

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

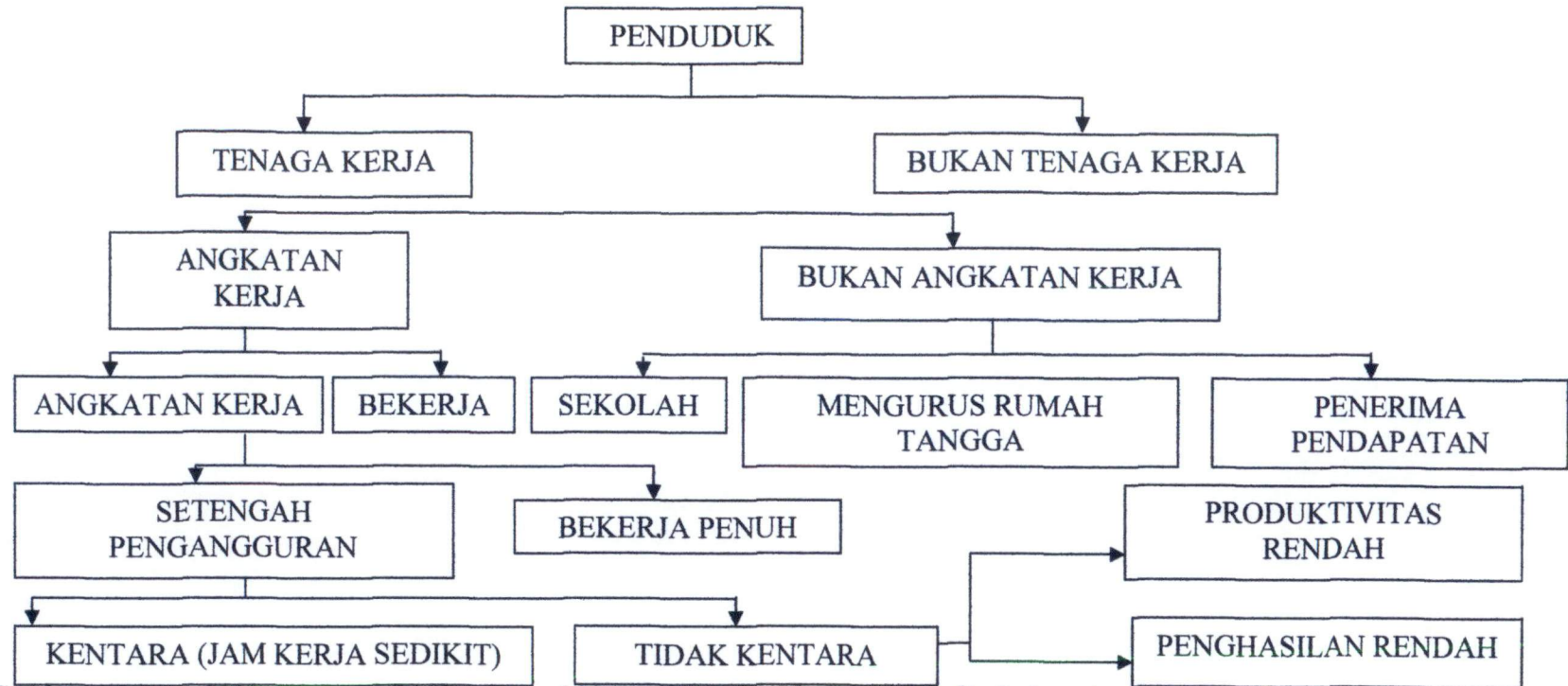
A. Landasan Teori

1. Tenaga Kerja

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yaitu sebagai faktor produksi. SDM berusaha menerangkan bagaimana memanfaatkan SDM sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat. Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghasilkan barang atau jasa dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu 1) faktor yang mempengaruhi jumlah dan kuantitas SDM tersebut, dan 2) faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pendayagunaan SDM tersebut.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut (Subri, 2003). Secara singkat, tenaga kerja diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working-age population*).

Proses produksi sebagai suatu struktur dasar dalam aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap dunia bisnis dan ekonomi karena secara langsung tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi yang aktif terhadap proses produksi, lain halnya dengan faktor produksi yang bersifat pasif yaitu seperti bahan baku, modal, mesin dan tanah.



Sumber : Arfida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.*

Gambar 2.1.
Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi menjadi 2 kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (BPS) :

1. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja , atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (Yang termasuk dalam angkatan kerja terbagi menjadi 2 golongan yaitu (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan pengangguran dan sedang mencari pekerjaan.

1) Angkatan kerja yang digolongkan bekerja yaitu :

- a. Kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.
- b. Punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja adalah keadaan dari seseorang yang mempunyai pekerjaan tetapi selama seminggu yang lalu sementara tidak bekerja karena berbagai sebab, seperti: sakit, cuti, menunggu panen, mogok dan sebagainya. Meliputi :
 - Pekerja tetap, pegawai pemerintah/swasta yang sedang tidak bekerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir, mesin/ peralatan perusahaan mengalami kerusakan, dan sebagainya.
 - Petani yang mengusahakan tanah pertanian dan sedang tidak bekerja karena alasan sakit atau menunggu pekerjaan berikutnya (menunggu panen atau musim hujan untuk menggarap sawah).

- Pekerja profesional (mempunyai keahlian tertentu/khusus) yang sedang tidak bekerja karena sakit, menunggu pekerjaan berikutnya/pesanan dan sebagainya. Seperti dalang, tukang cukur, tukang pijat, dukun, penyanyi komersial dan sebagainya.
- 2) Angkatan kerja yang digolongkan pengangguran dan sedang mencari pekerjaan yaitu :
- a. Yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.
 - b. Yang sudah pernah bekerja, karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.
 - c. Yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, tetapi karena sesuatu hal masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lain.
2. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi yakni mereka yang sudah pensiun, orang-orang yang cacat jasmani (buta, bisu dan sebagainya) yang tidak melakukan sesuatu pekerjaan seminggu yang lalu.

2. Teori Upah

Upah merupakan hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang sudah dilakukan dan upah tersebut dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan sesuai dengan peraturan. Teori upah - Efisiensi menurut Mankiew (2006) menunjukkan bahwa teori upah- efisiensi mengajukan penyebab ketiga dari

kelakuan upah selain undang-undang upah minimal dan pembentukan serikat pekerja.

- a. Teori upah- efisiensi yang pertama adalah bahwa upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif.
- b. Teori upah- efisiensi yang kedua adalah bahwa upah yang tinggi menurunkan perputaran tenaga kerja. Dengan membayar upah yang tinggi, perusahaan mengurangi waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk merekrut dan melatih tenaga kerja yang baru.
- c. Teori upah- efisiensi yang ketiga adalah bahwa kualitas rata-rata tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayar terhadap karyawannya. Apabila perusahaan mengurangi upah, maka karyawan terbaik akan mengambil pekerjaan di tempat yang lain.
- d. Teori upah- efisiensi yang keempat menyatakan bahwa upah yang tinggi akan meningkatkan upaya tenaga kerja.

Meskipun dari ke-empat teori upah- efisiensi diatas berbeda, namun teori-teori tersebut memberikan topik yang sama yaitu karena perusahaan beroperasi lebih efisien apabila membayar tenaga kerjanya dengan upah yang lebih tinggi, maka perusahaan beranggapan bahwa dengan mempertahankan upah diatas tingkat yang menyeimbangkan antara penawaran dan permintaan adalah hal yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Dengan memberikan upah yang tinggi, perusahaan dapat memotivasi lebih banyak tenaga kerja agar lebih bersemangat dalam bekerja dan tidak bermalas-malasan, dengan demikian produktivitas tenaga kerja akan semakin meningkat.

Teori tentang pembentukan harga (*pricing*) dan pendayagunaan input (*employment*) disebut teori produktivitas marjinal (*marginal productivity theory*), lazim juga disebut teori upah (*wage theory*). Produktivitas marjinal tidak terpaku semata-mata pada sisi permintaan (*demand side*) dari pasar tenaga kerja saja. Telah diketahui suatu perusahaan kompetitif sempurna akan mengerahkan atau menyerap tenaga kerja sampai ke suatu titik dimana tingkat upah sama dengan nilai produk marjinal (YMP). Jadi pada dasarnya, kurva VMP merupakan kurva permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja. Tingkat upah dan pemanfaatan input (*employment*) sama-sama ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan. Berbicara mengenai teori produktivitas marjinal upah sama saja dengan berbicara mengenai teori permintaan harga-harga; dan kita tak akan dapat berbicara mengenai teori permintaan harga-harga tersebut karena sesungguhnya harga itu tidak hanya ditentukan oleh permintaannya, tapi juga oleh penawarannya.

Perubahan tingkat upah akan memengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal yaitu sebagai berikut (Sumarsono, 2003) :

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi,

mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

- b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal merupakan sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
2. Upah Riil merupakan kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

Dari pengertian diatas, maka pemberian upah harus dilakukan seadil-adilnya. Perusahaan harus mempertimbangkan metode penetapan sistem upah dengan baik. Upah yang diterima karyawan harus layak dan sesuai dengan

prestasi kerjanya, agar mereka merasa hasil kerjanya dihargai dan kepuasan kerja diperolehnya. Upah diberikan sebagai hasil dari prestasi dan kinerja dari pekerja dalam menjalankan proses produksi. Apabila perusahaan memberikan upah yang tidak sesuai dengan kinerja dari karyawannya maka hal ini tidak dapat dipertanggung jawabkan, baik secara kemanusiaan maupun kelangsungan perusahaan.

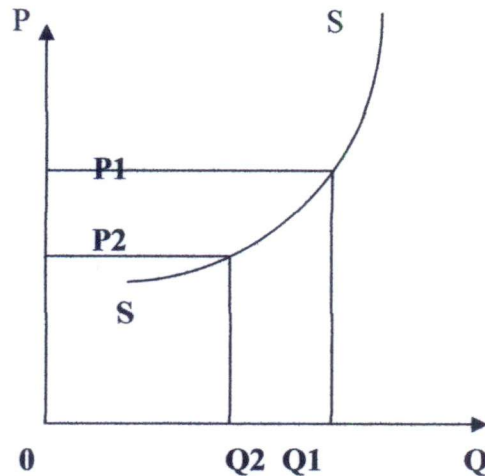
3. Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*)

Modal (sumber daya) manusia dapat meningkatkan produktivitasnya dimasa mendatang (Mankiw, 2003: 542). Modal manusia merupakan modal yang dihimpun dengan adanya pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Modal manusia tersebut mencakup keahlian yang diperoleh dari TK, SD, SMP, SMA, bangku perkuliahan, maupun dari pelatihan kerja. Salah satu prinsip investasi dalam bidang sumber daya manusia adalah mengorbankan sejumlah dana dan kesempatan memperoleh selama proses investasi dan diperoleh sebagai imbalannya adalah tingkat penghasilan lebih tinggi untuk mencapai tingkat konsumsi lebih tinggi.

4. Teori Penawaran

Faktor yang memengaruhi perilaku perusahaan atau penjual dalam menawarkan barang-barang yang diperlukan oleh konsumen salah satunya adalah harga dan harga barang atau jasa ini berperan sangat penting dalam proses penawaran barang. Hukum penawaran mengatakan bahwa semakin tinggi harga barang maka akan semakin tinggi jumlah barang yang ditawarkan oleh para penjual. Dan sebaliknya, apabila semakin rendah harga barang maka semakin

sedikit jumlah barang yang ditawarkan. Berikut adalah kurva penawaran yang akan dijelaskan dalam gambar 2.2. yaitu sebagai berikut :



Sumber : Sukirno, 2008

Gambar 2.2.
Kurva Penawaran

Perusahaan atau penjual harus menggunakan berbagai jenis input yaitu tenaga kerja, modal dan sumberdaya alam guna menghasilkan output yang dapat ditawarkan di pasar. Apabila ketiga input tersebut digunakan secara bersamaan maka perusahaan akan meningkatkan jumlah produksinya ketika jumlah permintaan konsumen naik.

5. Penawaran Tenaga Kerja

Besarnya penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Simanjuntak, 2001). Penawaran merupakan suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Apabila kita menyebutkan soal penawaran suatu komoditi, maka ia merupakan hubungan antara harga dan kuantitas komoditi itu yang para pemasok siap untuk menyediakannya. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah

suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya. Menurut teori, penawaran tenaga kerja merupakan fungsi upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus.

1. Penawaran tenaga kerja dibagi menjadi 2 kelompok yaitu penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek dan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang:
 - a. Penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek dengan cara mengembangkan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh individu.
 - b. Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang memperkenalkan kepada individu waktu yang diperlukan untuk melakukan penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungan hidup. Penyesuaian lainnya ialah dalam bentuk jumlah penduduk. Suatu analisis jangka panjang tentang penawaran tenaga kerja menjajaki hubungan antara kesuburan (fertilitas) dan perubahan jangka panjang dalam upah pasar dan pendapatan.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi penawaran tenaga kerja (Simbolon, 2010: 39) yaitu :
 - a. Jumlah Penduduk

Semakin besar jumlah penduduk, maka semakin banyak pula tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja, sehingga penawaran tenaga kerja akan semakin tinggi.

b. Struktur Umur

Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, hal ini dapat dilihat pada bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan semakin bertambah.

c. Tingkat Pendapatan

Secara teoritis tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah sehingga ibu rumah tangga yang bekerja tidak perlu lagi membantu suami untuk mencari nafkah. Akibatnya tingkat partisipasi angkatan kerja akan berkurang, dengan demikian *supply* tenaga kerja efektif akan berkurang.

d. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam mengatasi permasalahan penawaran tenaga kerja merupakan hal yang sangat relevan. Misalkan kebijakan pemerintah dalam hal wajib belajar 9 tahun, akan mengurangi jumlah tenaga kerja dan adanya batasan umur kerja menjadi lebih tinggi akan menimbulkan pengurangan jumlah tenaga kerja.

e. Bukan Angkatan Kerja

Wanita yang mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja, tetapi mereka adalah tenaga kerja yang potensial yang sewaktu-waktu bisa memasuki pasar kerja. Dengan demikian semakin besar jumlah wanita yang mengurus rumah tangga maka penawaran tenaga kerja akan berkurang atau sebaliknya. Sama dengan hal di atas, penduduk yang bersekolah tidak termasuk dalam angkatan kerja tetapi mereka sewaktu-waktu dapat menjadi tenaga kerja yang potensial, dengan demikian semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah berarti *supply* tenaga kerja akan berkurang. Oleh karena itu jumlah penduduk yang bersekolah perlu diperhitungkan untuk masa yang akan datang.

f. Keadaan Perekonomian

Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua karena pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang lulus tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

6. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup banyak maka seorang tenaga kerja diharapkan dapat memiliki kemampuan lebih besar daripada seorang tenaga kerja yang tidak

memiliki pengalaman dalam bekerja. Dengan adanya pengalaman kerja, maka akan terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam mengembangkan diri untuk kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Faktor- faktor yang memengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

a. Lama waktu atau masa kerja

Lama waktu atau masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan sudah melaksanakan tugas tersebut dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan menunjukkan pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan karyawan untuk lebih memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seorang tenaga kerja dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

d. Jenis pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang diberikan oleh perusahaan maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. Adapun berbagai tujuan dalam pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.
- b. Mendapatkan rekan kerja yang lebih banyak.
- c. Menambah ilmu pengetahuan dalam berbagai bidang kerja agar lebih memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan.

7. Teori Produktivitas Tenaga Kerja

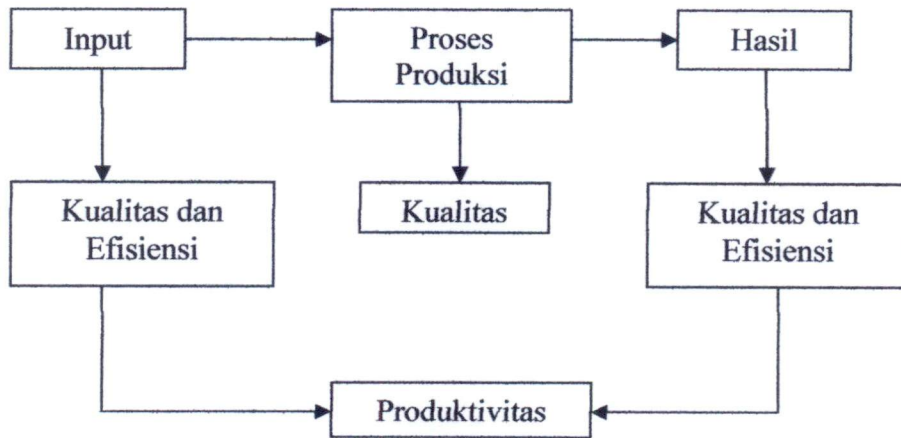
Pada hakekatnya produktivitas itu sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian ini akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu didalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja, oleh karena itu didalam usaha mencapai apa yang diinginkan hendaknya terlebih dahulu harus ada upaya yang bersifat pengorbanan.

Produktivitas merupakan perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam hal membandingkan input yang direncanakan terhadap input yang sebenarnya. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang ingin dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, maka efektivitas akan meningkat, sedangkan untuk efisiensi

belum tentu meningkat. Efisiensi dan efektivitas tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut (Umar, 2009: 9) :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Berkaitan dengan efisiensi, efektivitas, kualitas, dan produktivitas dapat digambarkan skema sebagai berikut :



Sumber : Husein, Umar 2009

Gambar 2.3.
Skema Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu (Simanjuntak, 2005: 39). Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja terdiri atas : pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin dan usia (Simanjuntak, 2005) :

- 1) Pendidikan. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

- 2) Keterampilan. Keterampilan dianalogikan dengan seorang pengendara motor, mobil, atau kendaraan lain yang perlu mengetahui dimana alat pengendali, apa yang dikendalikan dengan tangan, apa yang dikendalikan dengan kaki, di mana letaknya dan bagaimana menjalankannya, semua itu merupakan latihan keseimbangan penggunaan otak kanan dan otak kiri (Ghazali, 2010).
- 3) Kesehatan. Kesehatan adalah salah satu bentuk yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Dan tenaga kerja yang kurang sehat dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, yang pada akhirnya akan berdampak pada proses produksi yang akan berkurang karena kondisi badan dan pikiran tidak stabil. Maka dari itu, kesehatan mempunyai peran penting, baik bagi kesejahteraan maupun dalam rangka meningkatkan produktivitas.
- 4) Jenis kelamin. Jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik, seperti pada pengolahan kopra, tenaga kerja laki-laki lebih dibutuhkan karena lebih mengandalkan kekuatan fisik.
- 5) Umur. Umur seseorang ikut menentukan tingkat kerjanya, makin bertambah usia seseorang makin bertambah pula tingkat kerjanya tetapi akan menurun pula pada usia tertentu sejalan dengan faktor

kekuatan fisik yang makin menurun pula. Usia akan sangat berpengaruh pada pekerjaan yang sangat mengandalkan kekuatan dan kemampuan fisik tenaga kerja. Seperti pada pengolahan kopra, usia akan sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya karena lebih dominan mengandalkan kekuatan fisik.

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda (Sinungan, 2005) :

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

Dalam perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Terdapat 2 jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial. Berikut adalah rumus dalam pengukuran total produktivitas dan produktivitas parsial yaitu :

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para tenaga kerja sehingga dapat diketahui seberapa besar produktivitas yang dapat dicapai oleh tenaga kerja selama bekerja dan digunakan sebagai pedoman bagi para manager untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaannya.

8. Hubungan Antara Variabel Dependen dengan Variabel Independen

a. Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Apabila seorang karyawan sudah merasa cukup dengan upah yang diterima oleh perusahaan maka diharapkan produktivitas dalam bekerja akan semakin meningkat. Upah yang cukup yaitu upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan para pekerja dan dapat mengembalikan konsentrasi dalam bekerja.

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja

Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Semakin lama seseorang bekerja maka semakin meningkatkan produktivitasnya. Dengan adanya tenaga kerja maka diharapkan mampu memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Semakin

tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka dapat menyebabkan semakin tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

c. Pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja

Adanya jumlah tanggungan keluarga sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Apabila jumlah tanggungan keluarga banyak dibebankan pada tenaga kerja, maka tenaga kerja tersebut akan merasa bahwa dirinya mempunyai beban tanggungan dan harus bekerja dengan upah yang sesuai dengan tanggungan yang dibebankan pada dirinya, dan akan lebih semangat lagi untuk mencapai target upah yang harus mereka cukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Di samping itu semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan dari tenaga kerja yang bersangkutan (Wirosuhardjo, 1996:35).

Kenyataannya jumlah tanggungan keluarga sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, karena jika jumlah tanggungan keluarga banyak dibebankan pada pekerja, maka pekerja tersebut akan merasa mempunyai beban dan harus bekerja dengan upah yang sesuai dengan tanggungan yang dibebankan pada dirinya, dan akan lebih semangat lagi untuk mencapai target upah yang harus mereka cukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Jika jumlah tanggungan keluarga sedikit, maka pekerja ini akan memperoleh beban sedikit sesuai dengan tanggungan keluarga yang ia pikul atau bahkan upahnya masih bisa untuk ditabung atau untuk hal-hal yang lain yang sangat dibutuhkannya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Lutia, 2014). dengan judul penelitiannya yaitu Determinan Produktivitas Dan Upah Tenaga Kerja pada Sektor Industri Kayu Di Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan alat analisis *structural equation model* (SEM). Hasil penelitian ini bahwa Variabel umur pekerja (usia), pengalaman kerja, dan teknologi sangat berpengaruh dalam kinerja tenaga kerja pada industri pengolahan kayu di Kabupaten Takalar baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas dan upah. Dimana Umur pekerja (usia), dan pengalaman kerja, berpengaruh signifikan secara langsung dan teknologi tidak signifikan terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung umur kerja (usia), dan pengalaman kerja yaitu signifikan, dan teknologi tidak signifikan terhadap upah melalui produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo, 2014), dengan judul penelitiannya yaitu Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Percetakan Pada Industri Kecil Genteng di Desa Taman Sari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan metode OLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama – sama umur, masa kerja, curahan jam kerja, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F sebesar $0,0000 < (0,05)$, dan juga secara parsial umur, masa kerja, curahan jam kerja, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yang ditunjukkan dengan nilai Uji t masing – masing variabel yaitu Umur $0,0000 < (\alpha=0,05)$, masa kerja $0,0000 < (\alpha=0,05)$, curahan jam kerja $0,0000 < (\alpha=0,05)$, dan jumlah tanggungan keluarga

$0,0087 < (\alpha=0,05)$. Hasil Adjusted R-squared menunjukkan 0.828832 atau 82,8% sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fathoni, 2014), dengan judul penelitiannya yaitu Analisis Produktivitas Tenaga Kerja *Outsourcing* Pada Industri Gula PTPN XI Di PG Semboro Kabupaten Jember Dan PG Djatiroto Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linierr berganda. Hasil analisis regresi linier berganda secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel umur, pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja *outsourcing* pada industri gula PTPN XI di PG semboro kabupaten jember dan PG djatiroto kabupaten lumajang. Dan secara parsial variabel umur, masa kerja, jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan dan secara parsial variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2013), dengan judul penelitiannya yaitu Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas pada Tenaga Kerja (Studi Kasus Cv. Agro Bintang Terang Desa Trimu Kecamatan Gedangan Turen Kabupaten Malang). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, jam kerja dan usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada CV. ABT, dengan peningkatan produksi maka akan berdampak juga pada usaha peningkatan produksi pertanian di sekitar kabupaten Malang dan juga di provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian, secara bersama-sama ketiga faktor tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap tingkat produksi di CV. ABT. Jam kerja merupakan

tingkat produksi pada tenaga kerja sangat penting dalam berlangsungnya kegiatan produksi di CV. Agro Bintang Terang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulaeman, 2017), dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Penelitian ini menggunakan alat Analisis parametrik dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. 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, 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.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fikrman, 2017), dengan judul penelitiannya yaitu Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada Divisi I Pt. Megasawindo Perkasa Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo). Penelitian ini menggunakan alat Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja buruh

panen buah sawit secara bersama-sama nyata dipengaruhi oleh faktor upah, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga dan faktor umur, namun secara parsial faktor upah yang memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja buruh panen buah sawit, hal ini terlihat dari nilai t hitung $49.997 > t$ tabel $2,032$. Sedangkan factor pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga dan faktor umur tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja buruh panen buah sawit PT. Megasawindo Perkasa I Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian sekarang
1	Lutia, T., Adisasmita, R., & Razak, A. R. (2014), Determinan Produktivitas Dan Upah Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Kayu Di Kabupaten Takalar.	Umur pekerja (usia), dan pengalaman kerja, dan teknologi.	Metode analisis <i>structural equation model</i> (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur pekerja (usia), dan pengalaman kerja, berpengaruh signifikan secara langsung dan teknologi tidak signifikan terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung umur kerja (usia), dan pengalaman kerja yaitu signifikan, dan teknologi tidak signifikan terhadap upah melalui produktivitas.	<p>a) Objek penelitian :</p> <p>-Penelitian Terdahulu : Industri Kayu Di Kabupaten Takalar.</p> <p>-Penelitian sekarang : Sentra Industri Kerajinan Genteng di Desa Talesan, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri.</p> <p>b) Variabel : Hanya ada 1 variabel independen yang sama yaitu pengalaman kerja.</p> <p>c) Alat Analisis :</p> <p>-Penelitian Terdahulu : Menggunakan metode analisis <i>structural equation model</i> (SEM).</p> <p>-Penelitian sekarang : Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 23.0.</p>
2	Prabowo, A., & Edi Suswandi, P (2014), Faktor yang	Umur, Masa kerja, curahan	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama	<p>a) Objek penelitian :</p> <p>-Penelitian Terdahulu : Tenaga kerja</p>

	<p>Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Percetakan Pada Industri Kecil Genteng di Desa Taman Sari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember.</p>	<p>jam kerja, dan jumlah tanggungan keluarga.</p>	<p>dengan metode OLS.</p>	<p>bahwa variabel umur, masa kerja, curahan jam kerja, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap besarnya produktivitas tenaga kerja bagian percetakan pada industri kecil genteng di desa Tamansari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember.</p>	<p>Bagian Percetakan Pada Industri Kecil Genteng di Desa Taman Sari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember.</p> <p>-Penelitian sekarang : Sentra Industri Kerajinan Genteng di Desa Talesan, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri.</p> <p>b) Variabel : Hanya ada 1 variabel independen yang sama yaitu jumlah tanggungan keluarga.</p> <p>c) Alat Analisis : -Penelitian Terdahulu : Menggunakan Analisis regresi berganda dengan metode OLS. -Penelitian sekarang : Analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 23.0.</p> <p>d) Hasil Penelitian : -Penelitian Terdahulu : Secara bersama-sama bahwa variabel umur, masa kerja, curahan jam kerja, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap besarnya produktivitas tenaga kerja. -Penelitian sekarang : Hanya jumlah tanggungan keluarga yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.</p>
--	---	---	---------------------------	---	--

3	Fathoni, A. (2014), Analisis Produktivitas Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Pada Industri Gula PTPN XI Di PG Semboro Kabupaten Jember Dan PG Djatiroto Kabupaten Lumajang.	Umur, pendidikan, masa kerja, dan jumlah tanggungan keluarga.	Analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis regresi linier berganda secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel umur, pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja <i>outsourcing</i> pada industri gula PTPN XI di PG semboro kabupaten jember dan PG djatiroto kabupaten lumajang. Dan secara parsial variabel umur, masa kerja, jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan dan secara parsial variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan.	<p>a) Objek penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Penelitian Terdahulu : Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> pada Industri Gula PTPN XI di PG Semboro Kabupaten Jember PG Djatiroto Kabupaten Lumajang. -Penelitian sekarang : Sentra Industri Kerajinan Genteng di Desa Talesan, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri. <p>b) Variabel : Hanya ada 1 variabel independen yang sama yaitu jumlah tanggungan keluarga.</p>
---	---	---	-----------------------------------	--	---

4	Prasetyo, A. P (2013), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada Tenaga Kerja (Studi Kasus Cv. Agro Bintang Terang Desa Trimo Kecamatan Gedangan Turen Kabupaten Malang).	Tenaga kerja, upah, jam kerja, dan usia.	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi variabel upah, jam kerja dan usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada CV. ABT, dengan peningkatan produksi maka akan berdampak juga pada usaha peningkatan produksi pertanian di sekitar kabupaten Malang dan juga di provinsi Jawa Timur.	<p>a) Objek penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Penelitian Terdahulu : Tenaga Kerja (Studi Kasus Cv. Agro Bintang Terang Desa Trimo Kecamatan Gedangan Turen Kabupaten Malang). -Penelitian sekarang : Sentra Industri Kerajinan Genteng di Desa Talesan, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri. <p>b) Variabel : Hanya ada 1 variabel independen yang sama yaitu upah.</p>
---	---	--	-----------------------------------	---	---

5	Sulaeman, A (2017), Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.	Upah dan pengalaman kerja.	Analisis parametrik dengan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.	<p>a) Objek penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Penelitian Terdahulu : Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. -Penelitian sekarang : Sentra Industri Kerajinan Genteng di Desa Talesan Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri. <p>b) Alat Analisis :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Penelitian Terdahulu : Analisis parametrik dengan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>). -Penelitian sekarang : Regresi linier berganda dengan program SPSS 23.0.
6	Fikrman, F., & Herdiansyah, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada Divisi I PT. Megasawindo Perkasa Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo).	Upah, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan umur.	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.	Produktivitas tenaga kerja buruh panen buah sawit secara bersama-sama nyata dipengaruhi oleh faktor upah, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga dan faktor umur. Secara parsial faktor upah yang memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja buruh panen, Sedangkan faktor	<p>a) Objek penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Penelitian Terdahulu : Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada Divisi I PT. Megasawindo Perkasa Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo). -Penelitian sekarang : Sentra Industri Kerajinan Genteng di Desa Talesan, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri. <p>b) Variabel : Hanya ada 3 variabel independen yang sama yaitu upah, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga.</p> <p>c) Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Penelitian Terdahulu : Secara bersama-sama bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan umur

			<p>pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga dan faktor umur tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja buruh panen buah sawit PT. Megasawindo Perkasa I Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap besarnya produktivitas tenaga kerja. Secara parsial hanya variabel upah yang memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.</p> <p>-Penelitian sekarang : Upah, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.</p>
--	--	--	--	---

diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian yang sebenarnya masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Dalam penelitian ini hipotesis yang dapat penulis sampaikan yaitu :

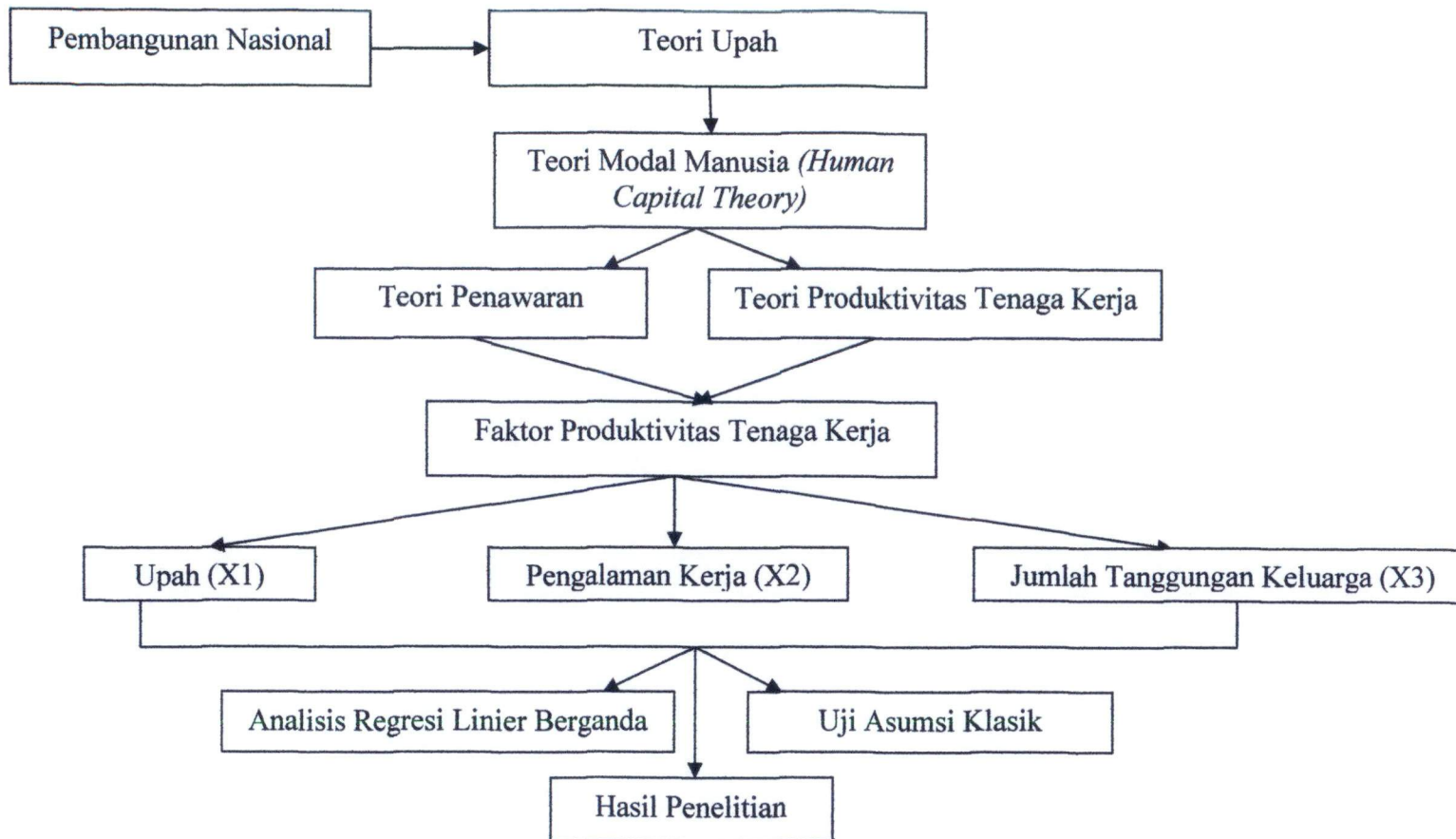
1. Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kerajinan genteng di Desa Talesan, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri.
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kerajinan genteng di Desa Talesan, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri.
3. Diduga jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kerajinan genteng di Desa Talesan, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri.

D. Model Penelitian

Dasar yang menjadi pemikiran dalam penelitian ini adalah tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut. Penelitian ini menggunakan berbagai indikator untuk menganalisis hubungan variabel upah, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga di sekitar tenaga kerja yang bekerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kerajinan genteng.

Produktivitas tenaga kerja ini berpengaruh terhadap kualitas manusianya. Dimana semakin baik kualitas sumberdaya manusia maka semakin baik pula tingkat produktivitas tenaga kerja untuk bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada penelitian ini yaitu faktor upah, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga. Faktor-faktor tersebut digunakan sebagai acuan apakah upah, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hasil akhir dari penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik dan nantinya akan dijabarkan pengaruh upah, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja di Desa Talesan, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri. Dengan hal tersebut agar peneliti mudah untuk melakukan penelitian maka dapat dilihat pada gambar model penelitian dengan alur sebagai berikut :



Gambar 2.4.
Model Penelitian