

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Upah

Upah dapat diartikan sebagai hak yang diterima oleh pekerja berupa imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang terhadap perusahaan berdasarkan kesepakatan, perjanjian kerja dan peraturan.

Selanjutnya, menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam (*Normalisasi, 2012*), upah diartikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun yang akan dilakukan. berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang – undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Sedangkan upah juga dapat diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang di peroleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha (*Sadono Sukino dalam Normalitasari,2012*).

Selanjutnya (*Muchdarsyah Sinungan dalam Normalitasari, 2012*) berpendapat bahwa upah adalah cerminan pendapatan dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Dari definisi–definisi diatas meskipun berbeda–beda artinya tetapi jelas memiliki maksud yang sama maka dapat disimpulkan bahwa upah dapat diartikan sebagai pengganti atas jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan. Oleh karena itu dalam pemberian upah, perusahaan perlu memperhatikan prinsip adil dan layak. Yang dimaksud adil adalah bahwa besarnya upah harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan–pekerjaan. Dengan kata lain pekerjaan–pekerjaan sejenis memperoleh bayaran yang sama. Sedangkan yang dimaksud layak adalah bahwa besarnya upah yang diberikan pada karyawan harus sama dengan pembayaran yang di terima karyawan yang serupa diperusahaan lain.

Dari pengertian diatas ada beberapa hal yang perlu diperhatikan (*Normalitasari, 2012*) yaitu :

1. Ada dua pihak yang mempunyai dan berkewajiban yang berbeda tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan yang satu dengan yang lainnya.
2. Pihak pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan dan perintah yang diberikan oleh pengusaha/ organisasi serta berhak untuk mendapatkan upah atau kompensasi.

3. Pihak pengusaha / organisasi memikul kewajiban untuk memberikan upah atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja.
4. Selanjutnya hak dan kewajiban ini timbul pada saat adanya hubungan kerja.

1) . Teori Upah Menurut Karl Marx

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan pada filsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat di bedakan menurut dua yaitu, (1) Menurut Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, (2) Berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas (*Sony Sumarsono dalam Normalitasari,2012*). Sistem pengupahan dari ekstrim pertama pada umumnya dilaksanakan dinegara penganut paham komunis, sedangkan sistem pengupahan ekstrim kedua pada umumnya dipergunakan di negara–negara kapitalis.

Sedangkan sistem pengupahan dan pelaksanaan berdasarkan pandangan Karl mark dibagi menjadi 3(*Normalitasari,2012*) :

1. Kebutuhan konsumsi tiap–tiap orang jumlahnya hampir sama, pada nilai (harga) setiap barang hampir sama, maka upah setiap orang kira- kira sama.
2. Sistem pengupahan memberikan intensif yang perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.
3. Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang yang benar–benar mau bekerja menurut kemampuannya.

2).Teori Upah Menurut Pertambahan Produk Marginal

Pada teori ini juga menyatakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan, pengusaha menggunakan faktor–faktor produksi sedemikian rupa sehingga setiap faktor produksi yang dipergunakan untuk menerima diberikan imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut.

Sedangkan dalam teori Neo Klasik menyatakan bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah disini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut terhadap pengusaha. Upah dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan usaha kerja (produktivitas) yang yang diberikan oleh tenaga kerja, artinya pada teori ini dapat diketahui bahwa teori Neo Klasik didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil faktor produksi. Dimana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima pengusaha dari karyawanya.

Teori Neo Klasik menganggap bahwa upah cukup fleksibel di pasar tenaga kerja, sehingga permintaan tenaga kerja selalu seimbang dengan penawaran tenaga kerja dan tidak ada kemungkinan timbulnya pengangguran. Artinya pada tingkat upah riil semua orang yang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut, maka akan memperoleh pekerjaan. Karena pada dasarnya mereka yang menganggur, hanyalah mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Jadi mereka ini adalah penganggur yang sukarela.

Terdapat 3 macam upah yang masing masing memiliki makna yang berbeda :

1. Upah nominal atau upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi (*Sadono Sukirno, 2002*).
2. Upah riil adalah upah yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja tersebut (*Sadono Sukirno, 2002*).

Kecenderungan yang selalu berlaku adalah keadaan dimana harga barang dan jasa maupun upah terus menerus mengalami kenaikan. Tetapi kenaikan tersebut tidaklah serentak dan juga tidak pada tingkat yang sama besarnya. Perubahan yang berbeda ini akan menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai dimana kenaikan pendapatan merupakan suatu gambaran dari kenaikan kesejahteraan yang dinikmati oleh tenaga kerja.

3. Upah minimum adalah upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sektoral. Dalam hal ini upah minimum merupakan upah pokok terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali bekerja. Pada upah minimum terdapat unsur yang paling penting yakni, jumlah upah minimum harus mampu memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan sandang, pangan, dan keperluan rumah tangga (*Sonny Sumarsono dalam Normalitasar , 2012*).

Selanjutnya, tujuan penetapan upah minimum menurut (*Payaman J. Simanjutak, 1996: 65*) adalah sebagai berikut:

1. Menghindari kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar untuk akumulasi keuntungan
2. Untuk menghindari dan mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja yang surplus sehingga mereka bersedia menerima upah dibawah tingkat kelayakan.
3. Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah agar tidak menurun.
4. Mengurangi tingkat kemiskinan absolut pekerja, terutama bila upah minimum tersebut dikaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja serta keluarganya.
5. Mendorong peningkatan produktivitas melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum.
6. Meningkatkan daya beli masyarakat yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum.
7. Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis.

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan upah tenaga kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Jam kerja

Jam kerja merupakan waktu yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan, yang dapat dilaksanakan pada siang hari maupun pada malam hari sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Namun apabila jam kerja melebihi ketentuan waktu kerja maka waktu kerja tersebut bisa di anggap masuk sebagai waktu lembur sehingga tenaga kerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Variabel yang tidak dapat dipisahkan dalam tinjauan operasional adalah tingkat upah dan curahan jam kerja. Seseorang mendapatkan upah dari suatu pekerjaan melalui pencurahan waktu untuk bekerja menghasilkan barang dan jasa. Intensitas tenaga kerja yang dicurahkan seseorang untuk suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat upah yang diperoleh. Maka Hal ini telah dijelaskan secara teoritis yaitu semakin tinggi upah (mencapai pada titik tertentu) maka semakin besar pula lama kerja yang dicurahkan oleh seseorang . Sebaiknya semakin banyak waktu yang dicurahkan seseorang maka semakin besar pula output yang dihasilkan.

Selanjutnya *Hafid (2014)*, menyatakan bahwa jam kerja adalah jangka waktu yang dinyatakan dalam jam yang digunakan untuk bekerja atau melakukan kegiatan perusahaan (tidak termasuk istirahat resmi), yang dimulai dari menyiapkan pekerjaan sampai dengan usaha ditutup.

Maka dalam hal ini hubungan jam kerja dengan upah dapat dilihat bahwa jika ada kenaikan upah berarti terjadi pertambahan pendapatan yang diperoleh pekerja serta diiringi dengan penambahan jam kerjanya. Dengan status ekonomi yang lebih tinggi maka seseorang cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak, yang berarti mengurangi jam kerja. Namun disisi lain kenaikan tingkat upah juga berarti harga waktu menjadi lebih mahal. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong pekerja mensubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja menabuh konsumsi barang. Penambahan waktu tersebut dinamakan *substitution effect* dari kenaikan tingkat upah.

2. Lama Kerja

Lama kerja atau curahan jam kerja tenaga kerja ini dapat diukur dari pencurahan waktu yang dilakukan oleh seseorang untuk bekerja dalam rangka menghasilkan barang dan jasa. Para tenaga kerja menerima balasan berupa upah yang telah ditentukan perusahaan, namun biasanya upah dapat meningkat dipengaruhi dari lama kerja seseorang yang bersifat *continue* dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini upah seseorang dapat meningkat apabila tenaga kerja tersebut menjadi pegawai tetap dan dalam jangka waktu yang panjang.

Lama kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan (*Siagian dalam Hafid, 2014*). Intensitas tenaga kerja yang dicurahkan oleh seseorang untuk pekerjaannya dipengaruhi oleh tingkat upah yang akan diperoleh dari pekerjaan tersebut, hal ini dijelaskan secara teoritis bahwa “ semakin tinggi upah yang mencapai pada titik tertentu maka semakin besar pula lama kerja yang bersedia dicurahkan seseorang. Oleh karena itu

hubungan lama kerja dengan upah akan positif karena semakin lama seseorang mencurahkan waktu untuk bekerja sampai pada titik tertentu maka semakin besar pula output yang dihasilkan. Dengan kata lain upah yang didapat oleh pekerja nantinya akan bertambah.

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan jika dilihat secara umum bertujuan mengembangkan dan memperluas pengetahuan, pengalaman serta pengertian individu, pendidikan dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh seseorang secara sadar terencana dengan tujuan agar dapat secara aktif mengembangkan potensi diri, kecerdasan, kepribadian, memiliki kekuatan spiritual keagamaan serta ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya, keluarga, masyarakat, bangsa maupun negaranya.

Tingkat pendidikan sendiri dapat diartikan sebagai suatu pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan secara umum bisa dibedakan dalam tingkatan lulus sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas serta perguruan tinggi. Bila tingkat yang ditempuh tinggi maka diharapkan semakin tinggi pula kemauan kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa untuk melaksanakan pekerjaan dengan berhasil diperlukan adanya persyaratan tingkat pendidikan dan latihan tertentu. (*Gbson.et.al dalam Fauziyah, 1994*).

Di negara Indonesia sendiri pendidikan merupakan kebutuhan wajib bagi tiap individu agar dapat menaikan derajat kesejahteraan dan sosialnya. Perusahaan menetapkan tingkat upah pada pekerjaannya pun berlandaskan tingkat pendidikan

terakhir yang telah ditempu oleh pekerja karena semakin tingginya tingkat pendidikan berarti semakin luasnya pengetahuan pekerja sehingga diharapkan dapat memajukan perusahaan.

Menurut UU RI No 20 Tahun 2003 Jalur Pendidikan Dapat ditempuh menjadi 3 yaitu :

1. Pendidikan formal

Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yaitu yang terdiri dari: pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Dalam jenjang pendidikan formal:

- 1) Pendidikan dasar, merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang menengah .Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) maupun Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat, serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau dalam bentuk lain yang sederajat.
- 2) Pendidikan menengah, ini merupakan lanjutan pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Dapat berupa Sekolah Menengah Atas (SMA) maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) serta dalam bentuk lain yang sederajat.
- 3) Pendidikan tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, magister, spesial serta doctor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Pendidikan nonformal

Jalur pendidikan ini berada diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. namun pendidikan non formal berada diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah maupun pelengkap pendidikan formalnya.

3. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan kelurgadan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan yang informal diakui sama dengan pendidikan formal maupun nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Pendidikan memiliki fungsi dan tujuan nasional sesuai dengan Undang – undang RI No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS yaitu bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.

Pada umumnya, pekerja dibayar dengan tarif upah dasar atau bisa dikatakan pekerja menerima kenaikan ketika ketika ketrampilannya berkembang. Maka hubungan tingkat pendidikan dengan tingkat upah dapat dilihat dari pekerja

didasarkan pada tingkat tingkat ketrampilan, dan biasanya hal ini bisa dinilai dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Rencana upah berdasarkan ketrampilan memperkirakan bagaimana pekerja mendapatkan kompensasi. Rencana upah ketrampilan kenaikan tingkat upah diberikan ketika pekerja menunjukkan ketrampilan mereka dalam melakukan pekerjaan tertentu. Dan dalam hal ini tentu dipengaruhi oleh tingkat pendidikan para tenaga kerjanya.

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Laila Normalitasari (2012) dalam penelitiannya membahas tentang “ Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Pada Industri Kreatif Kerajinan Batik Kayu di Desa Krebet Bantul Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Adapun penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode model regresi linier berganda dan fungsi Cobb-Douglass dimana fungsi tersebut ditransformasikan ke dalam bentuk logaritma natural, variabel yang diteliti adalah upah tenaga kerja, produktivitas kerja, pengalaman kerja dan lama kerja. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat dijelaskan bahwa jumlah produksi, pengalaman kerja dan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap upah tenaga kerja.

Selain penelitian itu Agus Triwibowo (1999) dalam judul “ Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta” dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan variabel antara lain: upah tenaga kerja, angkatan kerja, produktivitas kerja, biaya hidup / kebutuhan hidup minimum dan tingkat

pendidikan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas tenaga kerja, biaya hidup (KHM) dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kenaikan upah, namun pada variabel angkatan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap upah sehingga hipotesis tidak terbukti. Hal ini mungkin dikarenakan adanya campur tangan pemerintah dalam penetapan upah melalui upah minimum regional yang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, sehingga angkatan kerja yang meningkat akan berpengaruh pada kenaikan upah.

Kemudian Rina Fauziah (2015), ini membahas tentang “Analisis Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis di RSUD Dr. Soedirman Kebumen”. Adapun metode yang dipakai adalah menggunakan uji statistik spearman rank karena data yang digunakan berdistribusi tidak normal. Dan variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, produktivitas kerja, petugas rekam medis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah dr.Soedirman Kebumen tergolong tinggi dengan presentase sebesar 84,6%, dan dari hasil yang ada produktivitas kerja petugas rekam medis juga tergolong tinggi yaitu 76,9%. Adapun hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja signifikan yaitu positif yakni $(p)=0,006$ dan koefisien korelasi $(r) = 0,528$. Arah hubungan tersebut adalah positif, jadi semakin tinggi tingkat motivasi kerja petugas rekam medis dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Dalam hal ini tingkat keeratan hubungan

tersebut masuk dalam kategori sedang karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,528.

Selanjutnya penelitian Wahyu Sudrajad (2014) dalam judul “ Analisis Faktor–faktor yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Kemiskinan di Provinsi DIY” dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis regresi dengan menggunakan variabel tingkat kemiskinan, pendidikan, jumlah penduduk, pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,875788, hal ini berarti pendidikan, jumlah penduduk, pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap kemiskinan di provinsi DIY sebesar 87,58% sedangkan sisanya sebesar 12,42% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan penelitian Banu Kuncoro Aji (2005) yang berjudul “ Pengaruh Modal ,Curahan Jam Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Pedagang di Sektor Informal” (Studi Kasus pada Pedagang “Warung Kobo” di Yogyakarta). Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode regresi linier berganda. Variabelnya adalah pendapatan, modal, curahan jam kerja, pengalaman kerja serta pendidikan. Dari hasil analisis diperoleh bahwa modal mempunyai koefisien 0,683, koefisien regresi curahan jam kerja 1168,217, koefisien regresi pengalaman kerja 6678,546 dan koefisien regresi pendidikan 8100,716. Dan dari keempat variabel berpengaruh positif yang menandakan adanya hubungan yang searah antara variabel–variabel tersebut dengan pendapatan. Maka terbukti bahwa modal, curahan jam kerja, pengalaman kerja

dan pendidikan berpengaruh positif terhadap pendapatan pedagang Warung Kobo . Hal ini dibuktikan dengan F hitung lebih besar dari F tabel ($46,744 > 2,5787$).

Dan hasil penelitian Hellyn Okfdella (2014), yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Kabupaten Sijunjung”, penelitian ini menggunakan metode regresi berganda dengan menggunakan variabel : upah tenaga kerja, tingkat pendidikan dan jam kerja. Dan dari penelitian ini didapatkan hasil : 1). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap upah tenaga kerja pada PT BPSJ yang di tunjukkan oleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,352 > 1,664$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 58.034,651. Artinya bahwa bila tingkat pendidikan tenaga kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan upah tenaga kerja sebesar 58.034,651 satuan 2). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara jam kerja berpengaruh positif terhadap upah tenaga kerja pada PT BPSJ yang di tunjuk oleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($19,276 > 1,664$) dengan nilai koefisien regresi 13.320,166. Artinya bahwa bila jam tenaga kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan upah tenaga kerja sebesar 13.320,166 satuan. 3). Tingkat pendidikan dan jam kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap upah tenaga kerja pada PT BPSJ yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($186,161 > 3,120$, dengan nilai R square sebesar 0,832. Artinya, besarnya tingkat pendidikan dan jam kerja terhadap upah tenaga kerja yaitu sebesar 83,2 % dan sisanya 16,8 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada penelitian ini dapat pula melihat penelitian terdahulu dalam bentuk tabel. Adalah sebagai berikut:

No	Peneliti	Judul	Tahun	Variabel	Kesimpulan
1	Laila Normalitasari	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja pada Industri Kreatif Kerajinan Batik Kayu di Desa Krebet Bantul Provinsi DIY	2012	upah tenaga kerja, produktivitas kerja, pengalaman kerja dan lama kerja.	Berdasarkan hasil penelitian jumlah produksi, pengalaman kerja dan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap upah tenaga kerja.
2	Agus Triwibuwo	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta	1999	upah tenaga kerja, angkatan kerja, produktivitas kerja, biaya hidup / kebutuhan hidup minimum dan tingkat pendidikan.	bahwa variabel produktivitas tenaga kerja, biaya hidup (KHM) dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kenaikan upah, namun pada variabel angkatan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap upah sehingga hipotesis tidak terbukti.
3	Rina Fauziyah	Analisis Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis di RSUD Dr.Soedirman Kebumen	2015	motivasi kerja, produktivitas kerja, petugas rekam medis.	bahwa tingkat motivasi petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah dr.Soedirman Kebumen tergolong tinggi dengan presentase sebesar 84,6%, dan dari hasil yang ada produktivitas kerja petugas rekam medis juga tergolong

					tinggi yaitu 76,9%.
4	Wahyu Sudrajad	Analisis Faktor–faktor yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Kemiskinan di Provinsi DIY	2014	tingkat kemiskinan, pendidikan, jumlah penduduk, pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran	diketahui bahwa nilai Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,875788, hal ini berarti pendidikan, jumlah penduduk, pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap kemiskinan di propinsi DIY sebesar 87,58% sedangkan sisanya sebesar 12,42% dipengaruhi oleh variabel lain.
5	Banu Kuncoro AJI	“ Pengaruh Modal ,Curahan Jam Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Pedagang di Sektor Informal	2005	pendapatan, modal, curahan jam kerja, pengalaman kerja serta pendidikan.	Dari hasil analisis diperoleh bahwa modal mempunyai koefien 0,683, koefisien regresi curahan jam kerja 1168,217, koefisien regresi pengalaman kerja 6678,546 dan koefisien regresi pendidikan 8100,716.
6	Hellyn Okfdella	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Kabupaten Sijunjung	2014	upah tenaga kerja, tingkat pendidikan dan jam kerja	Bahwa variabel jam kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel upah

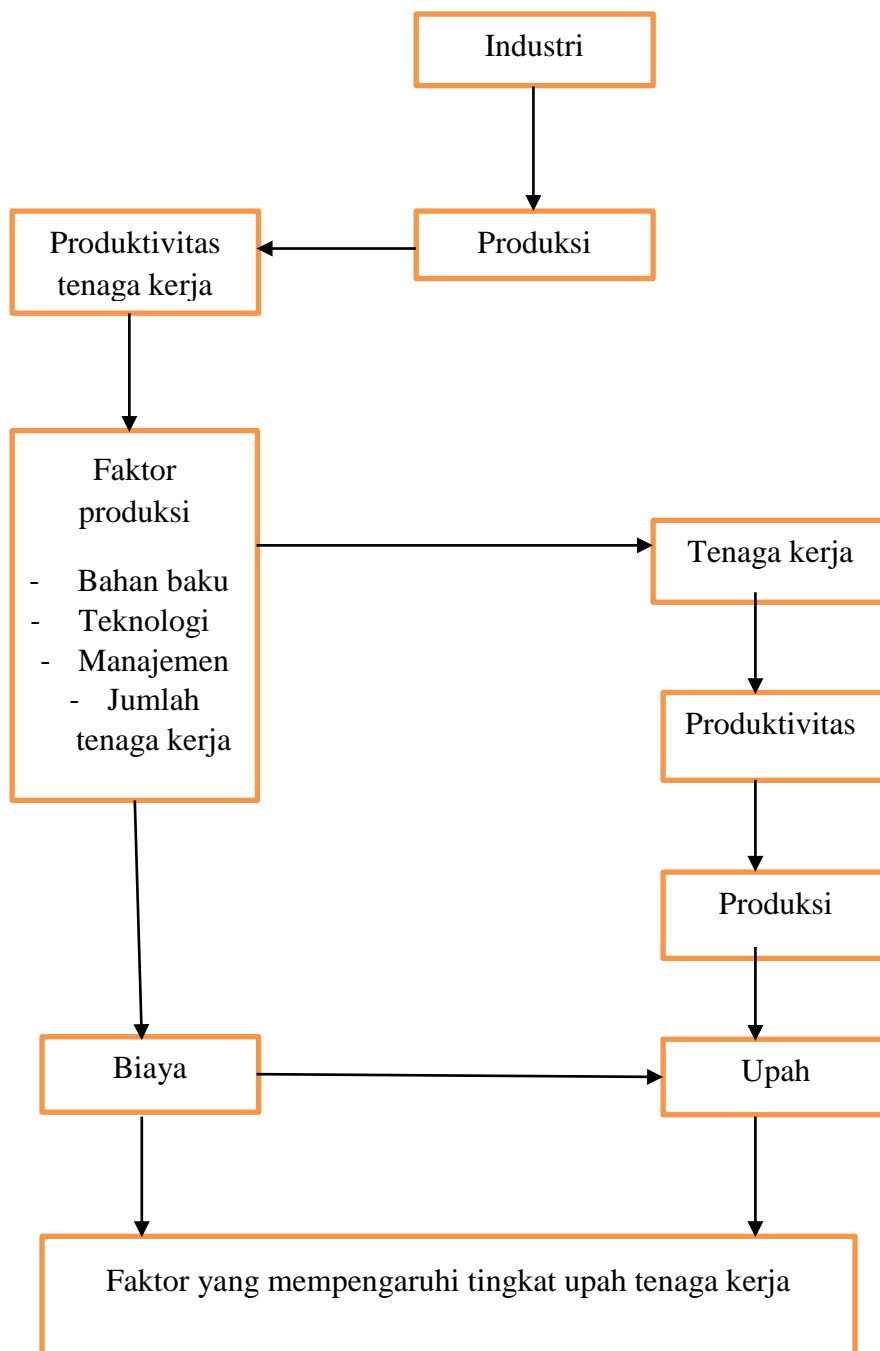
C. KERANGKA BERPIKIR

Peranan sektor industri dalam membangun ekonomi negara dan mampu menyerap tenaga kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, pembangunan dalam sektor industri berkelanjutan menjadi hal yang wajib untuk dilakukan. Sektor industri tidak bisa memisahkan diri dari tenaga kerja didalamnya. Peningkatan pada kualitas tenaga kerja dapat meningkatkan produksi pada perusahaan dengan demikian maka produktivitas kerja tenaga kerjanya dapat tercapai dengan baik.

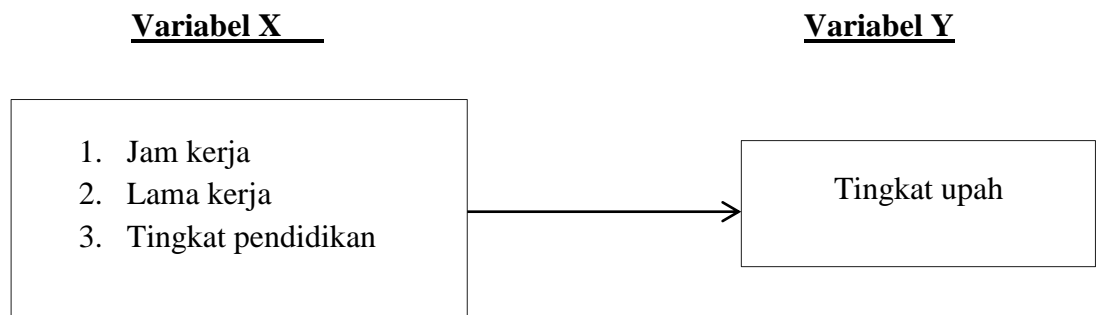
Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi produksi meliputi, bahan baku, teknologi, manajemen dan jumlah tenaga kerja. Apabila salah satu dari faktor produksi tersebut mengalami masalah maka produktivitas tenaga kerja juga terkena dampaknya. Misalnya perusahaan kekurangan jumlah tenaga kerja pada saat perusahaan sedang memproduksi produk dalam jumlah besar, akibatnya perusahaan akan kwalahan kerana hal ini tentu mempengaruhi hasil produksi. Oleh karena itu hal-hal yang mempengaruhi tingkat produksi seperti hal nya jumlah tenaga kerja perlu diperhatikan.

Selanjutnya, dalam penelitian ini akan membahas tentang beberapa hal yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja yaitu, jam kerja, lama kerja dan tingkat pendidikan. Dengan acuan faktor-faktor tersebut maka berikut adalah tabel kerangka berpikir dalam penelitian ini :

Tabel 2.1 Bagan Kerangka berpikir



Tabel 2.2 Skema Variabel dalam Penelitian



Pada skema diatas dapat dilihat bahwa variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Tingkat upah. Dan variabel indepen (X) pada penelitian ini adalah jam kerja, lama kerja , dan tingkat pendidikan.

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih dan diikuti oleh pernyataan yang lebih rinci tentang hubungan antar variabel tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Jam Kerja

H_0 : Diduga jam kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat upah tenaga kerja.

H_1 : Diduga jam kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat upah tenaga kerja.

2. Lama Kerja

H_0 : Diduga lama kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat upah tenaga kerja.

H_1 : Diduga lama kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat upah tenaga kerja.

3. Tingkat Pendidikan

H_0 : Diduga tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat upah tenaga kerja.

H_1 : Diduga tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap tingkat upah tenaga kerja.

Hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Tingkat upah

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien masing- masing variabel

X1 = Jam kerja

X2 = Lama kerja

X3 = Tingkat pendidikan

e = *Term of error*

