

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah

1. Pengertian Upah

Upah diartikan sebagai pemberian atas suatu jasa yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, biasanya diartikan sebagai pemberian upah kepada pekerja yang telah bekerja untuk memajukan perusahaan. Jadi upah merupakan suatu bentuk pemberian bagi keberhasilan (prestasi) dari suatu pekerjaan.¹ Menurut Sadono Soekirno, upah adalah pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh pekerja kepada pengusaha. Sementara, T. Gilarso mengartikan upah sebagai balas karya terhadap faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara garis besar meliputi gaji, upah lembur, tunjangan dan lainnya. Adapun, pengertian upah dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang terdapat pada pasal 1 dikatakan bahwa; upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada buruh yang ditentukan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan.²

Upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang digunakan sebagai imbalan atau sebagai pembayaran atas tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.³ Upah adalah hak dari pekerja atau buruh yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat mulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja

¹Ahmad Sudiro dan Oktaria Ardika Purti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2022), 73.

² Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoritis* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021), 15.

³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 8.

tersebut telah selesai atau putus. Terdapat unsur-unsur pokok upah sebagai berikut:

- a. Adanya suatu penerimaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang akan atau telah dilakukan,
- b. Penerimaan upah dinyatakan dalam bentuk uang dan atau barang,
- c. Besaran atau jumlah penerimaan ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan,
- d. Penerimaan upah meliputi juga tunjangan-tunjangan lainnya.⁴

Upah dalam teori ekonomi, secara umum diartikan sebagai harga yang dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut dengan upah.⁵ Sedangkan, dalam dalam ekonomi Islam upah merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya dalam proses produksi. Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). "Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas suatu pekerjaan."⁶ Islam sangat *concern* terhadap posisi tenaga kerja Nabi berkata "Bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya kering" ucapan Rasulullah tersebut mengisyaratkan betapa hak-hak pekerja harus mendapat jaminan yang cukup. Mereka yang mempekerjakan buruh mempunyai tanggung jawab moral dan sosial. Dengan demikian, sebuah lembaga Islam yang mempekerjakan buruh atau pekerja tidak diperkenankan membayar gaji mereka dengan tidak sewajarnya.⁷

⁴ Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja Dan Keadilan: Suatu Tinjau Teoretis* (Banyumas: CV. Pena Persada), 15-20.

⁵ Ahmad Syakur, "Standar Pengupahan dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir)", *UNIVERSUM*, Vol. 9 No. 1 Januari 2015. 4.

⁶ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 7.

⁷ Ahmad Syakur. *Dasar-dasar Pemikiran Ekonomi Islam* (Kediri: STAIN Kediri Press, 2011), 235.

2. Landasan Hukum Upah

a. Al-Qur'an

- QS. Ath-Thalaq ayat 6:

وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتُرِضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: “Jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”⁸

- QS. Al-Baqarah ayat 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَاءً آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: “Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut.”⁹

- QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya:”Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dan dapat dipercaya.”¹⁰

⁸ Departemen Agama, *Mushaf Al-qur'an dan Terjemahannya Special for Women* (Bandung: PT. Shamil Cipta Media, 2005), 427.

⁹ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 110.

¹⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid 7*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012) 279-286.

b. Hadist

Adapun hadist tentang upah yang diriwayatkan dari Ibnu Abbas r.a ia berkata:

“Hadist dari Ibnu Thawas dari ayahnya dari Ibnu r.a ia berkata bahwa Nabi SAW pernah mengupah seorang tukang bekam kemudian membayar upahnya”. (H.R. Bukhari)

Hadist di atas menjelaskan bahwa Nabi memerintahkan supaya membayar upah terhadap orang yang telah dipekerjakan. Dari hal ini dapat dipahami bahwa Nabi memperbolehkan untuk melakukan transaksi upah mengupah.

“Dari Abdillah bin Umar berkata: Berkata Rasulullah SAW: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majah).

Hadist di atas menjelaskan tentang ketentuan pembayaran upah kepada orang yang dipekerjakan, yaitu Nabi sangat menganjurkan agar dalam pembayaran upah itu dilakukan sebelum keringatnya kering atau setelah pekerjaan yang dilakukan selesai.¹¹

3. Prinsip-Prinsip Upah

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam ketika menentukan upah bagi pekerja atau buruh, antara lain:

a. Kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*

Dalam semua jenis akad dan transaksi bisnis, dikedepankan terciptanya unsur rela sama rela atau kesediaan antara pihak-pihak yang terlibat. Islam melarang adanya paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang saling memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil.

b. Pemenuhan kebutuhan dasar

Upah yang baik harus mencukupi kebutuhan dasar karyawan. Setidaknya, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercipta ikatan

¹¹ Wasilatur Rohmaniyah, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Duta Media Publishing, 2019), 128.

emosional yang kuat antara karyawan dengan perusahaan dan terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

“Seorang budak berhak mendapatkan pangan dan sandang (dari tuannya) dan janganlah dia dibebani atas suatu pekerjaan melainkan sesuai dengan kemampuannya.” (HR. Muslim).

c. Proporsional dan transparan

Kompensasi atau upah merupakan konsekuensi dari kinerja seseorang. Oleh karena itu, untuk menentukan upah terdapat salah satu tolak ukur yang tepat ialah yang sesuai dengan *job desc* yang melekat pada setiap pekerjaan.

d. *Partnership relationship*

Dalam Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan disebut dengan hubungan kerjasama. Dimana keduanya saling melengkapi dan dengan hubungan seperti ini, maka tidak ada atasan atau majikan yang merasa superior apabila berpapasan dengan bawahannya.

e. Tidak menunda hak karyawan

Termasuk hal yang zhalim adalah ketika menunda pemenuhan hak pekerja dengan cara menahan atau menunda-nunda upah tanpa alasan yang nyata dan dibenarkan. Dalam penundaan pembayaran, Rasulullah menganjurkan agar upah diberikan secepatnya karena upah tersebut merupakan hak pekerja yang harus segera dipenuhi. Sebagaimana sabda Rasulullah berikut ini:

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mongering.” (HR. Ibnu Majah, didhahihkan Al-Albani).

f. Tidak mengeksploitasi tenaga kerja

Pekerja atau buruh tidak diperlakukan sebagaimana mestinya mesin yang terus menerus dipicu tenaganya untuk mengejar target produksi. Hal ini, jika dilakukan termasuk bentuk eksploitasi pekerja. Akan tetapi, perusahaan harus memperlakukan pekerja secara

manusiawi dan harus menunjukkan keseimbangan waktu dan tenaganya untuk bekerja dan bersama keluarga.¹²

4. Jenis-Jenis Upah

Para ahli mengemukakan ada beberapa jenis-jenis upah, yaitu:

- a. Upah Nominal, yaitu Sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata, yaitu upah yang nyata dan benar-benar harus diterima oleh seseorang pekerja/buruh yang berhak.
- c. Upah Hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/ buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokok, melainkan juga kebutuhan sosial keluarga, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lainnya.
- d. Upah Minimum, yaitu upah terendah yang dijadikan standar oleh pengusaha untuk upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya.
- e. Upah Wajar, yaitu upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada pengusaha atau perusahaan.¹³

5. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan yang biasanya dilakukan dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh. Ada beberapa macam yang dikenal dalam teori maupun praktek, antara lain:

- a. Sistem upah jangka waktu

Sistem ini merupakan sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu. Misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

- b. Sistem upah potongan/borong

Sistem ini berfungsi untuk menggantikan sistem jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem pengupahan ini hanya dapat

¹² Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 143-144.

¹³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT Taja Grafindo Persada, 2007), 70.

diberikan apabila hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dengan jumlah, berat, dan sebagainya.

Manfaat sistem pengupahan ini adalah:

- 1) Buruh terdorong untuk bekerja dengan giat.
- 2) Semakin meningkatnya produktivitas buruh.
- 3) Alat produksi akan digunakan secara intensif.¹⁴

Adapun kekurangan sistem pengupahan ini adalah:

- 1) Buruh selalu bekerja secara berlebihan.
- 2) Buruh tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatannya.
- 3) Terkadang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan karena mengejar jumlah potongan/borongon.
- 4) Upah tidak tetap, tergantung pada jumlah potongan yang dihasilkan. Untuk mendukung peningkatan sistem upah ini maka dibuatlah sistem gabungan, yaitu gabungan antara jumlah hasil kerja dalam sehari.

c. Sistem upah permufakatan.

Sistem ini adalah sistem yang pemberian upahnya dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang kemudian akan dibagikan kepada anggotanya.

d. Sistem skala upah berubah.

Dalam sistem ini, besaran upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah akan naik, sebaliknya jika harga turun maka upah akan turun.

e. Sistem upah indeks.

Sistem ini didasarkan atas indeks, biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya hidup, meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah tersebut.

¹⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia* (Jakarta Timur: Kencana, 2009), 88.

f. Sistem pembagian keuntungan.

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan memperoleh keuntungan pada akhir tahun.

6. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Upah

Upah merupakan faktor utama bagi tenaga kerja, digunakan untuk membiayai kehidupan pekerja dan keluarganya. Fungsi upah pada hakikatnya yaitu:

- a) Perwujudan keadilan sosial dalam rangka memanusiakan manusia.
- b) Pemenuhan kebutuhan dasar yang minimal bagi tenaga kerja pada tingkat dimana hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan.
- c) Pendorong peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.¹⁵

Adapun tujuan dari pemberian upah antara lain adalah:

a) Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian upah terjalinlah ikatan kerjasama antara majikan dengan pekerja. Pekerja harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

b) Kepuasan Kerja

Dengan upah, pekerja akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Motivasi

Jika upah yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

d) Pengadaan Efektif

Jika program yang ditetapkan cukup besar, pengadaan pekerja yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

¹⁵ Ridwan Halim, *Hukum Perburuan dalam Tanya Jawab*, Cet. 2 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 178.

e) Mengurangi Perpindahan Pekerja

Upah yang adil akan menyebabkan pekerja betah dan komit terhadap organisasinya.¹⁶

B. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.¹⁷ Secara sederhana, produktivitas dapat diartikan sebagai peningkatan kuantitas dan kualitas. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa, dimana produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo menyampaikan bahwa produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.¹⁸

Produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah jasa/barang yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam waktu tertentu.¹⁹ Sementara, Washinin sebagaimana dikutip Syarif menjelaskan produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu, (1) daya guna, menggambarkan tingkat bersumber dari manusia, dana, dan alam yang digunakan untuk menghasilkan hasil tertentu, dan (2) hasil guna, menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang dihasilkan.

¹⁶ Dewi Susita, dkk, *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2023), 203.

¹⁷ Heni Pratiwi dan Paulina Lubis, *Ekonomi Sumber Daya Insani* (Jambi: PT Salim Media Indonesia, 2024), 21.

¹⁸ Iwan Berri Prima, *Produktivitas Petani di Wilayah Perbatasan RI* (Surabaya: Pustaka Media Guru, 2020), 46.

¹⁹ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 270.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme.²⁰ Menurut Ravianto, produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.²¹

Kelayakan produktivitas tercermin dari besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta realisasi kepuasan pekerja pada tingkat maksimal. Oleh karena itu, masyarakat sebaiknya diarahkan pada pengembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai. Kelayakan produksi tergantung pada profesionalisme kerja individu. Profesionalisme tidak hanya bergantung pada keahlian dan ketrampilan kerja individu atau situasi kerja yang kondusif tetapi juga pada faktor psikis. Misalnya, minat individu terhadap pekerjaan dan rasa terlibat dengan profesi dan institusi. Hal ini bergantung pada bagaimana individu memahami nilai kerja, urgensi dan peranan dalam produksi, dan kaitannya dengan strategi umum produksi.²²

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti sikap dan etika kerja, motivasi, tingkat kesehatan, ketrampilan, disiplin,

²⁰ Candra Wijaya dan Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja* (Jakarta: Kencana, 2021), 18-19.

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 100.

²² J Suyuthi Pulungan dan Bambang Haryono, *Efektivitas Organizational Network Analysis (ONA) Terhadap Kompetensi Global dan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Multinasional* (Palembang: UIN Raden Fatah Press, 2022), 25.

gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi, manajemen, dan prestasi.

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
- b. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.²³

Benardin dan Rusel menjelaskan faktor penentu dalam besar kecilnya produktivitas adalah pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, sikap dan perilaku. Adapun, Anoraga menjelaskan 10 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) lingkungan atau suasana kerja yang baik, (5) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, (6) promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (8) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (9) kesetiaan pemimpin pada pekerja, dan (10) disiplin kerja yang keras.²⁴

3. Pengukuran Produktivitas

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

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 103-104.

²⁴ Candra Wijaya dan Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja* (Jakarta: Kencana, 2021), 26-

- a. Kemampuan.
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai.
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja.
Merupakan usaha untuk lebih baik dari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri.
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga dengan harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berpengaruh pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. 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 dirinya sendiri dan perusahaan.²⁵

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 104-105

f. 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.²⁶

Menurut Simamora bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja, antara lain:

- a. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh sejumlah karyawan tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.²⁷

C. Buruh Tani

1. Pengertian Buruh Tani

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.²⁸ Buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menyampingkan persoalan antara pekerja bebas

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 104-105.

²⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STAI EKPN, 2004), 612.

²⁸ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Cet. 1 (Jakarta: PT. Indeks, 2009), 15.

dan pekerja yang dilakukan dibawa pimpinan orang lain dan menyampingkan persoalan antara pekerjaan dengan pekerja.²⁹

Buruh tani adalah orang yang dipekerjakan di sawah atau kebun tetapi mereka tidak memiliki lahan. Buruh tani sangat bergantung dengan petani yang menginginkan untuk lahannya digarap. Tanpa ada proyek pertanian itu, buruh tani harus mencari pekerjaan yang lain untuk mengisi kekosongan.³⁰ Menurut handoyo, buruh tani adalah mereka para pria maupun wanita dalam usia produktif berumur 15-50 tahun yang bekerja pada petani lain, adakalanya mereka mampu memiliki lahan tetapi penghasilannya yang rendah. Buruh tani ialah seseorang yang bekerja pada lahan untuk bisa mendapatkan upah dari pemilik lahan.³¹ Buruh tani dalam arti sebenarnya yaitu buruh tani yang memperoleh penghasilannya dari upah bekerja dari lahan atau tanah pertanian milik orang lain. Sebagian besar buruh tani tersebut selalu bekerja lepas dengan mendapatkan upah harian bila ia bekerja, hanya sebagian kecil buruh tani yang dapat bekerja untuk jangka waktu satu tahun atau lebih.

²⁹ Hari Pramono dan Halili, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), 3.

³⁰ Customs Literacy Forum, *Nawala Bintu* (Yogyakarta: LeutikaPrio, 2020), 266.

³¹ N.N.C. Dewi dan K.K. Heryanda, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Buruh Tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt", *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 3, Bulan Desember, 2022, 574.

