

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pesat perkembangan industri manufaktur di Indonesia terus meningkat dan mengalami pertumbuhan. Peningkatan tersebut juga ditopang oleh stabilnya pertumbuhan permintaan domestik sejalan dengan meningkatnya populasi dan jumlah penduduk. Seiring meningkatnya pertumbuhan jumlah penduduk di Indonesia, volume kebutuhan akan sektor industri manufaktur terus meningkat. Dimana sektor industri manufaktur menjadi penggerak pertumbuhan sektor ekonomi lainnya yang berperan meningkatkan perekonomian nasional, sehingga mewujudkan struktur ekonomi yang semakin berkembang.

Proses industrialisasi dan pembangunan industri ini sebenarnya merupakan satu jalur kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam dua pengertian sekaligus, yaitu tingkat hidup yang lebih maju dan taraf hidup yang berkualitas. Atau dengan kata lain, pembangunan industri itu sendiri merupakan suatu fungsi dari tujuan pokok kesejahteraan rakyat, bukan merupakan kegiatan mandiri yang hanya sekedar berorientasi pada pemenuhan kebutuhan fisik belaka.<sup>1</sup>

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peranan perusahaan-perusahaan industri yang tumbuh dengan subur dalam suatu Negara, sebagai salah satu kesatuan ekonomi yang menentukan lajunya pertumbuhan

---

<sup>1</sup>Lincoln Arsyad, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta: STIM YKPN, 2010), hlm. 442

ekonomi bagi Negara yang bersangkutan. Sebagai sebuah perusahaan agar dapat terus berkembang di era global, maka industri- industri dituntut agar dapat melakukan berbagai kreasi dan inovasi serta strategi untuk dapat bertahan dan bersaing.<sup>2</sup>

Dengan semakin ketatnya persaingan bisnis dibidang sektor industri, kota Palembang yang merupakan daerah yang mempunyai jumlah perusahaan skala kecil, menengah, dan besar yang relatif jumlahnya. Sebagaimana kota besar lainnya di Indonesia, kota Palembang juga mengalami perkembangan dalam industri manufaktur. Keadaan ini menjadikan kota Palembang harus mampu bersaing dan terus melakukan perkembangan dalam memperluas usaha industri dengan membuka cabang-cabang usaha baru di kota Palembang.

Kondisi ini membuat perusahaan-perusahaan industri untuk meningkatkan akan tingkat kerja, sehingga produktivitas meningkat dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, yang pada akhirnya, industri bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Dengan begitu untuk mencapai itu industri harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pekerja untuk mengembangkan dan

---

<sup>2</sup>Sri Artati, "Tinjauan Terhadap Peningkatan Upah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Natural Palembang", *Skripsi*, (Palembang: Administrasi Niaga Politeknik Negeri Sriwijaya, 2010), hlm. 1

meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, salah satunya dengan jalan memberikan balas jasa upah yang memuaskan.

Pemberian upah yang setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.<sup>3</sup>

Dimana upah masih menjadi salah satu persoalan yang selalu menjadi sorotan terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini mengingat bahwa upah merupakan komponen terbesar dari pendapatan seseorang sehingga upah merupakan salah satu indikator yang dapat mencerminkan kesejahteraan masyarakat dari suatu negara. Salah satu upaya yang harus dilakukan perlunya kajian kritis atas penghidupan buruh yang selama ini menjadi persoalan ketenaga kerjaan di Indonesia, khususnya pemenuhan upah buruh yang dirasakan masih rendah.<sup>4</sup>

Perburuhan nasional selalu saja mempermasalahkan aspek kelayakan upah minimum yang tidak pernah terjadi kesepakatan antara pihak buruh dan pengusaha. 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. Begitu juga apabila

---

<sup>3</sup>Heidjrahman dan Saud Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFF, 2005), hlm. 22

<sup>4</sup><http://www.google.com/url?q=http://digilib.unila.ac.id/9592/15/BAB%250I.pdf> (di akses 31 januari 2017,09:49)

kita tinggal di kota Palembang, maka kita patuh pada UMK Palembang.<sup>5</sup> Kita juga bisa melihat dari data BPS tentang presentase kenaikan upah minimum kota (UMK) yang ada pada kota Palembang per-tahun data dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel:1.1**  
**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*

Dari table 1.1 dapat dilihat, bahwa UMK Palembang terus mengalami kenaikan pertahunnya, hal ini menyebabkan presentase kenaikan upah minimum kota Palembang dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2017 terus mengalami perubahan. Meskipun begitu, secara keseluruhan UMK belum dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum masyarakat kota Palembang, akibatnya membawa pengaruh terhadap produktivitas seseorang dalam bekerja.

Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk

<sup>5</sup>[http:// dhonypratama.com/upah-minimum-regional-2013](http://dhonypratama.com/upah-minimum-regional-2013), (diakses,25 januari 2017)

memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan.<sup>6</sup>

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja. Diharapkan dengan upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan produktivitas. Untuk itu perlu dilakukan pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan produksi yang terjadi.<sup>7</sup>

Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi maka akan mendapatkan upah sesuai dengan jenis pekerjaannya.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Nova 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: fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Raden Fatah Palembang, 2015), hlm. 1

<sup>7</sup>Suprano Eko Widodo, *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 228-230

<sup>8</sup>Nur Herawati, “Analisi 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. 7

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang sedang mereka tiada dirugikan”* (Al-Ahqaf [46]: 19).<sup>9</sup>

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja tersebut, maka pekerja akan memaksimalkan pengetahuan dan skillnya, sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya.

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya,<sup>10</sup>

Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. CV. Natural merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang mempunyai pangsa pasar tidak hanya dalam Negeri, tetapi juga di luar Negeri. Perusahaan ini memproduksi kerajinan berupa karpet

<sup>9</sup> Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 113

<sup>10</sup>Suprano Eko Widodo, *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 217

atau lampit yang terbuat dari bahan kayu olahan yaitu dari bahan serat pisang abaka (*abaca fiber*). Untuk menjaga eksistensi perusahaannya berbagai upaya diarahkan diantaranya memotivasi karyawan dengan memberikan tingkat upah yang adil dan wajar, serta merata sesuai dengan pengalaman kerja yang sudah didapat agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan produktivitas yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis berupaya untuk mengkaji lebih dalam terhadap permasalahan tersebut dan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “ **PENGARUH UPAH DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA CV. NATURAL PALEMBANG.**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja?
2. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?
3. Bagaimana upah dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas dan merambah ke masalah lain, perlu adanya pembatasan masalah secara jelas yaitu, Pengaruh upah, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Natural Palembang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dan kegunaan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui apa yang hendak dicapai dan manfaat yang akan diperoleh dengan adanya penelitian ini.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.



## 1.5 Kontribusi penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Dapat menambahkan pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulisan maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya produktifitas tenaga kerja karyawan yang dipengaruhi oleh upah dan pengalaman kerja karyawan CV. Natural Palembang.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi perusahaan CV. Natural Palembang untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai produktifitas kerja karyawan khususnya di CV. Natural Palembang.

#### b. Bagi Akadamik

Secara akademik, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya produktifitas tenagakerja karyawan.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini data digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh upah, masa kerja, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan.