

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian upah

Upah umumnya diartikan sebagai gaji, dan gaji (upah) dapat terdiri dari gaji pokok (upah pokok atau gaji dasar/*basic salary*) dan tunjangan-tunjangan (*allowances*). Dalam hal komponen upah juga terdiri dari upah pokok dan tunjangan.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, balas jasa untuk tenaga kerja adalah upah atau gaji.¹

Pengertian Upah dan gaji Al-Fajar dan heru dalam bukunya mengatakan bahwasanya adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka” sedangkan Suwatno dan Priansa merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja

¹ Prathama Rahaerdja dan Mandala Manurung, *Teori Ekonomi Makro*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008), edisi 4, h. 19

dalam pekerjaannya”. Kemudian Mulyadi, menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.²

Edwin B. Flippo menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut:

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.³

1. Tingkatan upah

Berdasarkan cara perhitungannya, upah dapat dibedakan menjadi:

a. Upah Satuan

² Rizka Safara, “*Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja*”, (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh), h. 11.

³ Rizka Safara, *Pengaruh Upah...h. 11.*

Upah yang dibayarkan berdasarkan jumlah unit yang diserahkan tanpa diperhitungkan lamanya waktu. Makin banyak satuan yang diserahkan, makin banyak pula upah yang akan dibayarkan, jika pun suatu produksi atau pengerjaan proyek tertentu menggunakan target waktu pengerjaan, akan tetapi target waktu tersebut tidak mempengaruhi jumlah upah yang dibayarkan.

Upah menurut satuan produk adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja untuk setiap jumlah tertentu produk yang dihasilkan dan dapat dalam bentuk uang. Upah per satuan produk dalam bentuk uang misalnya ditentukan Rp 10.000,00 untuk menjahit baju lengan pendek, Rp 50.000,00 untuk setiap pemasangan tembok batas luas 10 m², dan lain-lain.

b. Upah Borongan

Upah yang dibayarkan atas suatu proyek atau pengerjaan atau jasa tertentu tanpa memperhitungkan jumlah unit yang dihasilkan maupun waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan proyek tersebut.

c. Upah Harian

Upah yang dibayarkan atas suatu pekerjaan atau jasa yang diserahkan dan dihitung berdasarkan lamanya waktu yang telah

dipergunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Yaitu alam waktu perhari tanpa mempertimbangkan jumlah unit yang dihasilkan maupun besarnya volume suatu pekerjaan.

Jika pun perusahaan mematok target jumlah atau volume tersebut, maka jumlah maupun volume tersebut tidaklah mempengaruhi jumlah upah yang akan diperhitungkan sepanjang waktu yang dipergunakan sama.

d. Upah Bulanan

Upah yang dibayarkan atas suatu pekerjaan atau jasa yang diserahkan dan dihitung berdasarkan lamanya waktu yang telah dipergunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yaitu dalam jangka waktu per bulan.

Upah per bulan biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja mempunyai ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama atau tetap sehingga disebut pekerja atau pegawai tetap. Upah per bulan sering juga dipergunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang relatif lama, misalnya enam bulan, satu tahun, atau sesuai dengan peraturan maksimum tiga tahun.

2. Reformasi Sistem Pengupahan Nasional.

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikanya dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat bergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lainnya. Oleh karena itu para pekerja dan serikat pekerja selalu mengaharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja sehingga pengusaha biasanya sangat berhati-hati meningkatkan upah. Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan. Di satu pihak, untuk dapat tetap menjamin standar kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya, dan meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi.

Pekereja berpenghasilan sangat rendah tidak mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatan yang memadai. Pekerja yang kurang protein

akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara produktif. Demikian juga kekurangan gizi dan kesehatan menyebabkan pekerja yang bersangkutan cepat lelah, lesu, dan kurang bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, upah pekerja perlu cukup, layak dan terus meningkat supaya dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya. Peningkatan upah dan penghasilan pekerja akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Di lain pihak, kenaikan upah yang tidak diikuti kenaikan produktifitas para pekerja akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan produktifitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah, tetapi juga harus mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus bertumbuh dan berkembang. Dengan demikian, sistem pengupahan harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

3. Penyusunan Skala Upah.

Jenjang jabatan mencerminkan kompleksitas syarat jabatan yang harus dipenuhi untuk melaksanakan pekerjaan pada pejabat tersebut. Semakin tinggi jabatan, semakin berat syarat jabatan, dan semakin tinggi pula kompetensi

orang yang mengisi jabatan tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula pangkat jabatan yang mengisinya.

Jenjang jabatan pula mencerminkan upaya yang perlu diberikan untuk menjalankan jabatan tersebut. Semakin tinggi jabatan, semakin besar upaya yang diperlukan, dan karena itu semakin besar pula imbalan atau upah yang harus diberikan. Dalam menyusun struktur dan skala upah, disamping jenjang jabatan dan kepangkatan, perlu diperhatikan beberapa prinsip berikut.

- *Pertama*, upah sebagai imbalan atas jasa kerja harus mencerminkan keadilan, yaitu bahwa upah tersebut harus sesuai atau sebanding dengan jasa kerja yang diberikan oleh masing-masing pekerja dalam proses produksi. Mereka yang memberikan upaya atau kontribusi yang lebih besar patut menerima upah yang lebih tinggi.
- *Kedua*, upah harus berimbang. Mereka yang menduduki jabatan yang serupa harus menerima upah yang kira-kira sama. Perbedaan antara upah terendah dan upah tertinggi tidak terlalu lebar.
- *Ketiga*, upah harus memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar.
- *Keempat*, sistem pengupahan harus memuat sistem insentif untuk mampu menarik tenaga-tenaga yang berkualitas, mendorong peningkatan presentasi dan produktivitas kerja, membutuhkan inovasi

dan kreativitas, serta menurunkan tingkat pergantian atau perpindahan pekerja (*labour turn-over*).

- *Kelima*, sistem pengupahan harus mampu menjamin kelangsungan perusahaan. Pengusaha tidak boleh membayar upah terus-menerus lebih tinggi dari pada kemampuannya yang mengakibatkan perusahaan terus-menerus merugi.
- *Keenam*, skala upah atau gaji pokok disusun *konkordan* dengan struktur jabatan dan struktur kepangkatan.
- *Ketujuh*, perlu dijaga keseimbangan antara gaji pokok, tunjangan-tunjangan, dan jaminan sosial lainnya. Upah atau gaji pokok pada umumnya yang dipergunakan juga sebagai dasar perhitungan upah lembur, pemberian tunjangan, dan jaminan sosial.

B. Pengertian Insentif

Insentif merupakan suatu pemberian imbal jasa diluar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini, insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif ini bersifat tidak tetap misalnya dalam pemberian berupa bonus. Pemberian insentif di harapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan para pegawai serta keluarga

mereka, istilah sistem insentif pada umumnya di gunakan untuk mengkaitkan rencanarencana pembayaran upah yang di lakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan berpatokan pada standar kinerja pegawai. Insentif dapat berupa imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang telah memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya.

Dengan adanya insentif yang di berikan pegawai akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik serta lebih giat untuk meningkatkan kinerjanya, namun apabila insentif yang di berikan dari atasan kepada bawahan tidak di kaitkan pada prestasi kerja tapi bersifat pribadi maka pegawai yang lain akan merasakan adanya ketidakadilan yang mengakibatkan ketidakadilan ini dapat mempengaruhi pegawai yang lain dan dapat mengubah perilaku pegawai salah satunya dapat di lihat dari semangat kerja pegawai dapat menurun.

Dengan adanya pemberian insentif yang adil dan layak maka, terciptanya pemeliharaan pegawai karena dengan adanya insentif yang diberikan maka pegawai akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik maka akan mempermudah mencapai tujuan dari instansi.

1. Jenis jenis insentif

a. *Insentif Material*

Insentif material merupakan daya perangsang yang di berikan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik dan dapat pula di berikan berdasarkan prestasi kerja pegawai. Insentif material bersifat ekonomis sehingga dapat terciptanya kesejahteraan bagi pegawai serta keluarganya, ada beberapa macam insentif material yang di berikan kepada pegawai diantaranya Bonus, Komisi, *Profit sharing*, Kompensasi yang ditanggihkan.

b. *Insentif Non Material*

Insentif Non material merupakan salah satu daya perangsang yang di berikan kepada pegawai yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat adapun insentif Non material yang dapat berbentuk di antaranya Pemberian gelar secara resmi, Pemberian Pujian lisan atau tulisan secara resmi, Pemberian perlengkapan secara khusus pada ruang kerja, Pemberian piagam penghargaan.

insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk atau jenis-jenisnya diantaranya berupa uang yang merupakan suatu yang penting diberikan

sebagai perangsang, dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merelisasikan kehidupan pegawai, hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasinya. Lalu lingkungan kerja yang baik, pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik maka diperlukan sikap pimpinan dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja. Kemudian Partisipasi, cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan, berkomunikasi, dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipasi tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para pegawai akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan dari pemberian insentif atau perangsang diantaranya :

- 1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- 2) Mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasan pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya kedepan.
- 5) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam suatu instansi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif

Ada enam faktor pemberian insentif, yaitu:

a. Kinerja

Sistem insentif yang dimaksud yaitu mengaitkan besarnya insentif yang di peroleh dengan kinerja yang telah didedikasikan pegawai pada instansi tersebut dapat diartikan pula bahwa besarnya insentif yang diperoleh tergantung pada banyak atau sedikitnya hasil yang dicapai pada waktu jam kerja pegawai. cara seperti ini dapat di lakukan dengan cara hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif tidak sedikit pegawai akan

menjadi terdorong yang tadi kurang produktif dalam bekerja menjadi lebih produktif dalam bekerja.

b. Lama kerja

Besar kecilnya pemberian insentif dapat ditentukan dari lamanya pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakannya, salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghitung lama kerja pegawai menyelesaikan pekerjaannya yaitu dengan melihat perjam, perhari, perminggu maupun perbulan.

c. Senioritas

Senioritas yang di maksud pada sistem insentif ini berupa masa kerja pegawai yang telah lama mengabdikan pada suatu instansi. Pada dasarnya pegawai yang telah menjadi senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada instansi tempat mereka bekerja, serta terjalannya rasa loyalitas yang tinggi pada instansi tersebut. Namun kelemahan yang biasa timbul dari senioritas tidak semua dan belum tentu mereka yang senior tersebut memiliki kemampuan serta skill yang tinggi atau menonjol sebaliknya pegawai yang muda (junior) yang memiliki kemampuan yang menonjol akan tetapi tidak kelihatan kemampuannya karena masih dipimpin oleh pegawai senior karena mereka yang menjadi pimpinan bukan disebabkan karena kemampuannya tetapi karena masa

kerjanya yang sudah lebih lama, dalam situasi seperti ini dapat menimbulkan dimana para pegawai muda (junior) yang mempunyai kemampuan dan energik dalam bekerja memilih keluar dari suatu instansi.

d. Kebutuhan

Sistem pemberian insentif ini dapat dilihat dari para pegawai yang mempunyai tingkat urgensi kebutuhan hidup pegawai yang layak. Yang diartikan bahwa insentif yang diberikan tidak melebihi batas kewajaran yang dapat di gunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok para pegawai, hal ini dapat mendukung pegawai agar pegawai dapat bertahan dalam suatu instansi.

e. Keadilan dan kelayakan

Keadilan yang dimaksud dari sistem pemberian insentif yaitu bukanlah sama rata yang di berikan tanpa pandang bulu, akan tetapi harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan yang di lakukan (input) dengan (output) serta giatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. semakin besar pengorbanan yang di lakukan maka semakin tinggi insentif yang di peroleh, sehingga yang dinilai yaitu pengorbanan yang diperlukan pada suatu jabatan.

Masukan (input) yang di maksud yairu suatu jabatan dapat ditunjukkan dari spesifikasi yang harus terpenuhi oleh orang yang mendapat jabatan tersebut demikian pula (output) yang dimaksud yaitu pemberian insentif yang di berikan kepada pegawai yang bersangkutan yang dimana harus ada rasa keadilan di dalamnya tanpa pandang bulu atau tidak bersifat pribadi. Kelayakan yang di artikan dalam system insentif yaitu membandingkan besarnya insentif dengan instasi lain yang bergerakpada bidang yang sama, apabila insentif didalam instansi yang bersangkutan lebih rendah apabila di bandingkan pada instansi lain maka instansi akan mendapat masalah dapat dilihat dari menurunnya kinerja pegawai yang dapat di lihat dari berbagai bentuk perilaku pegawai akibatnya pegawai akan merasakan ketidakpuasan terhadap insentif tersebut.

f. Evaluasi jabatan

Dalam sistem pemberiani insentif Evaluasi jabatan yaitu salah satu usaha untuk menentukan serta membandingkan nilai dari suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan yang lain dalam suatu instansi tersebut. Ini dapat pula diartikan sebagai penentu nilai relative atau dapat di lihat dari suatu jabatan berguna untuk menyusun rangking dalam penentuan insentif yang di peroleh.

C. Pengertian Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya.. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.

Permasalahan yang tidak kalah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang rumit dan cukup penting untuk diteliti dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor-faktor lainnya, dan tentu saja pengaruh faktor tersebut bagi individu, industri, dan masyarakat akan cukup besar pengaruhnya. Bagi individu, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan memungkinkan mereka untuk lebih berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi

industri, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai indikator pemacu peningkatan produksi dan upaya efisiensi biaya perusahaan dengan mengoptimalkan peran tenaga kerja dalam membangun etos kerja yang tinggi dan menekankan pada perubahan perilaku tenaga kerja yang lebih baik.

Setiap organisasi pada dasarnya akan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, tetapi dalam hal ini faktor-faktor yang diamati dan diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja antara lain adalah tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan. Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang sangat baik.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

a. Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian Suyono dan Hermawan menyatakan

terdapat pengaruh pendidikan tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas. Begitu pun sebaliknya, jika pendidikan seseorang rendah maka wawasan dan pengetahuannya juga akan rendah sehingga akan berdampak kepada menurunnya produktivitas kerja. Pendidikan tidak hanya akan menambah wawasan dan pengetahuan tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini juga sejalan dengan studi Hasanah dan Widowati yang menemukan adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan untuk penyelesaian pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin rendah pula tingkat produktivitas tenaga kerja.⁴

b. Usia

Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Pekerja

⁴ Imran Ukkas, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja" *Journal of Islamic Education Management*, Vol.II, No.2 (2017), h.189.

yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga fisik akan cenderung menurun. Hasanah dan Widowati mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitasnya menurun. Umur tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki berhubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja. Artinya jika umur tenaga kerja pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.⁵

⁵ Imran Ukkas, "Faktor-Faktor Yang...h.190.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman Kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non-formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasanah dan Widowati menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman bekerja dengan tingkat

produktivitas tenaga kerja. Pengalaman kerja membuat pekerja lebih tekun, telaten dan berkualitas. Berkaitan juga dengan latihan kerja dan keterampilan dalam menggunakan alat kerja. Semakin lama seorang pekerja melakukan pekerjaannya, maka akan semakin terampil. Keterampilan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi semakin cepat, selain itu kualitas hasil pekerjaannya juga akan semakin baik. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi dan besar kecilnya efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan di suatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.⁶

d. Jenis Kelamin

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja

⁶ Imran Ukkas, "Faktor-Faktor Yang...h.191.

cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Faktor 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. Variabel jenis kelamin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pada pekerja dengan jenis kelamin pria umumnya tingkat produktivitas lebih banyak dibandingkan dengan wanita. Hal ini sejalan dengan tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan. Hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga.⁷

⁷ Imran Ukkas, "Faktor-Faktor Yang...h.191

