

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan kemajuan zaman dan teknologi yang semakin berkembang dan maju terutama di sektor industri menjadikan dampak yang positif bagi para pelaku usaha termasuk para UMKM. Dengan berkembangnya ekonomi negara, semakin jelas bahwa diantara banyak bisnis berkompetisi untuk mendapatkan pangsa pasar. Dengan munculnya bisnis-bisnis baru menawarkan banyak jenis barang, tidak dapat dipungkiri persaingan akan semakin ketat.¹

Sumber daya manusia yang kompeten tidak diragukan lagi diperlukan agar bisnis dapat terus bertahan di dunia kerja. Agar perusahaan tetap beroperasi, diperlukan bukan hanya sumber daya manusia yang terampil tetapi juga kompetitif. Karyawan adalah sumber daya organisasi yang paling berharga, tetapi mereka juga modal dan pertumbuhan dalam organisasi sangat bergantung pada modal ini.²

Aset utama perusahaan adalah tenaga kerjanya, yang secara aktif berpartisipasi dalam perencanaan dan pelaksanaan setiap aktivitas bisnis. Karyawan adalah aset, dengan tiga aset terpenting bisnis adalah SDM, SDM, dan SDM. Masalah utamanya adalah seberapa penting orang atau sumber daya manusia bagi bisnis. Karyawan adalah individu yang kompeten yang sulit untuk digantikan. Karena akan memakan banyak biaya, waktu, dan tenaga untuk mengganti seorang spesialis.

Supaya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sungguh-sungguh memenuhi tuntutan dan menjadi aset perusahaan dalam mewujudkan/mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka harus dikelola secara optimal. Perusahaan ini pertama kali didirikan oleh manusia.

¹ Noer Rafikah, Analisis Pengaruh Kualitas Alat Produksi, Harga Bahan Baku, Pemakaian Bahan Baku, Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Volume Produksi, *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 3, 2016, 159.

² Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM"*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 269.

Perusahaan dikelola oleh orang, dan orang bekerja untuk perusahaan.³

Dengan memberikan rasa keadilan kepada pihak yang berkepentingan, manajemen sumber daya manusia harus mengikuti aturan yang berlaku bagi karyawan. Tujuan utamanya adalah agar manusia mendapatkan kesejahteraan dengan secara bertanggung jawab dan berkeadilan, dengan memperhatikan kontribusi setiap karyawan.⁴

Pengelolaan karyawan oleh perusahaan salah satunya adalah jam kerja yang cukup dengan kebutuhan produksi namun tetap sesuai dengan peraturan pemerintah guna untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan membantu proses produksi sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai. Faktor yang menjangkau untuk mencapai tujuan produksi suatu perusahaan adalah jumlah jam kerja. Jika jam kerja dihitung sebagai input tenaga kerja dibagi dengan output per jam kerja, produktivitas akan menurun karena dibutuhkan lebih banyak jam untuk menyelesaikan satu unit kerja.⁵ Hal ini juga dapat mempengaruhi pencapaian target produksi perusahaan. Bahkan dengan jumlah jam kerja yang sama, produktivitas seseorang dalam bekerja biasanya berbeda-beda. Ini karena kemampuan teknologi dan keahlian mereka. Akibatnya, dampak baik atau negatif dari jam kerja dapat dilihat pada tujuan hasil kerja perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 ayat 1 mengamanatkan setiap pemberi kerja untuk menerapkan peraturan jam kerja, telah mengatur jam kerja bagi pegawai swasta. Baik 7 (tujuh) jam dan 40 (empat puluh) jam seminggu selama 6 (enam) hari kerja dalam satu (satu) minggu dan 8 (delapan) jam seminggu selama 6 (enam) hari kerja dalam satu (satu) minggu selama 5 (lima) hari kerja dalam satu (satu) minggu telah digunakan untuk mengatur ketentuan jam kerja tersebut.

³ Siti Kulsum, Dkk, “Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Ketercapaian Target Produksi Pada PT. Baju Indah Sukabumi”, *Jurnal Ekonomak*, Vol. 4, No. 2, 2018, 59.

⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Press, 2017), 7.

⁵ Semalia Baha, *Analisa Jam Kerja dan Produktifitas Karyawan, Industri Kecil Pakaian di Kota Ujung Pandang. Tesis*, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 1994), 24.

Berdasarkan Pasal 77 ayat (1) ke-1 UU No. 13 Tahun 2003, sistem kerja tersebut juga memiliki batasan jumlah jam kerja yang boleh dikerjakan setiap minggu. Industri perdagangan atau pekerjaan tertentu dikecualikan dari ini. Keputusan Menteri mengatur ketentuan sisa jam kerja di industri atau pekerjaan tertentu.⁶

Selanjutnya adalah faktor pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian target produksi pada perusahaan. Foster berpendapat pengalaman kerja adalah pengukuran jumlah waktu atau masa kerja yang telah diinvestasikan seseorang dalam mempelajari tugas-tugas suatu pekerjaan dan berhasil menyelesaikannya.⁷ Pengalaman kerja sangat penting untuk setiap bisnis, baik di sektor formal maupun tidak resmi. Karena pekerjaan akan lebih lancar dengan pengalaman. Sebuah perusahaan akan maju dan berkembang semakin fleksibel. Oleh karena itu, seorang pekerja dengan banyak pengalaman kerja dapat meningkatkan dirinya dan kinerjanya, yang akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang sangat ditingkatkan oleh pengalaman kerja. Karyawan akan memiliki waktu yang lebih mudah dan bekerja lebih cepat.⁸

Salah satu unsur yang diperlukan untuk kemajuan suatu perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Aspek kesehatan dan gizi menjadi penting karena berdampak pada kualitas sumber daya manusia, termasuk karyawan. Tanpa kesehatan dan nutrisi yang baik, seorang individu tidak dapat mengembangkan potensinya secara maksimal. Kementerian Kesehatan telah membuat rencana visi strategis untuk membentuk masyarakat yang sehat, mandiri, serta berkeadilan, termasuk di dalamnya tercapainya keadaan sehat jasmani, rohani, guna memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui

⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Bill Foster, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2015), 40.

⁸ Tedi Pitri, "Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana", *Jurnal Ekonomedia*, Vol. 09, No. 02, 2020, 38.

operasionalisasi yang otonom dan berkeadilan, persoalan sosial dan ekonomi dapat segera terwujud.

Dalam ekonomi Islam, produksi menduduki peringkat sebagai aspek kegiatan ekonomi yang paling signifikan dan, bersama dengan konsumsi, distribusi, infak, zakat, penghidupan, dan sedekah, bahkan dapat dianggap sebagai salah satu pilar ekonomi. Dalam perspektif Islam, produksi tidak hanya dimaksudkan untuk memaksimalkan keuntungan, tetapi juga, dan yang paling penting, melayani individu dan masyarakat secara seimbang.⁹

Dalam Al-Qur'an Surat al-Hadid ayat 7, Allah berfirman:

ءَامِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَحْلِفِينَ فِيهِ ۗ قَالِذِينَ
ءَامِنُوا مِنْكُمْ وَأَنْفِقُوا لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ

Terjemahan : *“Berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah telah menjadikan kamu menguasainya. Maka orang-orang yang beriman di antara kamu dan menafkahkan (sebagian) dari hartanya memperoleh pahala yang besar.”*¹⁰

Di Kabupaten Jepara sendiri sudah terdapat sebanyak 80.966 UMKM dengan menyerap tenaga kerja mencapai 213.485 orang dari total kecamatan sebanyak 16 kecamatan. Salah satu kecamatan yang memiliki paling banyak Umkm yakni kecamatan kalinyamatan yang terkenal sebagai Sentra Industri Konveksi Hijab dan Pakaian. Di kecamatan kalinyamatan terdapat sebanyak 506 Umkm konveksi yang tersebar di 12 Desa. Salah satu perusahaan dibidang konveksi adalah Debby Hijab, Debby Hijab merupakan sebuah perusahaan konveksi yang memproduksi berbagai macam hijab dan pakaian wanita muslimah. Debby Hijab sudah berdiri sejak tahun 2014, dimana sekarang terhitung sudah 8 tahun perusahaan tersebut berdiri. Debby Hijab berlokasi di

⁹ Idris, *Hadis Ekonomi “Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi”*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), 62.

¹⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 57.

Desa Pendosawalan, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara.”¹¹

“Debby Hijab memproduksi berbagai macam hijab wanita muslimah dengan berbagai model yang mengikuti *trend* atau perkembangan zaman dengan mementingkan kualitas produksi dan harga yang cukup terjangkau. Produk-produk dari Debby Hijab terbilang sangat laris di pasaran, baik itu pemasaran offline maupun pemasaran online, dikarenakan Debby Hijab selalu mementingkan kualitas namun dengan harga jual yang terjangkau. Debby Hijab juga mengandalkan penjualan grosiran dan cukup banyak pengusaha lain yang melakukan pemesanan secara grosir di Debby Hijab, dengan banyaknya penjualan yang masuk di perusahaan Debby Hijab, mengharuskan perusahaan memiliki manajemen produksi yang baik guna tetap menjaga kestabilan penjualan dan memberikan kepuasan terhadap pelanggan Debby Hijab”¹²

Dalam perjalanannya konveksi Debby Hijab tidak secara singkat memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak, tetapi dari waktu ke waktu tenaga kerja bertambah seiring dengan semakin besarnya perusahaan. Pada perusahaan konveksi Debby Hijab saat ini memiliki 35 orang tenaga kerja dengan berbagai posisi pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya bantuan tenaga kerja menjadikan operasional perusahaan bisa terkendali dan berjalan dengan baik, karena tidak jarang ketika sebuah perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja akan mempengaruhi proses operasional menjadi kurang optimal dan bahkan tujuan operasional atau misalnya target produksi tidak tercapai dengan waktu yang ditetapkan.¹³

Fenomena lain yang terjadi di Konveksi Debby Hijab adalah permasalahan faktor karyawan dimana terkadang terjadi masalah pada jam kerja karyawan yang berkurang akibat seringnya meminta izin, selain itu perlu dilakukan peraturan jam kerja yang cukup dan memadai untuk

¹¹ Hasil observasi pada tanggal 18 November 2021, pada pukul 10.00 WIB.

¹² Hasil observasi pada tanggal 18 November 2021, pada pukul 10.00 WIB.

¹³ Hasil observasi pada tanggal 18 November 2021, pada pukul 10.00 WIB.

melakukan produksi secara maksimal, karena jika jam kerja kurang maksimal, hal ini tentu menghambat proses produksi yang bisa mengakibatkan target produksi yang tidak tercapai sesuai dengan perencanaan sejak awal produksi. Dengan permasalahan target produksi yang tidak tercapai akan mengakibatkan rasa kecewa oleh pelanggan atau pemasok yang sudah melakukan pemesanan barang di Konveksi Debby Hijab, tidak jarang perusahaan ini terkadang mendapatkan komplain yang kurang menyenangkan ketika terjadinya target produksi yang tidak tercapai.¹⁴

Tabel 1.1
Data Target Produksi & Realisasi Produksi
Pada UMKM Konveksi Debby Hijab
November 2020 – Oktober 2021

Tahun	Bulan	Target Produksi (Per Pcs)	Realisasi Produksi (Per Pcs)
2020	November	18.000	17.150
2020	Desember	18.500	18.050
2021	Januari	17.000	15.959
2021	Februari	16.500	16.247
2021	Maret	17.000	16.634
2021	April	16.500	16.425
2021	Mei	15.500	15.467
2021	Juni	15.500	14.274
2021	Juli	16.000	15.790
2021	Agustus	16.000	15.648
2021	September	15.500	15.443
2021	Oktober	16.000	15.948

Berdasarkan data tersebut ditemukan adanya gap yaitu terdapat ketidaksesuaian antara target produksi dengan realisasi produksi yang memungkinkan hal ini terjadi karena pengaruh jam kerja, pengalaman kerja dan kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi pada Konveksi Debby Hijab

¹⁴ Hasil observasi pada tanggal 18 November 2021, pada pukul 10.00 WIB.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat perbedaan penelitian di UMKM dengan bidang yang berbeda. Pada peneliti Sang Ayu dan Made Heny (2017) menyebutkan penelitian terjadi di UMKM Batu Batu yang berada di Gianyar, Bali. Peneliti Hana Maskhufatuz, dkk (2017) menyebutkan penelitian terjadi di UMKM Tas Pita Plastik yang berada di Banyuwangi. Maka dari itu penelitian ini akan menutup *research gap* tersebut dengan melakukan penelitian di UMKM di bidang jasa industri pakaian. Selain itu terjadi perbedaan variable antara peneliti satu dengan yang lain. Beberapa peneliti menggabungkan dari beberapa variabel yang digunakan sebelumnya yakni variabel pengetahuan karyawan dan imbalan karyawan. Selanjutnya, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Ryang Syah Puteri (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jam kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pencapaian target produksi, sedangkan penelitian-penelitian lainnya menyatakan bahwa variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target produksi.

Berdasarkan pemaparan uraian latar belakang di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja dan Kualitas Karyawan Terhadap Pencapaian Target Produksi Pada UMKM Konveksi Debby Hijab Dalam Perspektif Islam”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh jam kerja terhadap pencapaian target produksi pada Konveksi Debby Hijab?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap pencapaian target produksi pada Konveksi Debby Hijab?
3. Bagaimanakah pengaruh kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi pada Konveksi Debby Hijab?
4. Bagaimanakah pengaruh jam kerja, pengalaman kerja dan kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi pada Umkm Konveksi Debby Hijab?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh jam kerja terhadap pencapaian target produksi pada Konveksi Debby Hijab.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap pencapaian target produksi pada Konveksi Debby Hijab.
3. Untuk menguji pengaruh kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi pada Konveksi Debby Hijab.
4. Untuk menguji pengaruh jam kerja, pengalaman kerja dan kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi pada UMKM Konveksi Debby Hijab.

D. Manfaat Penelitian

Hasil yang diinginkan dari penelitian ini untuk menghasilkan kebermanfaatan baik dalam teoritis dan praktis, seperti diuraikan di bawah ini.:

1. Manfaat Teoritis

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris yang dapat berkontribusi pada kemajuan pengetahuan di bidang manajemen operasional, khususnya dalam kaitannya dengan jam kerja, pengalaman kerja, dan kualitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan agar bisa bermanfaat bagi pemilik dan seluruh karyawan konveksi Debby Hijab agar lebih mengerti dan paham terutama mengenai jam kerja, pengalaman kerja dan kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi. Apabila pihak konveksi Debby Hijab dapat memahami pengaruh yang diteliti maka akan banyak manfaat yang didapat oleh perusahaan .

E. Sistematika Penulisan

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi dan halman daftar tabel.

2. Bagian Isi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis dan metode penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum profil lokasi peneliti, serta deskripsi dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari analisis data serta mengajukan saran-saran dan keterbatasan dalam penelitian yang berkaitan dengan kesimpulan tersebut.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat penelitian penulis serta lampiran-lampiran.