

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Tenaga Kerja dan Industrial

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan tenaga kerja dan bukan tenaga kerja, yang termasuk tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda-beda antara satu negara dengan negara lain, seperti di Indonesia batas usia kerja minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai angkatan kerja (Dumairy,2001). Menurut Simanjuntak (1998:36) secara ringkas, tenaga kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Tenaga Kerja} = \text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan Kerja}$$

Dijelaskan dalam peraturan menteri No. 01 tahun 1999 pada pasal 1 ayat 7 menyebutkan bahwa pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja para pengusaha dengan menerima upah. Sedangkan dalam Menurut Undang Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan

peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Memandang arti penting dalam penciptaan kekayaan, Islam telah menaruh perhatian yang besar terhadap tenaga kerja. Menurut Chaudhry (2012:192) Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena itu tenaga kerja memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah dan perlu adanya hak yang melindungi seperti, mereka harus di perlakukan seperti manusia seperti pada umumnya, kemuliaan dan kehormatannya haruslah senantiasa melekat dan mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan.

Dalam Al-Qur'an juga telah diberi penjelasan yang lebih terhadap tenaga kerja (manusia). Hal ini dapat dilihat dalam surat An-Najm: 39, yaitu:

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Dari ayat tersebut terdapat penjelasan bahwa, jika seseorang bekerja maka dia akan akan memperoleh hasil dari apa yang dikerjakannya, sedangkan jika ia tidak bekerja maka ia tidak akan mendapatkan apapun.

Selain itu Al- Qur'an juga memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

Allah berfirman dalam QS. Al-Balad ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ

Dari beberapa ayat yang menjelaskan tentang ketenagakerjaan dan seseorang yang bekerja diatas, telah menunjukkan bahwa Islam jelas menganjurkan umatnya untuk bekerja. Allah telah menciptakan manusia dalam keadaan susah payah, maka dari itu mereka dianjurkan untuk bekerja. Karena dengan bekerja maka akan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tenaga kerja atau buruh didefinisikan dengan berbagai pemahaman. Tenaga kerja atau buruh merupakan seseorang yang bekerja pada orang lain atau badan hukum kemudian mendapatkan upah setelah bekerja. Peranan tenaga kerja dalam suatu industri sangat penting, karena suatu industri biasanya membutuhkan tenaga kerja terlebih lagi jika suatu industri tersebut tergolong besar, misalnya berbagai industri pengolahan atau yang lainnya.

Menurut Badan Pusat Statistik, Industri pengolahan merupakan suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau setengah jadi, dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya, dan sifatnya lebih dekat kepada pemakaian akhir. Termasuk dalam kegiatan ini adalah jasa industri atau makloon dan perakitan (*assembling*).

Teguh (2013:10-11) mengatakan bahwa setiap perusahaan dalam dunia bisnis bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan. Selanjutnya, sejalan dengan terjadinya perkembangan ekonomi, tujuan perusahaan-perusahaan industri turut pula mengalami pergeseran. Tujuan perusahaan yang sebelumnya hanya berpusat kepada berusaha mencapai keuntungan pasar yang sebesar-besarnya, namun sekarang ini telah meluas bertambah dengan bentuk organisasi perusahaan yang berkembang di dalam perekonomian.

Perusahaan atau usaha industri merupakan suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biasa serta ada seseorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut. Badan Pusat Statistik (BPS) mengklasifikasikan industri menjadi 4 golongan, yaitu:

- a. Industri Besar (banyaknya tenaga kerja 100 orang atau lebih)
- b. Industri Sedang (banyaknya tenaga kerja 20-99 orang)
- c. Industri Kecil (banyaknya tenaga kerja 5-19 orang)
- d. Industri Rumah Tangga (banyaknya tenaga kerja 1-4 orang)

Penggolongan perusahaan industri pengolahan tersebut semata-mata hanya didasarkan kepada banyaknya tenaga kerja yang bekerja, tanpa memperhatikan apakah perusahaan itu menggunakan tenaga mesin, tangan atau yang lainnya, serta tanpa memperhatikan besarnya modal

perusahaan itu. Suatu industri bisa dikatakan maju atau tidaknya bisa dilihat dari jumlah penyerapan tenaga kerja didalamnya.

Berbeda pula pengelompokan menurut pandangan Departemen Perindustrian. Departemen Perindustrian membagi industri nasional Indonesia menjadi 3 kelompok besar sebagai berikut:

a. Industri Dasar

Yang termasuk dalam industri dasar adalah kelompok IMLD (Industri mesin dan logam dasar) serta kelompok IKD (Industri kimia dasar). IMLD meliputi industri mesin pertanian, pesawat terbang, kereta api, kendaraan bermotor, elektronik, besi baja, aluminium, dan tembaga. Sedangkan IKD meliputi antara lain industri karet alam dan pengolahan kayu, industri pestisida, dan industri pupuk. Industri ini memiliki tujuan supaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi, membantu struktur industri yang bersifat padat modal. Industri dasar menggunakan teknologi maju, teruji dan tidak padat karya tetapi mampu mendorong terciptanya lapangan kerja yang luas.

b. Industri Hilir

Merupakan kelompok Aneka Industri (AI) meliputi industri yang mengolah sumber daya hutan dan sumber daya pertanian secara luas serta lain sebagainya. Tujuan aneka industri adalah meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan atau pemerataan, memperbesar kesempatan kerja, tidak padat modal. Sedangkan teknologi yang digunakan yaitu teknologi menengah atau teknologi maju.

c. Industri Kecil

Yang termasuk dalam industri kecil adalah industri pangan, industri sandang dan kulit, industri kimia dan bahan bangunan, industri kerajinan umum, industri galian bukan logam dan industri logam. Tujuan industri kecil adalah untuk melaksanakan pemerataan. Teknologi yang digunakan yaitu teknologi menengah atau sederhana, dan padat karya.

2. Teori Upah

Tenaga kerja, seperti yang telah disebutkan merupakan faktor produksi yang amat penting, dan imbalannya disebut dengan upah. Istilah upah dapat digunakan dalam pengertian sempit maupun luas. Dalam arti luas, upah berarti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa tenaga kerja. Dalam arti sempit, upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja untuk jasa yang telah diberikan. Pada umumnya, di dalam ilmu ekonomi, istilah upah digunakan dalam arti luas dan berarti bagian dari deviden yang diterima oleh orang yang bekerja dengan tangan maupun otaknya.

Menurut Chaudhry (2012:197) berbagai teori dikemukakan oleh para ahli ekonomi modern mengenai penentuan upah. Menurut *subsistence theory*, upah cenderung mengarah ke suatu tingkat yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya. *Wages fund theory* menerangkan bahwa upah tergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Sedangkan *Residual*

claimant theory menyatakan bahwa upah adalah sisa jika seluruh imbalan bagi faktor produksi yang lain telah dibayarkan.

Menurut Sukirno (2005: 351) Upah dalam teori ekonomi merupakan pembayaran ke atas jasa-jasa fisik. Menurut Chaudhry (2012:197) maupun mental yang disediakan oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Dari pengertian tersebut jelas bahwa upah adalah bentuk uang atau lainnya yang diberikan kepada seseorang yang sudah melakukan pekerjaan. Sedangkan Suryandono (2014:99) berpendapat bahwa upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dilihat dari produktivitas.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau dilakukan (Rini,2012)

Menurut Sukirno (2005:351), membedakan pengertian upah menjadi dua, yaitu upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima oleh para pekerja dari para pengusaha atau perusahaan sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja

yang digunakan dalam suatu proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja.

Ada beberapa faktor yang menjadi sumber perbedaan upah yang diberikan oleh perusahaan diantara pekerja di dalam suatu jenis kerja tertentu dan dalam berbagai golongan pekerjaan menurut Sukirno (2005: 364) yaitu:

- a. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.
- b. Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
- c. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
- d. Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.
- e. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Sesuai dengan modul ekonomi Badan Pusat Statistik (2006), maka konsep dan definisi upah adalah:

- a. Upah adalah balas jasa perusahaan untuk pekerja atau karyawan sebelum dikurangi pajak baik dalam bentuk uang maupun barang.
- b. Upah lembur adalah upah yang diberikan kepada pekerja yang bekerja diluar jam kerja biasa.

- c. Hadiah dan sejenisnya adalah pengeluaran perusahaan atau usaha berupa uang dan atau barang yang diberikan kepada pekerja atau karyawan karena prestasi pekerja atau karyawan perusahaan.
- d. Bonus adalah hadiah yang diberikan kepada perusahaan atau usaha berupa uang atau barang karena perusahaan mengalami kemajuan atau peningkatan keuntungan yang diasanya dibayarkan setahun sekali
- e. Tujuannya adalah pengeluaran perusahaan atau usaha berupa uang dan atau barang yang dibayarkan kepada instansi atau yayasan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan

Ketika seseorang telah mendapatkan upah sebagai hasil dari dia bekerja, kemudian dari upah tersebut bisa dilihat pula untuk pemenuhan kebutuhannya. Seorang pekerja dapat dikatakan hidup layak apabila mendapat upah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan sebagainya (Indikator Kesejahteraan Rakyat: 2011).

Sukirno (2005: 364) menyebutkan ada berbagai sistem dalam pembayaran upah yaitu:

- a. Klasifikasi Menurut Kelas Pekerja Terlibat:
 - 1) Gaji: Jika seseorang dibayar, ini disebut gaji. Misalnya, pendapatan dari seorang profesor, insinyur, manager dll.
 - 2) Bayar: Pembayaran kepada para pekerja kelas menengah, seperti juru ketik, juru tulis, stenograf, dll.

- 3) Upah: Upah yang dibayarkan kepada jenis pekerja rendah, apakah mereka mungkin terampil atau tidak terampil.
 - 4) Biaya: Biaya adalah pendapatan pekerja independen, seperti dokter, pengacara, dll.
- b. Klasifikasi Menurut Cara Pembayaran:
- 1) Upah waktu: jika seseorang menerima remunerasi atas dasar satuan waktu yaitu, harian, mingguan, bulanan atau tahunan.
 - 2) Upah *Piece* atau upah sepotong: jika tenaga kerja yang dibayar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

a. Teori Upah Menurut Karl Marx

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan pada filsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat di bedakan menurut dua yaitu,

- 1) Menurut Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas,
- 2) Berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas (*Sony Sumarsono dalam Normalitasari,2012*).

Sistem pengupahan dari ekstrim pertama pada umumnya dilaksanakan dinegara penganut paham komunis, sedangkan sistem pengupahan ekstrim kedua pada umumnya dipergunakan di negara–negara kapitalis. Sedangkan sistem pengupahan dan pelaksanaan berdasarkan pandangan Karl mark dibagi menjadi 3 yaitu :

- 1) Kebutuhan konsumsi tiap–tiap orang jumlahnya hampir sama, pada nilai (harga) setiap barang hampir sama, maka upah setiap orang kira- kira sama.
- 2) Sistem pengupahan memberikan intensif yang perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.
- 3) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang yang benar–benar mau bekerja menurut kemampuannya.

b. Teori Upah Menurut Pertambahan Produk Marginal

Pada teori ini juga menyatakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan, pengusaha menggunakan faktor–faktor produksi sedemikian rupa sehingga setiap faktor produksi yang dipergunakan untuk menerima diberikan imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut.

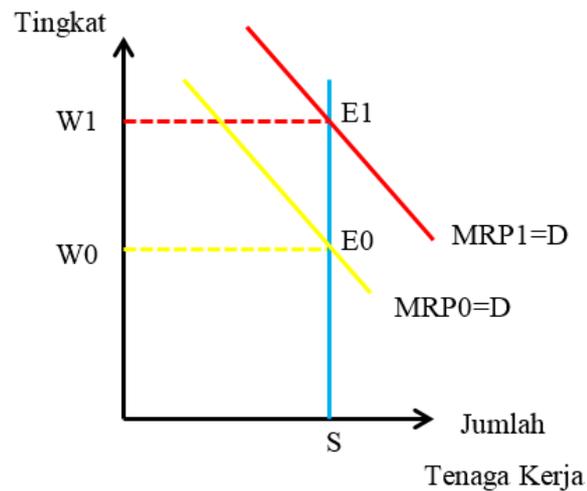
Sedangkan dalam teori Neo Klasik menyatakan bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah disini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut terhadap pengusaha. Upah dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan usaha kerja (produktivitas)

yang yang diberikan oleh tenaga kerja, artinya pada teori ini dapat diketahui bahwa teori Neo Klasik didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil faktor produksi. Dimana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima pengusaha dari karyawanya

Teori Neo Klasik menganggap bahwa upah cukup fleksibel di pasar tenaga kerja, sehingga permintaan tenaga kerja selalu seimbang dengan penawaran tenaga kerja dan tidak ada kemungkinan timbulnya pengangguran. Artinya pada tingkat upah riil semua orang yang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut, maka akan memperoleh pekerjaan. Karena pada dasarnya mereka yang menganggur, hanyalah mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Jadi mereka ini adalah penganggur yang sukarela.

Dari konsep di atas kemudian dikenal istilah *Marginal Product of labour* (MPL), yaitu tambahan output yang diterima oleh perusahaan sebagai akibat penambahan input sejumlah satu unit. Dalam pandangan klasik, MPL inilah yang dianggap sama dengan upah riil yang diterima oleh tenaga kerja ($MPL = W/P$). Teori ini didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil marginal faktor produksi, di mana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima perusahaan dari karyawan. Dalam pandangan ilmu ekonomi, upah riil sangat tergantung kepada produktifitas dari tenaga kerja. Hal ini dapat dijelaskan dengan

menggunakan teori permintaan ke atas produksi, sebagaimana gambar berikut:



Gambar 2.1

Penentuan Upah di Pasar Tenaga Kerja

Kurva $MRP_0 = D_0$ dan $MRP_1 = D_1$ menunjukkan hasil penjualan marginal. Kurva MRP menggambarkan kurva permintaan buruh, yang nilainya ditentukan oleh MPP (*produksi fisik marginal*) dan harga barang. Keadaan kurva MRP_1 berada di atas MRP_0 berarti pada setiap tingkat penggunaan tenaga kerja hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh MRP_1 adalah lebih tinggi dari pada hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh MRP_0 . Apabila dimisalkan harga barang di dua keadaan itu adalah sama, kedudukan MRP_1 yang lebih tinggi dari MRP_0 mencerminkan perbedaan produktifitas. Jumlah penawaran tenaga kerja di pasar ditunjukkan oleh kurva S , yang memotong MRP_0 di titik E_0 dan memotong MRP_1 di titik E_1 . Apabila permintaan tenaga kerja adalah

$MRP_0 = D_0$, upah tenaga kerja adalah W_0 , sedangkan permintaan tenaga kerja adalah $MRP_1 = D_1$ maka tingkat upah adalah W_1 .

3. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan upah tenaga kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Tingkat Pendidikan

Pendidikan jika dilihat secara umum bertujuan mengembangkan dan memperluas pengetahuan, pengalaman serta pengertian individu, pendidikan dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh seseorang secara sadar terencana dengan tujuan agar dapat secara aktif mengembangkan potensi diri, kecerdasan, kepribadian, memiliki kekuatan spiritual keagamaan serta ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya, keluarga, masyarakat, bangsa maupun negaranya.

Tingkat pendidikan sendiri dapat diartikan sebagai suatu pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan secara umum bisa dibedakan dalam tingkatan lulus sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas serta perguruan tinggi. Bila tingkat yang ditempuh tinggi maka diharapkan semakin tinggi pula kemauan kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa untuk melaksanakan pekerjaan dengan berhasil diperlukan adanya persyaratan tingkat pendidikan dan latihan tertentu.

Di negara Indonesia sendiri pendidikan merupakan kebutuhan wajib bagi tiap individu agar dapat menaikan derajat kesejahteraan dan sosialnya. Perusahaan menetapkan tingkat upah pada pekerjaannya pun berlandaskan tingkat pendidikan

Menurut Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Jalur Pendidikan Dapat ditempuh menjadi 3 yaitu :

1) Pendidikan formal

Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yaitu yang terdiri dari: pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Dalam jenjang pendidikan formal:

- a) Pendidikan dasar, merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang menengah .Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) maupun Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat, serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau dalam bentuk lain yang sederajat.
- b) Pendidikan menengah, ini merupakan lanjutan pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Dapat berupa Sekolah Menengah Atas (SMA) maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) serta dalam bentuk lain yang sederajat.

c) Pendidikan menengah, ini merupakan lanjutan pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Dapat berupa Sekolah Menengah Atas (SMA) maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) serta dalam bentuk lain yang sederajat.

2) Pendidikan non formal

Jalur pendidikan ini berada diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. namun pendidikan non formal berada diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah maupun pelengkap pendidikan formalnya. (Hadikusumo, 1996:25)

3) Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan kelurgadan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan yang informal diakui sama dengan pendidikan formal maupun nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan (Hadikusumo, 1996:28)

Human capital memiliki peran yang penting dalam ekonomi khususnya di bidang pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas

kerja. Sehingga pendidikan dianggap sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja (Sumarsono, 2009:92).

Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan kerja yang lebih tinggi oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Simanjuntak,1998:50). Pengembangan sumberdaya manusia juga bisa dengan meningkatkan ketrampilan dan keahlian melalui kursus maupun berbagai pelatihan. Dengan hal tersebut diharapkan seseorang bisa menjadi lebih produktif. Karena dengan kenaikan produktifitas maka akan memungkinkan berpengaruhnya bagi seseorang untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi.

Hasibuan (1996:130) mengatakan bahwa Faktor-faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas manusia salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan ini mencakup ilmu pengetahuan atau informasi, yang biasanya didapat melalui proses pendidikan, terutama pendidikan formal. Dengan pendidikan maka manusia dapat membina hubungan yang baik antara manusia dengan alam, memiliki kemampuan mental yang memadai yang dibutuhkan untuk bisa berhubungan secara intilijen dengan alam sekitarnya, sehingga dengan pendidikan yang cukup maka diharapkan akan lebih siap menghadapi masa depan.

b. Lama Kerja

Lama kerja atau curahan jam kerja tenaga kerja ini dapat diukur dari pencurahan waktu yang dilakukan oleh seseorang untuk bekerja dalam rangka menghasilkan barang dan jasa. Para tenaga kerja menerima balasan berupa upah yang telah ditentukan perusahaan, namun biasanya upah dapat meningkat dipegaruhi dari lama kerja seseorang yang bersifat *continue* dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini upah seseorang dapat meningkat apabila tenaga kerja tersebut menjadi pegawai tetap dan dalam jangka waktu yang panjang.

Pengertian lamanya masa kerja merupakan tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Semakin lama masa kerja karyawan atau seorang pekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang akan ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak tersebut, maka tingkat produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Hal ini juga menyebabkan upah yang akan semakin tinggi pula (Payaman J.S 2008)

Menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja merupakan pengetahuan serta kemampuan karyawan yang melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Hubungan lama pengabdian atau lamanya seseorang bekerja dengan upah pekerja adalah bahwa semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan maka akan

semakin dihargai oleh perusahaannya, dalam hal ini upah bagi pekerja juga akan menyesuaikan dengan masa pengabdianya sehingga memungkinkan untuk mengalami peningkatan.

Lama kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Intensitas tenaga kerja yang dicurahkan oleh seseorang untuk pekerjaannya dipengaruhi oleh tingkat upah yang akan diperoleh dari pekerjaan tersebut, hal ini dijelaskan secara teoritis bahwa “ semakin tinggi upah yang mencapai pada titik tertentu maka semakin besar pula lama kerja yang bersedia dicurahkan seseorang. Oleh karena itu hubungan lama kerja dengan upah akan positif karena semakin lama seseorang mencurahkan waktu untuk bekerja sampai pada titik tertentu maka semakin besar pula output yang dihasilkan. Dengan kata lain upah yang didapat oleh pekerja nantinya akan bertambah

c. Jam kerja

Jam kerja merupakan waktu yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan, yang dapat dilaksanakan pada siang hari maupun pada malam hari sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Namun apabila jam kerja melebihi ketentuan waktu kerja maka waktu kerja tersebut bisa di anggap masuk sebagai waktu lembur sehingga tenaga kerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Variabel yang tidak dapat dipisahkan dalam tinjauan operasional adalah tingkat upah dan curahan jam kerja. Seseorang

mendapatkan upah dari suatu pekerjaan melalui pencurahan waktu untuk bekerja menghasilkan barang dan jasa. Intensitas tenaga kerja yang dicurahkan seseorang untuk suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat upah yang diperoleh. Maka Hal ini telah dijelaskan secara teoritis yaitu semakin tinggi upah (mencapai pada titik tertentu) maka semakin besar pula lama kerja yang dicurahkan oleh seseorang . Sebaiknya semakin banyak waktu yang dicurahkan seseorang maka semakin besar pula output yang dihasilkan.

Jam kerja mempunyai pengaruh besar terhadap penghasilan pada pekerjaan-pekerjaan yang tidak membutuhkan pendidikan dan keahlian khusus, Sumarsono (2009:84) Upah diperoleh dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja melalui pencurahan waktunya untuk bekerja menghasilkan barang dan jasa.

Sumarsono (2009:84) menjelaskan bahwa pendapatan cenderung untuk mengurangi jam kerja (*income effect*). Hal ini disebabkan karena meningkatnya status ekonomi (pertambahan pendapatan) seseorang cenderung untuk meningkatkan konsumsinya dan akan lebih banyak menikmati waktu senggangnya. Sehingga dalam situasi seperti ini mereka akan cenderung mengurangi jam kerja.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan membagi waktu kerja dalam pasal (77) meliputi:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Maka dalam hal ini hubungan jam kerja dengan upah dapat dilihat bahwa jika ada kenaikan upah berarti terjadi penambahan pendapatan yang diperoleh pekerja serta diiringi dengan penambahan jam kerjanya. Dengan status ekonomi yang lebih tinggi maka seseorang cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak, yang berarti mengurangi jam kerja. Namun disisi lain kenaikan tingkat upah juga berarti harga waktu menjadi lebih mahal. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong pekerja mensubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja menabuh konsumsi barang. Penambahan waktu tersebut dinamakan *substitution effect* dari kenaikan tingkat upah

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Hossain dan Haque (2015) dalam penelitiannya “An Analysis of the Determinants of Wage and Salary Differentials in Bangladesh” untuk mengetahui faktor-faktor yang menciptakan perbedaan pendapatan di Bangladesh. Hasil penelitiannya menemukan bahwa pendidikan, umur, gender dan tempat bekerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap perbedaan upah harian yang diterima oleh pekerja di Bangladesh. Keempat

variabel diatas juga ternyata mempengaruhi perbedaan upah tahunan yang diterima pekerja.

Iin Aprilia, Erni Febrina Harahap dan Helmawati (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Pada Industri Agribisnis di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam “ Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan 60 responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif terhadap kenaikan tingkat upah.

Nyoman Tri Arya Nugraha dan A.A.I.N. Marhaeni (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawan Pada Industri Bordir Di Kota Denpasar .Maka didapat hasil bahwa ada bukti statistik pencapaian pendidikan secara positif dan signifikan mempengaruhi upah, yang menunjukkan bahwa semakin banyak pencapaian pada tahun pendidikan maka semakin tinggi upah yang dapat diperoleh. Variabel kontrol seperti jam kerja, pengalaman kerja juga mempengaruhi pendapatan secara positif dan signifikan.

Dimas Prasetya, Sonny Sumarsono dan M. Adenan (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawan Pada Industri Bordir Di Kota Denpasar. Dimana hasil penelitiannya yang dilakukan dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui 78 pekerja, hasil penelitian menunjukkan

bawah variabel lama bekerja, tangguna keluarga, usia, jam kerja dan pendidikan berpengaruh positif terhadap pendapatan karyawan.

Ery Kisworo (2014) “Analsisa Tingkat Upah Pekerja Wanita di Pabrik Rokok (Study pada Perusahaan Rokok “Empat Saudara Abadi” di Desa Jambi Kecamatan Baron, Kabupaten Nganjuk). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lama berkerja memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat upah pekerja wanita. Variabel jumlah tanggungan keluarga memberi pengaruh positif terhadap tingkat upah pekerja wanita. Variabel pendidikan juga kerja memberi pengaruh positif terhadap tingkat upah pekerja wanita. Variabel usia juga kerja memberi pengaruh positif terhadap tingkat upah pekerja wanita. Dan dari hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel rata-rata lama bekerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, usia

Menurut Becker (1975) dalam penelitiannya “A Theoretical And Empirical Analysis With Special Reference To Education , dalam Teori *Human Capital* mengatakan bahwa tingkat upah akan dipengaruhi oleh pendidikan, latihan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Dengan kata lain tingkat upah yang diterima ditentukan oleh investasi modal manusia dalam dirinya. Selanjutnya Becker menyatakan bahwa tingkat upah dari tenaga kerja berdasarkan produktifitas marginalnya dapat ditingkatkan dari investasi modal manusia

Pada penelitian yang dilakukan oleh Miswar pada tahun (2018) tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja di Aceh, mendapat hasil bahwa faktor-faktor yang signifikan berpengaruh positif

terhadap jumlah upah pekerja yaitu pendidikan, jenis pekerjaan, jam kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan lamanya sekolah 1 tahun akan meningkatkan upah sebesar 49.983 rupiah dengan asumsi variabel lain konstan. Secara rata-rata pekerja profesional (*white collar*) mempunyai upah lebih tinggi 949.009 rupiah dibandingkan pekerja terampil (*blue collar*) dengan asumsi variabel lain konstan. Jam kerja bertambah 1 jam maka upah akan meningkat sebesar 20.115 rupiah dengan asumsi variabel lain konstan. Secara rata-rata pekerja yang sudah berpengalaman mempunyai upah lebih tinggi 133.766 rupiah dibandingkan pekerja yang belum berpengalaman dengan asumsi variabel lain konstan.

Penelitian Berardi (2013) dengan judul “*Social Networks and Wages in Senegal’s Labor Market*” menemukan bahwa pendidikan dan pengalaman sebagai determinan klasik dari upah sesuai dengan yang diperkirakan yaitu meningkatkan upah secara signifikan. Status perkawinan tidak signifikan mempengaruhi upah pada sektor informal tetapi signifikan pada sektor formal. Selain itu, ternyata jenis kelamin dan asal daerah tidak signifikan mempengaruhi tingkat upah

Helly Okdella dkk (2014) juga melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kabupaten Sijunjung”. Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner dengan 78 responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap upah tenaga kerja pada PT BPSJ yang ditunjukkan

oleh nilai thitung $>$ ttabel ($2,352 > 1,664$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 58.034,651. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Jam kerja berpengaruh positif terhadap upah tenaga kerja pada PT BPSJ yang ditunjukkan oleh nilai thitung $>$ ttabel ($19,276 > 1,664$) dengan nilai koefisien regresi 13.320,166

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini salah satunya dilakukan oleh Buya Al Ghazali, wahyuddin dan Rina Trisnawati (2012) dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah pada auditor sektor publik (pemerintah)”. Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data primer yang diperoleh langsung melalui 70 pekerja hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jabatan, umur, status perkawinan, pendidikan berpengaruh positif terhadap upah sedangkan jenis kelamin dan pengalaman tidak berpengaruh signifikan.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara maupun kesimpulan yang diambil untuk menjawab pokok permasalahan yang diajukan didalam penelitian yang sebenarnya masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Dalam penelitian ini hipotesis yang dapat penulis sampaikan yaitu

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dikatakan sangat berpengaruh terhadap kecakapan, tingkah laku dan sikap seseorang, dan hal ini semestinya

terkait dengan tingkat upah ataupun pendapatan seseorang. Artinya secara rata-rata semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan memungkinkan semakin tinggi pula upah yang akan dia peroleh dalam bekerja (Tarigon, 2006).

Tingkat Pendidikan seseorang sangat dibutuhkan didalam persaingan dunia kerja. Tingkat pendidikan merupakan salah satu variabel yang mampu mempengaruhi upah. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan berbanding lurus dengan upah.

Berdasarkan penjelasan teori dan hasil-hasil dari penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Diduga variabel tingkat pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja industri pengolahan tekstil di Kabupaten Purworejo

2. Lama Kerja

Faktor lama kerja bisa dikatakan sebagai faktor pengalaman. Lamanya seseorang bekerja dapat mempengaruhi upah yang akan dia dapatkan, karena semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan atau lembaga lainnya maka akan semakin meningkatkan pengetahuan maupun pengalamannya (Jaya,2011:26). Kaitannya dengan upah adalah seseorang yang sudah lama bekerja biasaya mendapatkan upah yang berbeda dan lebih tinggi dari tahun-tahun awal dia bekerja. Hal ini

menunjukkan bahwa lama kerja seseorang dapat mempengaruhi upah yang akan mereka didapatkan.

Lama kerja akan berpengaruh terhadap upah yang didapatkan oleh pekerja. Semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin banyak pengalaman dalam menyelesaikan tugas yang sama, sehingga produktivitas akan tinggi dan upah yang didapatkan juga akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan penjelasan teori dan hasil-hasil dari penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ = Diduga variabel lama kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja industri pengolahan tekstil di Kabupaten Purworejo.

3. Jam Kerja .

Upah diperoleh seseorang dari suatu pekerjaan melalui pencurahan waktunya untuk bekerja menghasilkan barang dan jasa. Pekerja menerima balas jasa berupa upah yang telah ditentukan sebelumnya dan relative tinggi karena dapat dipengaruhi oleh sifat pekerjaan yang teru-menerus dan juga pengaruh dari peraturan. Upah dihitung berdasarkan curahan jam kerja yang tersedia dan berdasarkan output yang dihasilkan.

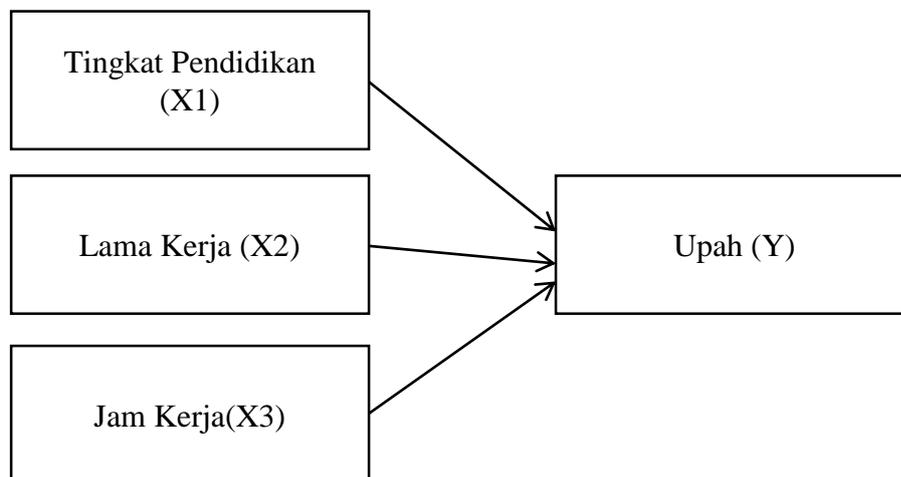
Jam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah pekerja. Semakin lama jumlah jam kerja seseorang, maka upah yang didapatkan juga akan semakin besar.

Berdasarkan penjelasan teori dan hasil-hasil dari penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ = Diduga variabel jumlah jam kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap tingkat upah tenaga kerja industri pengolahan tekstil di Kabupaten Purworejo.

D. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran, penulis menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi upah pekerja industri pengolahan tekstil di Kabupaten Purworejo. Berikut adalah kerangka pemikiran dari peneliti



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran