

**PENGARUH PENDIDIKAN, OKUPASI, DAN PENGALAMAN
KERJATERHADAPUPAHPEKERJAPADABANK SYARIAHDI
PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

RIKHO ARDIANSYAH

01021381621235

EKONOMI PEMBANGUNAN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PENDIDIKAN, OKUPASI, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP UPAH PEKERJA PADA BANK SYARIAH DI PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Rikho Ardiansyah

NIM 01021381621235

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Bidang/Kajian : Ekonomi Syariah

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 8 - 6 - 2022

Tanggal : 15 - 12 - 21

Dosen Pembimbing

Ketua



Dr. Suhel, M.Si

NIP.196610141992031003

Anggota



Dr. Yunisvita, S.E., M. Si

NIP.197006292008012009

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENDIDIKAN, OKUPASI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP UPAH PEKERJA PADA BANK SYARIAH DI PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Rikho Ardiansyah

Nim : 01021381621235

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Bidang kajian/ konsentrasi : Ekonomi Syariah

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 7 Juli 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 7 Juli 2022

Ketua



Dr. Suhel, M.Si
NIP: 196610141992031003

Anggota



Dr. Yunisyha, S.E., M.Si
NIP: 197006292008012009


Anggota



Dr. Ahmad Syathiri, S.E.I, M.Si
NIP: 198205252009121003

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi pembangunan



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si
NIP: 197304062010121001

ASLI

JUR. EK. PEMBANGUNAN 20-9-2022
FACULTAS EKONOMI UN-PE

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rikho Ardiansyah

NIM : 01021381621235

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Bidang Kajian : Ekonomi syariah

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: PENGARUH PENDIDIKAN, OKUPASI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP UPAH PEKERJA PADA BANK SYARIAH DI PALEMBANG.

Pembimbing : Dr. Suhel, M.Si

Anggota : Dr. Yunisvita, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 7 September 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang 10 september 2022



ASLI
JUR. EK. PEMBANGUNAN 20-9-2022
FAKULTAS EKONOMI UINRI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Okupasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Upah Pekerja Pada Bank Syaiah Di Palembang dapat diselesaikan.


Skripsi ini menjadi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Strata Satu (S1) Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas tentangm Pengaruh Pendidikan, Okupasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Upah Pekerja Pada Bank Syaiah Di Palembang .

Penulis berharap dengan disusunnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang sebaik-baiknya kepada para akademisi, pemerintah, mahasiswa-mahasiswi dan masyarakat luas pada umumnya serta para stakeholder yang berkepentingan.

Palembang 10 september 2022

Hormat Saya,



Rikho Ardiansyah
NIM 01021381621235

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama berjalannya proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, peneliti tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada saya selaku hamba-Nya sehingga diberikan kemudahan dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.
2. Terimakasih untuk kedua orang tua saya, Khamidun dan Mustari yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan doa serta selalu rela berkorban sehingga saya bisa mendapat kelancaran dan semangat dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Suhel, M.Si. dan Dr. Yunisvita, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Ahmad Syathiri, S.E.I., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji saya serta telah membantu memberikan kritik, saran dan masukan untuk skripsi saya.
5. Para dosen di lingkungan Jurusan Ekonomi Pembangunan yang telah bersedia memberikan pemahaman materi saat menjalani proses perkuliahan.
6. Mbak Yosi dan Mbak Iin selaku Pengelola Jurusan Ekonomi Pembangunan yang telah membantu saya mengurus seluruh urusan administrasi dan kepentingan lainnya saat menjalani proses bimbingan dan perkuliahan.
7. Teman-teman Jurusan Ekonomi Pembangunan Angkatan 2016 yang selalu memberi warna dalam proses perkuliahan saya.
8. Teman-teman Konsentrasi Ekonomi Syariah 2016 yang telah bersama-sama menjalani perkuliahan selama beberapa semester.
9. Rekan-rekan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan untuk terus semangat menjalani perkuliahan.

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN, OKUPASI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP UPAH PEKERJA PADA BANK SYARIAH DI PALEMBANG

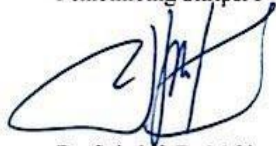
Oleh:

Rikho Ardiansyah, Suhel, Yunisvita

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur bagaimana variabel pendidikan, okupasi, kompetensi dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi upah pekerja pada Bank Syariah di Palembang. Data yang digunakan adalah data primer pada tahun 2021, metode penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang karyawan yang bekerja di Bank Syariah. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Pendidikan dan Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap upah pekerja pada Bank Syariah di Palembang. Sementara variabel Okupasi dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap upah pekerja pada Bank Syariah di Palembang.

Kata Kunci : Pendidikan, Okupasi, Pengalaman Kerja, Upah pekerja

Pembimbing Skripsi I



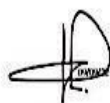
Dr. Suhel, S.E., M.Si
NIP 196610141992031003

Pembimbing Skripsi II



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si
NIP 197006292008012009

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si
NIP197304062010121001

ABSTRACT

EFFECT OF EDUCATION, OCCUPANCY, AND WORK EXPERIENCE ON WAGES OF WORKERS AT SHARIA BANK IN PALEMBANG

by:

Rikho Ardiansyah, Suhel, Yunisvita

This study aims to measure how the variables of education, occupation, competence and work experience can affect the wages of workers at Islamic banks in Palembang. The data used is primary data in 2021, this research method uses multiple linear regression methods and the sample in this study is 41 employees who work in Islamic banks. The results of this study indicate that the education and work experience variables have no significant effect on the wages of workers at Islamic banks in Palembang. While the variables of Occupation and Competence have a significant positive effect on the wages of workers at Islamic Banks in Palembang.

Keywords: education, occupation, competence, work experience

Advisor I



Dr. Suhel, S.E., M.Si
NIP 196610141992031003

Advisor II



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si
NIP 197006292008012009

Acknowledged by,
Chairman Economic Development Departement



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si
NIP197304062010121001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rikho Ardiansyah

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat, Tanggal Lahir : Muba, 21 Desember 1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jalan Inspektur Marzuki Lorong damar no 1914B

Alamat Email : rikoa21@gmail.com

Nomor Telepon : 0857-8803-3103



Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 2 Panca Tunggal

SLTP : SMP Negeri 2 Sungai Lilin

SLTA : SMA Negeri 11 Palembang

Strata 1 (S1) : Jurusan Ekonomi Pembangunan

Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMAKASIH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	8
Manfaat Penelitian	8
Manfaat Teoritis	9
Manfaat Praktis	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Upah	10
2.1.2 Tenaga Kerja	15
2.1.3 Pendidikan	16
2.1.4 Okupasi	18
2.1.5 Kompetensi	19
2.1.6 Pengalaman Kerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Hipotesis	26

BAB III.....	27
METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Ruang Lingkup.....	27
3.2 Jenis Sumber Data.....	27
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4 Populasi Dan Sampel	28
3.5 Defenisi Operasional Variabel	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	32
3.6.2.1 Uji Normalitas	32
3.6.2.2 Uji Multikolineritas	33
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas	33
3.6.2.4 Uji Autokorelasi.....	33
3.6.3 Uji Hipotesis dan Signifikansi	34
BAB IV.....	35
HASIL PENELIIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum.....	35
4.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
4.1.2 Deskripsi Penyebaran Kuesioner	35
4.1.3 Karakteristik Responden	36
4.1.3.1 Analisis Deskripsi Responden Menurut Jenis kalamain.....	36
4.1.3.2 Analisis Deskripsi Responden Menurut Usia	37
4.1.4 Analisis Statistik Deskriptif	38
4.1.4.1 Analisis Deskripsi Responden Menurut Pengalaman Kerja	38
4.1.4.2 Analisis Deskripsi Rsponden Menurut Pendidikan.....	39
4.1.4.3 Analisis Deskripsi Responden Menurut Okupasi	40
4.1.4.4 Analisis Deskripsi Responden Menurut Kompetensi	41
4.1.4.5 Analisis Deskripsi Responden Menurut Upah	43
4.2 Hasil Penelitian	44
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.2.2 Uji Normalitas	44
4.2.1.2 Uji Multikolenieritas	45

4.2.1.3 Uji Heterokedastisitas	45
4.2.1.4 Uji Autokolerasi	46
4.3 Uji Hipotesis dan Signifikansi	46
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	46
5.3.2 Uji F	48
5.3.3 Uji T	48
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	50
4.4.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Upah Pekerja Pada Bank Syariah Di Palembang	50
4.4.2 Pengaruh Okupasi Terhadap Upah Pekerja Pada Bank Syariah Di Palembang	51
4.4.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Upah Pekerja Pada Bank Syariah Di Palembang	52
4.4.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Upah Pekerja Pada Bank Syariah Di Palembang	53
4.4.5 Pengaruh Antara Pendidikan, Okupasi, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Upah Pada Bank Syariah Menurut Prinsip Ekonomi Islam	54
BAB V	59
PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Keterbatasan Penelitian	60
5.3 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabe 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Bank Syariah Di Indonesia

Tabel 3.1 Daftar Bank Syariah di Palembang

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner

Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Usia

Tabel 4.4 Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja

Tabel 4.5 Jumlah Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.6 Jumlah Responden Menurut Okupasi

Tabel 4.7 Jumlah Responden Menurut Kompetensi

Tabel 4.8 Jumlah Responden Menurut Upah

Tabel 4.10 Uji Multikolenieritas

Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.12 Uji Autokolerasi

Tabel 4.13 Analisis Regresi Berganda

Tbel 4.14 Uji T

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Gambar 4.9 Uji Normalitas

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 jumlah Tenaga Kerja Yang Bekerja di Bank syariah di Indonesia
- Lampiran 2 Daftar Bank Syariah di Palembang
- Lampiran 3 Distribusi Kuesioner
- Lampiran 4 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin
- Lampiran 5 Jumlah Responden Menurut Usia
- Lampiran 6 Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja
- Lampiran 7 Jumlah Responden Menurut Pendidikan
- Lampiran 8 Jumlah Responden Menurut Okupasi
- Lampiran 9 Jumlah Responden Menurut Kompetensi
- Lampiran 10 Jumlah Responden Menurut Upah
- Lampiran 11 Uji Multikolenieritas
- Lampiran 12 Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 13 Uji Autokolerasi
- Lampiran 14 Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 15 Uji T

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bank syariah lahir sebagai salah satu solusi alternatif terhadap persoalan pertentangan antara bunga bank dengan riba. Dengan demikian, kerinduan umat Islam Indonesia yang ingin melepaskan diri dari persoalan riba telah mendapat jawaban dengan lahirnya bank Islam (Wilardjo, 2005). Perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan Syariah di Indonesia termasuk salah satu sistem perbankan yang baru. Namun, perbankan syariah sudah memiliki peranan penting dalam mengatur peredaran dan sektor moneter di tanah air (OJK, 2019).

Sektor perbankan menempati posisi sangat strategis dalam menghubungkan kebutuhan modal kerja dan investasi di sektor riil dengan pemilik dana. Fungsi utama sektor perbankan dalam infrastruktur kebijakan makro ekonomi memang diarahkan dalam konteks bagaimana menjadikan uang efektif untuk meningkatkan nilai tambah.

Secara umum industri perbankan syariah tiga dekade terakhir menunjukkan peran dan keberadaannya dalam panggung sejarah perbankan dunia serta menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional (Adibah, 2014).

Perkembangan peran perbankan syariah tidak terlepas dari sistem perbankan di Indonesia secara umum, peran bank syariah dalam memacu pertumbuhan daerah semakin strategis dalam rangka mewujudkan struktur

perekonomian yang semakin berimbang (Ariyanti, 2011). Perkembangan dan Pertumbuhan Bank Syariah dapat dilihat dari semakin banyaknya jumlah Jaringan Kantor. Peningkatan jumlah jaringan kantor bank syariah tersebut memicu peningkatan jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan operasional perbankan syariah (Pratiwi, 2016).

Upaya meningkatkan pendapatan tenaga kerja dapat ditempuh dengan meningkatkan upah. Peningkatan upah ini menyebabkan pengusaha cenderung beralih pada teknologi padat modal yang berarti mengurangi kesempatan kerja. Sebaliknya, usaha memperluas kesempatan kerja cenderung berakibat tingkat upah relative rendah bahkan dalam banyak kasus sampai dibawah tingkat upah minimum yang ditetapkan pemerintah (Kuncoro, 2002).

Upah merupakan kompensasi atau imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan sehingga berfungsi untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerjaan dan keluarganya, dapat mencerminkan imbalan dan hasil kerja seseorang serta menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas (Trimaya, 2014). Upah ini dipergunakan karyawan dalam dua fungsi yaitu sebagai alat pendorong untuk bekerja lebih giat, lebih baik dan lebih produktif serta sebagai alat untuk membeli barang dan jasa guna memenuhi kebutuhannya.

Pada Islam, Ketentuan penetapan upah harus disebutkan sebelum pekerjaan di mulai. Selain penetapan besaran upah yang disepakati diawal masa kerja, Islam mengajarkan untuk tidak menunda-nunda pembayaran upah tenaga kerja karena mereka memiliki hak untuk dibayar atas pekerjaannya sesuai perjanjian (Turmudi, 2017). Islam berpandangan bahwa, upah merupakan sesuatu yang harus diatur secara jujur dan adil agar semua yang terkait di dalamnya tidak

merasa terdzholimi dan dirugikan dengan membayar para pekerjanya dengan bagian yang seharusnya serta sesuai porsi kerjanya. Akan tetapi, dalam penerapannya sering kali terdapat suatu ketidakadilan dalam pemberian upah kepada tenaga kerjanya. Dimana upah yang diterima oleh tenaga kerja tidak sesuai dengan apa yang sudah dilakukan atau dikerjakan oleh pekerja serta tidak disesuaikan dengan biaya hidup di kota. Hal ini menyebabkan terjadinya suatu permasalahan dalam penetapan upah kepada tenaga kerja yang berakibat pada tingkat kesejahteraan para tenaga kerja yang rendah. Dengan ditetapkannya kesepakatan besaran upah serta dibayarkan tepat waktu dapat menghilangkan keraguan/kekhawatiran pekerja tidak terbayarkannya upah mereka atau mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, atasan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun atasan. Pada hari pembalasan Rasulullah SAW akan menjadikan saksi terhadap “orang yang mempekerjakan buruh dan mendapatkan pekerjaannya diselesaikan olehnya namun tidak memberikan upah kepadanya” (Putri, 2020).

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya (Indriani, 2016). Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut seiring dengan perkembangan perusahaan, perusahaan pasti akan menghadapi beberapa masalah. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang memiliki pengaruh pendapatan perusahaan, namun jika dilihat dari segi

remunerasi tenaga kerja, usaha perluasan penyerapan tenaga kerja di satu pihak dan peningkatan pendapatan tenaga kerja di pihak lain menimbulkan dilema tersendiri (Kuncoro, 2002).

Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan harapan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tingginya pasokan tenaga kerja disatu sisi dan lambannya penyerapan tenaga kerja di lain sisi merupakan salah satu masalah besar yang dihadapi hampir semua perekonomian negara sedang berkembang (Todaro dan Smith, 2006), Sehingga negara berkembang perlu menemukan solusi terbaik untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Menurut Tarigan (2005), kualitas SDM dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek moral/mental dan aspek keahlian/keterampilan. Aspek moral/mental sangat terkait dengan lingkungan, sedangkan aspek keahlian/keterampilan dapat ditingkatkan melalui pendidikan/latihan. Pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern (Fitri, 2016).

Pendidikan diposisikan sebagai sarana untuk peningkatan kesejahteraan melalui pemanfaatan kesempatan kerja yang ada dan mencerminkan tingkat kepandaian atau pencapaian pendidikan formal dari penduduk karena semakin tingginya tamatan pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kemampuan kerja atau produktivitas seseorang dalam bekerja, Tujuan akhir program pendidikan adalah teraihnya lapangan kerja yang diharapkan (Sari, 2010).

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja yang bekerja di Bank Syariah di Indonesia(persen)

Jumlah Tenaga Kerja yang Bekerja di Bank Syariah di Indonesia (persen)	
2016	51.11
2017	51.07
2018	49.52
2019	49.65

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan 2019

Tabel 1.1 merupakan table jumlah tenaga kerja yang berada di Bank Syariah di Seluruh Indonesia. Bisa dilihat pada tahun 2017 ke 2018 jumlah tenaga kerja bank syariah di Seluruh Indonesia menurun sebesar 1.55 persen. Alasan tenaga kerja di Bank syariah di Seluruh Indonesia tidak mengalami pertambahan karena banyaknya jumlah bank syariah tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai terutama dengan latar belakang pendidikan yang basisnya ekonomi syariah (Al Fitri, 2015)

Faktor lain yang mempengaruhi upah pekerja adalah pengalaman kerja yang dimiliki individu. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*). Pengetahuan (*hardskill*) diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan, sedangkan keterampilan (*softskill*) dapat diperoleh dari pengalaman kerja (Devischa dan Mukzam, 2018).

Maudoma, (2017) juga menyebutkan bahwa Faktor lain yang dapat mempengaruhi upah kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Menurut Rakhmansyah, Musadieq, dan Susilo, (2014) walaupun perkembangan teknologi sangat pesat, tetapi pekerja yang sudah berpengalaman tetap diperlukan untuk produksi dan untuk menjalankan teknologi itu sendiri.

Pengalaman karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak (Lestari, 2016). pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas bagi seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja.

Semakin lama seseorang bekerja dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin baik dan meningkat, sebab pengalaman yang telah dimiliki dalam menyelesaikan tugas dapat terselesaikan dengan baik, dan secara otomatis tingkat penghasilan seseorang akan meningkat pula (Almira, 2016).

Jumlah bank syariah yang semakin bertambah memerlukan keseimbangan jumlah sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi ekonomi syariah pula. Hal ini lah yang saat ini menjadi tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia yang harus segera ditangani, perbankan Syariah di Indonesia perlu memiliki SDM yang andal, yang mampu memahami prinsip-prinsip syariah. Karena timbulnya bank syariah di Indonesia kebanyakan berasal dari bank-bank konvensional yang membuka cabang bank syariah, dikhawatirkan banyak bank syariah yang tidak memiliki manajemen sumberdaya manusia syariah yang berkualitas karena tidak memiliki pengalaman dalam akademik, maupun praktek dalam bank syariah, karena dari bank konvensional (Wijaya, 2019).

Berdasarkan pada arti etimologi, kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi atau sering juga disebut Okupasi pada Standar Kerangka Kualifikasi Nasional

Indonesia (SKKNI) merupakan kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan (LSPP, 2013)

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan orang-orang yang kompeten untuk memajukan perusahaannya. Dunia yang didominasi oleh sektor jasa, dan pentingnya modal manusia tidak dapat dipungkiri. Untuk mendapatkan pengembalian atas investasi (*Return on Investment*) sumber daya fisik dan teknologi, perusahaan sangat tergantung pada kompetensi pekerja. Dalam lingkup yang luas, modal manusia yang didefinisikan sebagai keterampilan, ketangkasan, dan pengetahuan sekelompok orang, merupakan penentu utama pertumbuhan ekonomi saat ini. Oleh karena itu, perusahaan harus berani melakukan upaya pengembangan kompetensi secara sistematis.

Penelitian ini berfokus pada karyawan serta staff lainnya yang bekerja di Bank Syariah Palembang agar tujuan penelitian yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh pendidikan, okupasi dan pengalaman kerja terhadap upah pekerja pada bank syariah di Palembang bisa tercapai.

Bukti-bukti empiris yang masih menunjukkan hasil yang bervariasi dan tidak konsisten merupakan alasan bagi penulis ingin meneliti kembali penelitian ini. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pendidikan, Okupasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Upah Pekerja Pada Bank Syariah di Palembang**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap upah pada Bank Syariah di Palembang.
2. Bagaimana pengaruh okupasi terhadap upah pada Bank Syariah di Palembang.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap upah pada Bank Syariah di Palembang.
4. Bagaimana Pengaruh Pengalaman kerja terhadap upah pada Bank Syariah di Palembang.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban atas permasalahan mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Tujuan tersebut diantaranya:

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap upah pada Bank Syariah di Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah okupasi berpengaruh terhadap upah pada Bank Syariah di Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap upah pada Bank Syariah di Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap upah pada Bank Syariah di Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk bahan masukan dan menjadi referensi tambahan atau rujukan yang membahas tentang pengaruh pendidikan, okupasi, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap upah pekerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk departemen sumber daya manusia dalam mengambil keputusan dan rekomendasi yang bisa dijadikan panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dan efektif dalam pemberian upah pegawai, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, khususnya dalam hal kompetensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliyan, B. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. *JOM Fekom*,4(1). 155-159
- Al Fitri. (2015). Permasalahan Perbankan syariah di Indonesia. *Jurnal Hakim Pratama Utama*, (9). 1-14
- Almira. (2016). Pengaruh Tingkat Upah, Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Individual tenaga pengajar pada Lembaga kursus Bahasa Asing di Bandar Lampung. *Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Ariyanti. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Bertransaksi di Bank Syariah (*Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Surakarta*).*Skripsi, Fakultas Ekonomi*
- Ash-shawi, S., & Abdullah, al-M. (2011). *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: Daarul Haq.
- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). 73-85
- Devischa, decky chandra, & Mukzam, mochamad djudi. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1).
- Djarwanto. (1994). *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Liberty.
- Faroqi & Karma. (2014). Studi Penentuan Upah Dasar Sebagai Upaya Meningkatkan Produktivitas Melalui Pendekatan Evaluasi Jabatan. *Edisi Juli*, 3(1). 1-16
- Fitri, J. (2016). Pengaruh pendidikan , upah dan kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik di Provinsi Jambi. *E-Jurnal EKonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, 5(1), 26-32
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Hakim, M. S. (1989). *Hubungan Majikan-Pekerja Menurut Islam, (terjemahan Yusuf Ismail)*. Kuala Lumpur: A.S. Noorden
- Hamzaid, B. yahya. (1998). *Ekonomi Mikro*. Kajang: B&H Enterprise.
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan*.
- Julianto, D., & Utari, P. A. (2019). Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan

Terhadap Pendapatan Individu Di Sumatera Barat. *Ikraith Ekonomika*, 2(2), 122-130.

- Kartajaya, H. (2006). *Syariah Marketing*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. wayan, & Susila, gede putu agus. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Bisma*, 4(1), 1-11
- Kuncoro, H. (2002). Upah Sistem Bagi Hasil Dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(1).45-56
- Lestari, A. (2016). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada BNI syariah Cabang Cirebon. *IAIN Cirebon*, 3(1), 1-8.
- Mankiw, N. gregory. (2015). *Makroekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Manulang, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya*. Gadjah Mada.
- Maudoma, R. norman. (2017). Pengaruh pengalaman kerja, pembagian kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT.PLN Area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1846-1851.
- Muhammad Akhiruddin. (2019). Kompetensi Pendidik Dalam Islam Perspektif Al-quran Surat Ar-Rahman Ayat 1 sampai 10 (Study Komaratif Tafsir Al- Misbah dan Tasfir Al-Maraghi). *Thesis, UIN Lampung*
- Marhaeni, dkk. (2015) Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pekerja Perempuan Migran Industri Pengrajin Tedung Bali Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(8), 522-536.
- Nurkholis, A. (2016). Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. *Ekonomi Pembangunan Syariah*, 3-11.
- OJK. (2019). Perbankan Syariah. Retrieved from OJK website: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx>
- Pertiwi, P. (2015). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan tenaga kerja di daerah istimewa Yogyakarta. *Thesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Pratiwi, rama dina. (2016). Analisis Kepatuhan Sistem Upah dan Insentif pada PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan Terhadap Hukum Ekonomi Islam. *Thesis, IAIN Syekh Nurjati Cirebon*.
- Qardhawi, Y. Al. (1995). Daur al-Qiyam wa al-Akhlaq fi al-Iqtishad al-Islami. *Maktabah Wahbah*. 6(1), 81-86.
- Rakhmansyah, A., Musadieg, M. A., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 1-8.
- Riandini, A. R. (2016). Pengaruh pendapatan, pengalaman kerja dan keterampilan terhadap lama mencari kerja bagi Tenaga Kerja terdidik pada sektor

- Perbankan di Kota Semarang. *Thesis, Ekonomi Pembangunan, Universitas Diponegoro*.
- Rizky Puspita Cahyaning Putri. (2020). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi. *Thesis, fakultas Syariah, IAIN Purwokerto*.
- Ridwan, M. (2013). Standar upah pekerja menurut sistem ekonomi islam. *Equilibrium*, 1(2), 242-253.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan, Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sari, anggun kembar. (2010). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah terhadap Pengangguran terdidik di Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(1), 2-7.
- Simanjuntak, payaman J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit FEUL.
- Suprihanto, Harsiwi, & Prakoso. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Tarigan, R. (2005). *Ekonomi Regional : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2006). *Pembangunan Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi*, 5(1), 11-19.
- Turmudi, M. (2017). Produksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Islamadina*, 18(1), 37-56.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press'.
- Widarjono, A. (2005). *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Wijaya, R. sukma. (2019). Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan. In *jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 53-60.
- Wilardjo, S. B. (2005). Pengertian, peranan, dan perkembangan Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Unimus*, 2(1), 1-10.
- Yunitasari, dkk. (2017) Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Petani

Kopi Rakyat di Desa Manggis Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Jurnal Ekuilibrium*, 2(1), 23-40.