

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Upah

a. Pengertian Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atau jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja.²⁸

Dalam pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu akan mendapatkan hasil berupa upah atau gaji atas pekerjaan mereka. Upah dalam bahasa arab disebut dengan Al-Ijarah, yang berasal dari kata Al-Ajru yang berarti Al-Iwadhu (ganti).²⁹ Dalam kamus bahasa Indonesia upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai bayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.³⁰

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk

²⁸ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 799

²⁹ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 114

³⁰ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 947)

perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

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. Menurut peraturan pemerintah No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan defenisi 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 menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan financial langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

b. Tujuan Upah

Tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat pekerja
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis
- 9) Pengaruh pemerintah

Sedangkan pendapat menurut pendapat lain tentang tujuan upah yaitu pemebrian upah harus memiliki tujuan upah, dengan demikian tujuan pemebrian upah adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja tenaga kerja
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi upah dalam menentukan tingkat upah antara lain:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

2) Serikat kerja

Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung manajemen, sehingga akan terikut serta dalam penentuan upah.

3) Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

4) Produktivitas

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

5) Biaya hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6) Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.³¹

d. Dasar Hukum Upah

Dalam syariat islam landasan pengupahan dapat dilihat dalam al-quran maupun sunnah rasul sebagai berikut:

1. Surat Al-Qashas: 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنِّ خَيْرٌ مِّنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
 قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
 حَبِجٍ ^ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ ^ع
 سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ^ط

Artinya : 26 Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". 27 Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".³²

³¹ Justine T. Sirait, Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, (Jakarta: PT grasindo 2006), h. 185-186

³² Departemen Agama RI, *Op.cit*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Surat al-baqarah ayat 233 yang berbunyi:

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝۲۳۳ ﴾

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”.(QS. Al-Baqarah (2):233)

Maksud ayat di atas adalah memberikan upah kepada yang menyusui, upah ini diberikan karena sebab menyusui tidak karena susunya, tetapi hal mengerjakannya. Ayat ini menjadi dasar hukum adanya ijarah. Setiap orang boleh menyewa jasa orang lain untuk menyusukan anaknya atau orang yang memiliki air susu ibu boleh menyewakan kepada orang lain untuk menyusui anaknya. Secara umum, menyewa jasa orang lain hukumnya boleh.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَّهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظَلَّمُونَ ﴿١١﴾

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “*dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*” (QS. Al-Ahqaaf (46): 19)

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, untuk itu upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Dengan demikian jika seseorang tidak bekerja maka tidak dibayar dan jika seseorang melakukan pekerjaan dengan giat maka akan dibayar lebih dari pada pegawai yang melakukan pekerjaan ringan.

e. Dasar Penentuan Upah

Proses penentuan upah yang islami berasal dari dua faktor: objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah dipasar tenaga kerja. Sedangkan subjektif, upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah dipasar tenaga kerja. Namun adasisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula.³³ Misal tata cara pembayaran upah. Rasulullah saw bersabda, “Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah saw bersabda: ‘Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya.’”(H.R Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Rasullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan

³³ Akhmad Mujahidin, *Loc.Cit, h. 74-75*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan pekerjaan kontrak kerja dengan majikan.³⁴

Dalam undang-undang, dikenal ada 3 komponen upah, yakni upah pokok dan tunjangan tetap serta secara a contrario tunjangan tidak tetap.

- 1) Upah pokok (basic income) adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau sejenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- 2) Tunjangan tetap, yakni pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu pasal 94 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Tunjangan tetap tersebut dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri atau tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan daerah tertentu.
- 3) Tunjangan tidak tetap, adalah satuan pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transpor dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.³⁵

³⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2006), h. 113

³⁵ <https://artikelarunalshukum.wordpress.com/2013/07/24/apa-saja-komponen-upah/kamis-08-12-2016-07:37>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Standar Upah Menurut Ekonomi Islam

1) Makna adil dalam konsep islam

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang yang bertakw. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertakwa.

Firman Allah SWT dalam QS. Al-maidah ayat 8 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍۭ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۭ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”(QS.Al-Maidah ayat 8)

Dari ayat diatas Al-Qur’an dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen dalam melakukannya. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2x lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang memenuhi kebutuhan hidup dengan layak³⁶.

³⁶ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 202

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Layak Dalam Konsep Islam

- a) Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan

Hal ini berarti upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar.

Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi karyawan atau pegawai yang belum menikah, menjadi tugas majikan yang memperjuangkan untuk mencari jodohnya.

- b) Layak bermakna sesuai pasaran

Dari uraian upah menurut konsep islam. Upah dalam konsep syariah memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia. Konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan dimensi moral tidak akan tercapai, oleh karena itulah konsep moral diletakkan paling luar, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar dimensi akhirat dapat dicapai.

Dimensi upah dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan manajemen upah ini perlu didudukan pada posisinya, agar memudahkan kaum muslimin

atau pengusaha muslim dalam megimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan karyawannya di perusahaan.

g. Sistem Pembayaran Upah

Menurut hukum positif penetapan upah, terdapat berbagai sistem pembayaran upah, pembayaran itu sebagai berikut:

1. Sistem upah jangka waktu

Dalam beberapa tipe pekerjaan, kadang-kadang lebih mudah menetapkan upah berdasarkan tanggung jawab yang dipikulkan kepada karyawan dibandingkan dengan produktivitas yang dihasilkan. Kadang-kadang ada pekerjaan yang sukar diukur prestasinya. Apabila kualitas pekerjaan lebih penting dibandingkan dengan kualitas dan karyawan terus menerus terlibat dalam proses pekerjaan maka sistem upah waktu lebih tepat digunakan.

Pembayaran upah dapat dilakukan dimuka atau dibelakang(bekerja dulu baru upah kemudian). Administrasi upah sangat sederhana tidak banyak perhitungan. Bagi perusahaan industri sistem ini sangat menyulitkan dalam kalkulasi harga pokok sebab akan timbul kesulitan dalam menghitung biaya yang ekonomis rasional, yaitu biaya yang sebenarnya dibebankan ke dalam produksi.³⁷

2. Upah sistem hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotogan, meter, liter dan kilogram.

³⁷ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung:CV Alfabeta,1998),h.176-177

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.³⁸

3. Sistem upah potongan

Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja, atau perunit produk yang diselesaikannya, sistem ini mempunyai kebaikan:

- a. Adanya dorongan pekerja lebih giat
- b. Buruh yang rajin menerima upah lebih tinggi
- c. Perhitungan harga pokok akan lebih baik

Sebaliknya ada kelemahan-kelemahan sebagai berikut:

- a. Bila butuh tidak memberikan prestasi berarti upahnya tidak ada, ini membahayakan kehidupan keluarganya
- b. Buruh mungkin bekerja kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya. Akibatnya peralatan produksi cepat rusak, terjadi pengaburan bahan, karena bekerja kurang hati-hati.

4. Sistem upah premi

Premi adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkait pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan keuntungan kepada perusahaan. Sistem upah ini mempunyai keuntungan sebagai berikut

- a. Bagi manajemen
 - 1) Biaya dapat ditekan sebagai hasil pertambahan produktivitas
 - 2) Memerbaiki perimbangan biaya dan produksi, dan perhitungan biaya makin konsisten

³⁸ Veithzal Rivai, Loc. Cit.,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Meningkatkan daya guna fasilitas yang ada
- 4) Meningkatkan moral pekerja, karena upah yang ia terima sebanding dengan tenaga kerja yang ia keluarkan

b. Bagi karyawan

- 1) Ada kesempatan untuk memperoleh upah yang lebih tinggi.
- 2) Dia merasa mendapat pengakuan atau penghargaan dari perusahaan.
- 3) Ada persaingan sehat diantara para pekerja, sehingga timbul semangat-semangat kerja tinggi.
- 4) Memberi kesempatan untuk meningkatkan standar hidup dengan inisiatif sendiri.

5. Sistem upah borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.³⁹

Sistem borongan merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini merupakan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika selesai tepat pada waktunya ditetapkan upah sekian rupiah.

³⁹ Buchri Alma, Loc. Cit

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Sistem upah pemufakatan

Sistem upah pemufakatan ini merupakan suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti ke kelompok ini akan mebagi-bagikan kepada para anggotanya.

7. Sistem skala upah buruh

Dalam sisitem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi dipasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik, sebaliknya jika harga turun maka upahpun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah buruh.

8. Sistem upah indeks

Sistem upah ini di dasarnya atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun nilai nyata dari upah.

9. Sistem pembagian keuntungan.

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

B. Produktivitas**a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dikur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. International Labour Organization (ILO), produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, alat-alat serta tenaga kerja.⁴⁰

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berfikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang

⁴⁰ Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). H. 127

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output), juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi.⁴¹

1. Kelompok pertama, meliputi tingkat pendidikan dan keahlian, jenis teknologi dan hasil produksi, kondisi kerja serta kesehatan, kemampuan fisik dan mental.
2. Kelompok kedua, meliputi sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, pengawas, keanekaragaman tugas, sistem insentif (sistem upah dan bonus), serta kepuasan kerja.

Definisi yang dianggap paling luas adalah bahwa produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu lebih banyak daripada yang telah atau yang sedang berada dalam usahanya serta menambah kegiatan guna menghasilkan lebih banyak dari apa yang telah dicapai.

Yang dimaksud produktivitas adalah suatu perbandingan dari hasil yang senyatanya dengan hasil yang seharusnya. Produktivitas berkaitan erat dengan pertumbuhan ekonomi, tingkat upah dan kesejahteraan. Peningkatan produktivitas dapat berarti peningkatan-peningkatan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien hingga dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan ekonomi ke arah yang lebih baik.⁴²

⁴¹ Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005). h. 64

⁴² Dharmas, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2002). h. 172

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain adalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis. Ada 10 faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu:⁴³

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang baik.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
4. Etos kerja dan lingkungan atau sarana yang baik.
5. Promosi.

⁴³ Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005). h. 56-60

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
9. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan.
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:⁴⁴

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara giliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran mutu dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja seperti, perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

⁴⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009).h71

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:⁴⁵

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental fisik dan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan di ikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2010).h.209

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:⁴⁶

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:
 - a) Tingkat pendidikan
 - b) Latihan
 - c) Motivasi kerja
 - d) Etos kerja
 - e) Mental
 - f) Kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung yang meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya:⁴⁷

⁴⁶ Indah Puji, Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:laksana, 2014).h.211

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kemampuan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pendidikan, pengetahuan dan pengalaman kerja.
2. Prestasi kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan fisik karyawan dan motivasi kerja.
3. Upah kerja yang dipengaruhi oleh kesesuaian upah kerja terhadap karyawan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, kemampuan kerja, tingkat penghasilan atau kompensasi, penguasaan peralatan, lingkungan dan iklim kerja, serta prestasi kerja. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang

⁴⁷ Op.Cit, Dharma, Agus, h.174

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:⁴⁸

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

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.⁴⁹

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah

⁴⁸ Henry, Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN). h.612

⁴⁹ Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). h.23

pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:⁵⁰

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:⁵¹

⁵⁰ Op.Cit, Sinungan, h. 126

⁵¹ Op.Cit, Edy Sutrisno, h. 212

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

f. Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.⁵²

Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1) Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi

⁵² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Group, 2009).h.

organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3) Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.