivitas kerja nantinya. Dalam hal ini perusahaan menetapkan kebijakannya yaitu dengan membuat penjadwalan *job* waktu kerja, dimana tenaga kerja harus bekerja selama 8 jam setiap harinya. Dengan adanya *job* waktu inilah, diharapkan buruh dapat memanfaatkan waktunya sebaik mungkin sehingga output yang dihasilkan akan maksimal atau sesuai dengan target yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas didapati temuan bahwa indikator dari produktivitas upah ada 3 yaitu: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kuantitas dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo produk yang dihasilkan dalam satu hari bisa mencapai kapasitas maksimal, yaitu dengan menghasilkan 100 ton (100.000 kg) udang per harinya, untuk 2 kali *shift*, *shift* pagi dan *shift* malam, kondisi pabrik juga pernah mengalami tidak stabil dalam memproduksi, jika mengalami penurunan dikarenakan pemasukan udang di PT sedikit karena dari *supplier* sendiri juga mengalami pemasukan sedikit, udang dari pabrik hanya mampu memproduksi 5 ton dalam satu hari dan untuk menanggulangi masalah ini, pabrik hanya mempekerjakan tenaga kerja hanya satu *shift* saja, dikarenakan stabilitas ekonomi dalam pabrik juga bisa stabil.

Selain kuantitas, indikator dari produktivitas upah yaitu kualitas kerja. Mutu perolehan produk sangat diperhatikan oleh

pabrik karena Pemasaran produk ini sampai pemasaran internasional, untuk itu kualitas kerja sangat diperhatikan oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo agar output yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar mutunya, maka mulai dari kebersihan, ketelitian, ketelatenan maupun lainnya dilakukan dengan sebaik mungkin agar produktivitas yang dihasilkan nantinya akan berkualitas atau jumlah produksi juga semakin bertambah.

Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator dalam produktivitas kerja. ketepatan waktu sangatlah penting untuk dipahami oleh setiap buruh, karena ketepatan waktu ini menjadi ukuran produktivitas kerja nantinya. Dalam hal ini perusahaan menetapkan kebijakannya yaitu dengan membuat penjadwalan *job* waktu kerja, dimana tenaga kerja harus bekerja selama 8 jam setiap harinya. Dengan adanya *job* waktu inilah, diharapkan buruh dapat memanfaatkan waktunya sebaik mungkin sehingga output yang dihasilkan akan maksimal atau sesuai dengan target yang diinginkan.

Tabel 4.4
Indikator produktivitas upah

No.	Indikator Produktivitas	Hasil Wawancara
1.	Kuantitas	Kuantitas dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo produk yang dihasilkan dalam satu hari bisa mencapai kapasitas maksimal, yaitu dengan menghasilkan 100 ton (100.000 kg) udang perharinya, untuk 2 kali <i>shift</i> , <i>shift</i> pagi dan <i>shift</i> malam

No.	Indikator Produktivitas	Hasil Wawancara
2.	Kualitas	Pemasaran produk ini sampai pemasaran internasional, untuk itu kualitas kerja sangat diperhatikan oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo agar output yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar mutunya, maka mulai dari kebersihan, ketelitian, ketelatenan maupun lainnya dilakukan dengan sebaik mungkin agar produktivitas yang dihasilkan nantinya akan berkualitas atau jumlah produksi juga semakin bertambah.
3.	Ketepatan waktu	Penjadwalan <i>job</i> waktu kerja, dimana tenaga kerja harus bekerja selama 8 jam setiap harinya. Dengan adanya <i>job</i> waktu inilah, diharapkan buruh dapat memanfaatkan waktunya sebaik mungkin sehingga output yang dihasilkan akan maksimal atau sesuai dengan target yang diinginkan.

Sumber: Bapak Erik Kepala Unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

b. Faktor-faktor yang menentukan produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, motivasi, usia karyawan dan pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor-faktor yang menentukan pemberian upah buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo diantaranya yaitu tingkat pendidikan, kedisiplinan, usia karyawan dan pengalaman kerja.

1) Tingkat pendidikan

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja buruh yaitu tingkat pendidikan, tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja karyawan, pendidikan yang lebih tinggi maka semakin besar peluang untuk bisa masuk dalam pabrik ini dan juga mempunyai tawaran yang lebih bagus untuk jabatan kerjanya.

Hal tersebut disampaikan oleh bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Ya jelas pendidikan harus yang terdepan, begini mbak untuk tingkat pendidikan disini semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga jabatan yang diperolehnya. Alasan kenapa tingkat pendidikan ini jadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan produktivitas kerja ya karena mereka mempunyai ilmu dan pastinya juga mempunyai *skill*, mangkanya mereka ditawarkan jabatan yang lebih tinggi dari pada yang pendidikannya di bawah mereka begitu mbak.⁹²

Berdasarkan wawancara di atas bahwa, tingkat pendidikan menjadi faktor penentu dalam produktivitas kerja, karena jika seseorang mempunyai ijazah yang tinggi maka jabatan yang akan ditawarkan semakin tinggi juga. Karena dianggap orang yang mempunyai pengetahuan dan *skill* pastinya mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi.

Hal ini juga dibenarkan oleh ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

⁹² Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

Benar apa yang dikatakan bapak Erik tadi dalam meningkatkan produktivitas kita butuh orang-orang yang mempunyai *skill* dan yang mempunyai skill rata-rata juga orang yang berpendidikan dari itu mbak kita dalam merekrut tenaga kerja disini juga dipilih untuk yang berpendidikan tinggi maka tawaran untuk jabatan akan lebih tinggi juga, dan sesuai dengan *skill* dan kemampuannya. Tapi untuk persyaratan masuk pabrik tidak menjadikan pendidikan sebagai syarat bekerja di pabrik ya⁹³

Berdasarkan wawancara di atas bahwa mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi menentukan jabatan dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, karena dianggap mempunyai pendidikan yang cukup dan pengetahuan yang luas serta dianggap mempunyai *skill*, namun dalam perekrutan menjadi buruh di PT ini tidak menjadikan pendidikan sebagai tolak ukur bekerja di pabrik, hanya saja bagi yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan ditawarkan jabatan yang lebih bagus.

Pernyataan ini dibenarkan oleh ibu Mabruroh selaku buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Benar mbak, apa yang dikatakan ibu Lina, untuk masuk di pabrik ini ndak harus yang berpendidikan kok, saya sendiri ijasahnya cuman sampek SMP, tapi bisa masuk, memang pertamanya ditanyain pendidikannya, tapi saya juga ditanyain mampunya kerja di bagian apa gitu mbak, jadi untuk ijazah tidak terlalu penting sih, pentingnya disini ya yang mau kerja aja.⁹⁴

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, dalam perekrutan buruh pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo tidak menjadikan pendidikan sebagai tolak ukur dalam perekrutan

⁹³ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

⁹⁴ Mabruroh, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

buruh, tapi tetap ditanyakan perihal tingkat pendidikannya, jika pendidikannya tinggi maka akan ditawarkan jabatan yang lebih tinggi juga.

Dari 3 wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo memang mengutamakan tingkat pendidikan karena dianggap jika seseorang mempunyai ijazah yang tinggi maka orang tersebut dinilai mempunyai wawasan dan juga mempunyai *skill*, dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo untuk perekrutan tenaga kerja memang tidak menjadikan pendidikan sebagai tolak ukur dalam bekerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, namun jika mempunyai ijazah atau tingkat pendidikan yang lebih tinggi maka akan tawarkan jabatan yang lebih baik.

2) Motivasi

Faktor produktivitas salah satunya juga dari faktor motivasi

kerja, motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan. Apabila seseorang sudah terdorong atau termotivasi, maka pekerjaan yang dilakukan hasilnya akan memuaskan.

Hal ini dijelaskan oleh Ibu Mabruroh selaku salah satu buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo tersebut menyampaikan bahwa:

Saya termotivasi bekerja di sini, ingin membantu kebutuhan ekonomi di keluarga saya mbak, ya lumayan juga buat nambah-nambah untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. terus juga kebetulan penghasilan suami juga kecil. Jadi tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga di rumah⁹⁵

Menurut wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah salah satu faktor dalam menentukan produktivitas kerja, salah satu alasan bekerja karena faktor ekonomi yang belum cukup maka seseorang akan termotivasi atau berkeinginan bekerja, seseorang yang termotivasi bekerja akan lebih bersemangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan jika seseorang sudah mempunyai semangat kerja maka pekerjaan yang di dikerjakan akan terasa ringan dan menghasilkan hasil yang optimal.

Sama halnya dengan Ibu Mabruroh, hal ini juga dibenarkan oleh Ibu Kiswani yang juga sebagai salah satu buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo menyampaikannya:

Saya memang orangnya ga bisa diem mbak. Saya dari dulu sudah biasa bekerja. Jadi kalau ngangur dirumah itu malah bosan soalnya ga ada kegiatan. Terus juga saya kan punya anak ya mbak, jadi butuh banyak biaya untuk tambahan uang sekolah. Saya juga tulang punggung keluarga, karena saya janda, jadi juga lumayan lah ya untuk nambah-nambah penghasilan. Ada anak yang harus saya besarkan dan saya sekolahkan.⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi bekerja muncul dari beberapa aspek seperti, tidak punya pekerjaan, dan butuh tambahan uang dalam membantu

⁹⁵ Mabruroh, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

⁹⁶ Kiswani, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

perekonomian keluarga, motivasi ini menjadikan seseorang giat dalam bekerja.

Hal serupa juga dirasakan oleh ibu Menurut ibu dita dwi lestari selaku buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Saya mengambil pekerjaan ini saya anggap dari potensi diri saya mampu dan sesuai sesuai dengan kemampuan saya, dan enaknya di sini mbak tidak menjadikan pendidikan sebagai tolak ukur untuk bekerja, jadi meskipun saya hanya keluaran SMP saya bisa bekerja, jadi saya termotivasi dari pada saya menganggur di rumah tidak bermanfaat jadi saya bekerja saja.⁹⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasanya, ingin bekerja karena menganggap dirinya mampu dan sesuai dengan pekerjaan yang diambil dalam pabrik ini, selain itu juga faktor ekonomi masih menjadi faktor utama dalam motivasi kerja. Hal ini menjadikan motivasi pada dirinya sendiri untuk bekerja, dan bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan *skill* yang dimiliki.

Berdasarkan 3 hasil wawancara di atas bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang dapat menentukan produktivitas kerja, jika bekerja dapat membantu perekonomian keluarga dan juga bekerja juga bukan satu hal yang buruk malah merupakan hal yang baik pastinya dimana seorang perempuan bekerja untuk menghidupi keluarganya, hal ini menjadikan motivasi untuk bekerja, seseorang yang termotivasi bekerja akan lebih

⁹⁷ Dita dwi lestari, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

bersemangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, Jika seseorang sudah mempunyai semangat kerja maka pekerjaan yang dikerjakan akan terasa ringan dan menghasilkan hasil yang optimal.

3) Usia karyawan

Selain itu, usia karyawan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam rangka menempatkan tenaga kerja, faktor usia pada diri karyawan perlu pertimbangan dalam penempatan bekerja. Hal tersebut bermaksud menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Berikut penjelasan bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo:

“Untuk faktor usia di sini ada ketentuan mbak, sampai 50 tahun lebih dari itu kami tidak menerima dikarenakan alesannya sudah tua dan rata-rata sudah tidak produktif. Jadi merekrut dari umur 18 tahun sampai 50 tahun”.⁹⁸

Menurut wawancara di atas bahwa, usia memang sangat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaan, jika seorang dalam usia muda akan mendapatkan pekerjaan yang lebih berat dibandingkan dengan usia yang lebih tua, karena dianggap usia muda masih sangat kuat dan menghasilkan lebih cepat dari pada yang usianya lebih tua.

Berikut wawancara dari ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur plant 3 Situbondo berikut penjelasannya:

⁹⁸ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

“Benar mbak apa yang dikatakan bapak Erik tadi untuk merekrut tenaga kerja di sini saya juga melihat dari sisi umurnya, jadi ditawarkan dulu mbak kuat ndaknya ditarok di bagian forming atau cook breaded atau di packing”.⁹⁹

Dalam wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, Proses perekrutan tenaga kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 dilihat dari usia, jika usia belum cukup umur atau lebih dari 50 tahun maka pabrik ini tidak menerima lamaran pekerjaanya.

Hal ini juga dibenarkan oleh ibu Kiswani sebagai salah satu buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo dengan penjelasannya sebagai berikut:

Pengalaman saya mau masuk di PT ini, saya ditanya umur berapa dan ditawarkan sesuai kemampuan saya, sehingga apabila saya bekerja saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya. Karena usia saya juga udah agak tua jadi saya memilih yang mudah-mudah saya pekerjaannya seperti di pengupasan.¹⁰⁰

Berdasarkan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa, untuk perekrutan buruh di PT ini memang benar, usia dipertanyakan, selain itu juga ditanyakan kesanggupan dalam bekerja pada bidang atau jenis pekerjaan yang ditawarkan, hal ini merupakan upaya pabrik dalam merekrut buruh agar produktivitas kerja tetap bisa optimal.

Berdasarkan 3 wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sebelum proses perekrutan tenaga kerja, PT Tri Mitra Makmur Plant 3

⁹⁹ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

¹⁰⁰ Kiswani, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

Situbondo ini, melihat dari sisi umurnya dan kesanggupan dia bekerja. Sebelum masuk tenaga kerja disini ditawarkan akan menjadi bagian apa saat masuk pabrik, dikarenakan untuk usia yang menentukan produktivitas kerja mereka. Apabila mereka sanggup maka produktivitas kerja mereka akan optimal, hal ini menjadi salah satu upaya dari pabrik dalam merekrut tenaga kerja tujuannya supaya tenaga kerja di sini dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal.

4) Pengalaman kerja

Faktor selanjutnya yang menentukan produktivitas kerja adalah pengalaman kerja, dalam penelitian ini peneliti menemukan temuan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor produktivitas kerja yang ada di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya produksi dilihat dari pengalaman yang sebelumnya dia bekerja.

Hal ini dijelaskan oleh bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

kalok pengalaman kerja dan sudah pernah kerja disini, jika perekrutan karyawan lagi itu langsung diteima mbak, langsung masuk pada bagian yang dulu mereka kerja, karena ya mereka juga udah tau bagaimana cara kerja di bagiannya, jadi tidak usah di *training* lagi, dan untuk menghasilkan produk mereka lebih banyak dari pada buruh yang pertama kali kerja di pabrik mbak”¹⁰¹

¹⁰¹ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

Menurut wawancara di atas pengalaman kerja di sini dianggap sudah berpengalaman dalam dunia kerja, dan terlebih untuk mereka yang sudah pernah bekerja di pabrik ini akan sangat mudah apabila ingin bekerja kembali.

Hal ini dibenarkan oleh ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

“Untuk perekrutan tenaga kerja di sini apabila mereka sudah pernah kerja di sini langsung saya rekrut mbak karena ya mereka sudah paham bagaimana kinerja yang ada di pabrik.”¹⁰²

Menurut wawancara di atas bahwa, pengalaman kerja di sini sangat mudah untuk kembali bekerja, karena masih dianggap punya pengalaman bekerja di pabrik jadi mereka sudah tahu bagaimana kinerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Selain itu, untuk buruh yang mempunyai pengalaman kerja dianggap akan sangat mudah mengerjakan pekerjaannya, karena mereka sudah pernah bekerja. Lain hal dengan yang baru pertama bekerja mereka akan di *training* terlebih dahulu, dan pastinya untuk pemula produk yang dihasilkan masih sedikit.

Hal ini juga dijelaskan oleh ibu Dita Dwi lestari selaku buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Begini mbak, saya dulu pernah kerja di pabrik ini, lalu saya berhenti karena saya sakit waktu itu, mungkin kurang lebih 2 bulan saya berhenti, saya mulai kerja lagi di pabrik mbak dan untuk masuk ke sini saya langsung kembali di bagian saya kerja dulu.”¹⁰³

¹⁰² Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

¹⁰³ Dita Dwi Lestari, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk perekrutan dalam pabrik ini, juga melihat mereka sudah punya pengalaman bekerja atau belum. Apabila mereka sudah pernah bekerja di pabrik ini, maka akan sangat mudah untuk bekerja kembali. Dengan alasan mereka masih ingat bagaimana kinerja dalam pabrik.

Berdasarkan 3 hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja, dan untuk perekrutan kerja untuk yang sudah mempunyai pengalaman kerja di PT ini sangat mudah untuk kembali bekerja. Karena dianggap sudah tahu bagaimana kinerja pabrik, dan untuk menghasilkan suatu produk, mereka yang sudah pernah bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang baru mulai kerja.

5) Kedisiplinan

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja buruh yaitu

kedisiplinan. Jadi, apabila buruh dapat memanfaatkan waktu dengan maksimal maka produktivitas yang mereka hasilkan juga akan sebanding dengan ketepatan waktu yang mereka manfaatkan.

Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Erik selaku kepala unit

PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Menurut saya mayoritas buruh di sini sudah disiplin semua mbak, apalagi yang memiliki kontrak kerja sama perusahaan, karena kalau mereka tidak tepat waktu maka mereka sudah dinilai kurang bagus dan nanti ada peringatan

sendiri dari sini, juga yaa setiap kali mereka memulai kerja terlebih dulu mereka ke kantor untuk melakukan absensi.¹⁰⁴

Berdasarkan wawancara di atas bahwa waktu adalah uang, jadi untuk buruh sendiri harus memanfaatkan waktunya untuk bekerja. Buruh di sini sangat disiplin waktu, karena pabrik juga menekankan harus hadir tepat waktu dan kembali lagi ke pabrik setelah istirahat harus tepat waktu, hal ini adalah salah satu upaya pabrik agar mendapatkan hasil yang optimal dari hasil kerja buruh.

Berikut wawancara dari ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

Buruh di sini sangat disiplin dengan hadir tepat waktu pada jam masuk pabrik dan kembali masuk pabrik pada saat istirahat, hal ini diupayakan agar buruh dapat memanfaatkan waktu dengan maksimal maka produktivitas yang mereka hasilkan juga akan sebanding dengan ketepatan waktu yang mereka manfaatkan.¹⁰⁵

Menurut wawancara di atas bahwa untuk kedisiplinan PT ini sangat mendisiplinkan ketepatan waktunya, dari awal mereka

bekerja, pada jam istirahat dan sampai habis waktu kerjanya.

Karena apabila, mereka disiplin dalam waktu maka mereka akan mendapatkan hasil yang mereka kerjakan. Karena apabila mereka bisa mengerjakan hasil yang optimal maka mereka akan mendapatkan upah yang tinggi.

Menurut ibu Mabruroh selaku buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo bahwasanya:

¹⁰⁴ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

¹⁰⁵ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

Ya kalau bekerja kan memang harus mementingkan waktu, ngapain molor-molor mbak jadi saya yang rugi, ya kan kita juga kerja sama orang mau tidak mau ya harus mematuhi semua peraturan yang ada, ya salah satunya dengan hadir di waktu yang tepat, kalau kita tidak disiplin waktu ya nanti yang rugi saya sendiri karena juga kan di sini upahnya dihitung perjam, kalau tidak tepat waktu nanti dikurangi upahnya, mangkanya buruh di sini sangat mementingkan waktu biar hasil kerjanya bagus dan hasil yang nanti akan kita dapatkan juga pasti akan maksimal.¹⁰⁶

Berdasarkan wawancara di atas bahwa dalam pabrik ini sangat mendisiplinkan seluruh tenaga kerjanya, agar hadir tepat waktu pada jam masuk pabrik dan setelah istirahat, karena pabrik sendiri menginginkan hasil yang optimal dari hasil kerja buruh, sebaliknya buruh juga bisa memanfaatkan waktunya agar memperoleh hasil yang optimal dengan hasil upah yang maksimal.

Berdasarkan 3 hasil wawancara di atas bahwa pada dasarnya kedisiplinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, jika pekerja dapat memanfaatkan waktunya semaksimal mungkin maka hasil yang didapat juga akan sebanding

dengan ketepatan waktu mereka dalam bekerja. Begitu sebaliknya, jika mereka tidak menggunakan waktunya dengan baik maka produktivitas yang akan mereka dapatkan juga pasti sedikit.

Dari penjelasan di atas didapati temuan bahwa faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja ada 5 yaitu: tingkat pendidikan, motivasi, usia karyawan, pengalaman kerja, dan kedisiplinan. PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo sangat

¹⁰⁶ Mabruroh, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

mengutamakan tingkat pendidikan karena dianggap jika seseorang mempunyai ijazah yang tinggi, maka orang tersebut dinilai mempunyai wawasan dan juga mempunyai *skill*.

Untuk faktor motivasi jika bekerja dapat membantu perekonomian keluarga, dan juga bekerja juga bukan satu hal yang buruk tetapi merupakan hal yang baik pastinya, di mana seorang perempuan bekerja untuk menghidupi keluarganya, seseorang yang termotivasi bekerja akan lebih bersemangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, jika seseorang sudah mempunyai semangat kerja maka pekerjaan yang dikerjakan akan terasa ringan dan menghasilkan hasil yang optimal.

Faktor selanjutnya ada usia karyawan, usia yang menentukan produktivitas kerja mereka. Apabila mereka sanggup maka produktivitas kerja mereka akan optimal, hal ini menjadi salah satu upaya dari pabrik dalam merekrut tenaga kerja,

tujuannya supaya tenaga kerja di sini dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Selanjutnya ada faktor pengalaman kerja, pengalaman kerja dianggap sudah tahu bagaimana kinerja pabrik, dan menghasilkan suatu produk, mereka yang sudah pernah bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang baru mulai kerja.

Terakhir ada faktor kedisiplinan jika pekerja dapat memanfaatkan waktunya semaksimal mungkin maka hasil yang didapat juga akan sebanding dengan ketepatan waktu mereka dalam

bekerja. Begitu sebaliknya, jika mereka tidak menggunakan waktunya dengan baik maka produktivitas yang akan mereka dapatkan juga pasti sedikit.

Tabel 4.5
Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

No.	Faktor Produktivitas Kerja	Hasil Wawancara
1.	Tingkat pendidikan	Mempunyai wawasan dan Mempunyai skill
2.	Motivasi	Mempunyai semangat kerja
3.	Usia karyawan	Kesanggupan bekerja
4.	Pengalaman kerja	Mengetahui kinerja pabrik
5.	Kedisiplinan	Disiplin waktu

Sumber: Bapak Erik Kepala Unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

c. Penentuan upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan sebagainya untuk membalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

Dalam penelitian ini, didapati temuan bahwa penentuan upah

bisa dilihat dari jenis-jenisnya lamanya bekerja dan hasil yang mereka kerjakan. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh buruh sebagai balas jasa karena melakukan suatu pekerjaan. Begitupun buruh yang bekerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga digaji oleh pabrik

berikut penjelasan bapak Erik selaku kepala unit PT Tri Mitra Makmur

Plant 3 Situbondo:

Untuk tenaga kerja disini beda-beda gajinya mbak ada yang digaji perbulan juga ada yang digaji perminggu, untuk yang perbulan itu untuk karyawan kartor sementara untuk yang perminggu itu untuk buruh, dalam penentuan upah dilihat dari

segi lamanya mereka bekerja, buruh bekerja selama 7 hari dengan ketentuan waktu 8 jam dalam satu hari, dimulai dari jam 06:00 sampai 15:00 dipotong jam istirahat 1 jam. Selain itu, penentuan upah di sini juga dilihat dari hasil yang diperoleh buruh pada saat bekerja, dan di sini setiap jenis atau setiap bidang pekerjaan di dalam pabrik ada target, dan disetiap bidang ada target masing-masing seperti bagian pengupasan, buruh dalam sejam harus 2,8 Kg, bagian *forming* dalam satu jam harus menghasilkan 3,8 Kg, bagian *cook breaded* 2.2 Kg, untuk yang bagian *packing* bekerja sesuai jam, jadi dihitung dari jamnya. Lebih dari target buruh akan mendapatkan gaji yang lebih besar dari pada hanya memenuhi target.”¹⁰⁷

Menurut hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, dalam penentuan upah dilihat dari lamanya buruh bekerja dan hasil yang mereka peroleh dalam bekerja, untuk penentuan upah dilihat dari lamanya buruh bekerja seperti, buruh akan digaji apabila satu minggu penuh bekerja, dengan ketentuan waktu 8 jam perharinya dimulai dari jam 06:00 hingga jam 15:00 dipotong 1 jam istirahat. Selain itu penentuan upah juga dilihat dari hasil dari mereka bekerja, sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing, setiap bagian ada target masing-masing, bagian pengupasan buruh dalam sejam harus 2,8 Kg, bagian *forming* dalam satu jam harus menghasilkan 3,8 Kg, bagian *cook breaded* 2.2 Kg, untuk yang bagian *packing* bekerja sesuai jam, jadi dihitung dari lamanya ia bekerja. Jadi apabila buruh ingin mendapatkan gaji yang lebih tinggi maka harus menghasilkan lebih banyak, dari apa yang sudah ditargetkan oleh pabrik.

Paparan di atas juga diperkuat oleh ibu Berliana Efendi selaku HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo berikut penjelasannya:

¹⁰⁷ Erik, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

Benar mbak untuk gajiannya itu kalok karyawan ya pebulan kalok yang buruh perminggu, jadi semua perhitungannya tu per jam sesuai waktu yang telah di tentukan pabrik, memang gaji buruh memang berbeda-beda sesuai tingkat pekerjaan mereka, ada yang di pengupasan, *forming*, ada di *cook breaded* dn di *packing*. Untuk besaran upah pada buruh Seperti pada bagian pengupasan biasanya di gaji Rp 8.000 per jam jika hasil pekerjaannya diatas target bisa Rp 9.000 per jam, pada bagian *forming* digaji Rp 9.000 per jam jika hasil pekerjaannya melebihi target bisa Rp 10.000 per jam, untuk bagian *cook breaded* digaji Rp 9.000 per jamnya, jika hasil pekerjaannya melebihi target maka digaji Rp 10.000 per jamnya , untuk bagian *packing* dihitung berapa lama dia bekerja jadi dibayar Rp 11.00 persatu jam. Selain gaji PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga memberikan insentif kepada tenaga kerjanya sebesar Rp 100.000 per satu bulan jika tenaga kerja bekerja selama satu bulan penuh, artinya tidak ada libur dalam satu bulan.¹⁰⁸

Menurut wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk penentuan gaji yang diberikan pada bagian pengupasan biasanya di gaji Rp 8.000 per jam jika hasil pekerjaannya di atas target bisa Rp 9.000 per jam, pada bagian *forming* digaji Rp. 9.000 per jam jika hasil pekerjaannya melebihi target bisa Rp 10.000 per jam, untuk bagian *cook breaded* digaji Rp 9.000 per jamnya, jika hasil pekerjaannya melebihi target maka digaji Rp 10.000 per jamnya , untuk bagian *packing* dihitung berapa lama dia bekerja jadi jadi dibayar Rp 11.000 persatu jam. Untuk itu gaji akan lebih besar jika buruh menghasilkan lebih besar dari target pabrik. Selain gaji PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga memberikan insentif kepada tenaga kerjanya, sebesar Rp 100.000 per satu bulan jika tenaga kerja bekerja selama satu bulan penuh, artinya tidak ada libur dalam satu bulan. Insentif ini lebih

¹⁰⁸ Berliana Efendi, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

mengarah pada motivasi agar para tenaga kerja dapat bekerja semaksimal mungkin.

Gagasan di atas juga didukung oleh ibu Kiswani selaku buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo berikut penjelasannya:

Untuk gaji yang saya terima itu per 7 hari saya kerja mbak misal saya bekerja di hari senin saya akan digaji di hari minggunya, karena saya termasuk buruh di pabrik jadi gajinya satu minggu serkali. Dalam satu jam saya juga bisa menghasilkan produk lebih dari target jadi ya lumayan gajinya lebih tinggi. Dan apabila saya rajin dalam satu bulan bekerja, maka saya diberikan insentif oleh pabrik.¹⁰⁹

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo benar adanya gaji, gaji yang berbentuk uang biasanya setiap bulannya untuk karyawan di kantor dan setiap minggunya untuk buruh. Besaran gaji bisa dilihat dari lamanya tenaga kerja bekerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ini, dalam penentuan upah dilihat dari lamanya bekerja dan juga hasil yang diperoleh dalam bekerja. Dalam penentuan upah menurut lamanya bekerja, buruh akan digaji pertujuh hari masa kerja dengan perhitungan 8 jam masa kerja dimulai dari jam 06:00 hingga jam 15:00 dipotong waktu istirahat satu jam jadi total ada 8 jam perhari.

¹⁰⁹ Kiswani, diwawancara oleh Penulis, Situbondo, 16 Juli 2023

Selain itu penentuan upah juga dilihat dari hasil kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga menerapkan target sesuai dengan jenis pekerjaan buruh masing-masing, pada bagian pengupasan buruh dalam sejam harus 2,8 Kg, bagian *forming* dalam satu jam harus menghasilkan 3,8 Kg, bagian *cook breaded* 2.2 Kg, untuk yang bagian *packing* bekerja sesuai jam, jadi dihitung dari lamanya ia bekerja. Untuk pemberian gaji yang diberikan pada bagian pengupasan biasanya di gaji Rp 8.000 per jam jika hasil pekerjaannya di atas target bisa Rp 9.000 per jam, pada bagian *forming* digaji Rp 9.000 per jam jika hasil pekerjaannya melebihi target bisa Rp 10.000 per jam, untuk bagian *cook breaded* digaji Rp 9.000 per jamnya, jika hasil pekerjaannya melebihi target maka digaji Rp 10.000 per jamnya, untuk bagian *packing* dihitung berapa lama dia bekerja jadi jadi dibayar Rp 11.00 persatu jam. Untuk itu gaji akan lebih besar jika buruh menghasilkan lebih besar dari target pabrik.

Selain gaji PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga memberikan insentif kepada tenaga kerjanya, diberikannya insentif bukan tergolong gaji utama yang memang telah menjadi bonus yang harus diperoleh oleh para tenaga kerja. Insentif ini lebih mengarah pada motivasi agar para tenaga kerja dapat bekerja semaksimal mungkin.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa, produktivitas kerja sangat menentukan besaran upah yang akan diterima oleh buruh,

jika buruh dalam produktivitas kerjanya tidak optimal, maka upah yang diberikan akan rendah, sebaliknya apabila buruh di sini dalam produktivitas kerjanya bagus, maka upah yang diberikan akan maksimal.

Tabel 4.6
Produktivitas kerja dalam penentuan upah

No.	Produktivitas	Kerja	Penentuan	Upah
	Jenis Pekerjaan	Target	Target	Lebih Dari Target
1.	Pengupahan	2,8 kg	Rp 8.000	Rp 9.000
2.	<i>Forming</i>	3,8 kg	Rp 9.000	Rp 10.000
3.	<i>Cook breaded</i>	2,2 kg	Rp 9.000	Rp 10.000
4.	<i>Packing</i>	-	-	Rp 11.000

Sumber : Bapak Erik Kepala Unit Pt Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

C. Pembahasan Temuan

Gagasan peneliti, keterkaitan antara kategori dan dimensi, posisi temuan dengan temuan sebelumnya, serta penafsiran dan penjelasan dari temuan yang diungkapkan dari lapangan mengenai

1. Analisis Sistem Penentuan Upah Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

a. Jenis-jenis upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Dalam hasil wawancara yang diperoleh oleh peneliti ditemukan bahwa jenis-jenis upah ada 3 jenis yaitu gaji, insentif dan tunjangan namun yang berikan PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ada 2 jenis yaitu: gaji dan insentif. Gaji yang diberikan oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo setiap satu bulan satu kali untuk karyawan dikantor dan satu minggu satu kali untuk buruh didalam pabrik. Gaji

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dan besaran upah juga dilihat dari hasil kerja buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, dan di PT ini juga menarget setiap bagian pekerjaan buruh seperti pada bagian pengupasan biasanya di gaji Rp 8.000 per jam jika hasil pekerjaannya di atas target 2,8 kg bisa Rp 9.000 per jam, pada bagian *forming* digaji Rp 9.000 per jam jika hasil pekerjaannya melebihi target 3,8 kg bisa Rp 10.000 per jam, untuk bagian *cook breaded* digaji Rp 9.000 per jamnya, jika hasil pekerjaannya melebihi target 2,2 kg maka digaji Rp 10.000 per jamnya, untuk bagian *packing* dihitung berapa lama dia bekerja, jadi dibayar Rp 11.000 persatu jam. Untuk itu gaji akan lebih besar jika buruh menghasilkan lebih besar dari target pabrik.

Hal ini juga sejalan dengan toeri Nazwa Shyreem tentang gaji, Gaji ialah penerimaan sebagai imbalan, kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan akan dilaksanakan, sebagai jaminan kelangsungan hidup manusia yang layak, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan, peraturan perundang-undangan dan ditentukan dan jumlah yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.¹¹⁰

¹¹⁰ Nazwa Shyreem A, Achmad Fauzi, Lita Oktarina, Fiqih Aditya A, Berliana Febrianti, Aulia Asmarani. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen)," *Jurnal Ekonomi Manajemen* 3, (2022): 465.

Jenis upah selanjutnya yaitu insentif. Insentif dibagikan setiap satu bulan satu kali jika tenaga kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo masuk kerja selama satu bulan penuh, artinya tidak izin atau libur kerja, insentif yang di berikan PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo berupa uang sebesar Rp 100.000, tujuan adanya insentif ini sebagai motivasi buruh agar semangat dalam bekerja. Insentif ini juga sejalan dengan teori Rangkuti yang menyatakan bahwa Insentif adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh.¹¹¹

Tabel 4.7
Jenis-Jenis Upah Di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

No	Jenis Upah	Target	Besaran Upah
1.	Gaji	Pengupasan 2,8 kg Forming 3,8 kg Cook breaded 2,2 kg Packing dihitung dari buruh masuk kerja	Rp 8.000 > Rp 9.000 Rp 9.000 > Rp 10.000 Rp 9.000 > Rp 10.000 Rp 11.000
2.	Insentif	Bekerja selama satu bulan penuh	Rp 100.000

Sumber: Bapak Erik Kepala Unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo.

b. Sistem pemberian upah

Sistem upah yang diterapkan dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo, ada 2 sistem yaitu sistem upah menurut waktu dan sistem upah menurut hasil dan satuan upah. Sistem upah menurut

¹¹¹ A, Rangkuti, S, Fa, A, Chairunnisa, & R, Ryantono. "Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Graha Indonesia," *Jurnal Global Manajemen* 8, no. 1, (Juni, 2019): 109

waktu adalah sistem upah yang dibayarkan kepada buruh dalam waktu mingguan dan bulanan. Sistem perhitungan upah ini yaitu dihitung secara harian. Jadi, apabila buruh bekerja selama tujuh hari atau 8 jam/perharinya dimulai dari jam 06:00 pagi hari hingga jam 15:00 sore hari dalam satu minggu, maka upah per minggunya adalah upah sehari dihitung 7 kali. Sementara untuk karyawan (kantor), jika mereka bekerja selama setiap hari dalam satu bulan, maka upah bulanannya adalah upah sehari dikali 30 hari.

Sistem upah selanjutnya yang diterapkan oleh PT Tri Mitra Makmur plant 3 Situbondo adalah sistem upah menurut hasil dan satuan upah. Sistem ini dilihat dari banyaknya buruh menghasilkan suatu produk, dan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga ada target untuk buruh, untuk target berbeda-beda sesuai jenis pekerjaannya, untuk target bagian pengupasan 2.8 kg setiap jamnya, untuk bagian *forming* ditarget 3.8 kg dalam satu jam, *cook breadead* di target 2.2 kg dalam satu jam dan untuk *packing* dihitung per jamnya, jika lebih dari target maka gaji yang diterima akan semakin naik.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa, tidak adanya sistem pemberian upah menurut borongan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 situbondo dikarenakan sistem borongan tidak efektif untuk pabrik, apabila diterapkan sistem borongan ini, maka buruh yang kerjanya dibawah rata-rata itu hasilnya kecil dan menyebabkan buruh berhenti

bekerja. dalam sistem pemberian upah ini tidak sesuai dengan teori Zaeni Asyhaedie yang menyatakan bahwa sistem pemberian upah ada 3 yaitu, sistem pemberian upah menurut waktu, sistem upah menurut hasil dan satuan upah dan sistem upah menurut borongan.¹¹²

Tabel 4.8
Sistem Upah Pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

No.	Sistem Upah	Sistem Upah Yang Diterapkan Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo
1.	Sistem Upah Menurut Waktu	1 bulan 1 kali untuk karyawan kantor dan 1 minggu 1 kali untuk buruh pabrik, selama 8 jam kerja (06:00-15:00)
2.	Sistem Upah Menurut Hasil Dan Satuan Upah	Pengupasan 2,8 kg <i>Forming</i> 3,8 kg <i>Cook breaded</i> 2,2 kg <i>Packing</i> dihitung dari buruh masuk kerja
3.	Sistem upah menurut borongan	Tidak diterapkan karena dianggap tidak efektif dan menyebabkan banyak buruh berhenti.

Sumber: Bapak Erik Kepala Unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Maka dari itu fokus penelitian tentang model penentuan upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo kaitannya dengan teori dan permasalahan terkini itu, sudah berdasarkan keadaan sebenarnya.

Sistem upah yang digunakan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 situbondo ini hanya ada dua yaitu, sistem upah menurut waktu dan sistem upah menurut hasil dan satuan upah.

¹¹² Zaeni Asyhaedie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, 86

2. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

a. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator dari produktivitas upah ada 3 yaitu: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kuantitas dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo produk yang dihasilkan dalam satu hari bisa mencapai kapasitas maksimal, yaitu dengan menghasilkan 100 ton (100.000 kg) udang perharinya, untuk 2 kali *shift*, *shift* pagi dan *shift* malam, kondisi pabrik juga pernah mengalami tidak stabil dalam memproduksi, jika mengalami penurunan dikarenakan pemasukan udang di PT sedikit karena dari *supplier* sendiri juga mengalami pemasukan sedikit, udang dari pabrik hanya mampu memproduksi 5 ton dalam satu hari dan untuk menanggulangi masalah ini, pabrik hanya mempekerjakan tenaga kerja hanya satu *shift* saja, dikarenakan stabilitas ekonomi dalam pabrik juga bisa stabil.

Sebagaimana yang telah didefinisikan oleh Selly Selfianita, Ira Meirina Chair bahwa kuantitas kerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan target/standar ketetapan perusahaan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat

diselesaikan oleh seorang pegawai berdasarkan jangka waktu tertentu.¹¹³

Selain kuantitas, indikator dari produktivitas upah yaitu kualitas kerja. Mutu perolehan produk sangat diperhatikan oleh pabrik karena Pemasaran produk ini sampai pemasaran internasional, untuk itu kualitas kerja sangat diperhatikan oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo agar *output* yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar mutunya, maka mulai dari kebersihan, ketelitian, ketelatenan maupun lainnya dilakukan dengan sebaik mungkin agar produktivitas yang dihasilkan nantinya akan berkualitas atau jumlah produksi juga semakin bertambah.

Mengenai kualitas kerja, Djoko Adi Walujo, Titiek Koesdijati, Yitno Utomo menyatakan bahwa Kualitas/mutu pada dasarnya difungsikan sebagai senjata dalam persaingan serta dipergunakan memberikan jaminan (*assurance*) kepada pelanggan (*user*). Kualitas diharapkan mampu dijadikan indikator keberhasilan dari sebuah rekayasa. serta mengurangi variasi produk, kualitas akan memberikan dampak peningkatan *profitable*. Kualitas yang dipertahankan sebagai target maka akan mengeliminasi kecelakaan (*zero accident*), mengeliminasi kerusakan (*zero defect*) dan mengeliminasi keluhan (*zero compliant*).¹¹⁴

¹¹³ Selly Selfianita, Ira Meirina Chair, "Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang," *Jurnal Pariwisata Bunda* 1, no.2 (Juni, 2021):3

¹¹⁴ Djoko Adi Walujo, Titiek Koesdijati, Yitno Utomo, *Pengendalian Kualitas* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 5.

Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator dalam produktivitas kerja. ketepatan waktu sangatlah penting untuk dipahami oleh setiap buruh, karena ketepatan waktu ini menjadi ukuran produktivitas kerja nantinya. Dalam hal ini perusahaan menetapkan kebijakannya yaitu dengan membuat penjadwalan *job* waktu kerja, dimana tenaga kerja harus bekerja selama 8 jam setiap harinya. Dengan adanya *job* waktu inilah, diharapkan buruh dapat memanfaatkan waktunya sebaik mungkin sehingga output yang dihasilkan akan maksimal atau sesuai dengan target yang diinginkan

Dari hasil temuan peneliti, bahwa indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Hasil penelitiain ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heeleda Lillah (2021) dengan judul “Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT Glen Nevis Kabupaten Banyuwangi” pada hasil penelitian menemukan, pengetahuan dan pemahaman bahwa indikator produktivitas yaitu, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.¹¹⁵

Tabel 4.9
Indikator produktivitas upah

No.	Indikator produktivitas	Hasil Wawancara
1.	Kuantitas	Kuantitas dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo produk yang dihasilkan dalam satu hari bisa mencapai kapasitas maksimal, yaitu dengan menghasilkan 100 ton (100.000 kg) udang

¹¹⁵ Heeleda Lillah, “Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Buruh PT Glend Nevis Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi” (Skripsi, Universitas Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, 2021)

No.	Indikator produktivitas	Hasil Wawancara
		perharinya, untuk 2 kali <i>shift</i> , <i>shift</i> pagi dan <i>shift</i> malam
2.	Kualitas	Pemasaran produk ini sampai pemasaran internasional, untuk itu kualitas kerja sangat diperhatikan oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo agar <i>output</i> yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar mutunya, maka mulai dari kebersihan, ketelitian, ketelatenan maupun lainnya dilakukan dengan sebaik mungkin agar produktivitas yang dihasilkan nantinya akan berkualitas atau jumlah produksi juga semakin bertambah.
3.	Ketepatan waktu	penjadwalan <i>job</i> waktu kerja, di mana tenaga kerja harus bekerja selama 8 jam setiap harinya. Dengan adanya <i>job</i> waktu inilah, diharapkan buruh dapat memanfaatkan waktunya sebaik mungkin sehingga output yang dihasilkan akan maksimal atau sesuai dengan target yang diinginkan.

Sumber: Bapak Erik Kepala Unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

b. Faktor-faktor produktivitas kerja

Faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja ada 5 yaitu: tingkat pendidikan, motivasi, usia karyawan, pengalaman kerja,

dan kedisiplinan. PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo sangat mengutamakan tingkat pendidikan karena dianggap jika seseorang mempunyai ijazah yang tinggi maka orang tersebut dinilai mempunyai wawasan dan juga mempunyai *skill*, untuk faktor motivasi jika bekerja dapat membantu perekonomian keluarga, dan juga bekerja juga bukan satu hal yang buruk malah merupakan hal yang baik pastinya dimana seorang perempuan bekerja untuk menghidupi keluarganya, seseorang yang termotivasi bekerja akan lebih bersemangat dalam mengerjakan

suatu pekerjaan, jika seseorang sudah mempunyai semangat kerja maka pekerjaan yang dikerjakan akan terasa ringan dan menghasilkan hasil yang optimal.

Faktor selanjutnya ada usia karyawan, usia yang menentukan yang menentukan produktivitas kerja mereka. Apabila mereka sanggup maka produktivitas kerja mereka akan optimal, hal ini menjadi salah satu upaya dari pabrik dalam merekrut tenaga kerja tujuannya supaya tenaga kerja di sini dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Selanjutnya ada faktor pengalaman kerja, pengalaman kerja dianggap sudah tau bagaimna kinerja pabrik, dan untuk menghasilkan suatu produk, mereka yang sudah pernah bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang baru mulai kerja. Terakhir ada faktor kedisiplinan jika pekerja dapat memanfaatkan waktunya semaksimal mungkin maka hasil yang didapat juga akan sebanding dengan ketepatan waktu mereka dalam bekerja. Begitu sebaliknya, jika mereka tidak menggunakan waktunya dengan baik maka produktivitas yang akan mereka dapatkan juga pasti sedikit.

Faktor-faktor dalam menentukan produktivitas kerja juga sejalan dengan teori dalam jurnal Budi Rismayadi menyatakan bahwa faktor-faktor dalam menentukan produktivitas kerja yaitu, tingkat pendidikan, motivasi, usia karyawan, pengalaman kerja.¹¹⁶ Dalam penelitian ini peneliti menemukan temuan bahwa faktor-faktor dalam

¹¹⁶ Budi Rismayadi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014," *Jurnal Manajemen & Bisnis* 1, no.1 (2015): 5.

menentukan produktivitas kerja selain tingkat pendidikan, motivasi, usia karyawan dan pengalaman kerja ada juga faktor disiplin kerja karena kedisiplinan merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, jika pekerja dapat memanfaatkan waktunya semaksimal mungkin maka hasil yang didapat juga akan sebanding dengan ketepatan waktu mereka dalam bekerja. Begitu sebaliknya, jika mereka tidak menggunakan waktunya dengan baik maka produktivitas yang akan mereka dapatkan juga pasti sedikit.

Tabel 4.10
Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

No.	Faktor Produktivitas Kerja	Hasil Wawancara
1.	Tingkat pendidikan	Mempunyai wawasan dan Mempunyai skill
2.	Motivasi	Mempunyai semangat kerja
3.	Usia karyawan	Kesanggupan bekerja
4.	Pengalaman kerja	Mengetahui kinerja pabrik
5.	Kedisiplinan	Disiplin waktu

Sumber: Bapak Erik Kepala Unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

c. Penentuan upah

PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ini, dalam penentuan upah dilihat dari lamanya bekerja dan juga hasil yang diperoleh dalam bekerja. Dalam penentuan upah menurut lamanya bekerja, buruh akan digaji pertujuh hari masa kerja dengan perhitungan 8 jam masa kerja dimulai dari jam 06:00 hingga jam 15:00 di potong waktu istirahat satu jam jadi total ada 8 jam perhari.

Selain itu penentuan upah juga dilihat dari hasil kerja di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. PT Tri Mitra Makmur Plant 3

Situbondo juga menerapkan target sesuai dengan jenis pekerjaan buruh masing-masing, pada bagian pengupasan buruh dalam sejam harus 2,8 Kg, bagian *forming* dalam satu jam harus menghasilkan 3,8 Kg, bagian *cook breaded* 2.2 Kg, untuk yang bagian *packing* bekerja sesuai jam, jadi dihitung dari lamanya ia bekerja. Untuk pemberian gaji untuk yang diberikan pada bagian pengupasan biasanya di gaji Rp 8.000 per jam jika hasil pekerjaannya di atas target bisa Rp 9.000 per jam, pada bagian *forming* digaji Rp 9.000 per jam jika hasil pekerjaannya melebihi target bisa Rp 10.000 per jam, untuk bagian *cook breaded* digaji Rp 9.000 per jamnya, jika hasil pekerjaannya melebihi target maka digaji Rp 10.000 per jamnya, untuk bagian *packing* dihitung berapa lama dia bekerja jadi jadi dibayar Rp 11.000 persatu jam. Untuk itu gaji akan lebih besar jika buruh menghasilkan lebih besar dari target pabrik.

Jenis upah yang diterapkan PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ada dua yaitu gaji dan insentif hal ini juga sejalan dengan

teori Nazwa shyreen tentang gaji, Gaji ialah penerimaan sebagai imbalan, kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan akan dilaksanakan, sebagai jaminan kelangsungan hidup manusia yang layak, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan, peraturan perundang-undangan

dan ditentukan dan jumlah yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.¹¹⁷

Selain gaji PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo juga memberikan insentif kepada tenaga kerjanya, diberikannya insentif bukan tergolong gaji utama yang memang telah menjadi bonus yang harus diperoleh oleh para tenaga kerja. Insentif ini lebih mengarah pada motivasi agar para tenaga kerja dapat bekerja semaksimal mungkin. Insentif ini juga sejalan dengan teori rangkuti yang menyatakan bahwa Insentif adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh.¹¹⁸

Jenis upah selanjutnya ada tunjangan, disimpulkan bahwa memang benar, tidak adanya salah satu jenis upah yaitu tunjangan di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Tunjangan merupakan jenis upah selain gaji dan insentif. Tunjangan adalah manfaat tambahan yang diberikan kepada pekerja. Alasan tidak adanya tunjangan dalam pabrik ini karena pabrik sudah memberikan bonus kepada tenaga kerjanya dengan memberikan insentif setiap bulannya.

¹¹⁷ Nazwa Shyreen A, Achmad Fauzi, Lita Oktarina, Fiqih Aditya A, Berliana Febrianti, Aulia Asmarani. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen)," *Jurnal Ekonomi Manajemen* 3, (2022): 465.

¹¹⁸ A, Rangkuti, S, Fa, A, Chairunnisa, & R, Ryantono. "Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Graha Indonesia," *Jurnal Global Manajemen* 8, no. 1, (Juni, 2019): 109

Hal ini tidak sejalan dengan teori Nazwa tentang Tunjangan merupakan manfaat tambahan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan. Misalnya, penggunaan mobil perusahaan, makan gratis, pinjaman berbunga rendah atau tanpa bunga, layanan medis, bantuan liburan, dan program pembelian saham. Pada tingkat senior seperti manajemen senior, perusahaan seringkali memilih untuk menawarkan tunjangan di atas kenaikan gaji karena tunjangan ini hanya dikenai pajak ringan atau tidak dikenakan pajak sama sekali.¹¹⁹ Karena dalam PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo tidak ada tunjangan.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa, produktivitas kerja sangat menentukan besaran upah yang akan diterima oleh buruh, jika buruh dalam produktivitas kerjanya tidak optimal, maka upah yang diberikan akan rendah, sebaliknya apabila buruh di sini dalam produktivitas kerjanya bagus, maka upah yang diberikan akan maksimal.

Tabel 4.11
Produktivitas kerja dalam penentuan upah

No.	Produktivitas Kerja		Penentuan Upah	
	Jenis Pekerjaan	Target	Target	Lebih Dari Target
1.	Pengupahan	2,8 kg	Rp 8.000	Rp 9.000
2.	Forming	3,8 kg	Rp 9.000	Rp 10.000
3.	Cook breaded	2,2 kg	Rp 9.000	Rp 10.000
4.	Packing	-	-	Rp 11.000

Sumber : Bapak Erik Kepala Unit Pt Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

¹¹⁹ Nazwa Shyreen A, Achmad Fauzi, Lita Oktarina, Fiqih Aditya A, Berliana Febrianti, Aulia Asmarani. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, 466.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang berkaitan dengan fokus penelitian sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian upah yang diterapkan pada PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ada dua yaitu, sistem upah menurut waktu dan sistem upah menurut hasil dan satuan upah
2. Produktivitas kerja sangat menentukan besaran upah yang akan diterima oleh buruh, jika buruh dalam produktivitas kerjanya tidak optimal, maka upah yang diterima akan rendah, sebaliknya apabila buruh di sini dalam produktivitas kerjanya bagus, maka upah yang akan diterima akan maksimal.

B. Saran

Berdasarkan temuan di atas, penulis memberikan beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Untuk melakukan perubahan serta perbaikan terhadap sistem pemberian upah dan produktivitas kerja buruh, alangkah baiknya kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo memberikan pemberian upah secara borongan, karena ada jenis pekerjaan buruh yang sulit dihitung

dengan satuan. Dan juga alangkah baiknya perusahaan juga memberikan tunjangan, tujuannya agar buruh lebih semangat bekerja.

2. Bagi Buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Dilihat dari kondisi pabrik, jika mengalami ketidakstabilan, buruh yang dipekerjakan hanya sebagian, dan sisanya diliburkan, diharapkan buruh tetap semangat dalam menghadapi masalah tersebut, dan tetap profesional dalam bekerja termasuk memberikan semua kemampuan terbaiknya baik ketika dibutuhkan atau tidak dibutuhkan tenaganya oleh perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak lagi mengkaji tentang bagaimana perkembangan produktivitas kerja dan sistem pengupahan buruh di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, R. . Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota”. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 3, no. 1, (2022): 38-44.
- Abdul Ghofur, Ruslan, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020, 03.
- Andriani, Maya, and Kristiana Widiawati. "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri." *Jurnal Administrasi Kantor* 5, no. 1 (2017): 83-98.
- Amelia, S.. “Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.” Skripsi, Universitas Negeri Padang, 2019
- Apriliani, T. D. “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pada Home Industri Slondok Di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan “ Skripsi, Iain Pekalongan, 2020
- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Asyhaedie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Toeri dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: Prenamedia Group, 2019
- Auva Kamalin, Nindy, “Peran Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Petani Bawang Merah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Di Desa Sumberkedawung Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.
- Basmar, E., & Sugeng, R. “Respon Fluktuasi Tingkat Upah Terhadap Perubahan Tingkat Pengangguran Di Indonesia.” *Jurnal Mirai Management* 5, no. 3, (2020): 38-50.
- Batjo, Nurdin Dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018
- Busro. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Pranamedia Group, 2018
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. “Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri”. Jimek : *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1 (2019): 428

- Dara, D. M., & Sumardi, D. "Hak Maternitis Tenaga Kerja Perempuan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan)". *As-Siyadah: Jurnal Politik Dan Hukum Tata Negara* 1, no. 1 (2022): 1-20.
- Istiyanti, Dwi Yulia, "Peranan Buruh Tani Perempuan Pada Usaha Tani Hortikultura Dalam Kesejahteraan Keluarga Di Desa Pandansari, Kecamatan Poncokusumo, Kabupaten Malang", Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang, 2017.
- Fadila, F. N. N "Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Tahun 2015-2020.", 2022
- Fauzi, A., & Oktarina, L. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen)". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 4 (2022) 463-473.
- Firdaus, Jazilatus , "Peranan Buruh Perempuan di Desa Kucur dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Rumah Tangga." Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang, 2016
- Jaya, I Made Laut Metha , *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Yogyakarta: Quadrant, 2020
- Kasnelly, Sri, Sucitra ,Muh Khairil "Analisis Upah Kerja Di Indonesia." *Al-Mizan: Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no.1 (2022)
- Kemenperin, "Undang - Undang Ri Nomor 13 Tahun 2003," Ketenagakerjaan .2003.
- Kusrini, E., & Suryani, I. P. "Peran Buruh Pabrik Perempuan Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Desa Gemiring Kidul Kecamatan Nalumsari). " *Bisnis: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* 10, no. 1 (2022); 215-228.
- L, Sartiani, H, Melani, Dan R,N, Muhammad, "Undang Undang Dasar 1945" :8, 2019.
- Lagale, Denis Gregorius, Peggy Adeline Mekkel, and Jantje L. Sepang. "Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) area Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2, no. 2 (2014).
- Latif, Abdul, And Wandil Wilanda. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Penggadaan Jasa PT Semen Padang Tbk." *Jurnal Sains Dan Teknologi* 19, No. 1 (2019).

- Lillah, Heleeda. "Analisis Sistem Pemberian Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Buruh Pt Glend Nevis Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi", Skripsi, Universitas Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, 2021
- Mahbubah, A. (2018). "Pengaruh Upah, Produktivitas Dan Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung, 2018
- Maryam.St. *Dinamika Sosial Ekonomi Partisipasi Kerja Perempuan Menikah*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 2.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 330.
- Muh Jisal, J. I. S. A. L. "Pengaruh Faktor Umur, Lama Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tenun Sutra Di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019
- Mukti, M. H., & Asmaroni, D. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan Di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan Icu Rsud Kabupaten Sampang)". *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas* 4, no. 1 (2020).
- Nilasari, S. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Raih Asa Sukses.2016
- Nurjannah, S. Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender The Principles Of Anti-Discrimination And Protection Of Maternal Rights Of Female Laborers Viewed From.
- Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif* (Sumatera Utara: Wal Ashri Publishing, 2020), 69
- Orlian, M., & Ratna, R. (2020). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dan Kontribusi Pendapatan (Studi Kasus Pada Usaha Belah Pinang Di Desa Paya Rangkuluh Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)." *Jurnal Ekonomi Pertanian Unimal* 3, no. 2 (2020): 17-25.

- Pertiwi, A. S. *Kajian Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Di Kota Surakarta*. 2022
- Prayudi, A. (2021). "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan." *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix* 4, no. 2 (2021): 75-84.
- Putu. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 11, no. 2 (2019): 54-63.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). "Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia." *Jurnal Global Manajemen* 8, no. 1 (2019): 108-120.
- Rismayadi, Budi. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 1, no. 1 (2015).
- Rosalina, M, Ervil, R., "Estimasi Permintaan Air Minum Dalam Kemasan Ayaia Cup 240 Ml Pada Pt . Gunung Naga Mas." *Jurnal Pendidikan Teknologi Kejuruan* 2, no. 2 (2019): 67-73
- Selfianita, Selly, and Ira Meirina Choir. "Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang." *Jurnal Pariwisata Bunda* 1, no. 2 (2021): 33-38.
- Sisca, Dkk, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Yayasan Kita Menu, 2020
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D" Bandung: Alfabeta, 2016
- Sugiyono, "Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research And Developmrnt/R&D)" Bandung, alfabeta, 2019
- Suryani, Y. S. Y. "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi. Sakinah Mojokerto. 2011." 2019. <http://Repository.Unim.Ac.Id/484/>
- Sutama, I. N., Asmini, A., & Astika, S. (2019). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sumbawa Tahun 2013-2017." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 7, no. 3 (2019): 281-291.
- Syafitra, A. W. "Analisis Perbandingan Produktivitas Dan Harga Satuan Upah Pekerjaan Plesteran Antara Perhitungan Lapangan Dengan Sni (Studi Kasus: Proyek Pembangunan Townhouse Type 125 Ruby Estate Rama Kasih Kota Palembang)." Skripsi, Universitas Tridinanti Palembang, 2022.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Iain Jember*, Jember: Iain Jember Press, 2019

Trisnawati, V. M. "Pengaruh Produktivitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Tingkat Upah Karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal Kabupaten Pemalang." Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal, 2021

Undang-Undang, R. I., Undang-Undang, M. E., & Indonesia, P. R. Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*. 2003

Wiswamitra, I. B. G., Budiarta, I. N. P., & Utama, I. W. K. J. (2022). "Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Analogi Hukum* 4, no. 3 (2022): 232-237.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Sofi Indana Zulfa
NIM : E20192024
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo” adalah hasil penelitian / karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini kami buat dengan sebenarnya.

Jember, 12 Oktober 2023
Saya yang menyatakan



Sofi Indana Zulfa
E20192024

UNIVERSITAS ISLAMIAH
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana analisis sistem pemberian upah pada buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo?

- 1) Pemberian upah menurut Waktu (jam, harian, bulanan)
- 2) Pemberian upah menurut Hasil Atau Upah Satuan
- 3) Pemberian upah menurut Borongan

2. Bagaimana analisis produktivitas kerja pada buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo?

- 1) Analisis produktivitas berdasarkan Kuantitas
- 2) Analisis produktivitas berdasarkan Kualitas
- 3) Analisis produktivitas berdasarkan Ketepatan Waktu

3. Apa saja faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja pada buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

- 1) Faktor menentukan dilihat dari Tingkat pendidikan
- 2) Faktor menentukan dilihat dari Motivasi

3) Faktor menentukan dilihat dari Usia Karyawan

4) Faktor menentukan dilihat dari Pengalaman Kerja

5) Faktor menentukan dilihat dari Disiplin Kerja



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id
Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-115 /Un.22/7.a/PP.00.9/06/2023
Hal : Permohonan Izin Penelitian

12 Juni 2023

Kepada Yth.

Unit PT. Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Jl. Arca Timur, Wonokoyo Kec. Kapongan
Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312

Disampaikan dengan hormat, bahwa dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, mahasiswa berikut :

Nama : Sofi Indana Zulfa
NIM : E20192024
Semester : VIII (Delapan)
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Analisis produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah oleh PT. Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

mohon diizinkan untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Produktivitas tenaga kerja perempuan pada penentuan upah oleh PT. Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Di lingkungan lembaga wewenang bapak/ibu.

Demikian atas perkenannya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nuruk Widyawati Islami Rahayu
Nuruk Widyawati Islami Rahayu

Surat Keterangan Selesai Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erick Novian

Jabatan : kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : Sofi Indana Zulfa

Nim : E20192024

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Institut : UIN KHAS JEMBER

Telah selesai melakukan penelitian di PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo. Untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo”

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan kepada yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Situbondo, 17 juli 2023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Erick Novian.

Jurnal Kegiatan Penelitian

Nama : Sofi Indana Zulfa

Nim : E20192024

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul : Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Informan	Paraf
1.	15 Juli 2023	wawancara	erick	
2.	15 Juli	wawancara	Berkiana Efendi	
3.	15 Juli	wawancara	Mabrurroh	
4.	15 Juli	wawancara	Kiswani	
5.	15 Juli	wawancara	Dita dai lestari	
6.	16 Juli 2023	wawancara	erick	
7.	16 Juli 2023	wawancara	Berkiana Efendi	
8.	16 Juli 2023	wawancara	Mabrurroh	
9.	16 Juli 2023	wawancara	Kiswani	
10.	16 Juli 2023	wawancara	Dita dai lestari	

Situbondo, 17 Juli 2023



Erick Novian

DOKUMENTASI



Wawancara dengan kepala unit PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo



Wawancara dengan HRD PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo



Wawancara dengan buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ibu Mabruroh



Wawancara dengan buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ibu Kiswani



Wawancara dengan buruh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo ibu Dita Dwi Lestari



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Sofi Indana Zulfa

NIM : E20192024

Semester : 9

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 12 Oktober 2023
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,


Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I.,
NIP. 197608122008011 015

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-13.ES/Un.22/7.d/PP.00.9/10/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Sofi Indana Zulfa
NIM : E20192024
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pada Penentuan Upah Oleh PT Tri Mitra Makmur Plant 3 Situbondo

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 11 Oktober 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Syahrul Mulyadi

BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama : Sofi Indana Zulfa
Nim : E20192024
Tempat Tanggal Lahir : Situbondo, 26 Desember 2000
Alamat : Kp Bringin, RT 003 RW 001, Klampokan,
Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo
Fakultas : FEBI
Jurusan/prodi : Ekonomi Syariah

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2006-2007 : TK PGRI 9
Tahun 2007-2013 : SDN 1 Klampokan
Tahun 2013-2016 : SMP Ibrahimy 3 Sukorejo
Tahun 2016-2019 : SMA Ibrahimy Sukorejo

PENGALAMAN ORGANISASI

- a) Sekretaris PAC Ippnu Kecamatan Panji periode 2021/2022
- b) Anggota PC Ippnu Situbondo Periode 2021/2023
- c) IKMAS (Ikatan Mahasiswa Situbondo)
- d) IKMASS (Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah)