

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disuatu daerah baik itu di pedesaan maupun di perkotaan kesejahteraan menjadi tujuan hidup yang utama bagi seluruh masyarakat, terlebih apabila di daerah tersebut banyak memiliki potensi-potensi dari sumber daya alam (SDA) maupun sumber daya manusia (SDM), yang tentunya dapat dikembangkan menjadi suatu hal yang bermanfaat dan menghasilkan suatu profit atau keuntungan bagi masyarakat serta dapat memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Banyak cara untuk mencapai tujuan tersebut, yaitu salah satunya dengan membentuk program pengentasan kemiskinan, pemberdayaan program home industri logam, dan lain sebagainya.¹

Ketika melaksanakan program pemberdayaan home industri untuk mencapai sebuah kesejahteraan, tentunya hal tersebut tidak terlepas dari peran seorang karyawan. Oleh karena itu seorang karyawan juga harus mendapatkan kesejahteraan yang setimpal dengan apa yang telah dia kerjakan.

Kesejahteraan karyawan tergantung pada pendapatan dari perusahaan atau home industri. Ketika pendapatan meningkat tentunya kesejahteraan karyawan juga akan meningkat, peningkatan tersebut dapat meliputi gaji dan tunjangan lainnya. Kesejahteraan karyawan tidak dapat berjalan sesuai dengan harapan ketika perusahaan atau home industri logam tersebut tidak diberdayakan dengan baik, begitu

¹Sonny Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan Publik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 56

juga pemberdayaan industri tidak akan berjalan dengan baik ketika tidak didukung oleh etos kerja dan motivasi kerja dari seluruh karyawan. Oleh karena itu agar mencapai kesejahteraan yang di inginkan maka semua komponen tersebut harus dilaksanakan dengan baik.

Daerah Tegal khususnya banyak memiliki potensi dalam hal home industri logam besi yang terdapat di Kecamatan Talang khususnya di Desa Langgen. Produk yang dihasilkan dapat berupa barang setengah jadi ataupun yang sudah siap di distribusikan, dan produk tersebut juga tidak kalah saing dengan produk yang ada di daerah lain. Hasil produk besi yang ada telah di distribusikan ke berbagai daerah yang ada di Indonesia. Industri besi ini memberikan sumbangan yang cukup besar terhadap kemajuan perekonomian di Tegal khususnya di Kecamatan Talang.²

Sejauh ini kesejahteraan karyawan yang ada di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal khususnya di Desa Langgen terlihat masih kurang. Mengacu pada standar upah minimum kerja (UMK) di Kabupaten Tegal sebesar Rp 1.487.000,00,- per bulan sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo yang akhirnya menetapkan upah minimum untuk 35 kabupaten/kota di Jawa Tengah. Upah buruh di Jawa Tengah tertinggi masih di Kota Semarang sebesar Rp 2.125.000. Sementara upah terendah adalah Kabupaten Banjarnegara sebesar Rp 1.370.000.

Rata-rata kenaikan UMK 2017 di Jawa Tengah mencapai 9,3% . Sedangkan daerah dengan kenaikan tertinggi yaitu Kabupaten Jepara mencapai 18% dan

² Hasil wawancara dengan salah satu pemilik home industri logam (H. Ta'muri) pada tanggal 13 April 2017 pukul 15.00 WIB.

terendah terendah 8,15%. Berikut adalah daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jawa Tengah 2017.³

Tabel 1.1 Daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jawa Tengah

PROVINSI	KABUPATEN / KOTAMADYA	UMK 2017
Jawa Tengah	Kabupaten Banjarnegara	Rp 1,370,000
	Kabupaten Jepara	Rp 1,600,000
	Kabupaten Karanganyar	Rp 1,560,000
	Kabupaten Kebumen	Rp 1,433,900
	Kabupaten Kendal	Rp 1,774,867
	Kabupaten Klaten	Rp 1,528,500
	Kabupaten Kudus	Rp 1,740,900
	Kabupaten Magelang	Rp 1,570,000
	Kabupaten Pati	Rp 1,420,500
	Kabupaten Pekalongan	Rp 1,583,697
	Kabupaten Pemalang	Rp 1,460,000
	Kabupaten Banyumas	Rp 1,461,400
	Kabupaten Purbalingga	Rp 1,522,500
	Kabupaten Purworejo	Rp 1,445,000
	Kabupaten Rembang	Rp 1,408,000
	Kabupaten Semarang	Rp 1,745,000
	Kabupaten Sragen	Rp 1,422,585
	Kabupaten Sukoharjo	Rp 1,513,000
	Kabupaten Tegal	Rp 1,487,000

³<https://www.koranperdjoeangan.com/daftar-umk-se-provinsi-jawa-tengah-tahun-2017/>
diakses pada 16 April 2017

	Kabupaten Temanggung	Rp 1,431,500
	Kabupaten Wonogiri	Rp 1,401,000
	Kabupaten Wonosobo	Rp 1,457,100
	Kabupaten Batang	Rp 1,603,000
	Kota Magelang	Rp 1,453,000
	Kota Surakarta	Rp 1,534,985
	Kota Salatiga	Rp 1,596,844
	Kota Semarang	Rp 2,125,000
	Kota Pekalongan	Rp 1,623,750
	Kota Tegal	Rp 1,499,500
	Kabupaten Blora	Rp 1,438,100
	Kabupaten Boyolali	Rp 1,519,289
	Kabupaten Brebes	Rp 1,418,100
	Kabupaten Cilacap	Rp 1,693,689
	Kabupaten Demak	Rp 1,900,000
	Kabupaten Grobogan	Rp 1,435,000

Seyogyanya para karyawan bisa mendapatkan upah sesuai dengan UMK Kabupaten Tegal, akan tetapi pada kenyataanya karyawan yang bekerja di home industri logam Desa Langgen Kecamatan Talang hanya mendapat upah kurang lebih Rp 1200.000,- per bulan.⁴ Hal ini mengakibatkan mayoritas masyarakat yang mempunyai usia produktif lebih memilih untuk bekerja di luar daerah. Namun

⁴Hasil wawancara dengan salah satu pemilik home industri logam (Subhan) pada tanggal 15 April 2017 pukul 14.00 WIB.

demikian, kesejahteraan karyawan juga tidak akan terpenuhi seorang wirausahawan tersebut tidak dapat memberdayakan home industrinya dengan baik dan benar.

Pemberian kesejahteraan kepada karyawan diharapkan dapat dimanfaatkan secara maksimal dan digunakan secara efektif. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya harus berdasarkan asas keadilan dan kelayakan. Keadilan yang dimaksud adalah “penyesuaian balas jasa (sesuai dengan haknya) yang diterima atas jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan“. Jadi, adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kesejahteraan sama besarnya. Sedangkan kelayakan yang dimaksud adalah “balas jasa yang diberikan pada karyawan menggunakan tolak ukur yang berlaku di masyarakat, industri dan negara“. Dengan demikian, perusahaan dapat menentukan tinggi, sama atau rendah tingkat kesejahteraannya secara relatif, sesuai yang berlaku di masyarakat, industri dan negara.⁵

Pelaksanaan pemberian kesejahteraan dengan didasari asas di atas, diharapkan dapat saling menguntungkan demi kepentingan bersama. Prinsip terpenting dari pada program kesejahteraan pegawai adalah program itu hendaknya dapat memberi bantuan kepada organisasi, paling sedikit sama jumlahnya dengan biaya yang telah dikeluarkan. Lain dari pada petunjuk yang pokok ini, ada beberapa kesimpulan lain yang perlu mendapat perhatian.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan

⁵Mudrajad Kuncoro, *Ekonomi Pembangunan : Teori, Masalah dan Kebijakan*. Edisi Ketiga. (Yogyakarta: AMP YKPN, 2003), 78

kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.⁶

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan adalah: “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah.” Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.⁷

Untuk memajukan kesejahteraan karyawan tentunya sebuah home industri harus dapat diberdayakan, dimana pemberdayaan menurut Carlzon dan Macauley yaitu membebaskan seseorang atau organisasi dari kendali yang kaku, dan memberi kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusan-keputusannya dan tindakan-tidakannya.⁸ Karena tanpa pemberdayaan sebuah home industri tersebut tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak akan dapat mensejahterakan semua karyawannya.

Ada banyak elemen yang mempengaruhi pemberdayaan home industri logam, diantara elemen-elemen tersebut yaitu tentang motivasi kerja dan etos kerja. Motivasi kerja menurut Robbin, yaitu sebuah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang

⁶Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 13

⁷Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 185

⁸Risyanti Riza dan Roesmidi, *Pemberdayaan Masyarakat* (Jatinangor: Alquran print, 2006),

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁹

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda.

Etos kerja menjadi elemen selanjutnya yang mempengaruhi pemberdayaan home induatri, dimana menurut Bagusetos kerja yaitu sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan sebelumnya bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dar nilai budaya itulah yang membentuk etos kerjamasing-masing pribadi.

⁹Stephen Robbins P., *Essentials of Organizational Behavior*, Edisi Kelima (Jakarta: Erlangga, 2002), 57

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam yaitu hasil suatu kepercayaan seorang muslim bahwa kerja yang dilakukannya mempunyai keterkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh ridha Allah swt. Berkaitan dengan hal tersebut, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya Islam adalah agama amal atau kerja (*praxis*) Inti ajarannya ialah mendekatkan diri dan berusaha memperoleh rida Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.¹⁰

Etos kerja juga dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara ikhlas.¹¹ Mereka yang terindikasi memiliki etos kerja tinggi tentunya akan giat dalam bekerja atau berwirausaha, menurut Asifudin etos kerja adalah mereka yang aktif dan suka bekerja keras, bersemangat dan hemat, tekun dan profesional, efisien dan efektif, jujur, disiplin, dan bertanggungjawab, mandiri, rasional, mempunyai visi jauh ke depan, percaya diri, mampu bekerja sama dengan orang lain, sederhana, tabah, dan ulet, sehat jasmani dan rohani.¹²

Dengan adanya kesenjangan yang di paparkan diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan objek kesejahteraan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan guna menjadi masukan pada pihak-pihak terkait baik untuk home industri logam itu sendiri atau pun untuk masyarakat luas.

¹⁰Nurcholish Majid, *Islam Agama Kemanusiaan*, (Jakarta: Paramadina, 2005), hlm. 216

¹¹D. Bagus, "Kerja: Defenisi, Fungsi dan Cara Menumbuhkan Etos Kerja", *Jurnal SDM* (2010), 45

¹²Asifudin Daud, "Perilaku dan Watak Dagang Orang Banjar." *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Keislaman 1 PPs IAIN Antasari Banjarmasin* (2008) : 15-44

Oleh karena itu penelitian ini mengangkat tema tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan home industri dan dampaknya pada kesejahteraan karyawan. Fokus pengkajian dalam penelitian ini mengacu pada masalah-masalah yang di rumuskan dalam bentuk pertanyaan pada rumusan masalah.

B. Permasalahan Penelitian

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Kajian masalah dalam penelitian ini yaitu Sumber Daya Insani.

b. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

c. Jenis Masalah

Jenis masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah masalah pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap pemberdayaan home industri logam serta dampaknya pada kesejahteraan karyawan.

2. Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan home industri logam diantaranya adalah etos kerja dan motivasi kerja

b. Pada variabel penyebab yaitu etos kerja dan motivasi kerja berdampak pada kesejahteraan karyawan

- c. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan home industri logam di Desa Langgen Kecamatan Talang Kabupaten Tegal

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Mengapa etos kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan home industri logam di Desa Langgen Kecamatan Talang Kabupaten Tegal?
- b. Mengapa motivasi kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan home industri logam di Desa Langgen Kecamatan Talang Kabupaten Tegal?
- c. Mengapa pemberdayaan home industri logam berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di Desa Langgen Kecamatan Talang Kabupaten Tegal?
- d. Mengapa etos kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap pemberdayaan home industri logam di Desa Langgen Kecamatan Talang Kabupaten Tegal ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengungkapkan alasan-alasan pengaruh etos kerja terhadap pemberdayaan home industri logam di Desa Langgen Kecamatan Talang Kabupaten Tegal

- b. Untuk mengungkapkan alasan-alasan pengaruh motivasi kerja terhadap pemberdayaan home industri logam di Desa Langgen Kecamatan Talang Kabupaten Tegal
- c. Untuk mengungkapkan alasan-alasan pengaruh pemberdayaan home industri logam terhadap kesejahteraan karyawan di Desa Langgen Kecamatan Talang Kabupaten Tegal
- d. Untuk mengungkapkan alasan-alasan pengaruh etos kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap pemberdayaan home industri logam di Desa Langgen Kecamatan Talang Kabupaten Tegal

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, antara lain sebagai berikut :

a. Kegunaan ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu ekonomi, khususnya mengenai kesejahteraan karyawan pada sebuah perusahaan atau home indutri agar bermanfaat bagi semua pihak.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini berguna sebagai sumbangan pemikiran dan rujukan bagi para pihak yang berkepentingan terutama masyarakat luas mengenai kesejahteraan bagi karyawan dan pemberdayaan home industri logam.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran dan mempermudah pembahasan, maka dijelaskan sistematika penulisan ini sebagai berikut.

Pada Bab I Pendahuluan, diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian meliputi Lanatr Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

Bab II Landasan Teori yang diawali dengan menjelaskan secara ringkas dan jelas mengenai berbagai referensi yang berhubungan dengan pokok bahasan agar dapat mendukung penyusunan teori dan konsep.

Bab III Metode Penelitian menjelaskan gambaran proses penelitian dilapangan sesuai dengan teori dan konsep yang relevan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Metode penelitian ini meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, operasional variabel penelitian, data dan sumber data, populasi dan sample, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Pembahasan yaitu menguraikan hasil penelitian dan analisis data. Hasil penelitian lapangan meliputi profil tempat penelitian dan hasil angket serta hasil observasi.

Bab V Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan uraian singkat atas jawaban pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada rumusan masalah setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sedangkan saran merupakan komentar dan masukan dari peneliti mengenai pemasalahan yang diteliti sesuai dengan hasil kesimpulan yang diperoleh.