

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Diskripsi Teori

1. Upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi¹.

Menurut pernyataan Professor Benham:

¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta : PT.Dana Bhakti Prima Yasa,2002,cetakan II),hal 361

“upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian”.

Masalah upah itu sangat dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standart kehidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara. Jatuhnya daya beli dalam waktu panjang sangat merugikan industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja. Karena dalam dunia modern semua industri dan kegiatan usaha lainya saling terkait maka dengan jatuhnya permintaan barang-barang dari para konsumsi para pekerja akan dirasakan akibatnya oleh semua industri di seluruh dunia. Jadi secara ekonomi tindakan menghalangi pekerja mendapat bagian yang adil dari keuntungan yang diperoleh negara, dengan sendirinya akan menghancurkan negara itu sendiri.

Di samping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di kalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan.

b. Upah Menurut Pandangan Islam

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang

majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al Baqarah:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ
لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

Artinya :..... *Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.....*²(Al Baqarah: 279)

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pkerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh; sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.

Oleh karena itu Al Qur'an memrintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima

² Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya (edisi yang disempurnakan)*, (Jakarta: Lentera Abadi,2010).hlm 120

sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia ini oleh negara Islam dan di hati kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat Al Jaatsiyah:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan*³. (Al Jaatsiyah : 22).

c. Upah dalam Konteks Islami

Kata *ajr* didalam Al-Quran terdapat sekitar seratus ayat. Istilah ini umumnya dimaknai sebagai imbalan atas suatu pekerjaan (*al-jaza'* 'ala *al-amah*), jamaknya *al-ijur*⁴.

Kata ini digunakan Al-Quran untuk beberapa makna sebagai berikut:

1. *Al-Ajr* dengan makna imbalan pahala (*as-sawab*)

³ Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya Jilid x*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010). hlm 221

⁴ Dian Ferricha, *Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah*, (An-Nisbah Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 02, No 01, Oktober 2015), hal. 300

Al-Ajr dalam makna ini yaitu sekumpulan imbalan atau ganjaran yang disediakan oleh Allah di akhirat bagi rang yang beriman dan beramal saleh.

Hal i ni termaktub dalam Firman-Nya:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan⁵” (QS. An-Nahl (16) : 97).

2. *Al-ajr* dengan makna mahar atau maskawin (*al-mahr* atau *as-sadaqah*)

Al-ajr dalam makna ini adalah sebuah pemberian spesifik yang wajib diberikan laki-laki kepada perempuan yang dinikahnya. Pemberian mahar merupakan simbol tanggungjawab nafkah kepada istri. Makna ini tidak dapat dikalkulasi secara matematis dan diperhitungkan sebagai pengupahan di dunia kerja. Ayat ini yang berbicara tentang *al-ajr* dengan makna maskawin terdapat dalam surah An-Nisa ayat 24-25, Al-Maidah ayat 5, Al-Ahzab ayat 50, Al-Mumtahanah ayat 10.

3. *Al-ajr* dengan makna nafkah (*an-nafaqah*)

Al-ajr dengan makna ini yakni nafkah dari suami kepada istrinya atas suatu pekerjaan tambahan yang dilakukannya. Makna ini juga tidak dapat dikalkulasi secara matematis dan diperhitungkan sebagai pengupahan di dunia kerja. Sumber dari *al-ajr* ini adalah QS At-Taubah ayat 26.

⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya Jilid V*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hlm. 384

4. *Al-ajr* dengan makna al-ijarah atau *al-ujrah*

Al-ajr dengan makna ini adalah imbalan dalam bentuk upah atau jasa atas suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Istilah ini dalam bahasa lainnya disebut upah atau uang atau imbalan jasa atau imbalan barang atas suatu pekerjaan. Menurut Muhtadi Al-Zabidi⁶, kata *al-ajr* dan *al-ijarah* sebenarnya sama. Hanya saja *al-ajr* dikenal penggunaannya untuk pahala dari Tuhan kepada umat-Nya yang beramal saleh, sedangkan *al-ijarah* adalah imbalan kerja atas pekerjaan yang dilakukan (antarsesama manusia). Ditemukan salah satunya pada QS. Al-Qasas ayat 25 dalam arti terjemahnya sebagai berikut:

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ

Artinya: “kemudian salah seorang dari perempuan dua beradik itu datang mendapatkannya dengan berjalan dalam keadaan tersipu-sipu sambil berkata: “sebenarnya bapakku menjemputmu untuk membalas budimu memberi minum binatang ternak kami”. Maka tatkala Musa datang mendapatkannya dan menceritakan kepadanya kisah-kisah kejadian yang berlaku (mengenai dirinya) berkatalah orang tua itu kepadanya: “Janganlah engkau bimbang, engkau telah selamat dari kaum yang zalim itu”⁷

Perbuatan yang ditunjukkan Nabi Syuaib kepada Musa atas usahanya membantu memberi minum hewan ternak dari sumber air yang sulit dalam syariah dipahami sebagai makna sebuah kerja. Lebih lanjut dijelaskan pada

⁶ *Ibid*, h. 300

⁷ Kementerian Agama RI, Al-Quran dan Tafsirnya Jilid VII, (Jakarta: Lentera Abadi,2010), hlm. 279

Tafsir Al-Quran ialah bantuan Musa sebenarnya tidak ditunjukkan sebagai perbuatan untuk mendapatkan imbalan atas perbuatannya tersebut, melainkan perbuatan tersebut menjadi “pengalaman kerja” yang memberi peluang kepada seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik⁸.

Hal diatas menunjukan bahwa syariah menjadikan pengalaman kerja sebagai jaminan kepada pengusaha untuk memberikan pekerjaan kepada pekerja atau buruh sesuai bidang keahliannya. Syariah juga menegaskan kepada seseorang untuk bekerja yang baik dan profesional sehingga akan diapresiasi oleh pengusaha sehingga otomatis mendapat upah atau imbalan yang baik.

Mengenai penjelasan dari upah atau imbalan yang baik dari pekerja yang baik, dijelaskan pula oleh Quraish Shihab dalam bukunya Tafsir Al Misbah yang menerangkan tentang QS At Taubah ayat 105 sebagai amala yang sholeh dan bermanfaat baik untuk diri kamu maupun untuk ganjaran amal kamu itu.” Quraish Shihab menjelaskan bahwa ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi. Demikian juga dengan QS An-Nahl ayat 97 maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi⁹.

Jadi dalam syariah islam jika seorang pekerja atau buruh mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amala shaoleh), maka ia akan mendapatkan balasan baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala). Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan bahwa upah

⁸ Dian Fericha, *Peninjauan Upah Hukum.....*,hal.302

⁹ *Ibid*, h.303

yang disebut *al-ajr* atau *ujrah* menurut syariah tidak hanya memiliki aspek dunia saja berupa upah atas hasil kerjanya namun memiliki aspek keutuhan (akhirat) berupa imbalan pahala.

Nabi Muhammad SAW menyinggung mengenai upah ini dalam haditsnya yakni :”dari *abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW:*

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”

(H.R Ibnu Mjah)

Melihat apa yang disampaikan oleh Rasulullah tersebut dapat dimengerti dengan jelas bahwa ketentuan upah merupakan imbalan kepada seseorang yang melakukan pekerjaan sebagaimana yang kita minta dan membayar upah terhadap orang tersebut, yang dipekerjakan telah dianjurkan oleh beliau dibayarkan upahnya dengan segera sebelum kering keringatnya atau setelah pekerjaan itu selesai dilakukan. Hal ini menjadi salah satu norma yang ditentukan dalam islam dimana pemenuhan hak-hak pekerja tidak boleh ditunda. Islam tidak membenarkan jika seorang pekerja mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara upah tidak di dapatkan, dikurangi dan ditunda-tunda.¹⁰

¹⁰ Dian Fericha, *Peninjauan Upah Hukum Positif.....*, hal.304

d. Komponen Upah

Berdasarkan Surat Edaran Menaker No.SE-07/MEN/1990 tanggal 2 Agustus 1990, yaitu:

Komponen upah, terdiri atas:

- a. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap ialah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarga serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok.
- c. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung berkaitan dengan pekerja, uang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok.
- d. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja atau buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Apabila muncul persoalan terhadap komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap¹¹.

e. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut¹².

1. Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas

¹¹ Dian Fericha, *Sosiologi Hukum & Gender: Interaksi Perempuan dalam Dinamika Norma dan sosio-Ekonomi*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2010), hal.190-191

¹² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 70

pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (*Riil Wages*) adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja atau buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:
 - a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
 - b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan
3. Upah Hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.
4. Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya.
5. Upah Wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :
 - 1 Kondisi perekonomian negara.
 - 2 Nilai upah rata-rata di daerah perusahaan itu berada.
 - 3 Peraturan perpajakan.
 - 4 Standart hidup para pekrja atau buruh itu sendiri.

5 Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

f. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah:

1. Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.
2. sistem Upah Potongan Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
3. Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, Kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
4. Sistem Pembagian Keuntungan Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

g. Sistem pemberian upah islami

Upah Islami adalah upah yang sesuai syaria Islam, atau upah yang dilakukan berdasarkan etikaetika Islam, seperti: bentuk pekerjaan yang dilakukan hukumnya harus halal, artinya seorang pekerja tidak boleh

menerima pekerjaan yang jelas dilarang Islam. Syarat-syarat upah dalam Islam adalah: Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad, manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah dikemudian hari, objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan, upah harus jelas. (misal: waktu pembayaran, besar upah). Adapun indikator-indikator upah Islami adalah:

1. Sistem pengupahan adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.
2. Sistem upah menurut produksi adalah sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitas masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. Kondisi dan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja.
3. Sistem upah menurut seneoritas adalah upah yang diberikan berdasarkan pada masa kerja atau seneoritas.
4. Sistem upah menurut kebutuhan adalah upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

Dalam sistem pemberian upah Islami diharuskan bagi perusahaan/pengusaha melakukannya sesuai dengansyariat Islam.Pada pemberian upah, baik pengusaha maupun pekerja harus adil.Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat melalui negosiasi antara pekerja dan pengusaha, sehingga kepentingan kedua belah pihak dipertimbangkan

secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga pengusaha kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu. Tingkatan upah minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali, untuk melakukan penyesuaian berdasarkan tingkat harga dan biaya hidup.

h. Keunggulan Upah Syariah dalam Hubungan Industrial

Nilai syariah tentang kompensasi pekerja atau buruh mempunyai keunggulan pada sistem dan pelaksanaan pengupahan yakni sebagai berikut:

1). Keunggulan dari aspek kaidah

Sistem ketenagakerjaan islam diturunkan oleh Allah SWT yang mengetahui secara pasti hakikat manusia, maka sudah pasti dia berwenang membuat peraturan kehidupan manusia. Pembagian atau sistem distribusi dan pemilikan rezeki (termasuk upah pekerja atau buruh) yang diturunkan oleh Allah SWT melalui Nabi-Nya pasti sangat adil, sebab Allah tidak mempunyai kepentingan apapun dengan kekayaan dan juga tidak memiliki motif atau manfaat apapun dari sistem tersebut.

Dalam suatu hadits disebutkan, “Seandainya seluruh manusia menyembah Allah, maka tidak akan menambah kebesaran Allah, maka tidak akan mengurangi keagungan dan kebesarannya sedikit pun”. Berbeda dengan manusia, seandainya manusia diberi hak membuat peraturan pembagian rezeki dan pemilikan, maka dia akan membuat yang menguntungkan mereka dan boleh jadi merugikan pihak lain atau bahkan

menindasnya. Inilah yang membedakan antara pengupahan syariah dan pengupahan konvensional.

Meskipun pada pengupahan konvensional, ada yang menawarkan dengan konsep win-win (menang semuanya). Pada hakikatnya banyak yang menjadi korbannya. Dengan demikian sistem ketenagakerjaan islami tidak hanya menguntungkan para pekerja saja lalu merugikan pihak pengusaha melainkan terjalinnya keharmonisan antara pekerja atau buruh, pengusaha dan negara¹³.

2) Keharmonisan antara keadilan sistem pengupahan

Sistem ketenagakerjaan islam dapat menciptakan keharmonisan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha sehingga mewujudkan sistem pengupahan yang adil, tidak ada keberpihakan diantara kedua pihak. Untuk menjamin keadilan pada sistem pengupahan, dalam sistem ketenagakerjaan islam negara diposisikan sebagai pihak yang diberi kewenangan untuk menerapkan mekanisme sanksi yang tegas apabila ada yang melanggar sistem tersebut.

Sistem perburuhan islam juga mengharuskan negara menjamin penyelenggaraan pekerjaan yang cukup layak. Artinya, pekerjaan yang disiapkan itu harus dapat menghasilkan upah yang memenuhi tuntutan hidup pekerja atau buruh beserta orang-orang yang menjadi tanggungannya. Sedangkan layak diukur dari pekerjaan itu, menilai

¹³ Dian Fericha, Peninjauan Upah Hukum Positif,.....hal 305

kelayakan dari tingkat kewajaran bagi orang seperti pekerja atau buruh di lingkungan masyarakat dan status sosialnya.

2. Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam perusahaan. Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart.

Beberapa peraturan perundangan dan para pakar mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

1. Menurut Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah : “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”
2. Menurut Sentanoe Kertonegoro didalam bukunya Zaini Asyhadie, jaminan sosial dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama.
 - a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana,

pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (*Social Service*).

- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (*Social Assistance*).
- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (*Social Infra Structure*)
- d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Social Insurance*).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa definisi tersebut adalah bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya. Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa.

b. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Untuk manambah kegairahan kerja dan semangat yang lebih tinggi dari karyawan.
4. Karyawan betah bekerja sehingga *turn over* karyawan menjadi lebih rendah.

c. Bentuk Jaminan Sosial

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan di dalam Pasal 4 ayat (1) : Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur di dalam Pasal 6 ayat (1) meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

d. Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perusahaan atau Pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10(sepuluh) orang atau lebih.
2. Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan.
3. Bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
4. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

e. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya adalah sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari:

- a) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
- b) Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja (STMB)
- c) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
- d) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- e) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
- f) Santunan kematian dan uang kubur
- g) Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap
- h) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau
- i) tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat PT Jamsostek (persero) menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada ahli warisnya.

2. Jaminan Kematian (JK) terdiri dari:

- a) Jaminan kematian
- b) Biaya pemakaman
- c) Santunan berkala

3. Jaminan Hari Tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya.
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) terdiri dari :
 - a) Rawat jalan tingkat pertama meliputi pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana.
 - b) Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis.
 - c) Rawat inap.
 - d) Pertolongan persalinan.
 - e) Penunjang diagnostik berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG dsb.
 - f) Pelayanan khusus berupa penggantian biaya protese, orthose dan kacamata.
 - g) Pelayanan gawat darurat.

Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengalami beberapa kali perubahan, dan terakhir adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang mengatur mengenai :

- a. Besarnya jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, yang meliputi:

1. Santunan kematian sebesar Rp. 10.000.000,-(sepuluh juta rupiah).
 2. Santunan berkala sebesar Rp.200.000.- (dua ratus ribu rupiah) perbulan diberikan selama 24 (dua puluh empat bulan), dan
 3. Biaya pemakaman sebesar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah).
- b. Besarnya jaminan santunan keceleakaan kerja
1. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100% X upah sebulan, 4 bulan kedua 75% X upah sebulan dan bulan seterusnya 50% X upah sebulan.
 2. Santunan cacat.
 - a) santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel X 80 bulan upah.
 - b) santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 1. santunan sekaligus sebesar 70% x 80 bulan upah.
 2. santunan berkala sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 (dua puluh empat bulan).
 3. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus dan secara berkala dengan besarnya santunan sebesar:
 - a) santunan sekaligus sebesar 60% x 80 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian.

- b) santunan berkala sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah)
perbulan diberikan selama 24 (dua puluh empat bulan),dan
- c) biaya pemakaman sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah)

Sedangkan menurut Moekijat, manfaat yang dapat diperoleh dari diselenggarakannya program jaminan sosial adalah¹⁴:

1. Bagi perusahaan
 - a. Meningkatkan hasil
 - b. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
 - c. Meningkatkan semangat kerja karyawan
 - d. Menambah kesetiaan karyawan
 - e. Mengurangi keluhan karyawan
 - f. Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya.
 - g. Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya
2. Bagi karyawan
 - a. Merupakan bantuan dalam masalah-masalah individu karyawan
 - b. Menambah kepuasan
 - c. Membantu kemajuan individu karyawan
 - d. Memperoleh kompensasi tambahan
 - e. Sebagai alat untuk dapat lebih mengenal karyawan-karyawan lain
 - f. Mengurangi perasaan tidak aman

¹⁴ Moekijat, *Manajemen Kepegawaian* (Bandung : Alumni, 1989) hal 174

g. Sebagai alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohani

3. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Perhatian terhadap produktivitas dimulai pada saat manusia melepaskan diri dari kemiskinan. Produktivitas lahir dengan adanya pengembangan industri dan dapat dikatakan produktivitas adalah saudara kembar dari industri. Produktivitas menurut Sudomo dkk, mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut¹⁵:

1. Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (*input*).
2. Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut : Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta atau total.
4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita.

¹⁵ Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia* (Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo, 1993) hal 72-

Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestic Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan input per man hour.

Dengan demikian menurut James A.F. Stoner produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).¹⁶

b. Tipe Produktivitas

Terdapat dua tipe rasio produktivitas, yaitu *total productivity* dan *patrial productivity*. *Total productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. *Partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan¹⁷. Kebanyakan ukuran produktivitas yang dipakai ekonom dan eksekutif bisnis adalah labor productivity index karena tenaga kerja merupakan komponen biaya terbesar. Ukuran tersebut memberikan indikasi apakah sumber daya telah digunakan baik ataukah telah diboroskan.

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber

¹⁶ James A.F. Stoner, *Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 1986), hal 281

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 112

daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif.

Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan. Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi bahan-bahan, keluaran dibagi modal, atau keluaran dibagi energi. Ukuran produktivitas parsial berguna, tetapi mempunyai keterbatasan, yaitu satu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban lainnya.

Hal ini dikatakan sebagai pengaruh substitusi. Pembangunan peralatan yang menghemat tenaga kerja, sebagai hasilnya adalah meningkatnya produktivitas tenaga kerja, tetapi produktivitas kapital akan menurun. Indikator efektivitas organisasi dalam membawakan produktivitas adalah ukuran produktivitas total. Produktivitas total didefinisikan sebagai total keluaran dibagi dengan jumlah semua

masukannya. Namun, tidak terdapat ukuran produktivitas tunggal atau satu satuan ukuran yang cocok untuk organisasi yang besar dan kompleks¹⁸.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memiliki sikap mental yang berorientasi produktif dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis, tekun, dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi tantangan pembangunan.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivitas, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam Peningkatan produktivitas kerja karyawan, antara lain :

1. Faktor usia atau umur

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Petani (dalam penelitian ini disebut karyawan panen dan pemupuk) berusia lanjut

¹⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*,.....hal 113

berumur 65 tahun keatas, biasanya fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian yang dapat mengubah cara berpikir, cara kerja, dan cara hidupnya. Karyawan panen bersikap apatis terhadap adanya teknologi baru. Karyawan panen dan pemupuk yang berusia lanjut tidak mempunyai kekuatan tenaga dalam mengusahakan usahatannya sehingga hanya mampu mengusahakan dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berumur 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 keatas sudah dikatakan usia lanjut.

2. Faktor prestasi akademis (tingkat pendidikan)

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Pendidikan yang minim mengakibatkan kurangnya pengetahuan dalam memanfaatkan sumber sumber alam yang tersedia. Hal ini berakibatkan pada setiap usaha usaha penduduk yang hanya mampu menghasilkan pendapatan yang rendah. Rendahnya mutu SDM (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen dan pemupuk) karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh. Lemahnya pendidikan karyawan pemanen dan pemupuk dapat mengakibatkan kemiskinan.

3. Faktor status perkawinan (jumlah tanggungan)

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Jumlah tanggungan semakin banyak menekankan akan adanya lahan tanaman yang luas untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan semakin tinggi dan rendahnya pendidikan disektor pertanian dapat mengakibatkan tingkat pendapatan yang rendah dan pengembangan pertanian akan terlambat, hal ini mengakibatkan tabungan rendah, investasi pengembangan rendah, sulit memperoleh modal pinjaman.

4. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi. Pengalaman seseorang dalam berusahatani berpengaruh pula dalam menerima inovasi dari luar. Lamanya pengalaman diukur mulai sejak kapan karyawan panen dan pemupuk itu aktif secara mandiri mrngusahakan usahatannya tersebut sampai diadakan penelitian. Petani yang sudah mempunyai pengalaman dalam mengelolah usahatannya merasa sudah mempunyai keterampilan dan

pengetahuan yang tinggi, sehingga sebagian petani tidak percaya terhadap penyuluhan. Seseorang yang mempunyai pengalaman yang tinggi tidak dapat dikategorikan mempunyai tingkat produksi yang tinggi. Tingginya produksi tergantung pada pemeliharaan tanaman yang dibudidayakan¹⁹.

d. Usaha-usaha yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Usaha-usaha yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah²⁰:

1. Upah yang baik.
2. Penyediaan lingkungan kerja yang baik.
3. Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja.
4. Melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
5. Penyediaan peralatan yang memadai.

e. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Kegunaan :

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian penyelesaian, misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer, dan demosi.

¹⁹ M.Asbakhul ulum, *Hubungan Displin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Blitar*, (Malang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010), hal.59

²⁰ Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo, 1984), hal 2

- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak-akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

B. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Habib Masruri (IAIN Walisongo Semarang, 2011)	Pengaruh Sistem Pembagian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Ummat Sejahtera dikantor Cabang Utama Semarang)”	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa sistem upah Islami berpengaruh positif dan signifikan Terhadap produktivitas karyawan pada BMT Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang.
2	Ardika Sulaeman (STIE Miftahul Huda Subang, 2014)	Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik parsial maupun simultan
3	Rendi Akhmad Andrianto	Analisis Faktor-Faktor yang	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa

No	Penulis	Judul	Hasil
	(Universitas Brawijaya Malang, 2014)	Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD. Perkasa Surabaya)”	variabel upah berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Selain itu variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah variabel upah. Variabel independennya yaitu usia, masa kerja, beban tanggungan dan upah
4	Yanti Simarmata (Universitas Sumatra utara medan,2013)	Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) medan”	Hasilnya menyatakan bahwa upah lembur, bonus dan pengambilan cuti secara parsial dan simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Nurkhayati, (Universitas Islam Negeri Walisongo ,2015)	Pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan	Hasil penelitian menunjukkan sistem pemberian upah Islami mempengaruhi

No	Penulis	Judul	Hasil
		produktivitas pekerja (studi kasus pada sentra industri tas Kendal)	peningkatan produktivitas pekerja. Selain itu sistem pemberian upah islami berpengaruh positif dan signifikan, metode yang digunakan adalah wawancara, menyebar kuesioner, dokumentasi
6	Nuzep Almigo, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja karyawan	Berdasarkan temuan dalam penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik dengan yang senantiasa memberikan kepuasan pada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja.
7	M.Asbakhul Ulum, (Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2010)	Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM kota Blitar	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar

C. Kerangka Konseptual atau Kerangka berfikir Penelitian

Setiap perusahaan menginginkan hasil produksi yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan tenaga kerja yang didukung oleh peralatan yang memadai juga dengan pemberian upah dan jaminan sosial yang layak. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya jelas sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, karena dapat mendorong pekerja untuk memproduksi lebih optimal atau dengan kata lain produktivitasnya tinggi.

Jaminan sosial adalah merupakan masalah yang tidak kalah pentingnya, karena jaminan sosial juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Bentuk jaminan sosial yang diberikan dapat bermacam-macam seperti biaya perawatan atau pengobatan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja, biaya perawatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan lain sebagainya.

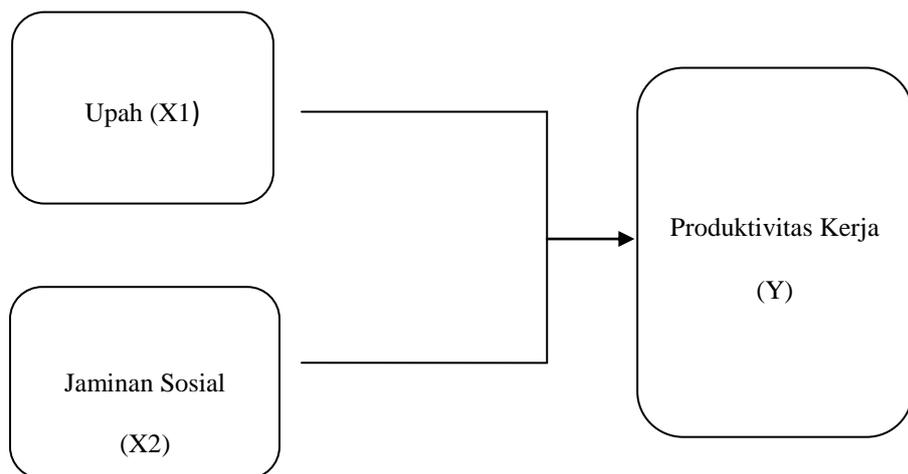
Peningkatan produktivitas merupakan faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan²¹.

Dengan penetapan upah yang sesuai serta didukung dengan jaminan sosial yang baik merupakan dorongan penting bagi pekerja untuk dapat meningkatkan produktivitasnya. Untuk memperjelas hubungan antar

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 109

variabel tersebut di atas, maka kerangka pemikiran itu dapat digambarkan dalam suatu model sebagai berikut :

Model Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1: Upah

X2: Jaminan Sosial

Y: Produktivitas Kerja