

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ekonomi Sumber Daya manusia adalah suatu ilmu ekonomi yang diterapkan dalam menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi, dapat juga dikatakan bahwa ekonomi sumber daya manusia adalah suatu langkah untuk menerapkan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya manusia sendiri mengandung dua pokok pengertian yaitu (1) usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, dalam arti sumber daya manusia mencerminkan kualitas usahayang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa, dan (2) sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi permintaan masyarakat.

Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Kemudian, pengertian yang kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti, mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut mengasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dari usia dan dianggap mampu bekerja. Dengan demikian tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai dalam usia kerja.

Pendayagunaan SDM untuk menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi oleh jumlah dan kualitas SDM tersebut serta faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pendayagunaan SDM tersebut. Sebagai sumber daya, tenaga kerja dalam produktivitasnya akan menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan timbal baliknya, setelah tenaga kerja melakukan aktivitasnya, maka dia akan memperoleh upah. Dimana besarnya upah tersebut berbeda-beda tergantung dari berbagai tingkatan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan pada falsafah atau teori yang dianut oleh negara tersebut. Teori yang mendasari system pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ektrim. Ektrim yang pertama yaitu pada ajaran Karl marx mengenai nilai dan pertentangan kelas. Ektrim yang kedua didasarkan pada teori pertambahan produk marjinal berlandaskan asumsi perekonomian bebas.

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berada diantara kedua ektrim tersebut. Landasan system pengupahan di Indonesia adalah UUD 1945, pasal 27, ayat (2) dan penjabarrannya dalam hubungan Industrial pancasila. Sistem pengupahan pada prinsipnya haruslah mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, jadi mempunyai fungsi sosial, kemudian mencerminkan imbalan terhadap hasil kerja seseorang, serta memuat pemberian insentif yng mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan Nasional. Akan tetapi peada kenyataannya, di Indonesia permasalahan mengenai upah, seringkali menjadi momok masalah yang selalu melingkupi para tenaga kerja. Upah yang berada dibawah upah minimum serta jam kerja yang tidak sesuai

dengan upah yang dibayarkan serta permasalahan upah yang pelik lainnya selalu menjadi problem yang tidak pernah usai bagi para tenaga kerja.

Selain Upah, ada banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, diantaranya umur dan masa kerja. Semakin muda umur tenaga kerja, biasanya produktivitasnya rendah, hal ini ditafsirkan karena orang muda biasanya kurang mempunyai pengalaman. Tenaga kerja yang sudah berumur, biasanya mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Demikian dengan masa kerja, sangat menentukan skill atau keahlian seseorang, sehingga masa kerja juga sangat berpengaruh sekali terhadap produktivitas tenaga kerja.

Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, menyatakan bahwa “produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini” (Malayu S.P. Hasibuan, 2009:125) Menurut David Richardo, tingkat upah akan selalu turun naik sekitar titik minimum tertentu. Pada gilirannya, keadaan ini akan mempengaruhi laju pertumbuhan penduduk. Jika upah melampaui titik minimum, maka para tenaga kerja akan menjadi lebih makmur. Akibatnya angka perkawinan akan meningkat, sehingga dengan sendirinya akan mendorong angka kelahiran, sementara angka kematian akan menurun.

Menurut James A.F. Stoner, salah satu yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah usia, dan jika tenaga kerja yang lebih muda lebih banyak dalam perusahaan, maka produktivitas perusahaan tersebut akan menurun, sebab tenaga kerja muda biasanya kurang produktif karena mereka kurang terlatih dan berpengalaman. Pengertian masa kerja secara umum adalah pengalaman karyawan dari lama ia bekerja pada bidang tertentu, padalingkup tertentu,

misalnya pada koperasi. Masa kerja dijadikan sebagai faktor yang menentukan produktivitas kerja pada koperasi, semakin lama masa kerja seseorang diduga semakin berpengalaman sehingga kualitas kerja meningkat seiring dengan bertambahnya pendapatan. Hal ini sesuai dengan Simanjuntak dalam Susilowati (2008:37), yang menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja atau kurang berpengalaman kerja biasanya produktivitasnya rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenaga kerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seseorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Penelitian terdahulu Didit setiawan (1999) pada PR. Lembang Jaya, Malang. Penelitian dengan menggunakan tiga variabel bebas yaitu: upah, pendidikan, dan latihan. Dimana variabel pendidikan dan latihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja demikian juga dengan variabel upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Vika Dadang Prima Yudha (2008), pada Koperasi Simpan Pinjam Dharma Bina Raharja, Ponorogo. Penelitian ini menggunakan lima variabel bebas yaitu: pendapatan, intensif, masa kerja, pendidikan dan lingkungan kerja. Dimana ada empat variabel yang berpengaruh positif yang nyata, yaitu pendapatan, masakerja, insentif dan lingkungan kerja, yang lain tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Riza Yanuar Arokhma (2009) pada Home Industri Sinar Mas, Lumajang. Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas yaitu: umur, upah, masa kerja dan lingkungan kerja. Dimana empat variabel tersebut berpengaruh positif dan berbanding lurus terhadap produktivitas tenaga kerja. Nadia Nasir (2008) Pengaruh Tingkat Upah, Masa kerja, Usia terhadap Produktivitas tenaga kerja pada tenaga kerja perusahaan rokok "Djagung Padi" Malang. Dimana Tingkat upah, Masa kerja, Usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Adya Dwi Mahendra (2014), Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga kerja Industri kecil Tempe, Semarang. Dimana Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, fenomena pengaruh upah, umur dan lama bekerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan, seperti apakah besarnya upah, umur dan masa kerja mempengaruhi produktivitas kerja mereka

kepada perusahaan dan variabel manakah yang paling dominan atau paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, maka hal inilah yang mendorong penulis melakukan penelitian terhadap masalah tersebut untuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh Upah, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Penggajian Kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang**”.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka peneliti memberikan batasan masalah yaitu:

- a. Penelitian di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Meneliti pengaruh upah, umur dan masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.
- c. Tempat penelitian adalah di perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri Lumajang.
- d. Responden penelitian adalah karyawan di perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri Lumajang.

1.3. Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh upah yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang?
- b. Apakah terdapat pengaruh umur yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang?

- c. Apakah terdapat pengaruh masa kerja yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang?
- d. Apakah terdapat pengaruh upah, umur dan masa kerja yang signifikan secara silmutan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang?
- e. Mana diantara upah, umur dan masa kerja yang berpengaruh dominan pada produktivitas kerja pada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerjapada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh umur yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerjapada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerjapada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang .

- d. Untuk mengetahui pengaruh upah, umur dan masa kerja yang signifikan secara silmutan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan penggergajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.
- e. Untuk mengetahui Mana diantara upah, umur dan masa kerja yang berpengaruh dominan pada produktivitas kerja pada perusahaan penggergajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.

1.5. Kegunaan Penelitian

a. Bagi peneliti/ mahasiswa

- 1) Sebagai bahan informasi/masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja terhadap perusahaan khususnya yang berhubungan dengan upah, umur dan masa kerja, yang akan berguna kelak dalam kinerja penulis masa depan.
- 2) Merupakan sarana pelatihan bagi mahasiswa untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi antara teori yang diberikan dengan praktek serta kenyataan yang ada dilapangan.
- 3) Sebagai tambahan wawasan dan pemahaman mengenai bidang sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitasnya.
- 4) Sebagai syarat tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1).

b. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan terhadap karyawan bagian, dikarenakan perusahaan akan lebih mengetahui dan mengenal karyawan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawannya bekerja pada perusahaan serta rencana pengelolaan tenaga kerja, khususnya untuk peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- 2) Sebagai perbandingan atas langkah-langkah yang telah atau sedang diambil untuk mencapai tujuan.
- 3) Sebagai dasar penilaian yang obyektif dimana perusahaan yang terkait lebih mengetahui karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja baik dalam menghasilkan output bagi tercapainya misi dan tujuan Unit Dagang.

c. Bagi Perguruan Tinggi / Pihak Lain

- 1) Dapat dijadikan literatur dan tambahan pengetahuan bagi pihak lain yang berminat untuk mengadakan penelitian lanjut mengenai ketenagakerjaan khususnya mengenai produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- 2) Memberikan gambaran, wawasan, dan pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.