

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, UMUR, DAN  
UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA  
INDUSTRI TAPIS DI BANDAR LAMPUNG  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Dalam Ekonomi dan Bisnis Islam

**Oleh :**

**ENDAH WARTINI  
NPM: 1551010178**

**Jurusan: Ekonomi Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, UMUR, DAN  
UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA  
INDUSTRI TAPIS DI BANDAR LAMPUNG  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Dalam Ekonomi dan Bisnis Islam



**Pembimbing I : Any Eliza, S.E, M.Ak**

**Pembimbing II : Okta Supriyaningsih, S.E, M.E, Sy**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

## ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Tujuan penelitian ini untuk Menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, umur, upah, terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung. Menganalisis perspektif ekonomi islam tentang produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung. Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, dan data sekunder diperoleh dari dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji hipotesis menggunakan uji t dan F. Analisis data regresi linear berganda. Hasil analisis Berdasarkan terdapat hubungan positif antara pendidikan ( $X_1$ ) pengalaman kerja ( $X_2$ ) umur ( $X_3$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis di Bandar Lampung, Upah ( $X_4$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji F pendidikan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), umur ( $X_3$ ) dan upah ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis di Bandar Lampung. Dan hubungan positif pendidikan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), umur ( $X_3$ ) dan upah ( $X_4$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis di Bandar Lampung, Pandangan Ekonomi Islam tentang Produktivitas tenaga kerja pada industri tapis di Bandar Lampung sesuai dengan perspektif ekonomi islam. Semua kontribusi peoduktivitas tenaga kerja dijalankan sesuai dengan prinsip syariah yang berlandaskan pada kemaslahatan ummat.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Endah Wartini  
NPM : 1551010178  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI TAPIS DI BANDAR LAMPUNG PERSPEKTIF ISLAM”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, November 2020

Penulis,



  
Endah Wartini

NPM. 1551010178



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Let Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI  
TAPIS DI BANDAR LAMPUNG PERSPEKTIF ISLAM**

Nama Mahasiswa : **Endah Wartini**  
NPM : **1551010178**  
Program Studi : **Ekonomi Syariah**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

**Any. Eliza, S.E., M.Ak**  
NIP. 198308152006042004

Pembimbing II

**Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy**  
NIP. -

Ketua Jurusan

**Madnasir, S.E., M.Si**  
NIP. 197504242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, 35131 Tlp. (0721) 703289

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI TAPIS DI BANDAR LAMPUNG PERSPEKTIF ISLAM”** disusun oleh, Endah Wartini, NPM : 1551010178, program studi : Ekonomi Syariah, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada :

Hari/Tanggal : Senin 14 Desember 2020

Waktu : 13.00 Wib

Ruangan : Online

Tim Penguji

Ketua : Dr. Nasrudin, M.Ag

Sekretaris : M. Yusuf Bakhtiar, M.E

Penguji I : Dr. Evi Ekawati, SE, M.Si

Penguji II : Any Eliza, SE, M.Ak

Mengetahui  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Islan Abdul Ghofur, M.Si  
Telp. 198008012003121001

## MOTTO

لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ<sup>٤</sup>

“...Tidak ada dosa bagimu untuk mencari karunia (rezki hasil  
perniagaan) dari Tuhanmu”.(al-Baqarah:198).<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup>Mushaf Al-Hilali, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Banten : PT. Insan Media Pustaka, 2012), h. 112

## PERSEMBAHAN

Teriring doa dan rasa syukur kehadiran Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmatnya kepada kita semua, Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

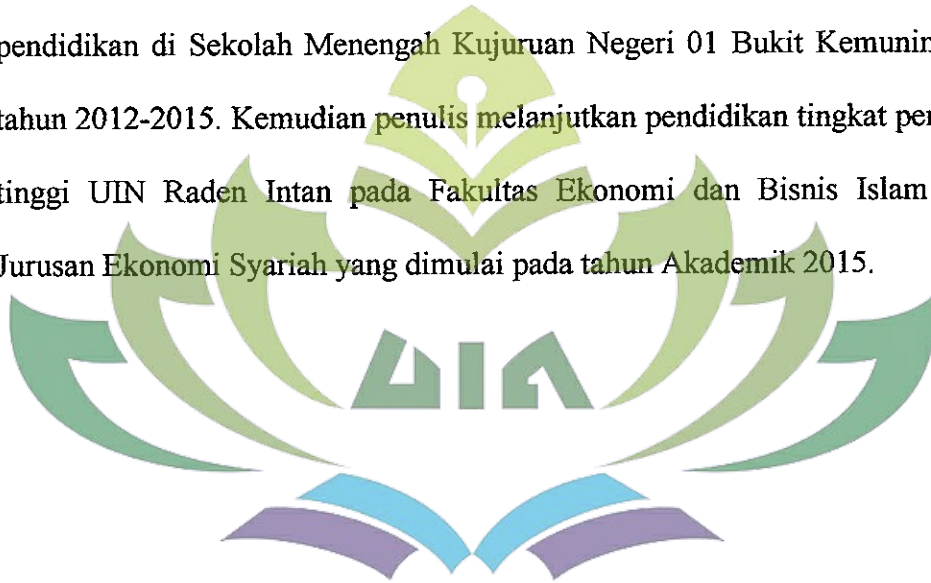
1. Kedua orang tua ku tercinta Bapak Haris Mirsadi dan Ibu Siti Balkis yang selalu memberikan doa, motivasi, materi serta waktu yang tiada henti demi mewujudkan keberhasilanku.
2. Kakak-kakakku yang teramat sangat ku sayangi Ahmad Hadiansyah, Novita Hariani dan Rahmanudin, yang selalu memberikan dukungan semangat, mendoakan, menasehati, dan mendukungku.
3. Sahabat-sahabatku seperjuangan yang tak bisa disebutkan satu persatu yang telah cukup sabar menemani, membantu dan menyemangati setiap waktunya.
4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung sebagai tempat penulis belajar dan berproses menjadi lebih baik, khususnya kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



## RIWAYAT HIDUP

Endah Wartini, dilahirkan di Muara Dua, Kabupaten Lampung Utara pada tanggal 30 Mei 1997. Yang merupakan anak keempat dari pasangan Haris Mirsadi dan Siti Balkis. Penulis memiliki seorang kakak laki-laki dan perempuan yang bernama Ahmad Hadiansyah, Novita dan Rahman

Pendidikan dimulai pada sekolah Dasar Negeri Muara Dua pada tahun 2003-2009. Selanjutnya meneruskan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 03 Bukit Kemuning pada tahun 2009-2012. Dan melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kujuruan Negeri 01 Bukit Kemuning pada tahun 2012-2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi UIN Raden Intan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam Jurusan Ekonomi Syariah yang dimulai pada tahun Akademik 2015.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kupersembahkan kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Umur, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Tapis Di Bandar Lampung Perspektif Ekonomi Islam”

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi dan melengkapi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program pendidikan Stara Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden inten Bandar Lampung dalam Program Studi Ekonomi Syariah .

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, serta tidak mengurangi banyak terimakasih atas bantuan semua pihak, hanya secara khusus penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Inten Bandar Lampung
2. Any Eliza, S.E, M.Ak dan Okta Supriyaningsih, S.E, M.E, Sy selaku pembimbing yang telah memberi bimbingan, nasehat dan pengarahannya demi selesainya skripsi ini.
3. Bapak Madnasir, S.E., M.Si, selaku ketua jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Inten Bandar Lampung

4. Dr. Nasrudin, M.Ag, selaku ketua penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini
5. Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si, selaku penguji I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini
6. Bapak dan Ibu dosen, para staf karyawan Fakultas Ekonomi Islam UIN Raden Inten Bandar Lampung yang dengan penuh pengabdian telah memberikan Ilmu pengetahuan pada penulis selama di bangku kuliah.
7. Kepada teman-teman seperjuanganku Ekonomi Syariah tahun 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
8. Kepada Pimpinan dan Karyawan industri Tapis di Kota Bandar Lampung, yang telah memberikan izin penelitiandan pengetahuan sehingga terselesainya skripsi ini.

Bandar Lampung, Febuari, 2021

Endah Wartini

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iv
PENGESAHAN.....	v
PERNYATAAN.....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
RIWAYAT HIDUP .....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penjelasan judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	15

### BAB II LANDASAN TEORITIS/TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan .....	17
1. Tenaga kerja.....	17
2. Teori Tenaga kerja .....	20
3. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	22
B. Produktivitas .....	24
1. Pengukuran Produktivitas .....	28
2. Peningkatan Produktivitas .....	31
3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	32
C. Konsep Produktivitas Kerja dalam Islam .....	41
D. Tinjauan Pustaka.....	49
E. Kerangka pemikiran.....	50
F. Hipotesis .....	51

### BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	56
1. Jenis Penelitian.....	56
2. Sifat penelitian .....	56
B. Sumber Data.....	56
a. Data Primer .....	57
b. Data Skunder.....	57

C. Populasi Dan Sampel.....	57
D. Definisi Operasional Variabel.....	79
E. Metode Pengumpulan Data.....	61
F. Teknik Pengolahan Data.....	63
G. Teknik Analisis Data.....	63

#### **BAB IV. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	68
1. Uji Asumsi Klasik.....	68
2. Analisis Data.....	73
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85

#### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Harga Jual Produk Tapis di Bandar Lampung.....	5
Tabel 2.	Jumlah Industri Tapis di Bandar Lampung.....	6
Tabel 3.	Banyaknya Penduduk 5 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan menurut Kabupaten/Kota di Lampung.....	9
Tabel 4.	Besarnya Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bandar Lampung 2007–2014 .....	11
Tabel 5.	Jumlah Penduduk Kota Bandar LampungKelompok Usia Tahun 2018 .....	12
Tabel 6	Penelitian Terdahulu .....	49
Tabel 7	Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 8.	Hasil Uji Multikolonieritas .....	71
Tabel 9.	Hasil Uji Autokorelasi .....	72
Tabel 10.	Durbin Watson d Test : pengambilan keputusan .....	72
Tabel 11.	Hasil Uji DW pada tingkat kepercayaan 95% .....	73
Tabel 12.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	75
Tabel 13.	Hasil Uji t .....	76
Tabel 14.	Anova .....	78
Tabel 15.	Koefesien Determinasi R .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	51
Gambar 3.1 Uji Normalitas sampel .....	65
Gambar 4.1. Normal P-P Plot .....	69
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedestisitas .....	73



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penjelasan Judul

Agar memudahkan dalam memahami judul skripsi ini dan tidak menimbulkan kesalah pahaman bagi para pembaca, maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul proposal ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Maka terlebih dahulu di tegaskan hal-hal yang terkandung dalam judul tersebut:

1. Produktivitas adalah adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.<sup>2</sup>
2. Tenaga Kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan.<sup>3</sup>
3. Industri tapis adalah industri yang bergerak dalam pembuatan kain tapis, berupa kain tenunan bersulamkan benang emas untuk upacara adat lampung biasanya dipakai oleh wanita<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Simungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Karyawan*. (Jakarta : Bumi Aksara. 2010), hal.78

<sup>3</sup>Ibid hal.21.

<sup>4</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia Online 2017.



Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini akan melakukan analisis dalam hal Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Tapis Di Bandar Lampung Perspektif Ekonomi Islam sehingga dalam penelitian ini peneliti mengambil judul : Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Umur, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Tapis Di Bandar Lampung Perspektif Ekonomi Islam

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan secara objektif dan subjektif adalah sebagai berikut:

### **1. Secara Objektif**

- a. Peneliti tertarik dengan permasalahan ini dikarenakan tenaga kerja sangat berperan penting bagi kegiatan bisnis perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor upah, pendidikan, umur dan faktor lain yang menjadikan tenaga kerja amat penting kedudukannya dalam suatu perusahaan
- b. Peneliti tertarik pada perusahaan industri tapis lampung dikarenakan industri tersebut berkaitan dengan adat dan budaya Provinsi lampung.

### **2. Secara Subjektif**

- a. Penelitian ini belum pernah dilakukan atau diteliti dan dibahas sebelumnya oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Raden Intan Lampung.

- b. Penelitian ini dirasa mampu diselesaikan oleh penulis mengingat adanya ketersediaan literatur dan sumber data yang mudah diakses oleh penulis.

### C. Latar Belakang Masalah

Produktivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumberdaya diatur dan di manfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas merupakan suatu masalah yang penting. Produktivitas yang tinggi dapat menunjukkan kemajuan dan tingkat kemakmuran suatu negara. Negara yang mempunyai angkatan kerja yang besar dan sumberdaya yang melimpah belum tentu memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan. Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, dan sistem.<sup>5</sup> 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.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebagai konsep ekonomi, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan

---

<sup>5</sup>Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004), h. 175.

manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas/kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Menurut Soekemi peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagai suatu sistem tidak mungkin dapat ditingkatkan tanpa dukungan subsistem antara lain berupa pendidikan, teknologi, iklim kerja, kesehatan dan tingkat upah minimum.<sup>6</sup>

Perusahaan Tapis Lampung dapat meningkatkan produktivitas bahan bakunya dengan cara menurunkan jumlah pemborosan bahan baku yang disebabkan oleh adanya proses pewarnaan yang tidak tepat. Meskipun begitu, untuk menurunkan jumlah pewarnaan yang tidak tepat, para pekerja memerlukan jam kerja yang lebih banyak untuk dapat melakukan pewarnaan kain secara cermat. Hal inilah yang dapat membuat produktivitas jam tenaga kerja akan menurun, sehingga manajemen harus mengetahui perubahan produktivitas dari masing-masing sumber daya produksi. Berikut ini adalah nama pengrajin industri tapis di Bandar Lampung dengan masing-masing jumlah tenaga kerja:

---

<sup>6</sup>Akmal, Y. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk Sinjai Di Kota Bukittinggi*. Bogor : Skripsi Program Sarjana Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor

Penjualan merupakan kegiatan yang terpadu untuk mengembangkan rencana-rencana strategis yang diarahkan pada usaha pemuasan kebutuhan dan keinginan pembeli, guna mendapatkan penjualan yang menghasilkan laba. Penjualan merupakan sumber hidup suatu perusahaan, karena dari penjualan dapat memperoleh laba serta suatu usaha memikat konsumen yang diusahakan untuk mengetahui daya tarik mereka sehingga dapat mengetahui hasil suatu produk yang dihasilkan. Berikut Harga Jual Tapis Lampung yang ada di Lampung:

**Tabel 1. Harga Jual Produk Tapis di Bandar Lampung**

No.	Jenis Tapis Lampung	Harga
1.	Tapis Raja Medal	Rp.350.000 –Rp..000.000
2.	Tapis Raja Tunggal	Rp. 600.000– Rp. 4.000.000
3.	Tapis Tuho	Rp. 400.000 –Rp.2.000.000
4.	Tapis Laut Silung	Rp. 250.000– Rp.750.000
5.	Tapis Laut Linau	Rp.270.000– Rp.5.000.000
6.	Tapis Balak	Rp. 400.000 – Rp. 1.500.000
7	Tapis Pucuk Rebung	Rp. 450.000 –Rp.2.000.000
8	Tapis Kaca	Rp. 600.000– Rp.3.000.000
9	Tapis Bintang Perak	Rp. 400.000 –Rp.2.000.000
10	Tapis Ratu Tulang Bawang	Rp. 350.000– Rp. 850.000

Sumber: Data survey penelitian, 2018

Dari tabel 1 di atas terlihat bahwa harga tapis Lampung masih terlalu mahal dibandingkan dengan harga busana pakaian yang lain. Tingginya harga busana dapat menjadi penghambat konsumen untuk membeli produk tapis di Lampung. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Tabel jumlah pengrajin Tapis Kota Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Jumlah Industri Tapis di Bandar Lampung**

No.	Nama Industri Tapis	Jumlah Karyawan
1.	Sanggar Budi Kemulyaan	8
2.	Tapis Helau	8
3.	Mulia Tapis	6
4.	Kopinka Kemala	8
5.	Yolinda Maru	7
6.	Lampung Putra	8
7.	Ragom mufakat	6
8.	Sanggar Krui Putra	8
9.	Karya Indah	6
10.	Yoninda Maru Art	7
11.	Galery Tapis	8
12.	Sanggar Bunga Mayang	9
13.	Melati Art Tapis Art Shop	7
Jumlah		96

Sumber: Desperindak Kota Bandar Lampung, 2019

Setiap perusahaan mempunyai tujuan. Tujuan perusahaan adalah mencari laba semaksimal mungkin. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan melakukan operasinya. Proses operasi dilakukan dengan cara mempertimbangkan produktivitas perusahaan. Produktivitas adalah rasio output terhadap input. Produktivitas berhubungan dengan banyaknya masukan (input) dan banyaknya keluaran (output). Baik faktor masukan maupun faktor keluaran dapat merupakan ukuran unit-unit sumber daya. Faktor masukan dapat berupa sumber material atau bahan baku, tenaga kerja, mesin-mesin, serta sumber daya pikiran otak manusia.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pendidikan, upah, insentif, usia dan pengalaman kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja,

karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan langsung dengan karyawan itu sendiri maupun berhubungan dengan lingkungan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti pendidikan, pengalaman kerja, upah dan umur tenaga kerja.

Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan *link and match*. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada. Karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman dan yang dimaksud dengan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Tujuan dasar pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan upaya pemenuhan manusia siap pakai seperti halnya beberapa kritik yang muncul dewasa ini, khususnya masalah pengangguran terdidik yang cenderung menyalahkan dunia pendidikan sebagai penyebabnya. Kecenderungan makin meningkatnya tingkat pendidikan akan berakibat meningkatnya pula angka pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja yang mempunyai produktivitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.<sup>7</sup> Permasalahan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja, karena pada umumnya penduduk sudah merasa puas dengan tingkat pendidikan SD atau maksimum SLTP. Kualitas dari tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan pelayanan perusahaan terhadap karyawan. Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya.<sup>8</sup>

Persoalan ketenagakerjaan di disebabkan karena rendahnya kualitas pendidikan angkatan kerja terutama penduduk yang tinggal di pedesaan. Hal ini

---

<sup>7</sup>Sutomo,dkk 2006, *Manajemen Pendidikan Modern*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004), h. 175.

<sup>8</sup>Mahendra, A. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang)*. Semarang : *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro..

menunjukkan bahwa salah satu permasalahan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja, karena pada umumnya penduduk sudah merasa puas dengan tingkat pendidikan SD atau maksimum SLTP. Data tingkat pendidikan di Lampung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Banyaknya Penduduk 5 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan menurut Kabupaten/Kota di Lampung**

No	Kabupaten / Kota	Tingkat Pendidikan			
		SD	SMP	SMA	PT
1.	Lampung Utara	94,95	72,72	51,65	0,92
2.	Tanggamus	96,75	79,25	48,44	5,33
3.	Lampung Selatan	96,98	75,44	54,20	15,41
4.	Lampung Timur	98,46	69,70	50,67	16,82
5.	Lampung Tengah	97,91	78,81	55,09	14,74
6.	Lampung Utara	98,93	77,82	55,91	14,45
7.	Way Kanan	97,66	77,18	55,85	11,71
8.	Tulang Bawang	97,65	72,00	45,87	1,58
9.	Pesawaran	96,30	73,67	52,39	7,50
10.	Pringsewu	93,47	72,11	58,85	17,58
11.	Mesuji	98,42	67,04	27,82	0,66
12.	Tulang Bawang Utara	98,33	63,49	55,94	3,56
13.	Pesisir Barat	---	---	---	---
14.	Bandar Lampung	98,15	76,19	57,08	31,21
15.	Metro	96,64	95,22	67,43	31,04

Sumber : BPS, Lampung, 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan banyaknya penduduk berusia 5 tahun ke atas menurut tingkat pendidikan di Kota Bandar Lampung tahun 2014 yang mengalami perkembangan fluktuatif. Jika dilihat dari rata-ratanya, maka lulusan tertinggi adalah lulusan SD sebanyak 98,15%, kemudian diikuti oleh lulusan SMP sebanyak 76,19 % SMA sebanyak 57,08 %. Rata-rata lulusan perguruan tinggi memiliki jumlah yang rendah dibandingkan dengan lulusan SD, SMP dan SMA yaitu sebesar 31,21 %. Hal ini menunjukkan partisipasi sekolah di Kota Bandar Lampung khususnya pendidikan perguruan tinggi masih relatif rendah.



Kondisi ini didukung oleh kurang meratanya kesempatan bagi sebagian penduduk dalam mengakses pendidikan di Kota Bandar Lampung. Padahal pendidikan merupakan salah satu hal yang memampukan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Upah merupakan salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, oleh karena itu Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat dari satu sisi di mana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja.<sup>9</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang

---

<sup>9</sup>Setiadi, *Perilaku Konsumen. Edisi Revisi. Cetakan Pertama.*, (Jakarta : Kencana, 2008), h. 87.

merupakan upah minimum berdasarkan wilayah atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Selama tahun 2009-2017 upah minimum Kota Bandar Lampung secara absolut cenderung meningkat setiap tahunnya namun laju pertumbuhan upah minimum Kota Bandar Lampung cenderung menurun setiap tahunnya Tabel 3. Persentase tertinggi yaitu pada tahun 2015 sebesar 17,95 % dan terendah terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 9,85 %.

**Tabel 4. Besarnya Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bandar Lampung 2007–2014**

NO	Tahun	Upah Minimum Kota Bandar Lampung (Rp)	Pertumbuhan (Rp)	%
1.	2009	560.500	-	
2.	2010	627.500	67.000	10,68
3.	2011	700.000	72.500	10,36
4.	2012	776.500	76.500	9,85
5.	2013	865000	88.500	10,23
6.	2014	981000	116.000	11,82
7.	2015	1.195.605	214.605	17,95
8.	2016	1.399.037	203.432	14,54
9.	2017	1.649.500	250.463	15,18

Sumber : Disnakertrans, 2018

Kenaikan upah yang meningkat setiap tahunnya tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat. Pemerintah berusaha meningkatkan upah minimum dan menyeimbangkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sebagai tambahan informasi, dari seluruh kabupaten/kota di Lampung, Kota Bandar Lampung memiliki upah minimum tertinggi dan juga mampu menutupi KHL. Tidak mengherankan jika banyak angkatan kerja tertarik untuk bekerja di Kota Bandar

Lampung. Secara teoritis, apabila tingkat upah tinggi, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya<sup>10</sup>

Berikutnya yang tak kalah pentingnya dalam peningkatan kerja para pekerja adalah jenis kelamin tenaga kerja. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran. Selain itu usia juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat<sup>11</sup>. Menurut Badan Pusat Statistik penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif atau yang berusia 15-64 tahun.

---

<sup>10</sup>Simanjuntak, Payaman J. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. (Jakarta: LP – FE,U, 2010),hal 96

<sup>11</sup>Amron. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia 2009

**Tabel 5. Jumlah Penduduk Kota Bandar Lampung Kelompok Usia Tahun 2018**

NO	Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	0 - 4	409.823	391.070	800.893
2.	5 - 9	383.378	362.791	746.169
3.	10 - 14	368.926	349.333	718.259
4.	15 - 19	364.857	342.379	707.236
5.	20 - 24	352.249	331.015	683.264
6.	25 - 29	341.602	323.032	664.634
7.	30 - 34	332.764	321.562	654.326
8.	35 - 39	322.771	306.892	629.663
9.	40 - 44	285.920	270.962	556.882
10.	45 - 49	244.277	234.091	478.368
11.	50 - 54	204.701	192.611	397.312
12.	55 - 59	160.927	141.494	302.421
13.	60 - 64	111.518	98.809	210.327
14.	65 - 69	74.467	74.326	148.793
15.	70 - 74	54.897	55.629	110.526
16.	75 +	57.858	65.201	123.059
	<b>Jumlah</b>	4.070.935	3.861.197	7.932.132

Pada tabel 4. terlihat penduduk Kota Bandar Lampung pada usia 0-4 tahun memiliki jumlah terbanyak yaitu sebanyak 800.893 orang. Selanjutnya di ikuti oleh usia 5 tahun hingga 9 tahun sebesar 746 169 orang dan selanjutnya di ikuti usia 10 hingga 19 tahun sebesar 707.326 orang. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Kota Bandar Lampung berada pada usia produktif. Selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah pengalaman kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya,

pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya<sup>12</sup>

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung
3. Bagaimanakah pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung
4. Bagaimanakah pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung
5. Bagaimanakah pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, upah dan umur secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung
6. Bagaimanakah perspektif ekonomi islam tentang produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung

---

<sup>12</sup>Ibid.,hal 70

2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung
5. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan umur secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung
6. Untuk mengetahui perspektif ekonomi islam tentang produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

##### **a. Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan informasi tentang pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan umur tenaga kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung

##### **b. Praktis**

###### **1. Bagi Industri**

Sebagai sumbangan pemikiran tentang pengembangan industri tapis di Bandar Lampung tentang pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan umur

tenaga kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tapis Lampung di Bandar Lampung.

## 2. Institusi Pendidikan

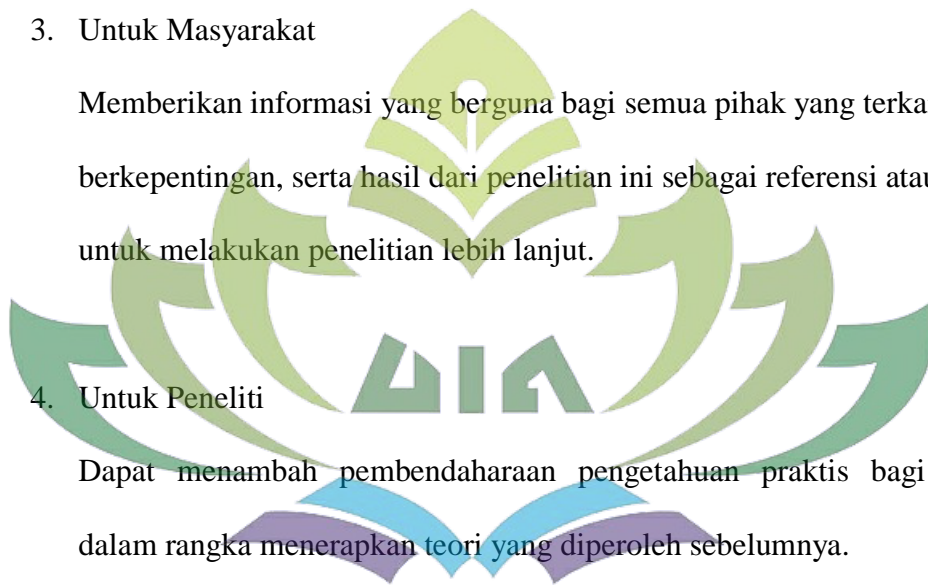
Mendapat gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Raden Intan Lampung, serta menambah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung khususnya dalam hal pendidikan tenaga kerja serta memberi sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan.

## 3. Untuk Masyarakat

Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

## 4. Untuk Peneliti

Dapat menambah pembendaharaan pengetahuan praktis bagi penulis dalam rangka menerapkan teori yang diperoleh sebelumnya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

##### 1. Tenaga Kerja

Menurut Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>13</sup>

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.<sup>14</sup>

Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja

---

<sup>13</sup>Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014), h. 71.

<sup>14</sup>Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2014), hal. 5.



dan mencari pekerjaan.<sup>15</sup> Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.<sup>16</sup>

Pengertian Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehinggabatasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

---

<sup>15</sup>Ibid hal.21.

<sup>16</sup>Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Makroekonomi*. Edisi Kedua. (Jakarta: Rajawali Press, 2013.). hal. 312

Menurut Hamzah menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar suatu hubungan kerja dengan alat produksi utama sebagai proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran<sup>17</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power*.<sup>18</sup>

Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena tenaga kerja tersebut bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (seperti : modal, bahan baku, mesin, dan tanah). Tenaga kerja berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup>Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Makroekonomi*. Edisi Kedua. (Jakarta: Rajawali Press, 2013.). hal. 312

<sup>18</sup>Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: LP FE, 2001), hal.4.

<sup>19</sup>Ibid, hal. 72.

## 2. Teori Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa teori penting dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Adapun teori-teori tersebut antara lain:<sup>20</sup>

1. Teori Klasik Adam Smith Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mukai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusuia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.
2. Teori Malthus Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766- 1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya produksi perkepala dan satusatunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adala dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan

---

<sup>20</sup>Hadi Setiawan, Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Tenaga Kerja, Dan Infrastruktur Terhadap penanaman Modal Asing Di Provinsi DKI Jakarta, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014), h. 36

penduduk akan diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

3. Teori Keynes John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Jika harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marginal labor (marginal value of productivity of labor) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi jika harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marginal labor turun drastis pula dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas. Permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.

### 3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:

- a. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
- b. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.

Tenaga kerja pada dasarnya dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yang di golongan bekerja adalah:<sup>21</sup>

1. Angkatan kerja yang di golongan bekerja adalah :
  - a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.
  - b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah :

---

<sup>21</sup>Ibid. hal. 312

- 1) Pekerja tetap, pegawai pemerintah / swasta yang saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.
- 2) Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.
- 3) Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang, dan lain-lain.

2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari

pekerjaan yaitu:

- a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.
- b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
- c) Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja, serta penerimaan pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat).<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>Opcit.hal. 43

## B. Produktivitas

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan.

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik. Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industry dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh. Produktivitas merupakan

salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin.



3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor essential yaitu : Investasi termasuk penggunaan dan teknologi serta riset, manajemen dari tenaga kerja.

Dalam doktrin konferensi Oslo mencantumkan definisi umum mengenai produktivitas. Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.<sup>23</sup> Produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan “output” yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal”.<sup>24</sup>

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan, mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.<sup>25</sup>

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumberdaya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan

---

<sup>23</sup>Simungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Karyawan*. (Jakarta : Bumi Aksara. 2010), hal.78

<sup>24</sup>Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi : Aksara, Jakarta 2010), hal 107

<sup>25</sup>Malayu SP Hasibuan P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi : Aksara, Jakarta 2013), hal 127

sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.<sup>26</sup>

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain: *Personal Factor* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, *leadership factor* (faktor kepemimpinan) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *teamleader*, dan juga proses kemanusiaan yang terdiri dari masalah nilai, sikap, perilaku yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, disiplin, norma dan interaksi atau dengan kata lain etos kerja.<sup>27</sup>

Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup: (1) Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan, (2) Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, (3) Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.<sup>28</sup>

Permintaan tenaga kerja di dasarkan dari permintaan produsen terhadap input tenaga kerja sebagai salah satu input dalam proses produksi. Produsen mempekerjakan seseorang dalam rangka membantu memproduksi barang atau

---

<sup>26</sup>Wibowo *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h. 7

<sup>27</sup>John R Schermerhorn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h. 7

<sup>28</sup>Edhi Prasetyo, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Riyadi Palace Hotel Surakarta, Jurnal Skripsi, hal2

jasa untuk dijual kepada konsumen. Apabila permintaan konsumen terhadap barang atau jasa yang diproduksi meningkat, maka pengusaha terdorong untuk meningkatkan produksinya melalui penambahan input, termasuk input tenaga kerja, selama manfaat dari penambahan produksi tersebut lebih tinggi dari tambahan biaya karena penambahan input. Dengan kata lain, peningkatan permintaan tenaga kerja oleh produsen, tergantung dari peningkatan permintaan barang dan jasa oleh konsumen. Dengan demikian permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan output.<sup>29</sup>

### 1. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Lalu juga dikatakan bahwa tenaga kerja dijadikan faktor pengukur suatu produktivitas produktivitas. Hal ini disebabkan karena biaya untuk tenaga kerja merupakan biaya terbesar dalam pengadaan produk dan masukan dalam sumber daya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor-faktor lainnya.<sup>30</sup> Secara umum produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang dapat berbeda diantaranya :

1. Perbandingan antara perbandingan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan. Namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

---

<sup>29</sup>Ruby, Alvin and Pineda-Henson. 2003. *Developing An Expert System For GP Implementation*. Philippines : Dept. of Industrial Engineering, Holy Angel University-Angeles City and Dept. of Mechanical Engineering, De La Salle University-Manilahal

<sup>30</sup>Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. (Jogjakarta : Graha Ilmu, 2010), hal.102

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 mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Kemampuan

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

b. Meningkatkan hasil yang dicapai (unit)

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.

c. 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.

d. 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 pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. 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. Dalam penelitian ini produktivitas dilihat dari banyaknya unit yang dihasilkan. Jumlah hasil produksi/jumlah jam kerja (Unit)<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 104-105

## 2. Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, karena produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi.<sup>32</sup> Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja seringkali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja. Produktivitas akan mengalami peningkatan mana kala penggunaan terhadap tenaga kerja juga mengalami peningkatan. Peningkatan penggunaan tenaga kerja akan menurunkan jumlah tingkat pengangguran. Begitu sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga akan mengalami penurunan.

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut :<sup>33</sup>

1. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
2. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
3. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

---

<sup>32</sup>Mankiw N. Gregory. *Teori Makro Ekonomi. Edisi Keempat. Alih Bahasa : Imam Nurmawan.* (Jakarta: Erlangga, 2013), hal 201

<sup>33</sup>Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana.* (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), hal. 78

Untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang diinginkan dan meminimalkan segala resiko yang mungkin terjadi serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, para pemimpin harus memahami kemampuan dan keterbatasan yang diakibatkan oleh kondisi lokasi proyek. Program produktivitas dimulai dengan melakukan pengukuran produktivitas yang terjadi di lokasi proyek. Tanpa mengetahui keadaan yang sesungguhnya di lapangan, sulit rasanya untuk merencanakan program peningkatan produktivitas. Dari hasil pengukuran ini, dapat dilakukan evaluasi dengan cara membandingkan apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk kembali merencanakan tingkat produktivitas yang akan dicapai, tentunya mengarahkan pada perbaikan atas apa yang telah terjadi. Peningkatan produktivitas bisa terjadi bila seseorang atau sekelompok orang yang terorganisir melakukan pekerjaan yang identik berulang-ulang, maka dapat diharapkan akan terjadi suatu pengurangan jam per tenaga kerja atau biaya untuk menyelesaikan pekerjaan berikutnya, dibanding dengan yang terdahulu bagi setiap unitnya, dengan kata lain produktivitas naik.

### **3. Faktor yang mempengaruhi Produktifitas kerja**

#### **a. Pendidikan**

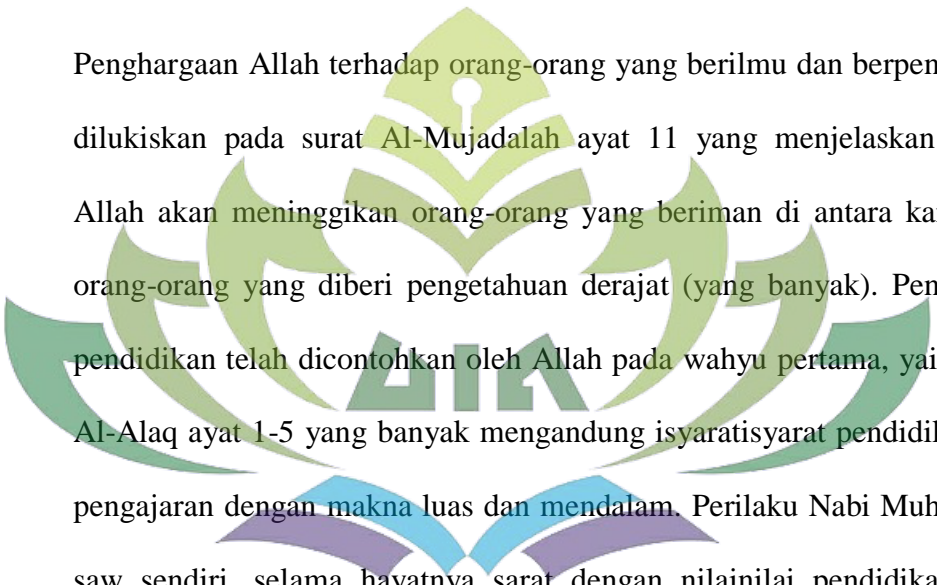
Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besar, dan produktivitas kerja semakin besar

Sebagaimana yang Imam Al-Ghazali katakan “Sesungguhnya hasil ilmu adalah mendekatkan diri kepada Allah, Tuhan semesta alam”. Jika dipahami dengan lebih jauh, beliau menyatakan bahwa dengan ilmu itu seseorang akan lebih mendekatkan diri kepada Allah. Semakin besar ilmu yang diperoleh maka akan semakin besar pula ketaqwaan kepada Allah yang Maha menciptakan, bukan malah sebaliknya, dengan semakin bertambahnya ilmu malah semakin menjauhkan dirinya kepada Allah. Jadi pendidikan tidak hanya sekedar hanya memperoleh ilmu pengetahuan saja, apalagi hanya ingin mengejar keinginan-keinginan duniawi yang sifatnya hanya sementara dan tidak kekal ini. Terlebih jika dengan pengetahuan yang dimiliki akan membuatnya semakin jauh dari Allah, maka hal ini tentu saja sangat tidak sesuai dengan konsep yang ada dalam Islam. Melainkan dengan pendidikanlah, keimanan seseorang akan semakin bertambah dan semakin mantap.

Islam sangat menganjurkan untuk menuntut ilmu dan mengajarkannya, pendidikan merupakan proses ta’lim atau ajar mengajar yang sangat penting dalam islam, oleh sebab itu wahyu pertama yang diturunkan adalah perintah untuk membaca. Bahkan Rasulullah saw dalam sebuah haditsnya menyebutkan bahwa “tuntutlah ilmu sampai ke negeri Cina”, ada juga hadits yang menyebutkan “tuntutlah ilmu dari buaian sampai liang lahat”. Hadits yang lain menyebutkan bahwa “sebaik-baik kamu adalah orang yang belajar Al-Qur’an dan mengajarkannya”. Maka oleh sebab itu sangat penting proses belajar dan juga mengajar dalam pendidikan. Dengan pemaparan definisi pendidikan islam di atas dapat disimpulkan



bahwa definisi pendidikan islam adalah proses pembentukan kepribadian manusia kepribadian islam yang luhur. Bahwa pendidikan islam bertujuan untuk menjadikannya selaras dengan tujuan utama manusia menurut islam, yakni beribadah kepada Allah swt. Bagi manusia pendidikan penting sebagai upaya menanamkan dan mengaktualisasikan nilai-nilai Islam pada kehidupan nyata melalui pribadi-pribadi muslim yang beriman dan bertakwa, sesuai dengan harkat dan derajat kemanusiaan sebagai khalifah di atas bumi.



Penghargaan Allah terhadap orang-orang yang berilmu dan berpendidikan dilukiskan pada surat Al-Mujadalah ayat 11 yang menjelaskan bahwa Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi pengetahuan derajat (yang banyak). Pentingnya pendidikan telah dicontohkan oleh Allah pada wahyu pertama, yaitu surat Al-Alaq ayat 1-5 yang banyak mengandung isyarat-isyarat pendidikan dan pengajaran dengan makna luas dan mendalam. Perilaku Nabi Muhammad saw sendiri, selama hayatnya sarat dengan nilai-nilai pendidikan yang tinggi, seperti firman Allah “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” (QS. 33:21). Dan juga Hadist Syarif mengatakan bahwa “Mencari ilmu merupakan kewajiban bagi orang islam, baik laki-laki maupun perempuan”. Dalam sebuah pendidikan terdapat struktur yang jelas dan terinci yang akan menjamin kelancaran tugas para personalia pendidikan. Sebab apa yang harus mereka kerjakan dengan siapa mereka

bekerja sama dan berinteraksi harus sudah jelas, dan kemana mereka harus berkonsultasi serta melaporkan hasil kerja mereka harus jelas. Berhasil atau tidak suatu pendidikan sangat ditentukan oleh personalianya. Bila personalianya tidak cakap dan tidak bersedia bekerja dengan baik maka tidak akan menghasilkan lulusan yang baik.<sup>9</sup> Oleh sebab itu dalam pendidikan membahas 3 faktor yang menjadi alasan lulusan mahasiswa bisa maju untuk menjadi orang yang sukses diantaranya lama studi, IPK dan kualitas pendidikan.<sup>34</sup>

## b. Pengalaman Kerja

### 1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam kamus besarbahasa Indonesia pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah di alami (dijalani, dirasai, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang. pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. sementara Raranupandojo berpendapat

---

<sup>34</sup>Made Pidarta, Landasan Kependidikan (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h.33.

bahwapengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masayang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatupekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atu pengetahuanatau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasaiseseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagiseseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknyaorang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga iaakan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi. Seorangkaryawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mengerti apayang harus di lakukan ketika menghadapi masalah.

## **2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Manulang yang di maksud pengalaman kerjaadalah proses pengetahuan atau keterampilan tentang mode suatupekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugaspekerjaan.Manulang,menyatakan ada beberapa hal juga untukmenentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yangsekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu atau masa kerjaUkuran seseorang tantang waktu atau masa kerja yang telahdi tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaandan telah melaksanakan degan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikiPengetahuan merujuk pada monsep, prinsip prosedur,kebijakan atau informasi lain

yang di butuhkan oleh karyawan. pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang di butuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek –aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakanya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta di pengaruhi faktor lainya yaitu lama/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. oleh karena itu seorang karyawan mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagidirinya bekerja.

c. **Upah**

Semakin tinggi tingkat upah dalam masyarakat, semakin banyak anggota keluarga yang tertarik masuk pasar kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi produktivitas kerja. Sumarsono mendefinisikan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu

pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>35</sup>

Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membelibarang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.<sup>36</sup> upah dalam Islam dikenal dalam istilah ijarah, secara etimologi kata Al-ijarah berasal dari kata al-ajru" yang berarti al-,iwad yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah.<sup>37</sup> Sedangkan secara istilah ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Oleh karnanya, Hanafiah mengatakan bahwa ijarah adalah akad atas manfaat di sertai imbalan.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, edisi ke 2, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 297-298

<sup>36</sup> Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), h. 143

<sup>37</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, Cet. Ke-7 (Bandung: PT. Alma"arif, 2011), h.15.

<sup>38</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5 (Jakarta: Gema Insani, 2011), h.387

Menurut pengertian lain mengatakan bahwa secara etimologi ijarah adalah upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Untuk definisi ini digunakan istilah-istilah ajr, ujarah dan ijarah. Kata ajara-hu dan ajara-hu di gunakan apabila seseorang memberikan imabalan atas orang lain. Istilah ini hanya digunakan pada hal-hal positif, bukan pada hal-hal negatif. Kata alajr (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata ujarah (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.<sup>39</sup> Adanya kaidah-kaidah dalam hukum kontrak (kesepakatan) dapat dibagi menjadi dua macam yaitu tertulis dan tidak tertulis. Kaidah hukum kontrak tertulis adalah kaidah-kaidah yang terdapat di peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi. Sedangkan kaidah hukum yang tidak tertulis adalah kaidah hukum yang timbul, tumbuh, dan hidup dalam masyarakat, konsep-konsep hukum ini berasal dari hukum adat. Definisi hukum kesepakatan atau kontrak merupakan sumber perikatan dan persetujuan salah satu syarat sah kesepakatan. Kesepakatan adalah keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasar kata sepakat atau menimbulkan akibat hukum.<sup>40</sup>

Ijarah dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad ijarah ini adalah bahwa pembayaran oleh

---

<sup>39</sup>A. Riawan Amin, *Buku Pintar Transaksi Syariah* (Menjalankan Kerja Sama Bisnis Dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam), (Jakarta: Mizan Publika, 2010), h.145

<sup>40</sup>Salim H.S, *Hukum Kontrak* (Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak), (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 4

penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia nikmati. Maka yang menjadi objek dalam akad ijarah adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Benda bukanlah objek akad ini, meskipun akad ijarah kadang-kadang mengaggap benda sebagai objek dan sumber manfaat. Dalam akad ijarah tidak selamanya manfaat di peroleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. Ijarah dalam hal ini bisa disamakan dengan upah mengupah dalam masyarakat.<sup>41</sup>

Upah adalah sejumlah uang yang di bayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.<sup>42</sup> Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam bidang produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi. Dalam arti terminologi, ada beberapa definisi al-ijarah yang dikemukakan oleh Ulama fiqih. Menurut Ulama Hanafiyah mengatakan bahwa: “Ijarah yaitu suatu akad yang dipergunakan untuk pemilik manfaat, yang diketahui dan disengaja dari suatu barang yang disewakan dengan cara penggantian (bayar)”

#### d. **Umur**

Penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang tidak begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok umur 22-55

---

<sup>41</sup>M. Yasid Afandi, Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah, (Yogyakarta: Logung Pustaka, ) 2008 h.180

<sup>42</sup>Alfaruz Rahman, Doktrin Ekonomi Islam, jilid 2 (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 2009), h.361.

tahun, terutamalaki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah dan oleh sebab itu produktivitas kerja relatif besar. Sedangkan penduduk diatas usia 55 tahun kemampuanbekerja sudah menurun, dan produktivitas kerja umumnya rendah.

### C. Konsep Produktivitas Kerja dalam Islam

Agama Islam yang berdasarkan al-Quran dan al-Haditssebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyaifungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan Produktivitas kerja. Dalam suatu ungkapan dikatakan juga Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, Memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, Mukmin yang kuat lebih baik dari pada mukmin yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja. Nyatanya kita kebanyakan bersikap dan bertingkah laku justru berlawanan dengan ungkapan-ungkapan tadi. Padahal dalam situasi globalisasi saat ini, kita dituntut untuk menunjukkan etos kerja yang tidak hanya rajin, gigih, setia, akan tetapi senantiasa menyeimbangkan dengan nilai-nilai Islami yang tentunya tidak boleh melampaui rel-rel yang telah ditetapkan al-Quran dan as-Sunnah(Annam, 2015).

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukminuntuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia inimerupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untukberbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Halini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah



diantaramereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja. Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukansesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadis berikut:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ ، إِحْرَاصٌ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتِعْنِ بِاللَّهِ وَلَا تَعَجِزْ ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ : لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا ، وَلَكِنْ قُلْ : قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ ، فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

*Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: "Kalau aku berbuat begini dan begitu," tetapi katakanlah: "Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku." Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim)*

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara:

a. Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan, baik didunia maupun diakhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh, maka ia akan merasakan manisnya iman.

b. Menggali Kemampuan (Ability)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan,

kejiwaan, keilmuan dan sebagainya. Karena, jika sudah memiliki kekuatan tersebut, maka mereka akan menjadi orang yang unggul dan akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Baik prestasi dalam kehidupan keluarga, maupun dalam hal pekerjaan. Prestasi dalam bekerja dapat dilihat dari kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan semakin baik.

c. Memperbanyak Perbuatan Yang Bermanfaat

Dalam bekerja, seorang mukmin dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tanpa pelaksanaannya (Nurdiana, 2008). Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim, sebab dengan bekerja setiap muslim mengaktualisasikan kemuslimannya. Karena manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dan mulia di atas dunia. Hal ini sesuai dengan firman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ  
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

*Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Al-Jum'ah:10*

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya (Putra, 2006).

Allah SWT, berfirman : Surat AlIsra" ayat 70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝ ٧٠﴾

*Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan dilautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan (AlIsra" ayat 70).*

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Dalam bukunya Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung, penghayatan terhadap nilai atau makna hidup, agama, pengalamandan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlakul karimah, diantaranya:

1. *Ash-Sholih* (baik dan bermanfaat)

﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝ ٩٧﴾

*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl: 97)*

2. *Al-Itqon* (kemantapan)

Kualitas kerja yang itqan atau perfect merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami.

3. *Al-Ihsan* (melakukan yang terbaik atau lebih baik)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut. *Pertama*, ihsan berarti yang terbaik dari yang dapat dilakukan. *Kedua*, ihsan mempunyai makna “lebih baik” dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik, hatta ketika membalas keburukan orang lain.

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ٣٤

*Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia. (Fushilat: 34)*

4. *Al-mujahadah* (bekerja keras dan optimal)

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ٦٩

*Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. (al-ankabut: 69)*

5. *Tanafus dan Taawun* (berkompetisi dan tolong menolong)

Al-Quran dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal soleh. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qurani yang bersifat “amar” atau perintah. Ada perintah “fastabiqul khairat” (maka, berlomba-lomba lah kamu sekalian dalam kebaikan).

أَمْ تُرِيدُونَ أَنْ تَسْأَلُوا رَسُولَكُمْ كَمَا سُئِلَ مُوسَىٰ مِنْ قَبْلُ ۗ وَمَنْ يَتَّبِعِ الْكُفْرَ بِالْإِيمَانِ فَقَدْ ضَلَّ سَوَاءَ السَّبِيلِ ۝ ١٠٨

Apakah kamu menghendaki untuk meminta kepada Rasul kamu seperti Bani Israil meminta kepada Musa pada jaman dahulu? dan barangsiapa yang menukar iman dengan kekafiran, maka sungguh orang itu telah sesat dari jalan yang lurus. (AlBaqarah: 108)

#### 6. Mencermati nilai waktu

وَالْعَصْرِ ۝ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ ٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝ ٣

Demi masa. (1) Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, (2) kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (3) (al-ashr: 1-3)

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia benar-benar dalam kerugian apabila tidak dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja.

#### 7. Sifat

- a. *Shidiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam.
- b. *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-quran, dll. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.

- c. *Fathanah*, berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

قَالَ جَعَلَنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم ۝٥

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawanegara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan." (Yusuf:55)

- d. *Amanah*, berarti memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-

*baiknyakepadamu.Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (an-Nisa: 58)*

- e. *Tabligh*, berarti mengajak sekaligus memberi contoh kepadapihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaranIslam dalam kehidupan sehari-hari. *Tabligh* yang disampaikan dengan hikmah, sabar argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dankuat.



## D. Tinjauan Pustaka

**Tabel 6 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan
1.	Eben Tua Pandapotan (2013)	Pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada PT.gandum malang)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas karyawan.	Variabel terikat produktivitas karyawan(Y)  Variabel bebas : tingkat pendidikan (X I), upah (X2),  Masa kerja (X3), usia (X4)	Exsplanatory dengan pendekatan survey dengan pengumpulan data dokumentasi	Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2.	Nur Herawati (2014)	Analisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industry shuttlecock kota Tegal	Mengetahui pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industry shuttlecock kota Tegal	Variabel terikat produktivitas karyawan(Y)  Variabel bebas : tingkat pendidikan (X I), upah (X2),  Tingkat pengalaman kerja (X3), jenis kelamin (X4) umur (X5)	Analisis kuantitatif dengan metode statistik dan ekonometrik Serta analisis regresi linier berganda	Pendidikan, upah, pengalaman kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industry shuttlecock kota Tegal
3.	Sinta Sukmawati (2010)	Analisis pengaruh tingkat upah, pendidikan, terhadap produktivitas tenaga kerja sector unggulan	Untuk menganalisis pengaruh tingkat upah, pendidikan, terhadap produktivitas tenaga kerja sector unggulan di	Variabel terikat produktivitas karyawan(Y)  Variabel bebas : upah (X1),	Analisis regresi linier berganda	Tingkat upah berpengaruh positif pendidikan, terhadap produktivitas tenaga kerja sector



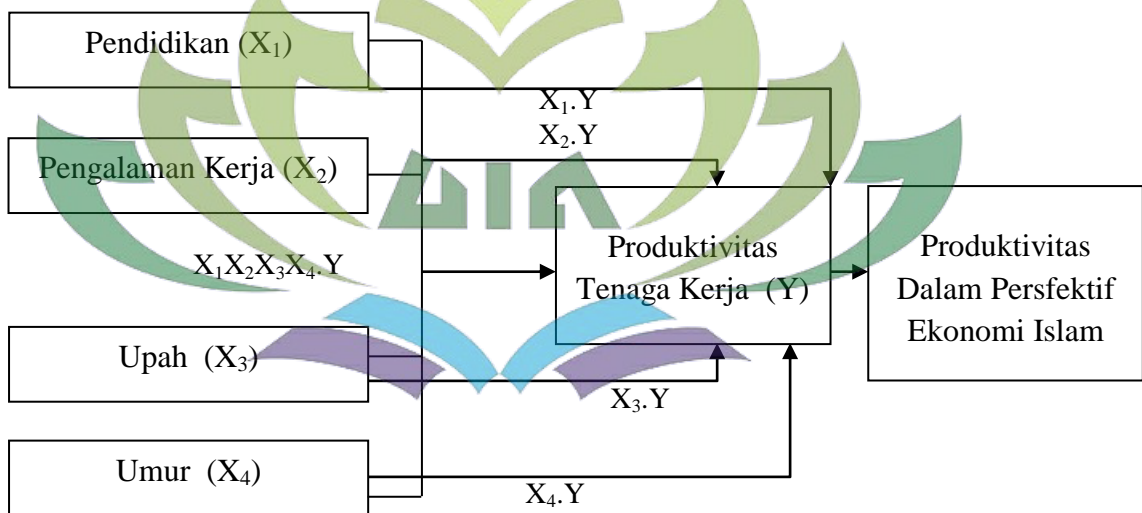
	di Kalimantan Barat	Kalimantan Barat	pendidikan (X2)		unggulan di Kalimantan Barat	
4.	Fibrin Cahya Chintya K (2012)	Analisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan usia terhadap pendapatan tenaga kerja	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan usia terhadap pendapatan tenaga kerja pabrik gula Lestari Patianrowo Nganjuk	Variabel terikat: pendapatan tenaga kerja (Y)  Variabel bebas: tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), usia (X3)	Analisis deskriptif	Pendidikan berpengaruh positif terhadap pendapatan tenaga kerja pabrik gula Lestari Patianrowo Nganjuk
5.	Wiwik Astuti Buranda (2015)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja industri kecil Di kota makassar (studi kasus industri kecil konveksi)	Untuk menganalisis dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar	Variabel terikat: produktivitas tenaga kerja (Y). Variabel bebas: Umur (X1), jenis kelamin (X2), pendidikan (X3), pengalaman kerja (X4)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pendidikan bpengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar

Berdasarkan beberapa penelitian terkait terdapat penelitian yang memiliki kesamaan yaitu pada variabel penelitian, dan terdapat perbedaan yaitu pada analisis data, tempat penelitian dan waktu penelitian sehingga, penelitian

tersebut sudah pernah dilakukan sebelumnya, oleh karenanya penelitian ini dapat melengkapi penelitian sebelumnya.

### E. Kerangka Pemikiran

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan, pengalaman kerja dan umur. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

## F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggitingkat kebenarannya. Secara statistik hipotesis merupan pernyataan keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel <sup>43</sup>.

### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berhasil atau tidak suatu pendidikan sangat ditentukan oleh personalianya. Bila personalianya tidak cakap dan tidak bersedia bekerja dengan baik maka tidak akan menghasilkan lulusan yang baik. Oleh sebab itu dalam pendidikan membahas 3 faktor yang menjadi alasan lulusan mahasiswa bisa maju untuk menjadi orang yang sukses diantaranya lama studi, IPK dan kualitas pendidikan.<sup>44</sup>

Penelitian Wiwik Astuti Buranda (2015) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja industri kecil Di kota Makassar (studi kasus industri kecil konveksi). Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  = pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri Tapis di Bandar Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam

---

<sup>43</sup>Margono, *Metode penelitian Pendidikan Komponen MKDK* . (Rineka Cipta Jakarta, 2009),h.167

<sup>44</sup>Made Pidarta, *Landasan Kependidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h.33.

## 2. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan., sementara Raranupandojo berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masayang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.

Penelitian Sinta Sukmawati (2010) Analisis pengaruh tingkat upah, pendidikan, terhadap produktivitas tenaga kerja sector unggulan di Kalimantan Barat. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> = Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri Tapis di Bandar Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam.

### 3. Pengaruh Upah Terhadap produktivitas kerja

Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membelibarang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.<sup>45</sup>

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumberdaya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya

---

<sup>45</sup> Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), h. 143

manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.<sup>46</sup>

Penelitian Eben Tua Pandapotan (2013) Pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada PT. Gandum Malang) hasil penelitian terdapat Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> = Upah tenaga kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri Tapis di Bandar Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam

#### 4. Pengaruh Umur Terhadap produktivitas kerja

Penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang tidak begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok umur 22-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah dan oleh sebab itu produktivitas kerja relatif besar. Sedangkan penduduk di atas usia 55 tahun kemampuan bekerja sudah menurun, dan produktivitas kerja umumnya rendah

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia

---

<sup>46</sup>Wibowo *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h. 7

disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.

Penelitian Eben Tua Pandapotan (2013) Pengaruh variable pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada PT.Gandum Malang) hasil penelitian terdapat Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_4$  = Umur memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri Tapis di Bandar Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam



## DAFTAR PUSTAKA

- Anton. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota*. Makasar. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia
- Alfaru Rahman. 2009. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2. Jakarta : Dana Bakti Wakaf
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Statistik Industri Kecil Dan Menengah*, Lampung
- Edhi Prasetyo. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Riyadi Palace Hotel Surakarta, Jurnal Skripsi
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hadi Setiawan. 2014. *Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Tenaga Kerja, Dan Infrastruktur Terhadap Penanaman Modal Asing Di Provinsi DKI Jakarta*, (Skripsi; UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
- John R schermanham. 2003. *Manajamen*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Lincoln, Arsyad. 2007. *Metodologi Penelitian: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : UPP AMD YKPN
- Malhotra, Naresh K. 2015. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, Edisi Keempat, Penerbit Indeks Jakarta
- Moersaleh Dan Musanef. 2004. *Pedoman Membuat Skripsi*. Gunung Agung, Jakarta
- Malayu SP Hasibuan P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Made Pidarta. 1997. *Landasan Kependidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Margono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*, Rineka Cipta Jakarta
- Mankiw N. Gregory.2013. *Teori Makro Ekonomi*, Edisi Keempat. Alih Bahasa : Imam Nurmawan. Jakarta : Erlangga
- Muchdarsyah Sinungan. 2010. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi



Aksara

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2009. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta

Noeng Muhadjir. 2014. *Metodelogi Keilmuan Paradigma Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Rake Sarasin. Yogyakarta : 2014

Ruby, Alvin and Pineda-Henson. 2003. *Developing An Expert System For GP Implementation*, Philippines : Dept. Of Industrial Engineering, Holy Angel University-Angels City and Dept. of Mechanical Engineering, De La Salle University-Manilahal

Riawan Amin, 2010. *Buku Pintar Transaksi Syariah (Menjalankan Kerja Sama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketa Berdasaraka Panduan Islam ,* Jakarta : Mizan Publika

Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah. 2011. Cet. Ke-7 (Bandung : PT. Alma'arif)

Salim HS, 2008. *Hukum Kontrak (Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak)*, Jakarta : Sinar Grafika

Sukirni, Sadono. 2013. *Pengantar Teori Makroekonomi*, Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Press

Setiadi, D. 2009. Implementasi E-Procurement Untuk Meningkatkan Kinerja Operasional PT Garuda Indonesia, Mini Paper Sistem Informasi Manajemen, Universitas Lampung

Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LP- FE,U

Simungan, Muchdarsyah. 2010. *Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara

Sumarsono, Sony. 2010. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jogjakarta : Graha Ilmu

Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Supranto, J. 2012. *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CY. Alfabeta

Sudjana. 2005. *Metode statistika*. Bandung : Tarsito