

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Setiap pimpinan perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas baik tenaga kerja, modal, tanah maupun sumber-sumber daya lainnya yang tersebar luas. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga tingkat produktivitas yang optimal maupun dicari oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lainnya.

Menurut Hasibuan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) jika produktivitas naik ini hanya meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sisi kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut Tohardi (2002:317), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Menurut Winardi (2002:242), menyatakan produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka tertentu.

Sedangkan menurut Sinungan (2005:12), produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa,

produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber produksi barang-barang.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluar (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau 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 diinginkan (Rivianto, 2002). Dalam setiap kegiatan produksi seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu di kelola dan diatur dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2009:58) pengertian Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efesiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas mengukur rasio output per satu input, seperti produktivitas tenaga kerja, atau perkapital output, produktivitas modal, prproduktivitas lahan, dan lain sebagainya. Dengan arti lain bahwa jumlah ouput fisik yang dihasilkan dibagi dengan satu unit faktor produksi tersedia pada waktu yang tertentu. Indikator produktivitas secara alaminya berhubungan dengan output satu faktor

produksi, memnciptakan ukuran seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas modal dan sebagainya. Sebaliknya, produktivitas multifaktor (faktor total) mengukur output per unit dari satu set kombinasi faktor produksi (seperti tenaga kerja, modal, tanah, dan sebagainya) dan memberikan satu ukuran keseluruhan dari produktivitas. Ukuran produktivitas parsial dan multifaktor yang didasarkan atas kuantitas input dan output, yang disebut dengan ukuran primal produktivitas (*Primal Measure Of Produktivity*). Di samping menggunakan kuantitas input dan output, prodktivitas juga dapat didefenisikan menggunakan informasi biaya, profit, dan harga. Ini disebut dengan ukuran dual dari prodktivitas (*Dual Measure Of Produktiivity*).

Kemudian, faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Simamora dalam Rudiansyah 2014), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah waktu tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan persahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan penyelesaian aktivitas yang ditetapkan pada suatu waktu tertentu, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu

diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan aktivitas secara tepat waktu sehingga menjadi output.

2.1.1.1 Aspek Utama yang Menjamin Produktivitas

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:100) Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:

- a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b) Aspek efisiensi tenaga kerja
- c) Aspek kondisi lingkungan kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:23) Secara umum, pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatnya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi proses) dengan yang lainnya, pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target, inilah yang terbaik sebab memuaskan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil Sebenarnya}}{\text{Total Hari Kerja Sebenarnya}}$$

Keterangan:

- Hasil sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu
- Total hasil kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periodde bersangkutan.

2.1.1.2 Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas menurut **Simanjuntak (2009:102)**, merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efesiensi dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksnakan tugas yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Kemampuan dalam mengatasi masalah, pada umumnya disuatu perusahaan banyak terjadi kesalahan-kesalahan yang memuat terhambatnya proses produksi seperti kerusakan mesin, kekurangan bahan, dan lainnya. Dalam hal ini seseorang tenaga kerja dituntut untuk menyelesaikan masalah tersebut.
3. Pengoperasian mesiin dan peralatan proses produksi, karyawan yang mampu mengoperasikan mesin dan peralatan dalam proses produksi sesuai

dengan prosedur kerja yang ditetapkan sangat penting untuk kelancaran proses produksi.

4. Pemeliharaan mesin dan peralatan proses produksi, para karyawan yang produktif juga mempunyai kemampuan dan keahlian untuk pemeliharaan mesin dan peralatan proses produksi tersebut, keahlian karyawan dalam pemeliharaan mesin dan peralatan dalam proses produksi ini sangat penting untuk kelancaran proses produksi.
5. Pemanfaatan bahan baku, adalah faktor produksi yang sangat menentukan kelancaran operasional suatu perusahaan, karena tanpa tersediannya bahan baku yang memadai tidak mungkin proses produksi akan berlangsung.
6. Penggunaan suku cadang, untuk mendukung kelancaran proses produksi, sangat berguna apabila terjadi kerusakan dan komponen yang hilang maka dengan itu diupayakan secara efisien.
7. Kuantitas adalah 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.
8. Kualitas produk/mutu, selalu berusaha untuk 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.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, enam factor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergeliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu team.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber daya dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai factor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah :

1. Sikap Mental

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun nonformal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelolah ataupun memimpin serta mengendalikan staf dan bawahanya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang memiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

6. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatnya maka akan memungkinkan.

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermut
Memperkecil terjadi pemborosan bahan sisa

2.1.1.4 Sumber-sumber Produktivitas Karyawan

Manusia sebagai tenaga kerja untuk tetap produktif harus mampu mendayagunakan sumber tenaga kerja, baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Adapun sumber-sumber produktivitas yaitu:

- a. Penggunaan pikiran. Produktivitas dikatakan tinggi jika untuk memperoleh yang maksimal dipergunakan cara yang paling mudah dan tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.
- b. Penggunaan tenaga kerja jasmani dan fisik. Produktivitas dikatakan tinggi apabila didalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik, tidak banyak dipergunakan tenaga jasmani

dan fisik yang melelahkan. Sebaiknya produktivitas dikatakan rendah apabila dikaitkan dengan mempergunakan tenaga kerja jasmani dan fisik, sedangkan hal lainnya sedikit.

- c. Penggunaan waktu. Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambat pencapaian suatu hasil dalam bekerja. Untuk mencapai hasil tertentu diperlukan waktu yang singkat, ini berarti produktivitas kerja mengalami kenaikan yang tinggi.
- d. Penggunaan ruang. Suatu pekerjaan dikatakan produktivitas apabila ruang yang luas, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh. Pemakaian ruang yang luas, akan memperpanjang jarak yang harus ditempuh tenaga dalam mewujudkan kerja sama dengan orang lain dan melaksanakan suatu pekerjaan.
- e. Penggunaan material atau bahan baku dan uang. Suatu bentuk pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan material atau bahan baku dan peralatan tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi hasil yang hendak dicapai.

Ada tiga prinsip yang harus diikuti dalam mengukur produktivitas pada tingkat yang lebih rendah di perusahaan, yaitu:

1. Manajer departemen hendaknya diminta untuk mengembangkan ukuran mereka sendiri, barangkali dengan bantuan staf. Manajer sebaiknya menetapkan ukurannya, karena komitmen manajerial diperlukan dan manajer lini yang bertanggung jawab terbaik untuk mengukur keluaran dan masukan bagi unit mereka. Dengan melibatkan manajer lini menetapkan

rasio, perusahaan sanggup mengembalikan suatu rangkaian pengukuran yang unit.

2. Semua pengukuran produktivitas hendaknya dikasih pada suatu kebiasaan hirarki, memastikan konsistensi rasio pada tingkat yang lebih tinggi dan lebih rendah pada tingkat yang lebih tinggi telah ditetapkan.
3. Bahwa rasio produktivitas sebaiknya memasukan tanggung jawab kerja sampai pada tingkat yang memungkinkan.

2.1.2 Pengertian Upah

Dalam pengelolaan sumber daya manusia baik secara perorangan maupun kelompok, dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta, bagi perusahaan atau pengusaha, upah merupakan suatu imbalan yang diterima karyawan dari pemberi kerja atau atasan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Salah satu bentuk kompensasi yang terpenting adalah upah dan gaji, yang bertujuan untuk memberi motivasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas para anggota organisasi atau karyawan.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam Rudyah (2009), upah adalah suatu imbalan dari pembeli kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Sukirno (2003:353) menyebutkan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan.

Dalam penelitian Sumarliet et al (2010) disebut teori upah efisiensi dari Cafferty yang menjelaskan bahwa produktivitas pekerja tergantung pada tingkat upah yang mereka terima. Tenaga kerja yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makanan bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian dia bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Menurut Moekijat dalam Putra De (2013), agar pegawai dan pekerja merasa puas maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji atau upah sebagai berikut:

1. Gaji dan upah yang diberikan harus cukup untuk hidup karyawan dan keluarga. Besarnya gaji dan upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
2. Pemberian gaji dan upah harus adil, artinya besar kecilnya gaji dan upah harus sesuai dengan berat ringannya kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan.
3. Gaji dan upah harus diberikan tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan. Bila tidak, maka dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa

tidak puas karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas karyawan.

4. Besar kecilnya gaji dan upah harus mengikuti perkembangan harga pasar. Hal itu perlu diperhatikan, karena yang penting bagi karyawan bukan banyaknya uang yang diterima, tetapi seberapa banyak barang atau jasa yang dapat diperoleh dengan gaji atau upah tersebut. Jadi yang terpenting adalah gaji atau upah riil bukan gaji upah minimal.
5. System pembayaran gaji dan upah harus mudah dipahami dan dilakukan sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.
6. Perbedaan dalam tingkat gaji dan upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif.
7. Struktur gaji dan upah harus ditinjau kembali dan mungkin harus diperbaiki jika ada perubahan kondisi.

Ada beberapa pengertian mengenai upah yang di kemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli antara lain:

1. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Dalam bab 1 pasal 1 angka 30 di jelaskan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian modal 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/jasa yang telah atau akan dilakukan. Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemnusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang propesional
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon , dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

2. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup dan layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari beberapa rumusan tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dasarnya upah adalah merupakan balas jasa yang diserahkan oleh pemberi kerja/majikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Yang paling penting dari upah adalah merupakan perjanjian, yang mana pihak pekerja menerima untuk sepakat atas besarnya upah yang satu sisi telah ditetapkan oleh pengusaha atau pemberian kerja sehingga dapat dikatakan bahwa upah merupakan perjanjian sepihak, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dan tidak mempunyai nilai tawar.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Upah

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

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau

pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (Rill Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari :

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3. Upah Hidup

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

4. Upah minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/jasa bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.

- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materil kurang memuaskan.
 - c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
 - d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
 - e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dlam standar hidup secara normal.
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. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara uoah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut antara lain:
- a. Kondisi perekonomian negara
 - b. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada
 - c. Peraturan perpajakan
 - d. Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri
 - e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara

Pembayaran upah untuk pekerja atau karyawan dapat ditentukan berdasarkan waktu dan unit pekerja. Pembayaran upah berdasarkan waktu yaitu pekerja diberi imbalan berdasarkan jumlah jam kerja yang telah dilaksanakannya. Sedangkan pembayaran upah berdasarkan unit kerja adalah dibayar menurut,

jumlah satuan hasil produksi yang dicapai secara langsung dengan pembayaran yakni setiap unit yang dihasilkan.

2.1.2.2 Kategori Upah

Dengan demikian secara umum jelas upah dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Sistem upah menurut waktu

Sistem upah menurut waktu dibedakan atas upah per jam, upah per hari, per minggu dan upah perbulan. Kebaikan sistem upah ini menurut waktu adalah bahwa tata usaha mengurus soal pembayaran upah dapat diselenggarakan dengan mudah. Sistem upah menurut sering kali dipakai para pekerja yang sukar diukur hasilnya, namun demikian sistem upah seperti ini bisa pula dipakai terhadap pekerja yang pekerjaannya dapat diukur hasilnya.

b. Sistem upah menurut kesatuan hasil

Sistem upah menurut kesatuan hasil ditetapkan dalam perusahaan yang sama atau bila hasil pekerja dapat diukur jumlah upah yang diterima pekerja menurut sistem ini tergantung dari kegiatan pekerja. Kebaikan utama dalam sistem upah ini adalah bahwa pekerja yang rajin mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pekerja yang malas. Karena para pekerja berusaha mendapatkan prestasi kerja, maka akan memberikan keuntungan kepada para perusahaan karena hasil produksinya meningkat. Sehingga sistem ini menyebabkan pekerja bekerja dengan tergesa-gesa sehingga kualitas barang yang dihasilkan lebih besar menyebabkan mereka bekerja terus dan tidak dapat mempengaruhi kesehatan para pekerja.

c. Sistem upah premi atau borongan (*Wage Incentive System*)

Sistem upah premi atau borongan ini terdiri dari 2 bagian, yaitu sistem premi yang berdasarkan ilmu pengetahuan dan sistem upah premi yang tidak berdasarkan ilmu pengetahuan dan sistem yang tidak berdasarkan ilmu pengetahuan. Sistem pengupahan yang diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif dalam penentuan sistem upah yang direncanakan terhadap karyawan disesuaikan dengan keadaan organisasi atau perusahaan. Bagi pekerja yang sulit ditentukan kualitas hasil pekerjaannya maka upah kerja ditetapkan berdasarkan jam kerja. pekerjaan yang memproduksi produk tertentu maka upah dapat ditentukan berdasarkan unit produk yang dihasilkan. Disamping itu untuk memotivasi para pekerja maka dapat digunakan sistem upah premi.

2.1.2.3 Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah:

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, bulanan.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagi kepada para anggotanya.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

5. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun. Dalam menentukan besar upah, banyak cara atau sistem pemberian upah yang dapat diikuti, pemberian upah dipengaruhi oleh masalah persaingan di pasar tenaga kerja, pendidikan, keterampilan, perilaku karyawan dan pengalamannya. Penetapan upah tidak dapat ditentukan oleh satu formula, karena penetapan besarnya upah juga melihat kepada tingkat produktivitas, biaya hidup dan laba yang diperoleh oleh pengusaha.

2.1.2.4 Teori upah

Terdapat teori upah antara lain:

a. Teori tawar menawar

Teori ini menyatakan bahwa tingkat upah ditentukan oleh tawar menawar dipasar tenaga kerja. Pembeli adalah pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja dan penjual adalah calon karyawan. Jika satu calon berhadapan dengan menawar akan terjadi dalam batasan-batasan yang paling rendah buruh dapat menerima, dan batasan maksimal, jika lebih dari satu pengusaha tidak mau bayar, titik keseimbangan yang dicapai itulah yang menetapkan besarnya upah.

b. Teori standar hidup

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

2.1.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengupahan

Didalam suatu perusahaan merupakan determinan dan kemampuan organisasi untuk bertahan hidup, untuk menentukan upah yang layak dan adil bagi setiap karyawan didalam suatu perusahaan adalah merupakan masalah yang sangat penting dan sangat dominan. Hal ini disebabkan karena penilaian yang layak dan adil setiap karyawan berbeda-beda.

Salah satu faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan didalam menetapkan upah yang harus dibayarkan kepada karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat upah pada umumnya diperusahaan sejenis.

Pada umumnya perusahaan mengikuti pembayaran upah sesuai dengan tingkat upah minimum.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya pemberian kompensasi (tingkat upah) yang memberikan perusahaan kepada para karyawan antara lain:

- a. Suplai dan permintaan tenaga kerja, beberapa jenis pekerjaan yang mungkin harus dibayar relative lebih tinggi jika terjadi kelangkaan tenaga kerja profesi dari pekerjaan tersebut.
- b. Organisasi karyawan, lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi.
- c. Produktivitas, perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka.
- d. Kesedian untuk membayar bukan pernyataan berlebihan bahwa perusahaan melalui sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak.
- e. Kemampuan perusahaan untuk membayar tanpa memperhatikan semua faktor lainnya realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar karyawan. Kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih.

- f. Berbagai kebijakan pengupahan dan penggajian hampir semua organisasi mempunyai kebijakan-kebijakan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijakan pada umumnya adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun karyawan yang bukan serikat buruh. Disamping itu banyak perusahaan yang memberikan bonus sebagai dasar untuk menimumkan perputaran karyawan atau menarik karyawan yang berprestasi.
- g. Pemerintah, tekanan extrnal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

2.1.2.6 Tujuan Kebijakan Sistem Pengupahan

Kebijakan dalam sistem pengupahan bagi pekerja/karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah peneting menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan secara organisasi, dimana motivasi kerja karyawan salah satu faktor cukup berperan untuk pencapaian sasaran perusahaan. Sedangkan motivasi kerja karyawan itu sendiri berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan bagi karyawan.

Sistem pengupahan atau imbalan yang efektif harus ada sasaran yang ingin dicapai dari kebijakan pengupahan antara lain adalah:

- a. Menarik tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kualitatif yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Mampu mempertahankan sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi, dalam arti rendam keinginan para karyawan untuk pindah ke perusahaan lain.
- c. Menjamin penerapan prinsip keadilan dalam pemberian imbalan kepada semua karyawan.
- d. Sebagai instrumen untuk membuktikan bahwa manajemen menghargai perilaku yang positif.
- e. Sebagai alat untuk memperkecil biaya yang dikeluarkan organisasi, baik untuk kepentingan operasional karena efisiensi dan efektivitas kerja maupun untuk biaya administrasi karena terselenggarakannya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.
- f. Menjamin bahwa perusahaan taat pada peraturan perundang-undangan yang menyangkut sumber daya manusia, seperti tidak adanya perilaku yang diskriminatif, upah dan gaji yang wajar, pembayaran upah minimum, jam kerja dan sebagainya.
- g. Menumbuh suburkan saling pengertian antara para karyawan dan manajemen.
- h. Menjamin efisiensi administrasi pengupahan dan penggajian.

Untuk dapat mencapai sasaran dari kebijakan sistem pengupahan dalam manajemen sumber daya manusia tersebut maka perlu:

- a. Mengidentifikasi dan mengkaji konsekwensi terdapatnya berbagai tugas pekerjaan dalam organisasi yang seperti dimaklumi, memperoleh masukan dan klafikasi jabatan, analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasipekerjaan, dan standar hasil pekerjaan.
- b. Menjamin terciptanya keadilan internal dengan memperhitungkan bobot tanggung jawab setiap karyawan, keterampilan yang dituntut, upaya yang bersifat mental, kemampuan fisik, dan kondisi pekerjaan. Salah satu kiat untuk menjamin keadilan internal tersebut ialah dengan melakukan evaluasi pekerjaan untuk menentukan peringkat pentingnya berbagai pekerjaan dalam organisasi yang pada gilirannya memungkinkan manajemen sumber daya manusia menentukan peringkatnya, golongan pekerjaan, dan perbandingan suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain.
- c. Menjamin keadilan external artinya sistem imbalan yang berlaku dalam suatu organisasi mau tidak harus dibandingkan dengan sistem imbalan yang berlaku di organisasi lain agar dengan demikian prinsip kesetaraan dapat diterapkan.
- d. Menyelaraskan nilai suatu pekerjaan dalam suatu organisasi dengan pekerja sejenis diorganisasi lain dan memberikan imbalan yang setara. Bahkan setara dengan imbalan yang berlku dipasaran kerja sebagai keseluruhan.

Agar dapat merencanakan sistem pengupahan atau penggajian yang baik bagi para pekerja atau karyawan, maka sistem tersebut harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

- a. Sederhana, sehingga mudah dimengerti.
- b. Adil sesuai dengan prestasi yang diberikan.
- c. Bisa menutupi biaya hidup.
- d. Mampu mendorong orang bekerja sampai batas maksimum, dan
- e. Administrasinya sederhana dan tidak mahal.

Dengan mempertimbangkan persyaratan-persyaratan dalam penentuan sistem pemberian upah atau gaji tersebut maka memungkinkan untuk menciptakan sistem pengupahan yang baik sehingga mampu memotivasi dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang ada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjanya.

2.1.3 Hubungan Sistem Pengupahan Dengan Produktivitas Karyawan

Didalam suatu tolak ukur produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan didalam melaksanakan aktifitasnya, produktivitas kerja karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja. Untuk itu memilih karyawan harus diadakan seleksi yang ketat sehingga karyawan terpilih merupakan orang-orang yang berdedikasi tinggi untuk memajukan perusahaan dan tingkat produktivitas perusahaan.

Penentuan tingkat upah berdasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja dalam suatu waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik, jika produktivitas seorang tenaga kerja

meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan upah akan naik (Sadono sukirno 2002:12). Sebagai contoh seorang yang bekerja dibagian kantor ditempatkan bagian produksi mungkin tidak akan produktif, demikian juga sebaliknya. Dalam hal ini perlu adanya kerja sama yang baik dan saling menunjang satu sama lainnya. Terjadinya hal demikian terutama kurangnya perhatian perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan yaitu upah yang rendah dan kurang motivasi yang diberikan, sehingga mereka tidak memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja secara tetap diperusahaan tersebut dengan kehidupannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1.	Ardika sulaiman (2014)	Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran kabupaten subang	upah, pengalaman kerja dan produktivitas karyawan	Adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha mebel ukir kabupaten subang,
2.	Rahardian Firdauz (2015)	Pengaruh upah, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada	Upah, pendidikan, pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan	Tidak memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Panca Mitra Multi

		bagian produksi PT. Panca Mitra Multi Perdana)		Perdana
3	Luh Sri Kumbadewi (2016)	pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan	umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan	Adanya pengaruh yang signifikan secara silmutan dari umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2.3 Struktur Penelitian

Berdasarkan dari penjelasan – penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat digambarkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Struktur Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari perumusan masalah dan beberapa teori yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: “Diduga upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kimia Titra Utama”.