

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Upah Islami

2.1.1 Definisi Upah Islami

Salah satu tugas yang sangat sulit dari manajemen personalia¹ adalah untuk menyusun suatu struktur upah yang memenuhi persyaratan adil dan layak. Berapa seharusnya suatu jabatan dibayar ? tepatkah kalau kita membayar seorang operator mesin tenun dengan Rp 300,00 per hasil ? dan kalau ini kita anggap layak, berapakah yang harus kita bayar untuk seorang tukang kelos ? pantaskah kita memberi gaji seorang pesuruh sebesar Rp 10.000,00 per bulan dan Direktur Utama menerima Rp 200.000,00 per bulan ? kalau kita anggap pantas, dasar apa yang bisa kita pakai untuk menentukan ?²

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur makkah.³

Ujarah (upah) menurut bahasa, adalah *al-itsabah* (memberi upah). Misalnya *aajartuhu*, baik dibaca panjang atau pendek, yaitu memberi upah. Sedangkan menurut istilah fiqh ialah pemberian hak pemanfa'atan dengan syarat

¹ Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM agar tercapai tujuan organisasi.

² Heidjrachman Dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2002, h. 137.

³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta :PT Rajagrafindo Persada, 2006, h. 112-113.

ada imbalan. Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *Ujarah* disebutkan secara jelas.⁴ Diriwayatkan dari Abu Sa'id Al-Khurdry r.a. menerangkan:

عن ابي شعيب رضي الله عنه قال : نهى رسول الله صلى الله عليه واله وسلم عن استئجار الأجير, حتى يتبين له أجره وعن النجش واللمس, وإلقاء الحجر. (رواه أحمد)

“Rasulullah SAW. Melarang kita menggunakan tenaga seorang buruh, sehingga telah disepakati besarnya upah, sebagaimana melarang melakukan penawaran lebih tinggi dari yang ditawarkan orang, dan penjualan yang dilakukan secara memegang dan melempar batu ” (H.R. Ahmad; Al-Muntaqa II: 390)⁵

Upah atau *ujrah* dapat diklasifikasikan menjadi dua : *pertama*, upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), dan *kedua*, upah yang sepadan (*ajrul mitsli*). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan pekerjaannya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.⁶

Ada beberapa pengertian mengenai upah ini. Di bawah ini dikutipkan beberapa arti upah :⁷

1. Arti upah menurut undang- undang kecelakaan tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b, dimaksudkan dengan upah ialah :
 - a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
 - b. Perumahan, makanan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

⁴ M. I. Yusanto dan M. K. Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta : Gema Insane Press. 2002, h. 193.

⁵ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Koleksi Hadis-Hadis Hukum 7*, Jakarta: Yayasan Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy. 2001, Cet I, h. 212.

⁶ *Ibid*, h.194.

⁷ Heidjrachman Dan Suad Husnan. *Op. cit.* h. 137-138.

2. Menurut Edwin B. Flippo, yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
3. Hadi poerwono, memberikan definisi upah sebagai berikut : Upah ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.
4. Prof. Dr. F.J.H.M. Van Ber, Van mengartikan upah secara lebih luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis.
5. Dewan penelitian pengupahan nasional, memberikan definisi upah sebagai berikut : upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang- undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja Upah atau gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.⁸

Dari definisi-definisi di atas meskipun berbeda-beda artinya tetapi jelas memiliki maksud yang sama, yaitu *upah* menurut pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedang ujud dari upah dapat bermacam-macam.⁹

⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002, h. 245.

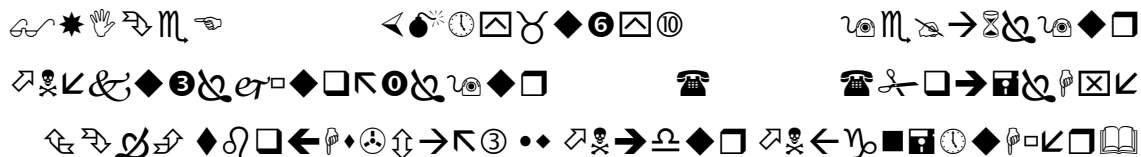
⁹ Heidjrachman Dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta, 2002, h. 138.

Upah yang dibayarkan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai. Diriwayatkan bahwa Umar bin Khattab memberikan upah kepada Gubernur Himsha, Iyadh bin Ghanam, berupa uang satu dinar, satu ekor domba, dan satu mud korma setiap hari.¹⁰

2.1.2 Dasar Penentuan Upah

Rasulullah 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 diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.¹¹

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:



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 “ (Al-Ahqaf 46 : 19).

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.¹²

Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut :¹³

¹⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta :PT Rajagrafindo Persada, 2006, h. 113.

¹¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *MANAJEMEN SYARIAH Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta :PT Rajagrafindo Persada, 2006, h. 113.

¹² *Ibid*, h. 113-114.

¹³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta. 1990, h. 102-104.

1. Upah menurut prestasi kerja
2. Upah menurut lama kerja
3. Upah menurut sinioritas
4. Upah menurut kebutuhan

Upah menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak “favourable” bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau “upah potongan”.

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi.¹⁴ Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

¹⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. cit.* h. 113.

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Di antara beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah :¹⁵

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung turun.

2. Organisasi buruh

¹⁵ Heidjrachman Dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2002, h. 139-140.

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bargaining” karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah. Demikian sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

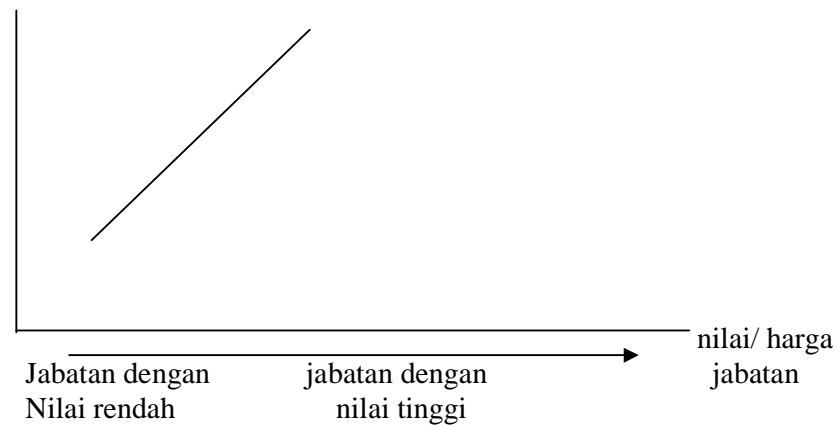
Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini bisa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi, bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” dari para karyawan.

6. Pemerintah

Rp **Gambar 2.1 : Internal Consistency Dalam Pengupahan**



Dalam **gambar 2.1** tersebut Nampak bahwa semakin tinggi nilai suatu jabatan, semakin tinggi pula upah/gaji yang diterima. Keadilan didalam pengupahan ini sering disebut sebagai konsistensi internal (Internal Consistency).

Kelayakan, di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan dengan cara pengupahan diperusahaan lain, yang dimaksudkan untuk menjaga apa yang disebut “Eksternal Consistency”. Apabila upah didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dari pada perusahaan-perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja. Oleh karena itu untuk memenuhi kedua “Consistency” tersebut, bai “internal”

maupun “eksternal” tadi, perlu menggunakan suatu evaluasi jabatan (job evaluation)¹⁹

Di dalam Islam kelayakan bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan dan janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Misalnya saja untuk seorang staf administrasi, yang upah perbulannya menurut pasaran adalah Rp 900.000,-. Tetapi di perusahaan tertentu diberi upah Rp 500.000,-. Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan tersebut telah memotong hak pegawai tersebut sebanyak Rp 400.000,- perbulan. Jika ini dibiarkan terjadi, maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi si pekerja tersebut.²⁰

Islam juga melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara barat tidak, Islam tidak hanya materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara barat tidak, adapun persamaan kedua konsep upah antara barat dan Islam adalah prinsip keadilan (justice) dan prinsip kelayakan (kecukupan)²¹

Tabel 2.1 Konsep Upah antara Barat dan Islam

No	Aspek	Barat	Islam
1	Keterkaitan yang erat antara UPAH dengan MORAL	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi : Dunia dan akherat	Tidak	Ya
3	Upah diberikan berdasarkan Prinsip Keadilan (justice)	Ya	Ya

¹⁹ Susilo Martoyo, *Op. cit.* 1990, h. 105.

²⁰ <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>

²¹ *Ibid.*

4	Upah diberikan berdasarkan prinsip Kelayakan	Ya	Ya
---	--	----	----

2.1.5 Syarat Upah Islami

Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur *ijârah*, selain tiga unsur lainnya; *âqid* (orang yang berakad), *ma'qûd 'alaih* (barang yang menjadi objek akad), dan manfaat. Ketentuan pengupahan harus memenuhi syarat-syarat:²²

1. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
2. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah di kemudian hari.
3. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.
4. Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta. Bernilai (mutaqawwim) di sini dapat diukur dari dua aspek; syar'i dan 'urfi.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Sarana utama yang digunakan manusia untuk keluar dari kemiskinan ke suatu tempat kehidupan yang lebih makmur adalah peningkatan produktivitas.²³

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan per satuan waktu. Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan.²⁴

John Kendrick mendefinisikan produktifitas sebagai “ hubungan antara output (O) barang serta jasa dan input (I) sumberdaya manusia dan bukan

²² <http://p3ei.blogdetik.com/2008/07/10/buruh-dalam-islam/>

²³ James A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan & Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003, h. 318.

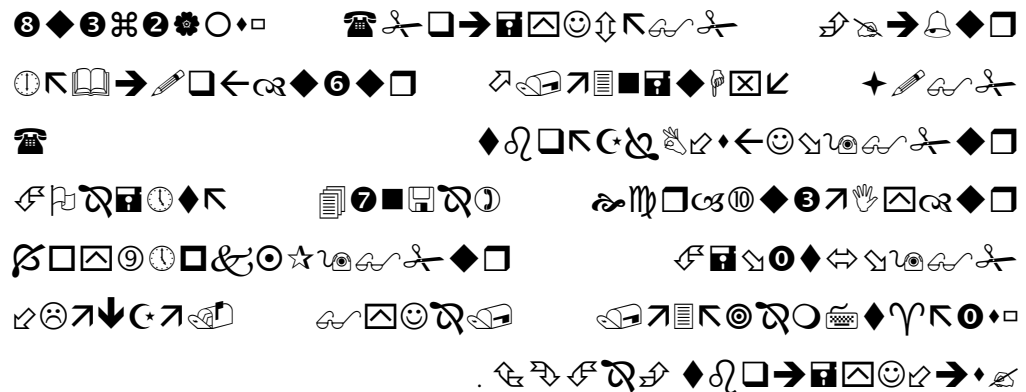
²⁴ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Graham Ilmu. 2003, h. 62.

manusia, yang digunakan dalam proses produksi, hubungan tersebut biasanya dinyatakan dalam bentuk ratio O/I “, dalam arti bahwa produktivitas adalah rasio output terhadap input. Semakin tinggi numerik dari rasio ini, semakin besar pula angka produktivitas.²⁵

2.2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*) jika seorang bekerja ada hasilnya maka dikatakan dia produktif. Tapi kalau dia menganggur, dia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat.²⁶

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam, Allah berfirman dalam QS At-Taubah Ayat 109:²⁷



Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.*

171

²⁵ James A.F Stoner Charles Wankel, *op. cit.* h. 318-319
²⁶ Buchari Alma dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2009, h.
²⁷ *Ibid*, h. 170.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan. Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, dan sistem.²⁸

- Konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.
- Konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.
- Konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam Oslo 1984 adalah sebagai berikut : (J. Ravianto, 1985)

1. Produktivitas adalah konsep universal, yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakain banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya.
2. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.

²⁸ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta : PT. RINEKA CIPTA, 2004, h. 175.

3. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan modal, ketrampilan, teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber daya lainnya.
4. Produktivitas berbeda pada masing-masing Negara sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangan, serta harapan-harapan yang dimiliki oleh Negara yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
5. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu,teknologi, dan teknik-teknik manajemen,akan tetapi juga mengandung filosofis dan sikap yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk mencapai mutu kehidupan yang baik.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional 1983, pengertian produktivitas adalah sebagai berikut :²⁹

1. Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.2.3 Peningkatan Produktivitas Dalam Organisasi

Produktivitas telah menjadi perhatian pusat utama manajer, ada beberapa tindakan yang mungkin dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi, seperti berikut :³⁰

- 1) Pengenalan sistem penunjang keputusan manajemen.
- 2) Pembukaan gudang sentral dengan penyimpanan dan pengambilan kembali yang dilakukan secara otomatis.

²⁹ Pandji Anoraga. *Ibid.* h. 176.

³⁰ James A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan & Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta,2003, h. 320.

- 3) Pelancaran arus kerja untuk mengurangi jumlah karyawan yang dibutuhkan saat puncak.
- 4) Pengadaan fasilitas komputer ditempat yang membutuhkannya.
- 5) Pelatihan.
- 6) Program insentif berdasarkan peningkatan produktivitas jangka panjang.

Menurut Pandji Anoraga untuk meningkatkan utility dan menghasilkan barang dan jasa tersebut diperlukan input yang berupa modal, tenaga, sarana, dan pra sarana lain untuk kelengkapannya. Dengan proses input menjadi output, produktivitas bukanlah diartikan jumlah produksi tetapi produktivitas adalah ukuran atau angka indeks yang mencerminkan *ratio* antara ouput dan input. Pandji Anoraga mendefinisikan peningkatan produktivitas dapat terlaksana apabila salah satu situasi seperti ini dapat tercapai :³¹

- 1) Keluaran menigkat, masukan berkurang.
- 2) Keluaran menigkat, masukan meningkat tetapi lebih lambat.
- 3) Keluaran konstan, masukan berkurang.
- 4) Keluaran turun, masukan juga berkurang tetapi lebih cepat.

Pada dasarnya setiap perusahaan slalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efesiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.³²

2.2.4 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

³¹ Pandji Anoraga. *op.cit.* h. 177

³² Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996, h.

Menurut Payaman J. Simanjuntak peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor yang lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok :³³

1. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung.
3. Supra sarana.

Menurut Pandji Anoraga adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :³⁴

1. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan

³³ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Graham Ilmu. 2003, h. 62.

³⁴ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004, h. 178-179.

motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

5. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

7. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

8. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja,

penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana Produksi

Faktor- faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk kerja.

12. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

13. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan

produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etika kerja, lingkungan kerja, ketrampilan juga faktor-faktor lain seperti pendidikan, pengupahan/gaji, motivasi, dan sebagainya.

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Berthi Arlina dalam penelitian "*pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Polysindo Eka perkasa kaliwungu-kendal*" Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara individual maupun bersama-sama. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya t-hitung untuk variabel upah adalah sebesar $3,657 > t\text{-tabel } 2,024$ dan t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar $3,537 > t\text{-tabel } 2,024$. Sedangkan untuk uji F diperoleh F-hitung sebesar $14,724 > F\text{ tabel sebesar } 3,24$ dengan signifikansi sebesar $0,000 (<0,05)$. Dengan demikian semua hipotesis yang diajukan diterima.
2. Penelitian skripsi oleh Lilik Khoiriyah (2009) yang berjudul "*Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*" Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 0,384 + 0,515.X_1 + 0,463.X_2$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643, ini berarti 64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel upah dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.
3. Jurnal penelitian dari Mansor Jusoh Nor Ghani MD. Nor (2005) yang berjudul "*Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam: Satu Pandangan Alternatif* " Islam menuntut supaya upah dibayar setimpal dengan bidang kerja, Islam juga lebih

cenderung menerima prinsip musyawarah antara majikan dan pekerja dalam menentukan upah.

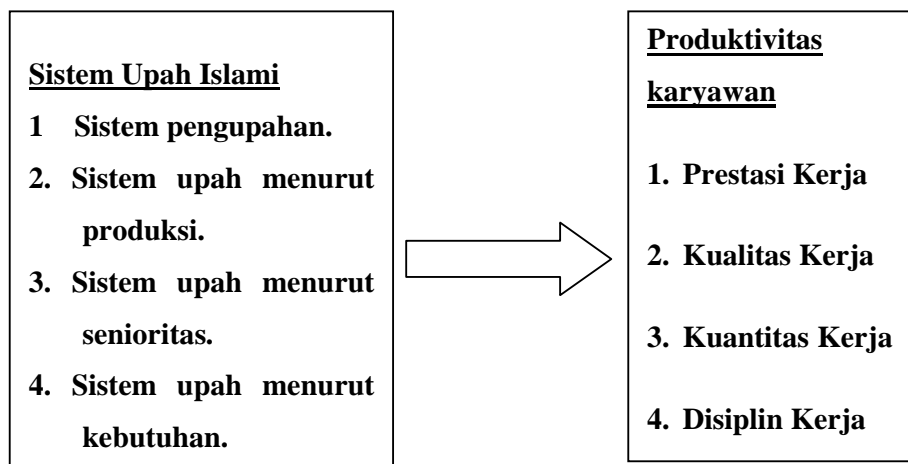
4. Penelitian skripsi oleh Thoriq Sholikhul Karim (2006) “*Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus P.T. Karya Toha Putra Semarang)*” Sistem upah karyawan P.T Karya Toha Putra Semarang diselenggarakan atas dasar golongan yang meliputi golongan I, II, III dan IV yang sistem penghitungannya memiliki kesamaan. Namun ada aspek yang tidak bisa dipublikasikan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem upah di P.T Karya Toha Putra Semarang tidak seluruhnya sesuai dengan hukum Islam.
5. Penelitian skripsi oleh Susi Supranti (2010) yang berjudul “*Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan*” hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa Struktur Organisasi memiliki tingkat hubungan yang tinggi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan dimana $r = 0,73$. Ini berarti bahwa koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Struktur Organisasi dengan tingkat Produktivitas Kerja pegawai dengan nilai kritik untuk taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,297. Selanjutnya perhitungan koefisien determinan yang diperoleh sebesar 53,29%. Hal ini berarti bahwa sejauh ini hanya sebesar 53,29% pencapaian produktivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan dipengaruhi oleh faktor Struktur Organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,71 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

2.4 Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan,

mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2 :



2.5 Hipotesis

Pengetian hipotesis menurut Sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.³⁵

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut : “Sistem pemberian upah Islami berpengaruh positif³⁶ dan

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung : Alfabeta, 2008, h. 64.

³⁶ Berpengaruh positif apabila antara kedua variabel saling berpengaruh berbanding lurus (tidak terbalik)

signifikan³⁷ terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang ”.

³⁷ Dikatakan signifikan jika dalam uji T nilai t hitung > nilai t tabel, dan dalam uji F nilai f hitung > f tabel.s