

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Upah

2.1.1 Pengertian Upah

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh. Dilain pihak pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah, disatu pihak untuk tetap menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh dan meningkatkan daya beli masyarakat.¹

Upah juga didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasa dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayar

¹ Ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Pengupahan Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015, (Jakarta: Tatanusa, 2016), hlm. 113

kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.²

Upah biasanya dibedakan dengan gaji yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pegawai tata usaha, para pegawai kantor dan para manajer. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan. Adanya anggapan bahwa gaji selalu mengandung tingkat pembayaran yang lebih tinggi pada upah hanya dapat dibenarkan pada masa-masa lalu, karena sekarang banyak pegawai yang setiap minggu, tiap bulan, atau tiap tahun menerima pembayaran yang lebih banyak daripada pegawai kantor (Moekijat, 1999) .³

Upah di Indonesia sendiri diperkenalkan pada tahun 1996. Pada tahun 2000, dimana tingkat upah minimum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk tiap-tiap provinsi di Indonesia. Dengan diberlakukannya otonomi daerah tahun 2000, tanggung jawab menetapkan upah minimum berada pada pemerintah provinsi dan kabupaten/ kota.⁴ Upah minimum itu merupakan standart minimal pengupahan oleh pengusaha kepada seluruh karyawan berdasarkan ketetapan disuatu daerah tertentu. Jadi bila diprovinsi Sumatra Selatan misalnya, maka standarisasi upahnya mengikuti UMP Sumatra Selatan.

²Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 554

³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 248.

⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), hlm. 223.

Begitu juga apabila kita tinggal di kota Palembang, maka kita patuh pada UMK Palembang.

Tabel: 2.1
Perkembangan Upah Minimum Kota (UMK) Palembang
Tahun 2011-2017

No	Keterangan		
	Tahun	Upah Minimum Kota (Rp)	Presentase Kenaikan (%)
1	2011	1,095,831	-
2	2012	1,271,000	16%
3	2013	1,450,000	14%
4	2014	1,850,000	27%
5	2015	2,053,000	11%
6	2016	2,294,000	12%
7	2017	2,484,000	8%

Sumber: www.palembangkota.bps.go.id. 2017

Penetapan upah pada tabel 2.1 dibentuk oleh dewan pengupahan yang beranggotakan wakil-wakil dari pemerintah setempat, kantor dinas provinsi dari unit terkait, serikat pekerja, pengusaha, dan akademis.

Upah menurut UU No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan, yang dimaksud 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.⁵

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayar kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi

⁵ Ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Pengupahan Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015, (Jakarta: Tatanusa, 2016), hlm. 111

lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.⁶

Upah dalam islam adalah imbalan yang di terima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi didunia (adil dan layak) dan dalam memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja tetapi islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbanganya terhadap produksi.⁷

Membayar upah kepada pekerja atau karyawan sesegera mungkin. Rasulullah mengharuskan agar upah segera dibayar setelah pekerjaan selesai. Orang yang bekerja tentu mengharapkan agar segera dibayar dan tidak ditunda-tunda. Penundaan pembayaran termasuk kategori kezaliman yang sangat dilarang dalam islam. Karena itu, menurut Rasulullah, seseorang harus membayar gaji orang yang bekerja sesegera mungkin sebelum keringatnya kering sebagaimana sabdanya:⁸

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

“Barikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah)

⁶Nova Yuliana, Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Cv. Tedmond Fibre Glass Jl. Ahmad yani Desa Air Batu Kabupaten Banyuasin Km 20)”, *Skripsi*, (Palembang: jurusan ekonomi islam fakultas ekonomi dan bisnis islam uin raden fatah Palembang, 2015), hlm. 11

⁷*Ibid*

⁸Idri, *Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 337

Hadis diatas menjelaskan bahwa membayar upah atau gaji dan tidak ditunda-tunda. Penundaan pembayaran tentu sangat merugikan orang tersebut apalagi kalau sangat lama, sehingga lupa dan tidak terbayarkan. Penundaan pembayaran upah termasuk kezaliman yang sangat dihindari oleh Nabi, sebagaimana dinyatakan dalam suatu hadis:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya: “ Abu Hurairah radhiyallahu ‘anhu meriwayatkan bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Orang kaya yang menunda (membayaran hutangnya) adalah kezaliman.” (HR. al-Bukhari).

2.1.2 Teori Upah

Ada dua teori tentang upah, yaitu:

1. **Teori tawar menawar**, menyatakan bahwa tingkat upah ditentukan oleh tawar menawar di pasaran tenaga kerja. Pembeli ialah pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja yang penjualnya ialah calon karyawan, mungkin juga melalui organisasi tenaga kerja sebagai perwakilan mereka. Tawar menawar akan terjadi dalam batas-batas yang paling rendah buruh menerima dan batas maksimal, jika lebih dari itu pengusaha tidak mau bayar. Titik keseimbangan yang dicapai itulah yang menetapkan besarnya upah.⁹

⁹Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 222

2. **Teori standart hidup**, didasarkan atas keyakinan bahwa buruh harus dibayar secara layak agar dapat memenuhi kebutuhan standar hidupnya. Standar hidup ini diartikan cukup untuk membiayai keperluan hidup seperti makanan, pakaian perumahan, rekreasi, pendidikan dan perlindungan asuransi.¹⁰

2.1.3 Prinsip Ekonomi Islam Dalam Pemberian Upah

Kebutuhan akan keadilan adalah faktor yang penting dalam menentukan tarif pembayaran, khususnya keadilan eksternal dan keadilan internal. Secara eksternal, pembayaran harus sebanding dengan tarif dalam organisasi lain atau seorang majikan akan mengalami kesulitan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat. Tarif pembayaran juga harus adil secara internal, masing-masing karyawan hendaknya memandang sebagai sama dengan tarif pembayaran yang lain yang ada dalam organisasi.¹¹

Organisasi yang menetapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa al-Qur'an menegaskan:

¹⁰*Ibid.*, hlm. 222

¹¹Herny Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Penerbit Stie Ykpn, 2004), hlm. 506

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ٨¹²

Penjelasan mengenai ayat diatas, bahwa prinsip utama keadilan terletak kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dari pemburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Setiap perusahaan seharusnya memperhatikan keadilan dalam pemberian kompensasi/upah. Telah dijelaskan pula bahwa keadilan dan kelayakan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sangat dibutuhkan untuk menjamin kepuasan kerja pada karyawan. Asas kompensai menurut Hasibuan adalah adil dan layak dengan memperhatikan Undang-Undang Penburuhan yang berlaku.¹³

Pada masanya Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penepatan gaji yang pertama kali dalam islam dapat dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubenuh Makkah. Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan tarif kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa khalifah Umar r.a gaji

¹²Q.S. Al-Maidah(6):8, Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman jadilah kamu orang-orang yang selalu menegakan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil, dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

¹³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm.122

pegawai disesuaikan dengan kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Upah yang dibayarkan kepada pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai.¹⁴

2.1.4 Jenis –jenis upah

Jenis-jenis upah upah dalam keputusan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut:¹⁵

1) Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian.

2) Upah Nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/buruh yang berhak.

3) Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4) Upah Minimum

¹⁴Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm.112-114

¹⁵Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 70

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya.

5) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

2.1.5 Syarat-syarat upah

Syarat-syarat tersebut antara lain sebagai berikut¹⁶:

1. Jelasnya pekerjaan yang harus dikerjakan.
2. Pekerjaannya tidak melanggar ajaran islam.
3. Jelasnya upah atau imbalan yang akan diterima oleh pihak kedua.

Rukun dan syarat ijarah dalam islam adalah sebagai berikut:

Mu'jir dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap dalam melakukan *tassaruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhoi.¹⁷

2.1.6 Metode Pembayaran Upah

¹⁶Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 108

¹⁷Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 117

Metode atau pembayaran upah atau dikenal juga sebagai system pembayaran upah adalah¹⁸:

- 1) **Sistem upah waktu** adalah dimana menetapkan upah berdasarkan tanggung jawab yang dipikul kepada karyawan dibandingkan dengan produktivitas yang dihasilkan.
- 2) **Sistem upah prestasi, potongan** adalah sistem yang berdasarkan atas prestasi dari kerja, atau per unit produk yang diselesaikannya.
- 3) **Sistem upah borongan** merupakan kombinasi dari waktu dan upah potongan
- 4) **Sistem upah premi** adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada perusahaan.

2.1.7 Faktor Faktor Yang Menentukan Upah

Veithzal Rivai¹⁹, menjelaskan faktor-faktor yang menentukan upah sebagai berikut:

- a) Tingkat gaji yang lazim. Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

¹⁸Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 222

¹⁹Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 814

- b) Serikat buruh. Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
- c) Pemerintah. Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
- d) Kebijakan dan strategi penggajian. Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.
- e) Faktor internasional. Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.
- f) Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama. Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.
- g) Biaya dan produktivitas. Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang.

Gaji dan upah dapat disusun menurut prestasi kerja, lama bekerja, senioritas, dan kebutuhan:²⁰

1. **Upah Menurut Prestasi Kerja**, pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikit hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
2. **Upah Menurut Lama kerja**, cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya, upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. **Upah Menurut Senioritas**, cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
4. **Upah Menurut Kebutuhan**, cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari(kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak berkekurangan.

²⁰ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 251.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Secara etimologis terangkum dari 2 (dua) kata yaitu “pengalaman” dan “kerja”. Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (djalani, dirasai, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.²¹

Menurut Nitisemito Senioritas atau sering disebut dengan istilah “*Lenght of Service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar

²¹ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri”, *skripsi*, (Tulungagung: jurusan perbankan syariah Fakultas ekonomi dan bisnis islam Institut agama islam negeri tulungagung (iain), 2014), hlm. 17

dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.²² Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya.

Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Pengalaman kerja mengacu pada seberapa besar pengalaman seseorang dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja membawa dampak dalam berbagai hal seperti: 1) cakrawala pandangan luas yang memungkinkan seseorang lebih mampu memahami dan mengantisipasi perubahan yang terjadi; 2) meningkatkan produktivitas yang pada gilirnya dapat meningkatkan penghasilan seseorang sekaligus meningkatkan prestasi karyawan; 3) meningkatkan promosi yang besar.²³

Dengan demikian, semakin lama karyawan berada dalam perusahaan mereka akan menjadi semakin mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan

²²Cut Yunita, et. all., "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh", *Jurnal*, (Akuntansi Vol 1 No. 2, 2013), hal. 3

²³ Novi Natalia, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Banyuasin", *Skripsi*, (Palembang: jurusan ekonomi islam fakultas ekonomi dan bisnis islam uin raden fatah Palembang, 2016), hlm. 17-18

karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, perusahaan berharap dalam mencapai tujuan akan lebih mudah. Adanya pengalaman kerja karyawan dipandang mampu melaksanakan ataupun dapat lebih cepat bagi karyawan menyesuaikan dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

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 diakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan

yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka diperkirakan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:²⁴

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas kemampuan jawab seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuann penilaian dan penganalisaan.
- e) Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

²⁴ [http:// www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_5340.html?m=1](http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_5340.html?m=1),
(di akses 2 februari 2017)

2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan pengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a) Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat keahlian

Keahlian merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Keahlian juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan menunjuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.3 Produktivitas Tenaga Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*).²⁵ Produktivitas merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan yang memenuhi keinginan konsumen.

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber daya manusia yang digunakan selama produktivitas berlansung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Jadi, produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan oleh perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.²⁶

Menurut Jhon R Schermenharn, peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan

²⁵Idri, *Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 317

²⁶Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manudi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 282

meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain, produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.²⁷

Menurut Yader, sebagaimana dikutip oleh B. Siswanto Sastrohadiwiryono, pengukuran produktivitas kerja meliputi kriteria sebagai berikut, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, ketergantungan, inisiatif, dan kualitas pribadi.²⁸

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravianto, 1991). Selanjutnya, Webster (dalam Yatman dan Abidin, 1991) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produktivitas; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya

²⁷Idri, *Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 318

²⁸*Ibid*,

mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola diatur dengan baik.²⁹

Islam sangat menganjurkan suatu kerja yang produktif sebagai motivasi awal yang harus dimiliki individu. Dalam Al-Qur'an dinyatakan bahwa manusia hendaklah menuntut perimbangan antara kebutuhan rohani dan jasmani, dunia dan akhirat. Dalam bekerja, manusia harus memperhatikan keberimbangan ini sehingga bisa produktif. Allah berfirman dalam surah2/*al-Baqarah* ayat 200-202:³⁰

فَمِنَ النَّاسِ مَن يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِن خَلْقٍ
٢٠ وَمِنْهُمْ مَّن يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً
وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ٢٠١ أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ
الْحِسَابِ ٢٠٢³¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa diantara manusia ada yang hanya menginginkan kehidupan dan produktivitas duniawi tanpa pemerhatikan kehidupan dan kebahagiaan akhirat dan ada pula manusia yang menginginkan keduanya secara berimbang. Jika suatu pekerjaan dilakukan dengan motivasi untuk mendapatkan hasil yang ditopang dengan niat ibadah kepada Allah, maka pekerjaan itu akan sangat produktif, karena dilakukan dengan ikhlas, rajin, tekun, dan tidak tergantung pada seberapa uang yang akan didapat dari pekerjaan itu.

²⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 99

³⁰Idri, *Hasdis Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 320

³¹Q.S. Al-Baqarah (2):200-202, *Artinya*: “ Maka diantara manusia ada orang yang berdo'a: Ya Tuhan kami berikanlah kami (kebaikan) di dunia ” dan tiadalah baginya bagian (yang menyenangkan) di akhirat. Dan diantar mereka yang berdoa: Ya Tuhan kami berikanlah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan periharalah kami dari siksa neraka. Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian dari apa yang mereka usahakan dan Allah sangat cepat perhitungannya.”

Dalam Sinungan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda.³²

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukurann seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memuaskan perhatian sasaran/tujuan.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang akan diharapkan oleh perusahaan.³³

2.3.2 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

³² Adya Dwi Mahendra, “Analisi Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Industry Kecil Tempe Di Kota Semarang”, *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), hlm. 35

³³ *Ibid*, hlm. 36

Menurut Sinungan manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan, pengembangan.
- 5) perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal serta memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:³⁴

- 1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Stoner, mengemukakan bahwa peningkatan

³⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 102

produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Dimana jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator.³⁵

³⁵*Ibid*, hlm. 102-104

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas tenaga kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator³⁶, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

³⁶*Ibid*, hlm. 104-105

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁷

Sedangkan menurut Dr. Payaman Simanjuntak mengatakan dalam bukunya yang berjudul “ Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja merupakan penduduk baik bekerja maupun tidak ataupun penduduk yang sedang mencari pekerjaan. Jadi bisa disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan seorang yang sedang mencari pekerjaan atau seorang yang sudah menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi segala persyaratan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh undang-undang tentang tenaga kerja.³⁸

Mulyadi menyatakan bahwa tenagakerjaan adalah penduduk dalam usia kerja (15-64) atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja

³⁷ ³⁷ Ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Pengupahan Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015, (Jakarta: Tatanusa, 2016), hlm. 2

³⁸ [http:// artikel-az.com/pengertian-tenaga-kerja](http://artikel-az.com/pengertian-tenaga-kerja), (diakses 26 januari 2017)

mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut³⁹. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*) atas 3 macam, yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu.
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 >1 jam per minggu.

³⁹Adya Dwi Mahendra, "Analisi Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Industry Kecil Tempe Di Kotasemarang", *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), hlm. 19

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Khairunnisa Batubara,Ir. Sugiharto Pujangkoro, MM, Buchari ,ST,M,Kes, (2013)	Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ	Secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji(upah) terhadap kinerja karyawan, sedangkan tunjangna tidak memberikan pengaruh yang signifikan	Sama-sama memiliki pengaruh dan terdapat 2 variabel yang akan diteliti	Berbeda pada variabel bebas yang akan diteliti yaitu variabel gaji dan tunjangan,serta pada variabel terikat yang akan diteliti.
2	Sinta Sukmawati, (2015)	Pengaruh Tingkat Upah Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Unggulan Di Kalimantan Barat periode (2003-2012)	Bahwa tingkat upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja . Secara individu variabel pendidikan memiliki hubungan yang negative dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.Secara bersama-sama (simulatan) Upah Minimum Provinsi, pendidikan yang	Sama pada variabel yang akan diteliti yaitu tingkat upah dan produktivitas tenaga kerja	Berbeda pada variabel bebas yang akan diteliti yaitu pendidikan,serta tempat penelitian

			dilihat berdasarkan tingkat pendidikan rendah (TPR) dan Tingkat Pendidikan Tinggi (TPT) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja sektor unggulan di Kalimantan Barat		
3	Widya Endang Lestari, (2016)	Pengaruh Upah Minimum Kota (Ukm) Terhadap Kesempatan Kerja Dan Pengangguran Di Kota Palembang (2004-2014)	Penelitian ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja. Upah berpengaruh negative terhadap pencarian kerja tamat SMP, pencarian kerja tamat SMA, pencarian kerja tamat S2/S3, sedangkan upah tidak berpengaruh terhadap pengangguran, pencarian kerja tamat SD, pencarian kerja tamat D1/D2/D3, pencarian kerja tamat S1, dan penempatan kerja.	Sama pada variabel bebas yang akan diteliti	Berbeda pada variabel terikat yang akan diteliti dan tempat penelitiannya
4	Nur Herawati,(2013)	Pengaruh Pendidikan, Upah,	Menunjukkan bahwa variabel upah,	Sama pada variabel bebas yang	Berbeda pada tempat penelitian

		Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industry Shuttlecock Kota Tegal	pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industry shuttlecock kota Tegal. Sedangkan variable pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industry shuttlecock kota Tegal.	akan diteliti yaitu upah dan pengalaman kerja serta pada variabel terikat yang akan diteliti	
5	Aditya Fajar Nugroho (2011)	Pengaruh Upah, Masa Kerja, Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Polwil Surakarta	Bahwa upah, masa kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai .	Sama-sama mempunyai pengaruh	Berbeda pada variabel bebas yaitu masa kerja dan tunjangan kesejahteraan
6	Henry Eko Suwito (2011)	Pengaruh Upah, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Buga-Bugi Di Surakarta	Upah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Variabel insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Variabel jaminan sosial (X_3) berpengaruh signifikan	Sama-sama mempunyai pengaruh	Berbeda pada variabel bebas yaitu insentif dan jaminan sosial,serta tempat penelitian

			terhadap produktivitas kerja, Sehingga variabel upah, insentif, dan jaminan sosial secara bersama-sama berengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.		
7	Susi Novita (2016)	Pengaruh Usia, Masa Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita di Siantan Hilir Kota Pontianak (studi kasus tenaga kerja bagian produksi sosis ayam PT. Adilmart)	Terdapat hubungan yang signifikan antara upah dengan penempatan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja wanita. Sedangkan variable usia dan masa kerja dengan penempatan kerja tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita	Sama pada variabel bebas yang akan diteliti yaitu membahas tentang upah, serta pada variabel terikat yang akan diteliti	Berbeda pada tempat penelitian
8	Muhamad Muslih (2014)	Pengaruh Pendidikan, Tingkat Upah, Masa Kerja, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Indusri Kerajinan Batik Karya Di Dusun Kreet, Sendangsari, Panjangan, Bantul)	Hasil bahwa seluruh variabel pendidikan, tingkat upah, masa kerja, dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas tenaga kerja	Sama-sama mempunyai pengaruh	Berbeda pada tempat penelitian dan pada variabel bebas yaitu pendidikan, masa kerja dan usia

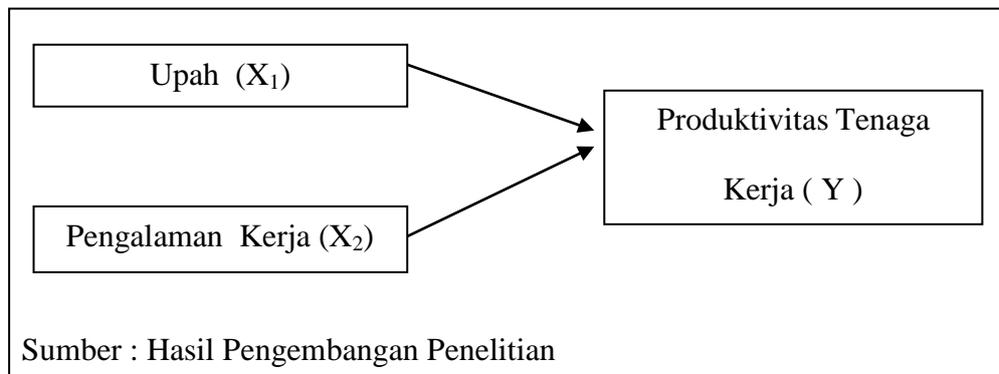
9	Ardika Sulaeman (2014)	Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang	Bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.	Sama pada variabel yang akan diteliti yaitu tingkat upah dan produktivitas tenaga kerja	Berbeda pada tempat penelitian
10	Adya Dwi Mahendra, (2014)	Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Industry Kecil Tempe Di Kota Semarang	Bahwa variabel upah, usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang. Sedangkan variable pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang.	Sama-sama membahas tentang upah dan pengalaman kerja	Berbeda pada tempat penelitian

Sumber: Dari Penelitian Terdahulu

2.6 Kerangka Pemikiran

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaannya, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya upah dan pengalaman kerja.

Gambar. 2.1. Kerangka Pemikiran



2.7 Pengembangan Hipotesis

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori dan hubungan antara variabel independent (upah dan pengalaman kerja terhadap variabel dependend (produktivitas tenaga kerja pada CV. Natural Palembang).

2.7.1 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan

mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas .⁴⁰

H₁ Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari upah terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari pekerjaan yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seseorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja yang diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.⁴¹

H₂ Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

⁴⁰ Nur Herawati, "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Industri Shuttlecock Kota Tegal", *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2013), hlm. 29

⁴¹ Adya Dwi Mahendra, "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Industry Kecil Tempe Di Kota Semarang", *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), hlm. 45

2.7.3 Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pengusaha melakukan sistem pengupahan yang lebih menstimulus peningkatan jumlah produksi misalnya perbaikan sistem upah per unit per karyawan, perluasan lokasi pemasaran sehingga dapat meningkatkan pesanan dan pada akhirnya akan meningkatkan produksi dan keuntungan perusahaan. Dengan peningkatan keuntungan perusahaan, pengusaha dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi bagi karyawannya agar mereka dapat lebih produktif.

***H₃** Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.*