

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Upah

##### 1. Definisi Upah

Menurut Hasibuan, Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>25</sup> Menurut Gilarso, upah adalah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain. Teori *efficiency wage* (Shapiro & Stiglitz) menyatakan bahwa perusahaan yang membayar upah lebih tinggi dari tingkat ekuilibrium dapat meningkatkan produktivitas karena pekerja lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menurunkan tingkat shirking.<sup>26</sup> Siagian dalam buku mereka menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji menurut mereka merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya<sup>27</sup>

Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>28</sup> Menurut peraturan pemerintah

---

<sup>25</sup> Moh. Maruf et al., "Literature Review: The Effect of Wages on Performance of Shopping Center Employees in Surabaya," *Greenomika* 5, no. 2 (2023): 136–144.

<sup>26</sup> Rona Hinirim Gultom et al., "Analisis Dinamika Ketenagakerjaan Melalui Tingkat Upah, Kesehatan Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Utara Produktifitas Tenaga Kerja" 4, no. 3 (2025): 7433–7440.

<sup>27</sup> Muhammad Novrizal Adlani, "Pengaruh Upah Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas." (2020).

<sup>28</sup> Nila Juwita Mahulette, Sarah Selfina, and Kuahaty Sabri, "Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja Pada Kapal Penangkap" 1, no. 9 (2021): 918–927, <https://fhukum.unpatti.ac.id/jurnal/tatohi/article/view/812>.

Republik Indonesia nomor 78 tahun 2015, upah merupakan hak yang diterima pekerja/buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai kesepakatan, perjanjian atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan ataupun jasa yang sudah dilakukan.<sup>29</sup>

Jadi dalam penelitian ini yang dimaksud dengan upah merupakan kompensasi yang dibayarkan seseorang ataupun perusahaan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pekerja atau pegawai. Upah bertujuan untuk menciptakan keadilan dari adanya hubungan timbal balik antara pekerja dan pengusaha, sehingga pekerja tidak merasa sebagai pihak yang dieksploitasi.<sup>30</sup>

## 2. Faktor yang mempengaruhi besaran upah

Pemberian upah kepada tenaga kerja pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah diberikan. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

- a. Biaya hidup minimum pekerja dan keluarganya
- b. Peraturan undang-undang tentang upah minimum pekerja
- c. Produktivitas tambahan tenaga kerja
- d. Tekanan yang diberikan berdasarkan serikat buruh dan serikat pengusaha
- e. Perbedaan mengenai jenis pekerjaan<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Peraturan Pemerintah et al., "Bphn.Go.Id" (2015).

<sup>30</sup> Rachmat Panca Putera, *Etos Kerja Dan Upah Pengrajin Tapis Lampung Dalam Perspektif Islam* (Palembang: UIN Raden Fatah Press, 2021), [https://www.google.co.id/books/edition/Etos\\_Kerja\\_dan\\_Upah\\_Pengrajin\\_Tapis\\_Lamp/7PB\\_EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=upah+adalah&pg=PA87&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Etos_Kerja_dan_Upah_Pengrajin_Tapis_Lamp/7PB_EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=upah+adalah&pg=PA87&printsec=frontcover).

<sup>31</sup> Silvester Magnus and Loogman Palit, "Meningkatkan Kesejahteraan" (n.d.): 71–81.

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah adalah pengaruh jam kerja, jumlah yang diperoleh, lokasi pekerjaan, sifat dari pekerjaan, permintaan dan penawaran dari tenaga kerja.<sup>32</sup>

### 3. Sistem pemberian upah

- a. Upah menurut waktu : Dimana besar kecilnya upah diberikan berdasarkan pada lama seseorang bekerja. Biasanya dihitung per jam, per hari, atau per bulan.
- b. Upah menurut satuan hasil : Besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang diperoleh seseorang. Biasanya dihitung per potong barang, per satuan Panjang, per satuan berat dan per biji barang.
- c. Upah borongan : pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak antara pemberi dan penerima pekerjaan.
- d. Sistem bonus : pemberian diluar upah ataupun gaji yang bertujuan agar pekerja dapat menjalankan tugas lebih baik dan penuh tanggungjawab dengan harapan untuk mendapatkan keuntungan lebih besar.
- e. Sistem mitra usaha : pemberian upah sebagian yang diberikan dalam bentuk saham Perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan secara perorangan melainkan kepada organisasi pekerja di perusahaan terkait.
- f. Lembur : lembur diartikan dengan buruh yang melakukan pekerjaannya di luar jam kerja yang telah ditetapkan<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> I Nyoman Utama, Suci Astika, and Universitas Samawa, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sumbawa Tahun 2013-2017" 7, no. 3 (2019): 281–291.

<sup>33</sup> Hasaziduhu Möhö, "Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Panah Keadilan* 1, no. 2 (2022): 117–126.

#### 4. Indikator upah

Dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Lukman yang dikutip oleh Nico, indikator upah meliputi: <sup>34</sup>

##### a. Upah berdasarkan kinerja

Pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam bekerja.

##### b. Upah menurut kebutuhan

Pemberian upah diberikan jika kebutuhan pokok semakin meningkat dan disesuaikan dengan keadaan.

##### c. Upah menurut senioritas

Pemberian upah diberikan kepada seseorang karyawan yang sudah menguasai bidang pekerjaannya cukup lama, sehingga bisa mendapat upah lebih dari pada yang dibawahnya.

##### d. Upah secara terbuka

Pemberian upah yang diberikan secara langsung atau transparan dan tidak ditutup tutupi.

## **B. Produktivitas Kerja**

### 1. Definisi Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan, yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja,

---

<sup>34</sup> Regina Deti, Astri Amanda, and Virginia Mandasari, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Jawa Barat , Indonesia Dengan Pendekatan Causal Loop Diagram" (n.d.): 108–121.

sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai.<sup>35</sup> Menurut Wartana, produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan secara efektif.<sup>36</sup> Menurut Gaol, produktivitas kerja ialah penggunaan sumber daya manusia secara efektif. Produktivitas yang tinggi menggambarkan bahwa karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan mereka akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan.

Siagian menjelaskan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas secara sederhana dimaknai sebagai hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.<sup>37</sup> Produktivitas dapat dilihat melalui dua sisi:

a. Filosofis

Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha secara maksimal dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan besok harus lebih baik dari hari ini.

b. Teknis

Produktivitas menjadi alat pembanding antara hasil yang dicapai (*output*) dan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Diukur dari tingkat

---

<sup>35</sup> Pitriyani and Abd Halim, "Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan" 1 (2020): 162–167.

<sup>36</sup> Darmawan Hulu, Arianto Lahagu, and Eliagus Telaumbanua, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Produktifitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias Vol . 10 No . 4 . November 2022 , Hal . 1480-1496" 10, no. 4 (2022): 1480–1496.

<sup>37</sup> Wijaya and Manurung, *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal (2021)*.

efisiensi dan efektivitas sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung.

Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja (karyawan) merupakan pembandingan hasil dan tingkat keterlibatan karyawan yang dalam proses produksi dalam kurun waktu tertentu.<sup>38</sup>

## 2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor yang mempengaruhi produktivitas Siagian mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada di luar individu yaitu suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga<sup>39</sup>

## 3. Pengukuran produktivitas memiliki beberapa manfaat, yaitu:

- a. Memberikan informasi kepada Perusahaan untuk menentukan dan mengevaluasi tren produktivitas Perusahaan
- b. Menilai efektivitas pembangunan berkelanjutan Perusahaan
- c. Memperbaiki metode kerja, memperbarui metode kerja, dan meningkatkan keuntungan Perusahaan

---

<sup>38</sup> Khotim Fadhil and mukhibatul Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*, 2021.

<sup>39</sup> Ginting, "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Di Kabupaten X."

- d. Memberikan informasi tentang seberapa besar produktivitas tenaga kerja per tahun
- e. Memberikan informasi apakah faktor penjualan, biaya material yang digunakan, biaya overhead produksi, biaya umum dan administrasi, serta biaya tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja perusahaan.<sup>40</sup>

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas. Dibandingkan dengan standar sebelumnya, apakah produktivitasnya lebih tinggi atau lebih rendah. Produktivitas tenaga kerja yang rendah merupakan ancaman sekaligus tantangan bagi Indonesia karena dapat menyebabkan tenaga kerja Indonesia kalah bersaing dari negara lain di tengah persaingan yang semakin ketat. Selain itu, hal yang tidak kalah pentingnya yaitu produktivitas tenaga kerja yang rendah dapat menyebabkan kemiskinan. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja harus terus ditingkatkan karena diharapkan dapat mengurangi kemiskinan di Indonesia.<sup>41</sup>

#### 4. Tujuan pengukuran produktivitas

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi/institusi. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut:

---

<sup>40</sup> Khotim Fadhli and Mukhibatul Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Guepedia, 2021), <https://play.google.com/books/reader?id=03FMEAAAQBAJ&pg=GBS.PA2&hl=id>.

<sup>41</sup> Mohamad Ahlis Djirimu and Andi Darmawati Tombolotutu, *Catatan Kritis Atas Kinerja Pembangunan Ekonomi Provinsi Sulawesi Tengah Periode 2009-2019* (Sleman: CV. Budi Utama, 2021), [https://www.google.co.id/books/edition/Catatan\\_Kritis\\_Atas\\_Kinerja\\_Pembangunan/SRVSEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=produktivitas+tenaga+kerja+adalah+2020&pg=PR11&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Catatan_Kritis_Atas_Kinerja_Pembangunan/SRVSEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=produktivitas+tenaga+kerja+adalah+2020&pg=PR11&printsec=frontcover).

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
  - b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
  - c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
  - d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
5. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja merupakan aspek penting dalam menilai kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau badan usaha. Menurut Edy Sutrisno, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:<sup>42</sup>

- a. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan pribadi dan sikap kerja mereka. Dengan cara ini, mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

- b. Tingkatkan hasil yang dicapai

Mereka yang mau melakukan sesuatu dan menikmati hasil pekerjaannya dapat merasakan upaya untuk meningkatkan hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, upayakan efisiensi kerja bagi mereka yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

- c. Semangat bekerja

Mencoba menjadi lebih baik dari kemarin. Terlihat dari etika profesi bahwa indikator ini dibandingkan dengan hari sebelumnya, dan hasilnya baru didapat sehari kemudian.

---

<sup>42</sup> Fadhli and Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Berdasarkan uraian indikator produktivitas kerja di atas, maka dapat dikatakan bahwa indikator produktivitas kerja karyawan meliputi beberapa aspek yang masing-masing memiliki peran penting dalam mengukur dan meningkatkan kinerja di tempat kerja.:

a. Efisiensi

Efisiensi adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu sistem atau proses dapat menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam konteks tenaga kerja, efisiensi dapat diartikan sebagai perbandingan seimbang antara input (waktu, tenaga, dan biaya) dengan output yang dihasilkan (produk yang dihasilkan oleh karyawan). Karyawan yang efisien mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat, tanpa mengorbankan kualitas kerja. Oleh karena itu, efisiensi tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam bekerja, tetapi juga penggunaan sumber daya perusahaan secara optimal.

b. Efektivitas

Efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Indikator ini mengacu pada seberapa baik karyawan dapat mencapai hasil yang diinginkan secara akurat dan cepat. Keefektifan berfokus pada output atau hasil akhir, tanpa terlalu mempertimbangkan berapa banyak atau seberapa efisien input yang digunakan. Misalnya, seorang karyawan bisa jadi bekerja dengan cara yang tidak efisien, tetapi jika hasil kerjanya memenuhi standar yang diinginkan dan dapat dicapai secara tepat waktu, maka dia dapat dianggap efektif. Dalam hal ini, efektivitas tidak hanya menekankan

pentingnya untuk menyelesaikan tugas, tetapi lebih mengutamakan untuk mencapai tujuan dengan cara yang relevan, tepat, dan benar.

c. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan indikator penting yang berkaitan dengan standar hasil yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kualitas ini mencerminkan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Karyawan yang menghasilkan kerja berkualitas tinggi tidak hanya akan meningkatkan kepuasan pelanggan, tetapi juga berkontribusi pada reputasi dan kredibilitas sebuah perusahaan. Kualitas kerja juga meliputi aspek ketepatan, keandalan, dan konsistensi dalam hasil kerja yang dihasilkan, yang semestinya memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi.<sup>43</sup>

Dengan memahami dan menerapkan indikator-indikator ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas, sambil menjaga kualitas kerja yang tinggi, akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan.

---

<sup>43</sup> Ibid.