

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Produktivitas Tenaga Kerja

###### a. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Secara kuantitatif, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang ingin dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu (Juma, 2019). Sedangkan menurut Firmansyah, 2015) menyatakan secara umum produktivitas adalah menunjuk pada rasio *output* terhadap *input* mencakup biaya produksi dan biaya peralatan, sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan, pendapat dan kerusakan. Dalam mengukur produktivitas, kita dapat mengartikan produktivitas total faktor produksi sebagai *output* per unit *input* total dari modal dan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja sebagai jumlah *output* per unit tenaga kerja, dan produktivitas modal sebagai *output* per unit modal (Daniel, 2020, h.97) . Produktivitas juga dapat diartikan sebagai rasio antara *output* terhadap *input* sumber daya yang dipaka Produktivitas adalah tentang proses cara menciptakan atau meningkatkan nilai suatu barang atau jasa agar memiliki nilai yang semakin tinggi dengan menggunakan sumber

daya manusia (*human capital*) seefisien mungkin (Trisipouri, 201). *Human capital* merupakan perpaduan antara pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sehingga akan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas juga sering disebut sebagai perbandingan dari *output* (barang/jasa) terhadap *input* (tenaga kerja, bahan baku, dan modal uang). Jika diasumsikan nilai inputnya tetap, maka produktivitas akan meningkat sejalan dengan peningkatan output. Sedangkan jika *output* diasumsikan tetap, maka produktivitas meningkat seiring dengan pengurangan *input*. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan sebuah perusahaan, artinya perusahaan tersebut sangat efisien dan efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas. kemudian menurut (Buranda, 2015) produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sedangkan menurut (Bellante dalam Buranda 2015) mengemukakan bahwa 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.

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut (Yuliana, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain Pendidikan dan ngalaman kerja. hal ini sependapat dengan (Daniel, 2020) mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan Pendidikan dan upah. Kemudian menurut (Pandapotan, 2013) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di antaranya adalah sebagai berikut Pendidikan, upah, masa kerja, usia dan kesempatan kerja. Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat di atas turut mendukung teori *human capital* yang menjelaskan bahwa pendidikan dapat memepengaruhi produktivitas tenaga kerja, melalui peningkatan keterampilan, serta ilmu pengetahuan. dapat di lihat juga upah turut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sebagai salah satu motivasi untuk memicu para tenaga kerja agar berkerja lebih produktif hal ini di dukung dengan adanya teori efisiensi upah yang mengatakan bahwa upah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja semakain tinggi upah yang di terima tenaga kerja maka akan semakin tinggi semangat serta motivasi dalam bekerja. Produktivitas tenaga kerja diukur dengan cara membagi total PDRB terhadap jumlah penduduk usia kerja yang sedang bekerja (tenaga kerja yang terserap) di Kalimantan Barat selama periode 2017-2021.

## 2. Pendidikan

### a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan serta pelatihan merupakan dua hal yang erat kaitannya dalam usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Herwati, 2016). Dengan pendidikan dan pelatihan, kualitas sumber daya manusia yang ditingkatkan tidak hanya sebatas ilmu pengetahuan, namun juga keterampilan dalam bekerja yang kemudian akan meningkatkan produktivitasnya” (Puspasari, 2020). Oleh karena itu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu investasi yang baik dalam memberikan pertambahan hasil kerja pada setiap individu yang dapat dirasakan hasilnya beberapa tahun ke depan. Jika seorang individu menempuh pendidikan yang lebih tinggi, maka tingkat produktivitas individu tersebut akan cenderung lebih tinggi (Ukkas, 2017). Menurut (Tirtarahardja dan Sulo dalam Daniel, 2020) menjelaskan pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan dasar berupa pembentukan sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja pada calon luaran. Kemudian khusus pada tingkat perguruan tinggi Mankiw memiliki teori khusus mengenai tenaga kerja tersebut

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki peran dalam mempersiapkan salah satu input proses produksi yaitu tenaga kerja, agar dapat bekerja lebih produktif karena ilmu, kualitas serta keterampilan yang di dapat selama menempu pendidikan. Dengan

asumsi bahwa semakin tinggi mutu pendidikan, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja inidvidu tersebut.

Menurut Pasal 14 Undang-Undang No.20 tahun 2003, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Adapun tiga (3) jenjang pendidikan tersebut sebagai berikut :

#### 1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

#### 2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

#### 3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan

tinggi. Perguruan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institute, atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan akademik, profesi, dan/atau vokasi.

Pada pendidikan terdapat berbagai indikator yang bisa digunakan dalam mengukur variabel pendidikan di suatu wilayah, diantaranya rata-rata lama sekolah” (Puspasari, 2020). “Rata-rata lama sekolah sendiri merupakan nilai dalam satuan tahun yang merepresentasikan total waktu yang dihabiskan oleh penduduk suatu wilayah dalam menempuh pendidikan formal” (BPS, 2021). RLS biasanya digunakan untuk melihat tingkat pendidikan pada suatu wilayah. Penduduk yang tamat sekolah dasar (SD) dihitung 6 tahun dalam komponen perhitungan nilai RLS, kemudian tamat sekolah menengah pertama (SMP) dihitung 9 tahun dalam komponen perhitungan nilai RLS, lalu tamat sekolah menengah atas (SMA) dihitung 12 tahun dalam komponen perhitungan nilai RLS tanpa memperhitungkan dalam perjalanannya jika pernah tidak naik kelas. Suatu wilayah menggunakan RLS untuk melihat tingkat pendidikannya. Sebagai contoh RLS Indonesia di tahun 2016 sebesar 7,95 tahun. Artinya, rata-rata masyarakat Indonesia pada tahun 2016 yang berusia 25 tahun ke atas sudah menghabiskan waktu selama

7,95 tahun dalam proses pendidikan formalnya, atau hampir menamatkan kelas VIII.

### 3. Tingkat Upah

#### a. Pengertian Upah

Pengertian upah menurut UU tenaga kerja No.13 tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Menurut Soepomo (dalam Pardede, 2018) Upah adalah pembayaran atas tenaga maupun pun jasa yang telah diberikan kepada tenaga kerja untuk pembayaran upah dapat berbentuk uang. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Yuliana, 2014). Saat seorang tenaga kerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja akan meningkat. Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima

oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah

#### b. Jenis-Jenis Upah

Adapun jenis-jenis upah adalah sebagai berikut menurut Pardede (2018)

##### 1) Upah nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang diberikan atau dibayarkan secara kontan oleh perusahaan sebagai imbalan atas tenaga atau usaha yang diberikan oleh tenaga kerja.

##### 2) Upah nyata

Upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari : a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

##### 3) Upah hidup

Bila mana upah yang diterima seseorang relatif cukup besar untuk membiayai tidak hanya ke butuhan pokok hidupnya tetapi juga cukup untuk membiayai sebagian kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan, pakaian, dan pangan dengan gizi dan mutu yang lebih baik, serta asuransi.



#### 4) Upah wajar

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh seorang pekerja sebagai imbalan atas usaha atau kerjanya untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan lain hidupnya sekeluarga disamping pangan. Upah ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah terendah (minimum) dan upah hidup.

#### 5) Upah minimum

Pengertian upah minimum adalah standar upah terendah yang harus diberikan pihak perusahaan kepada buruh atau tenaga kerja. Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya

Pada upah Salah satu indikator yang digunakan untuk memproyeksikan tingkat upah yaitu upah minimum kota” (Putri, 2012). Untuk menentukan tingkat upah yang sesuai ketentuan mengenai upah minimum adalah aspek yang sangat penting. ketentuan mengenai tingkat upah dapat memberikan dorongan kepada para tenaga kerja agar bekerja lebih giat dan produktif yang bisa dilihat seiring dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja tersebut. Selain itu imbalan berupa upah juga dapat mencerminkan kemakmuran hidup para tenaga kerja (Puspitasari, 2020).

Teori efisiensi upah yang dikemukakan oleh Cafferty (1990) menyatakan jika para tenaga kerja memperoleh tingkat upah yang tinggi, maka taraf hidupnya pun akan ikut meningkat sebab mampu memenuhi kebutuhan fisiknya sehingga hal ini juga bisa memberikan efek positif bagi para tenaga kerja, para tenaga kerja akan berangkat bekerja dalam keadaan senang serta tenang hal ini dapat memicu konsentrasi ketika bekerja tenaga kerja akan mampu memberikan hasil secara maksimal selama bekerja (dalam Puspasari, 2020). Upah efisiensi merupakan upah di atas titik keseimbangan pasar yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja (Yuliana, 2013) dengan harapan produktivitas tenaga kerja meningkat.

#### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat upah

##### 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Penawaran dan permintaan dalam ekonomi merupakan faktor utama dalam perekonomian, termasuk juga dalam hal penentuan tingkat upah. Jika penawaran tenaga kerja dalam suatu wilayah lebih besar dibandingkan dengan permintaannya, maka tingkat upah di wilayah tersebut akan cenderung rendah, begitu pula sebaliknya

##### 2) Perbedaan jenis pekerjaan

Pekerjaan yang tersedia tentu memiliki tingkat kesulitan yang beragam, pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi cenderung menawarkan tingkat upah yang lebih tinggi pula.

Semakin besar upah yang di terima para pekerja ini seiring dengan semakin tingginya resiko serta tanggung jawab dalam bekerja

### 3) Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Setiap individu pekerja memiliki level kemampuan yang berbeda, ada yang diperoleh melalui proses pendidikan, pengalaman, atau bahkan keahlian dasar yang dibawa sejak lahir. Pekerja dengan level kemampuan yang lebih tinggi cenderung akan menerima tingkat upah yang lebih tinggi pula, hal ini karena level kemampuan pekerja sejalan dengan tingkat produktivitas yang bisa mereka berikan. Pengusaha tidak akan segan memberikan upah yang tinggi kepada pekerja yang bisa memberikan produktivitas lebih kepada perusahaan mereka.

### 4) Pertimbangan bukan keuangan

Pertimbangan bukan uang ini meliputi hal-hal pribadi pekerja yang berkaitan dengan akses tempat tinggal. Apakah dekat dengan perkotaan, apakah mengharuskan pekerja tersebut berpisah dengan keluarganya, suasana dalam lingkungan pekerjaan, dan lain sebagainya. Seseorang cenderung bersedia menerima upah yang lebih kecil apabila beberapa pertimbangan pribadi tersebut sesuai dengan keinginannya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Puspasari (2020) yang berjudul pengaruh pendidikan, kesehatan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Jawa

Tengah menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan, upah dan kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja baik secara parsial maupun bersama-sama. Dijelaskan juga bahwa ketiga variabel tersebut memiliki variasi sebesar 98,58 % terhadap produktivitas tenaga kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang berjudul Analisis pengaruh tingkat kesehatan, tingkat pendidikan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel tingkat kesehatan, tingkat pendidikan, dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial variabel tingkat kesehatan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan tingkat pendidikan dan upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia
3. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2019) yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan, upah, dan investasi pada produktivitas tenaga kerja di Jawa tengah menunjukkan hasil bahwa pendidikan dan kesehatan tidak memiliki pengaruh pada produktivitas tenaga kerja, sementara upah berpengaruh positif signifikan, dan investasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja di Jawa Tengah.
4. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zakaria Firmansyah (2015) yang berjudul analisis pengaruh umur, pendidikan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada Mitra kerja Industri rambut di Kabupaten Purbalingga

menunjukkan hasil bahwa secara bersama-sama Umur, Pendidikan, dan Upah dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Tabel 4 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dwi Agustin Puspasari (2020)	Analisis pengaruh pendidikan, kesehatan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di provinsi jawa tengah	Variabel X1 dan variabel Y	Jumlah variabel bebas, data tahun penelitian, subjek penelitian, dan lokasi penelitian
2	Yohanna Adisti Krisna Dwi Putri (2016)	Analisis pengaruh tingkat kesehatan, tingkat pendidikan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di indonesia	Variabel X1, X2 dan Y	Jumlah variabel bebas, Indikator yang digunakan pada variabel pendidikan, data time series penelitian, , subjek dan lokasi penelitian
3	Wahyu Fitriana (2019)	Analisis pengaruh pendidikan, kesehatan, upah dan investasi terhadap produktivitas tenaga kerja di provinsi jawa tengah	Variabel X1, X2 dan Y	Jumlah variabel bebas, data time series penelitian, subjek dan lokasi penelitian

### C. Hipotesis Penelitian

1.  $H_a$  : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di kalimantan Barat.

2.  $H_a$  : Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat
3.  $H_a$  : Pendidikan dan upah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat
4.  $H_0$  : Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.
5.  $H_0$  : Upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat
6.  $H_0$  : Pendidikan dan Upah secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.