

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya CV. Putra Wijaya

CV. Putra Wijaya berdiri sejak tahun 2016. Awal mula berdirinya CV. Putra Wijaya ini yaitu suatu ketika dengan adanya studi banding yang dilakukan oleh CV. Putra Wijaya ke Yogyakarta atas pembinaan yang dilakukan oleh Bank Indonesia guna pengembangan industri kreatif, di mana sebelum melakukan studi banding yang dibina oleh Bank Indonesia produk yang dimiliki oleh CV. Putra Wijaya adalah Studio Craft di mana dalam usaha ini CV. Putra Wijaya ini hanya memproduksi aksesoris dengan bahan baku utama manik-manik dan bebatuan alam, namun suatu ketika pada awal tahun 2016 Bank Indonesia mencari beberapa UMKM yang ingin dilakukannya pembinaan untuk pengembangan industry kreatif yang ada, sehingga Bank Indonesia mencari beberapa UMKM yang bergerak di bidang industri kreatif dan salah satunya UMKM yang dituju Bank Indonesia yaitu Studio Craft, namun Bank Indonesia merasa bahwa produk aksesoris yang dimiliki oleh CV. Putra Wijaya ini dirasa kurang untuk menonjolkan ciri khas Indonesia dan sehingga pada awal tahun 2016 tersebut pihak Bank Indonesia mengajak CV. Putra Wijaya untuk melakukan studi banding ke sebuah pabrik tas yang ada di Yogyakarta.

Setelah melakukan studi banding di Yogyakarta tersebut CV. putra wijaya berupaya untuk memproduksi tas dengan model yang sederhana akan tetapi juga menonjolkan ciri khas produk Indonesia yaitu dengan adanya kain batik yang dalam setiap produk tas yang dimiliki, pada awalnya kain batik yang digunakan hanyalah sisa kain perca namun karena banyaknya jumlah pesanan yang tidak memungkinkan menggunakan kain perca lagi maka yang semula menggunakan kain perca sisa batik, maka sekarang di setiap produk yang di produksi oleh CV. Putra Wijaya terdapat kain tenun dan kain batik sehingga dalam produk yang dimiliki oleh CV. Putra Wijaya telah memunculkan kesan modern etnic dengan adanya bahan utama kain tenun atau batik dengan beragam warna yang unik di setiap produk dengan desain yang simpel modern dan yang pastinya juga bagus.

2. Visi Misi

Visi dan misi dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi suatu perusahaan di masa depan. Maka dari itu visi dan misi dari CV. Putra Wijaya ini antara lain:

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan dengan segudang karya yang inovatif dan terpercaya serta mengurangi pengangguran dengan memberikan lapangan pekerjaan.

b. Misi Perusahaan

- 1) Melatih dan menghasilkan tenaga kerja yang terampil serta kreatif.
 - 2) Menghasilkan produk yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.
 - 3) Membuka jaringan seluas-luasnya.
3. Logo Usaha CV. Putra Wijaya

Gambar 2.1

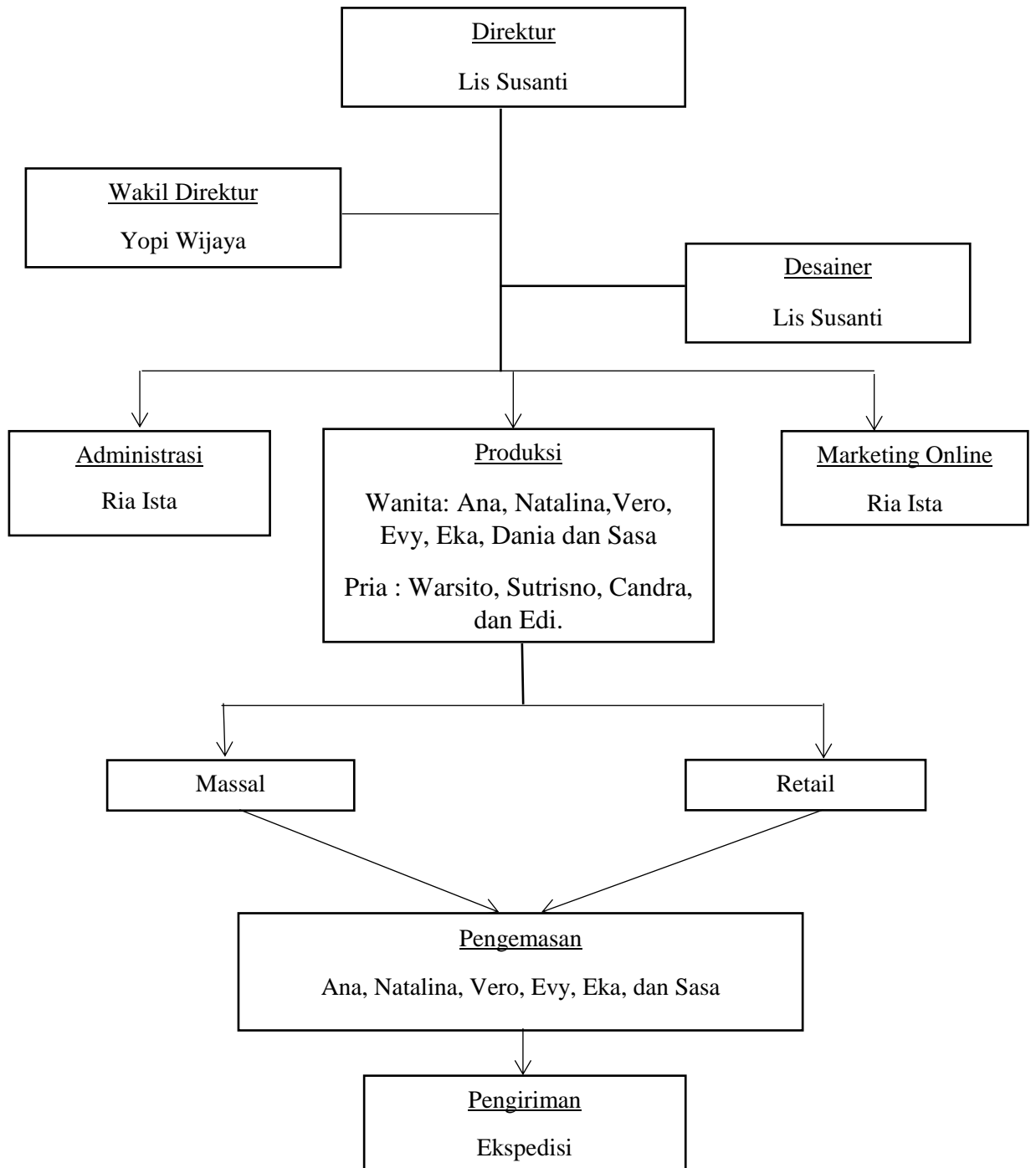
Logo Usaha CV. Putra Wijaya



CV PUTRA WIJAYA

4. Struktur Organisasi

Tabel 2.2
Bagan Struktur Organisasi CV. Putra Wijaya



(Sumber: CV. Putra Wijaya 25 April 2023)

B. Paparan Data

1. Penerapan Sistem Upah di CV. Putra Wijaya di Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

Dalam dunia kerja, penerapan dan sistem upah pasti di setiap lembaga atau perusahaan berbeda-beda, akan tetapi juga bergantung dengan kesepakatan sebelumnya yang terjadi antara pengusaha dan karyawan. Seperti sistem pengupahan yang diterapkan pada CV. Putra Wijaya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti bersama Ibu Lis Susanti selaku Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Dari beberapa macam sistem upah yang ada, di dalam perusahaan CV. Putra Wijaya ini menerapkan sistem upah borongan mbak. Sistem upah borongan ini akan diberikan kepada karyawan bagian produksi. Jadi sistem upah borongan ini dalam pemberian upah karyawannya itu sesuai dengan proyek yang masuk, jadi sistem upah ini diberikan setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya mbak. Biasanya mulai rame proyek itu pada bulan Januari sampai April.”³⁸

Untuk sistem upah yang diterapkan sekarang ini berawal pada saat adanya pandemi tahun lalu, sebagaimana hasil wawancara peneliti bersama Ibu Lis Susanti selaku Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Sistem upah borongan ini mulai diterapkan pada CV. Putra Wijaya pada tahun 2020, yang mana tahun lalu dengan adanya pandemi Covid-19 yang memicu tingkat produksi perusahaan. Di mana sistem upah borongan ini upah akan diberikan kepada karyawan setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Sebelum adanya sistem upah borongan ini pihak perusahaan menerapkan sistem upah bulanan.”

³⁸ Lis Susanti, Pemilik CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

Akan tetapi dengan sistem upah yang diterapkan pada CV. Putra Wijaya ini adanya perbedaan dalam pemberian upah bagi karyawan baru dan karyawan lama, sebagaimana yang diungkapkan oleh ibu Lis Susanti selaku Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Pemberian upah bagi karyawan baru itu menerapkan sistem upah bulanan dan pemberian upah karyawan lama menerapkan sistem upah borongan, karena kalau karyawan lama ini kebanyakan sudah bisa menjahit, bisa cepat dan bisa banyak dalam sekali produksi, beda lagi kalau masih training yang masih belum bisa cepat. Jadi pemberian upah bagi karyawan baru itu karyawan yang masih awal-awal atau training mbak, kalau untuk perubahan sistem upah ke borongan sih tidak ada ketentuan kapannya mbak, tergantung *skill* mereka dalam bekerja juga, kalau sudah beberapa bulan kemampuannya sudah bagus ya bisa saja sistem upahnya ke borongan juga mbak. Untuk jam operasionalnya mulai pukul 08.30 – 16.00 sore.”

Dengan sistem upah yang diterapkan pada CV. Putra Wijaya ini dan adanya jam kerja yang berlaku, CV. Putra Wijaya tidak adanya upah lembur, sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Lis Susanti selaku Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Nggak ada upah lembur mbak, jadi misal ada pesanan 500 pcs tas dan diberikan waktu seminggu nah dari waktu seminggu itu karyawan terserah mau lembur apa tidak ataupun pekerjaannya dibawa pulang juga boleh, akan tetapi karyawan lembur atau tidak maka upah yang diterima karyawan akan tetap sama sesuai dengan proyek yang mereka selesaikan.”³⁹

Hal itu juga dapat diungkapkan oleh Evy selaku karyawan produksi pada CV. Putra Wijaya.

³⁹ Lis Susanti, Pemilik CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

“Iya tidak ada upah lembur mbak, jadi pekerjaannya mau dilembur atau tidak upah yang saya terima tetap sama dengan karyawan lainnya, tapi sering juga sih mbak lembur pas banyak-banyaknya deadline, karena mereka pada lemburkan ya ngejar deadline itu mbak”⁴⁰

Dari pernyataan dari dua narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pemberian upah lembur kepada seorang karyawan. Seorang karyawan yang melakukan lembur atau tidak itu upah akan mereka terima akan tetap sama sesuai dengan proyek yang mereka kerjakan.

Untuk upah yang diberikan pada karyawan baru dan karyawan lama sebagaimana hasil wawancara peneliti oleh Ibu Lis Susanti selaku Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Bagi karyawan lama dalam pemberian upahnya adalah biaya produksi dibagi dengan jumlah karyawannya maka hasilnya tersebut dikali dengan jumlah berapa pcs tas. Beda lagi kalau bagi karyawan baru atau training itu dalam pemberian upahnya 60% dari gaji pertiap orangnya, apabila biaya produksi lalu di bagi dengan jumlah karyawannya maka hasilnya tadi itu dikalikan dengan 60% dan hasilnya nanti dikali perpcs tasnya mbak.”⁴¹

Selain upah yang diberikan kepada para karyawan, mereka juga mendapat tunjangan sebagaimana hasil wawancara peneliti yang dilakukan pada Ana selaku kepala produksi pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Berhubungan dengan saya kepala produksi maka saya mendapat fee khusus yang berupa tambahan gaji dan adapun juga tunjangan-tunjangan lainnya seperti THR (tunjangan hari raya).”⁴²

⁴⁰ Evy, Karyawan Produksi CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

⁴¹ Lis Susanti, Pemilik CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

⁴² Ana, Kepala Produksi CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

Dari pernyataan diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan akan mendapat tunjangan berupa THR (tunjangan hari raya), ada tambahan gaji bagi kepala produksi.

Untuk sistem upah yang diterapkan pada CV. Putra Wijaya lebih cenderung kepada sistem upah yang diterapkan sekarang, sebagaimana hasil wawancara peneliti oleh Ibu Lis Susanti selaku Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Iya mbak, menurut saya sistem upah yang diterapkan sekarang lebih untung yang sekarang, karena sekarang kan tidak ada gaji pokok tapikan upahnya berdasarkan kinerjanya, beda lagi kalau sistem upah yang dulu upah yang diterima karyawan akan tetap meskipun ada peningkatan kinerja, kalau sekarang semakin kinerjanya baik dan dalam memproduksi banyak maka upah yang diterima juga akan semakin banyak.”⁴³

Dari lamanya seorang karyawan bekerja dan sistem upah mana yang membuat mereka semakin semangat dan antusias dalam bekerja. Sebagaimana hasil wawancara peneliti yang dilakukan pada Ana selaku kepala produksi CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Saya bekerja di CV. Putra Wijaya ini sekitar 4,5 tahunan mbak. Terkait dengan ini menurut saya ini ada plus minusnya masing-masing mbak. Bedanya kalau sistem upah harian (bulanan) itu kita tenang sih mbak karena pada tiap bulannya sudah ada pegangan tapi waktunya terikat, kalau sistem upah borongan ini semakin kita cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kita bisa mengerjakan proyek yang lainnya.”⁴⁴

⁴³ Lis Susanti, Pemilik CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

⁴⁴ Ana, Kepala Produksi CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

Seperti halnya hasil wawancara yang dilakukan pada Eka selaku karyawan produksi CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Saya bekerja di CV. Putra Wijaya ini hampir 4 tahunan mbak, dan mengenai ini kalau saya ya mbak, saya lebih ke sistem upah yang sekarang borongan sih, karena dengan sistem upah ini misal rame-rame proyek semakin karyawan cepat menyelesaikannya dan sesuai proyek yang ada akan semakin banyak pula upah yang akan karyawan terima.”⁴⁵

Dari pernyataan dari kedua narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa dari penerapan sistem upah yang dulu dan yang sekarang sama-sama ada plus minusnya, akan tetapi para karyawan produksi lebih dominan ke sistem upah yang diterapkan pada sekarang ini yakni sistem upah borongan di mana semakin banyak proyek yang masuk dan dalam pengerjaan mereka cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya maka mereka dapat mengerjakan proyek lainnya otomatis upah yang akan mereka terima juga akan banyak dan hal ini dapat membawa kemajuan bagi perusahaan.

Mengenai sistem upah pada CV. Putra Wijaya sebelum penentuan upah pada karyawan perlu dilakukan adanya survey upah, sebagaimana hasil wawancara dari Ibu Lis Susanti selaku Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Iya, pasti iya mbak melakukan survey upah, saya dulu survey upah dengan melalui temen yang sama-sama punya usaha kaya standart upahnya berapa kalau masih baru ataupun lama terus nanti ada kenaikan upah terus masa trainingnya ada kenaikan upah, gitu-gitu

⁴⁵ Eka, Karyawan Produksi CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Peneliti di Pesantren, 16 Mei 2023.

sih mbak, layaknya kita buka usaha terus kita survey pasar dulu gimana gitu.”⁴⁶

2. Peran Sistem Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

Upah merupakan salah satu pemegang peranan yang sangat penting bagi seorang karyawan. Dalam dunia kerja, upah memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja yang dilakukan seorang karyawan pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja memiliki sifat yang individual, karena disetiap orang karyawan mereka memiliki tingkat kemampuan (*skill*) yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka pihak perusahaan harus meningkatkan mutu suatu perusahaan, di mana semakin meningkatnya kinerja karyawan maka semakin baik pula pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dari sistem upah yang diterapkan pada CV. Putra Wijaya adanya suatu perbedaan dari sistem upah yang dulu dan sekarang, sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Ibu Lis Susanti Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Dari sistem upah yang terjadi pada CV. Putra Wijaya sekarang dan dulu, Ya lebih ada peningkatan yang sekarang ini mbak, perbedaannya mungkin hasil dari produksinya kalau sekarang di sistem upahnya borongan mereka itu terlihat lebih semangat dan lebih memiliki antusias yang tinggi dalam setiap pengerjaannya kalau ada proyek masuk, kalau dulu tuh kaya lebih ke mempertimbangkan, maksudnya dulu kinerjanya masih kurang baik

⁴⁶ Lis Susanti, Pemilik CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

karena kan dalam pengupahannya pasti perbulan segitu meskipun dalam sebulan menyelesaikan beberapa banyak pcs tas.”⁴⁷

Hal itu juga diungkap oleh Vero selaku karyawan bagian produksi pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Menurut saya sih sistem upah yang diterapkan disini dulu dan sekarang kalau saya lebih suka yang sekarang sih mbak, kalau dulu misal mendapat banyak proyek dalam satu bulan itu upah yang saya terima akan tetap sama, beda kalau yang sekarang kan sistem pengupahannya borongan nah dari sistem borongan ini kalau banyak proyek dan kita karyawan menyelesaikan dengan cepat maka upah yang akan kita terima juga akan cepat dan kita bisa mulai mengerjakan proyek lainnya. Hal ini membuat saya lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya. Dalam sehari biasanya karyawan itu dapat menghasilkan 7 pcs tas, sedangkan sebelum diterapkan sistem borongan ini karyawan dapat menghasilkan 5 pcs tas dalam sehari.”⁴⁸

Dari pernyataan dari kedua narasumber tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan sistem upah yang sekarang dan dulu adalah kalau sistem upah yang diterapkan sekarang ini yakni borongan ini lebih adanya peningkatan dalam hasil produksinya dan seorang karyawan menjadi lebih semangat dalam penyelesaian pekerjaannya, di mana semakin cepat karyawan menyelesaikan pekerjaannya maka mereka dapat mengerjakan pekerjaan proyek lainnya. Kalau sistem upah yang dulu meskipun karyawan menyelesaikan banyak-banyak proyek maka upah yang mereka terima akan tetap sama.

Upaya yang dilakukan pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan semangat kepada

⁴⁷ Lis Susanti, Pemilik CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

⁴⁸ Vero, Karyawan Produksi CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

karyawan. Berikut hasil wawancara peneliti dengan Ibu Lis Susanti selaku Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Upayanya sih ya dengan berkomunikasi yang baik, diberikan semangat, proyek yang masuk itukan bisa berpengaruh dengan upah yang akan diperoleh karyawan, otomatis dengan banyaknya proyek yang diperoleh maka upah yang mereka terima juga banyak pula. Kalau dalam peningkatan sih disini kondisional mbak, jadi tidak ada peraturan yang terlalu mengikat kepada karyawan jadi fleksibel gitu sih mbak jadi mereka merasa nyaman dalam bekerja.”

Dalam pemberian upah ini juga akan berperan dalam menentukan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Ibu Lis Susanti selaku Pemilik CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Iya otomatis itu, dalam pemberian upah yang diterima karyawan peran upah sangat berpengaruh, biasanya karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya dengan cepat karena kalau sekarang seorang karyawan dapat menghasilkan produksinya lebih banyak jadi secara tidak langsung kinerjanya juga lebih bagus, semakin mereka mengerjakan pekerjaannya dengan baik maka upah yang akan diterima juga akan banyak. Sistem upah memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan, dengan tingginya produktivitas karyawan yang tinggi maka hasil kualitas dari produksi suatu perusahaan otomatis juga akan meningkat. Dengan diterapkannya sistem upah pada CV. Putra Wijaya ini sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.”⁴⁹

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Evy selaku karyawan produksi CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

“Iya berperan mbak, karena upahkan merupakan peranan yang penting bagi setiap karyawannya untuk dapat memenuhi kebutuhannya masing-masing dengan sistem upah yang diterapkan pada CV. Putra Wijaya ini akan juga dapat mempengaruhi kinerja,

⁴⁹ Lis Susanti, Pemilik CV. Putra Wijaya, wawancara oleh Penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

misal proek yang diselesaikan karyawan banyak maka upah yang diterima karyawan pun akan semakin banyak, dari hal tersebut saya semakin lebih semakin bersemangat dalam penyelesaian produksi.”⁵⁰

Dari pernyataan dari kedua narasumber tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sistem upah yang yang diterapkan pada setiap perusahaan sangat berperan sekali dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan dalam menyelesaikan produksinya lebih banyak maka secara tidak langsung kinerjanya akan semakin bagus, karena dengan adanya proyek yang masuk dan mereka segera menyelesaikannya maka mereka dapat mengerjakan pekerjaan lainnya. Semakin banyak proyek yang terlesaikan semakin banyak pula upah yang akan mereka terima, dengan hal itu para karyawan lebih semangat dalam bekerjanya dan dalam penyelesaian pekerjaannya.

C. Temuan Penelitian

Temuan Penelitian yaitu sebuah penjabaran dari peneliti atas paparan data yang telah disajikan secara mendasar yang sesuai dengan fokus penelitian. Berdasarkan paparan data yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti menemukan bahwasannya:

1. Sistem upah yang diterapkan pada CV. Putra wijaya ini menerapkan sistem upah borongan, dimana sistem upah borongan ini pihak perusahaan akan memberikan upahnya pada karyawannya pada saat mereka telah menyelesaikan pekerjaannya. Dalam pemberian upahnya

⁵⁰ Evy, Karyawan Produksi CV. Putra Wijaya, wawancara oleh penulis di Pesantren, 16 Mei 2023.

adalah biaya produksi dibagi dengan jumlah karyawannya maka hasilnya tersebut dikali dengan jumlah berapa pcs tas. Sebelum diterapkannya sistem upah pada CV. Putra Wijaya ini pihak perusahaan juga melakukan survey gaji kepada teman dekatnya yang sama-sama punya usaha, selayaknya sebelum membuka usaha harus survey pasar dulu. Sistem upah borongan ini mulai diterapkan pada CV. Putra Wijaya pada tahun 2020. Dalam pemberian upah ini pihak perusahaan memberikan perbedaan upah antara karyawan yang baru dan karyawan yang lama, kalau karyawan baru upah akan diberikan adalah upah perbulannya dan akan terus lanjut atau tidak tergantung pada kemampuan yang mereka miliki. Untuk sistem upah yang diterapkan pada CV. Putra Wijaya yang sekarang ini lebih untung yang sekarang daripada sistem upah yang sebelumnya karena upah yang akan diterima para karyawan itu berdasarkan kinerjanya, semakin kinerjanya baik akan semakin banyak pula karyawan dalam memproduksi tas, kalau sistem upah yang dulu itu meskipun ada peningkatan kinerja upah yang diterima karyawan juga akan tetap.

2. Dengan sistem upah yang diterapkan juga dapat membawa dampak pada kinerja karyawan, dengan sistem upah borongan ini semakin karyawan menyelesaikan pekerjaannya semakin cepat pula upah yang akan mereka terima. Adanya upaya dari pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan menciptakan komunikasi yang baik, memberikan semangat kepada para

karyawannya, dan pada CV. Putra Wijaya ini dalam memberi peraturan pada para karyawannya tidak terlalu mengikat, fleksibel, akan tetapi tidak berarti pihak perusahaan memberikan kelonggaran tersebut karyawan bisa semena-mena dalam bekerja. Dengan demikian para karyawan tidak merasa tertekan dan bisa nyaman dalam bekerja. Dan tak lengah juga pihak perusahaan juga tetap dengan mengutamakan daripada kualitas produk tas pada CV. Putra Wijaya. Jadi dalam hal ini juga merupakan suatu strategi dalam peningkatan kinerja karyawan di mana para karyawan akan merasa tenang dalam bekerja. Sebelum diterapkannya sistem upah borongan ini seorang karyawan dapat menghasilkan 5 pcs tas dalam sehari dan setelah diterapkan sistem upah borongan ini seorang karyawan dapat menghasilkan 7 pcs tas dalam sehari, hal ini menunjukkan bahwa setelah diterapkannya sistem upah borongan adanya peningkatan kinerja karyawan dan sistem pengupahan yang diterapkan pada setiap perusahaan akan dapat membawa dampak terhadap kinerja karyawan.