

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA SEBELUM DAN SESUDAH KENAIKAN UPAH KARYAWAN PADA UD. MUTIARA RASA JEMBER

Lintang Mutlihatul Hickma

Prodi Manajemen- FEB, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

Jl. Karimata 149, Kode Pos: 68121, Telp. (0331) 336728

Email: tatalintang01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah kenaikan upah karyawan. Objek penelitian ini adalah UD. Mutiara rasa jember yang memiliki jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dengan jumlah pengamatan terhadap data output dan input karyawan pada tahun 2016 dan tahun 2017 sehingga diperoleh sampel atau jumlah pengamatan sebanyak 336. Teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder dan studi pustaka dan alat analisis data menggunakan analisis deskriptif komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah ada perbedaan produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah kenaikan upah karyawan pada UD.Mutiara Rasa Jember. Hasil uji beda *Related Comparatif T-Test* diperoleh tingkat signifikansi $0,00 < \text{dari } 0,05$ sehingga disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan cara meningkatkan upah terbukti efektif.

Kata kunci : ***Upah Karyawan, Produktivitas Tenaga Kerja***

Abstract

This research aims to determine labor productivity before and after employee wages increase. The object of this research is UD. Mutiara rasa jember which has a population in this research is all production employees with the number of observations on employee output and input data in 2016 and 2017 so as to obtain 336 samples or number of observations. Data collection techniques using secondary data and literature studies and data analysis tools using comparative descriptive analysis with quantitative approaches. The results of this study are there are differences in labor productivity before and after the increase in wages of employees at UD.Mutiara Rasa Jember. Related Comparative T-Test different test results obtained a significance level of $0.00 < \text{from } 0.05$ so that it was concluded that H_0 was rejected and H_a was accepted. These results indicate that policies to increase labor productivity by increasing wages have proven effective.

Key words : ***employee wages and labor productivity.***

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya pada mulanya diartikan tenaga kerja manusia ditinjau secara fisiknya saja. Manusia berusaha mengambil manfaat materi yang tersedia dilingkungannya dengan kemampuan fisiknya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-

sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tarumingkeng (2000) menjelaskan sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misalnya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada faktor manusianya. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Salah satu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan produksi adalah manusia (tenaga kerja). Perusahaan perlu mengukur besarnya pengaruh biaya tenaga kerja terhadap hasil operasi perusahaan, pengukuran ini sangat penting karena berkaitan erat dengan mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja, karena dengan mengetahui tingkat produktivitas maka perusahaan dapat mengetahui besar atau jumlah tenaga yang dibutuhkan.

Produktivitas tenaga kerja terkandung pengertian tentang perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sebagaimana dalam doktrin pada konferensi Oslo 1984 yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (2005) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit. Dalam melakukan produktivitas pada suatu populasi tenaga kerja perlu dilakukan studi terhadap tenaga kerja dan faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tersebut. Salah satu faktor-faktor yang terkait di dalam produktivitas tenaga kerja yaitu upah kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2003 No.13 pasal 1 ayat 30, menyatakan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam perusahaan manufaktur, masalah upah menjadi perhatian khusus, karena untuk menghindari gejolak sosial yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu pemerintahan terutama Departement Transmigrasi dan Tenaga Kerja dan Dewan Perwakilan Rakyat terus menerus melakukan revisi undang-undang dan peraturan pemerintahan lainnya yang dapat menjamin terakomodasinya tuntutan karyawan. Pada UD.Mutiara Rasa Jember telah melakukan kenaikan upah pada tahun 2017 dikarenakan Peraturan pemerintah itu dituangkan didalam keputusan Menti Tenaga Kerja tentang Upah yang selanjutnya disertai Keputusan Gubernur dan Bupati tentang Upah di masing-masing propinsi.

Perubahan biaya tenaga kerja akibat peraturan pemerintah tersebut mempunyai dampak terhadap tingkat produktivitas kerja. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melakukan perhitungan upah, yaitu sistem upah harian, sistem upah satuan dan sitem upah borongan. Sistem upah harian, perhitungannya berdasarkan kehadiran karyawan, sistem upah satuan perhitungannya berdasarkan jumlah satuan keluaran yang dihasilkan, sedangkan sistem upah borongan ditentukan berdasarkan jumlah total yang dihasilkan. Pada perusahaan UD.Mutiara Rasa Jember melakukan sistem upah borongan.

UD. Mutiara Rasa adalah salah satu produsen makanan khas kota Jember yang hanya memproduksi berupa suwar - suwir. Domisili dari UD. Mutiara Rasa di Jl. Cendrawasih 60 Pancakarya Ajung Jember, perusahaan ini berproduksi mulai tahun 2000 yang didirikan oleh Bpk. Umar Hanifulloh. Pendirian UD. Mutiara Rasa Jember ini di inisiatif oleh Bpk Hanifulloh yang

dahulunya bekerja sebagai tukang becak yang mempunyai pelanggan seorang produsen suwar - suwir. Perkembangan serta penambahan kapasitas produksi selalu digencarkan setiap tahunnya, salah satunya dengan mengajukan surat ijin usaha ke Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Jember.

Setiap perkembangan dan pertumbuhan kapasitas produksi suwar - suwir pada UD. Mutiara Rasa Selalu terkontrol dengan jelas bertujuan untuk memastikan kualitas produksi yang di hasilkan produk terbaik. Namun demikian, dalam upaya menciptakan produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember, nampaknya masih terdapat adanya kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di UD. Mutiara Rasa Jember. Dimana masih ada kendala lain di UD. Mutiara Rasa Jember antara lain karyawan yang tidak bisa bekerja memenuhi target perusahaan karena faktor upah pada tahun 2016 lalu, dimana produktivitas tenaga kerja semakin meningkat dan banyak sehingga beberapa dari karyawan meminta kenaikan upah guna untuk menompang kelancaran produktivitas pada perusahaan bagi kehidupannya, sehingga mengakibatkan peningkatan produksi menurun yang disebabkan karyawan yang meminta kenaikan upah sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan yang secara langsung akan berakibat terhadap beban biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Hasil observasi awal (pre research) mengenai Produktivitas Tenaga Kerja pada perusahaan UD.Mutiara Rasa Jember Tahun 2016 menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja dari tahun 2016 hingga tahun 2017 berbeda antara produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah kenaikan upah. Dengan rentang upah paling rendah di tahun 2016 yaitu Rp 120.000 per minggu yang menghasilkan produktivitas suwar-suwir 5 kualihari dan menghasilkan kurang dari 37 kg per kualihari. Kualihari adalah alat memasak terbuat dari baja atau logam lain yang diletakkan di atas kompor atau tungku dan digunakan untuk wadah makanan yang akan diolah. Pada tahun 2017 hingga saat ini terdapat perubahan produktivitas suwar-suwir yang sudah mencapai 8 kualihari yang bisa menghasilkan 37 kg. Satu kualihari sama dengan 37 kg dikalikan 8 kualihari dengan hitungan 1 kg nya setara dengan 75 biji suwar-suwir. Pada UD.Mutiara Rasa Jember di dalam memproduksi suwar-suwir karyawan bekerja 6 hari dalam seminggu yaitu setiap hari senin, selasa, rabu, kamis, sabtu dan minggu. Berikut adalah tabel tentang produktivitas pada tahun 2017 hingga saat ini setelah kenaikan upah di UD.Mutiara Rasa Jember.

**Tabel 1. Produktivitas Suwar Suwir
Pada Tahun 2017 di UD.Mutiara Rasa Jember**

Tahun	Jumlah Produktivitas Suwar-Suwir
2017 – 2018	1 kualihari = 37 kg 1 kg = 75 biji suwar-suwir 1 kualihari = 37 x 75 biji suwar-suwir = 2.775 biji suwar-suwir Di dalam produktivitas setiap harinya menghasilkan 8 kualihari x dengan total suwar-suwir yang diproduksi yaitu 2.775 biji/hari. Jadi, 1 hari = 8 kualihari = 8 kualihari x 2.775 biji suwar-suwir = 22.200 biji suwar-suwir/8 kualihari.

Sumber : data diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada 2017 hingga sekarang sudah ada perubahan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan serta juga ada kenaikan upah dari Rp 120.000 menjadi Rp 207.000-340.000 dalam seminggu. Adapun upah yang dilihat dari tahun 2016 yaitu Rp 1000_{/kilogram} sedangkan pada tahun 2017 terdapat kenaikan upah menjadi Rp1.100-1200_{/kilogram} suwar-suwir. Jadi rata-rata perubahan pada tahun 2016 dengan tahun 2017 hingga saat ini yaitu mengalami kenaikan hingga 5% dari total hasil produksi sebelumnya.

Alasan UD.Mutiara Rasa Jember melakukan perubahan pengupahan yakni ketika tenaga kerja atau pekerja bekerja dapat lebih produktif dan bisa memberikan kontribusi besar bagi perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya UD.Mutiara Rasa Jember merasa penting untuk memberikan penghargaan kepada tenaga kerja melalui perubahan upah untuk memicu para tenaga kerja untuk terus lebih giat lagi dalam bekerja.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptifkomparatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah kenaikan upah karyawan. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dengan jumlah pengamatan terhadap data output dan input karyawan pada tahun 2016 dan tahun 2017 sehingga diperoleh jumlah pengamatan sebanyak 336. Uji hipotesis dengan menggunakan uji t test dengan taraf signifikan 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 menunjukkan perbedaan produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah kenaikan upah karyawan antara taraf signifikan dengan signifikan tabel adalah sebagai berikut. Hasil Uji Produktivitas Tenaga Kerja Sebelum dan Sesudah Kenaikan Upah Karyawan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,00 dan lebih kecil 0,05 dari $t_{hitung} (-6.787) > t_{tabel} (335)$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nul yang menduga tidak ada perbedaan produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah kenaikan upah ditolak, atau dengan kata lain hipotesis penelitian yang menduga ada perbedaan produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah kenaikan upah karyawan diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Paired Differences					t	Df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Produktivitas sebelum kenaikan upah - Produktivitas sesudah kenaikan upah	-1.96845	5.31663	.29005	-2.53899	-1.39791	-6.787	335	.000

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa variabel independen memiliki perbedaan yang signifikan terhadap variabel dependen. Dari variabel independen yang di uji memiliki perbedaan yang signifikan terhadap kenaikan upah karyawan yaitu produktivitas tenaga kerja. Hasil yang diberikan variabel tersebut bersifat signifikan, artinya kenaikan upah karyawan biasanya dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomis eksternal yang salah satunya meliputi perubahan upah yang dilakukan oleh UD.Mutiara Rasa Jember. Penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan produktivitas tenaga kerja sebelum kenaikan upah karyawan terdapat perbedaan yang signifikan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,00 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (6.787) > t_{tabel} (335)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa produktivitas sebelum kenaikan upah karyawan di UD.Mutiara Rasa Jember mempunyai perbedaan yang signifikan. Hasil ini diperkuat oleh penyajian data produksi bagian tenaga kerja pada UD.Mutiara Rasa Jember yang dimana pada tahun 2016 produksi sebelum kenaikan upah yang dihasilkan oleh setiap tenaga kerja adalah 29,31 kg/harinya. Produktivitas tenaga kerja sebelum kenaikan upah karyawan adalah sebesar output yang dihasilkan oleh pegawai sebesar 185 kg dalam masa produksi 1 hari atau setara dengan 5 kual dengan jumlah pengamatan terhadap output dan input karyawan pada tahun 2016.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan produktivitas tenaga kerja sesudah kenaikan upah karyawan terdapat perbedaan yang signifikan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,00 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (6.787) > t_{tabel} (335)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa produktivitas sesudah kenaikan upah karyawan di UD.Mutiara Rasa Jember mempunyai perbedaan yang signifikan. Hasil ini diperkuat oleh penyajian data produksi bagian tenaga kerja pada UD.Mutiara Rasa Jember yang dimana pada tahun 2017 produksi sebelum kenaikan upah yang dihasilkan oleh setiap tenaga kerja adalah 31,28 kg/harinya. Produktivitas tenaga kerja sebelum kenaikan upah karyawan adalah sebesar output yang dihasilkan oleh pegawai sebesar 295 kg dalam masa produksi 1 hari atau setara dengan 8 kual dengan jumlah pengamatan terhadap output dan input karyawan pada tahun 2017.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada perbedaan produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah kenaikan upah karyawan pada UD.Mutiara Rasa Jember. Hasil uji beda *Related Comparatif T-Test* diperoleh tingkat signifikansi $0,00 <$ dari 0,05 sehingga disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan cara meningkatkan upah terbukti efektif.

REFERENSI

- Christy W, Alfabet. 2009. “Produktivitas Tenaga Kerja Sebelum dan Sesudah Volume Pada Kontrak Untuk Proyek Pembangunan Apartement X dan Hotel Y di Surabaya”, Jurnal Cendika. Hal 1-9.
- Jubilee Enterprise. 2018. SPSS Komplet untuk Mahasiswa. PT Elex Media Komputindo. Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, Drs. 2014, Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ony Diah Wulandari. 2008, “Perbedaan Produktivitas Sebelum dan Sesudah Dilakukan Perbaikan Intensitas Pencahayaan Pada Pekerja Bagian Linting Perusahaan Rokok Mulia Agung Pacitan”,

Jurnal Cendika. hal 1-9.

Purwanto, Dwi Bagus. 2017. “Produktivitas Tenaga Kerja Sebelum dan Sesudah Volume Pada Kontrak di Pembangunan Proyek Rusun Surabaya”, Jurnal Cendika. Hal 1-8.

Rachman, Basuki dan Christiono Utomo. 2011. “Perbandingan Sistem Pemberian Upah Harian dengan Upah Borongan Terhadap Produktivitas Buruh Kontruksi Pada Kontraktor di Surabaya”, Jurnal Cendika. Volume ISBN: 978-602-97491-2-0. hal 1-11.

Sugiyono, Dr.Prof. 2002. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Ikatan Penerbit Indonesia.Alfabeta

Simon A.Burtonshaw-Gunn. 2011. Alat dan Teknik Analisis Manajemen:Alat, Model, dan Catatan bagi Para Manajer dan Konsultan. PT Indeks.

Suhendi,S.Sos,. M.M dan Indra Sasangka, S.E., M.M. 2014. Pengantar Bisnis.Alfabeta.Bandung

Sumarsono Sonny. 2009. Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, edisi pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta

T.Hani Handoko. 2008, “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi keenambelas.BPFE.Yogyakarta

BIOGRAFI PENULIS

Penulis adalah Mahasiswa pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Jawa Timur, Indonesia. Penulis saat ini sedang menempuh studi pada semester delapan dan menjalani masa bimbingan informal dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir, aktif dalam beberapa organisasi kemahasiswaan Untuk informasi lebih lanjut, dapat dihubungi melalui : tatalintang01@gmail.com