

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Upah

1. Pengertian Upah

Pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*.¹

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.²

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 352.

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 758.

peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.³

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka (30) Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada kesepakatan, atau peraturan per Undang-Undang, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴

2. Langkah-langkah Penetapan Gaji dan Upah

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu *waktu* dan *jumlah produksi*. Upah berdasarkan *waktu* berarti jumlah waktu seorang pekerja berada di kantor. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini. Sementara upah berdasarkan *jumlah produksi* artinya seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal sebagai kerja borongan (*piecework*).

Untuk menetapkan besarnya gaji atau upah yang adil terdapat lima langkah berikut:

- a. Lakukanlah survei gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerjaan yang sebanding.

³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 189.

⁴ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998), 130.

- b. Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan.
- c. Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan upah.
- d. Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah.
- e. Tentukan tarif upah.⁵

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayarannya
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 189.

- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya atau dengan kata lain, pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa.⁶

3. Cara Penyusunan Gaji atau Upah

Fungsi upah untuk mengalokasikan secara efisien sumber-sumber tenaga manusia, sistem pengupahan akan menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan mereka kontribusi relatif besar. Hal ini berarti bahwa upah dapat membantu perpindahan tenaga kerja dari pekerjaan yang kurang produktif ke pekerjaan yang lebih produktif. Para pekerja akan bergerak pindah dari pekerjaan yang upahnya relatif sedikit ke pekerjaan yang lebih tinggi. Upah tinggi berarti pekerjaan lebih produktif.

Upah juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber tenaga kerja secara efisien maka sistem pengupahan diharapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam hal ini berarti kompensasi

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 89.

bersifat memotivasi bagi seorang pekerja. Manusia tidak hanya bekerja untuk uang belaka, tetapi untuk apa yang dilakukannya dengan uang yang diterimanya.⁷

Gaji atau upah dapat disusun menurut prestasi kerja, lama kerja, senioritas dan kebutuhan.

a. Sistem upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Besarnya upah tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

b. Sistem upah menurut lama kerja

Sistem upah ini sering disebut dengan upah waktu. Upah waktu itu berdasarkan lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaannya. Sistem upah ini biasanya menggunakan waktu per jam, per hari, per minggu atau perbulan. Akan tetapi sistem ini memiliki kelemahan pemberian upah menurut lama kerja karyawan yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah ini berdasarkan pada masa kerja karyawan bekerja atau lamanya karyawan tersebut bekerja. Karyawan

⁷ Koeshartono, *Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahan* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005), 95.

senior menunjukkan adanya kesetiaan karyawan tersebut pada suatu pada suatu perusahaan atau organisasi.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

sistem upah ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak berkurang.⁸

4. Teori dan Sistem Pengupahan

1. Upah menurut kebutuhan

Ajaran Karl Marx pada dasarnya berpusat pada tiga hal.

- a. Mengenai teori nilai. Marx berpendapat bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai suatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang.
- b. Marx mengenai menyangkut pertentangan kelas. Marx berpendapat bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh.
- c. Mengenai konsekuensi dari dua ajaran Marx yaitu teori nilai dan pertentangan kelas disebut diatas,

⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 191.

adalah terbentuknya masyarakat komunis. Dalam masyarakat ini seseorang tidak menjualkan tenaganya kepada orang lain, akan tetapi masyarakat itu melalui partai buruh akan mengatur apa dan berapa jumlah produksi. Dalam masyarakat impian Marx tersebut, “tiap orang harus bekerja menurut kemampuannya, dan tiap orang memperoleh kebutuhan.”⁹

2. Upah sebagai imbalan¹⁰

Teori Neoklasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan, tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Ini berarti bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Dengan kata lain tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha adalah:

$$W = WMPPL = MPPL \times P$$

W = tingkat upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja

⁹ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2001), 125

¹⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2001), 127

P = harga jual barang (hasil produksi) dalam rupiah per unit barang

MPPL = *marginal physical product of labour* atau pertambahan hasil marjinal pekerja diukur dalam unit barang per unit waktu

VMPPPL = *value of marginal physical product of labour* atau nilai pertambahan hasil marjinal pekerja atau karyawan

3. Sistem pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.¹¹

Penghasilan atau imbalan yang diterima seorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam empat bentuk yaitu:

¹¹ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2001), 129

a) Upah atau gaji

Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempengaruhi gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya.

Para pekerja menerima juga berbagai macam tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau dalam jumlah tertentu seperti tunjangan kemahalan, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain. Tunjangan kemahalan dimaksudkan untuk menyesuaikan upah riil terhadap perbedaan dan perubahan tingkat harga. Tunjangan jabatan diberikan sebagai kompensasi terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepada seseorang yang menduduki jabatan tertentu. Tunjangan keluarga diberikan untuk seorang istri atau suami dan anak sampai jumlah umur tertentu.

Jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Dari gaji kotor tersebut, karyawan atau pegawai dikenakan beberapa macam potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan,

sumbangan wajib, dan lain sebagainya. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor dikurangi potongan-potongan tersebut. Jumlah gaji bersih ini sering dikenal dengan sebutan *take home pay*.¹²

b) Tunjangan dalam bentuk natura

Tunjangan dalam bentuk natura seperti beras, gula, garam, dan pakaian pada mulanya diberikan terutama buat karyawan perkebunan yang tempatnya terpencil atau jauh dari kota. Ditempat seperti itu, penadaan barang-barang tersebut di atas sangat sulit, sehingga harganya pun menjadi sangat tinggi. Oleh sebab itu, tujuan pemberian tunjangan dalam bentuk natura atau yang sering disebut *catu* seperti itu adalah:¹³

- (1) Untuk menghindari karyawan dari permainan harga oleh pedagang
- (2) Untuk menjamin pengadaan kebutuhan yang paling primer dari karyawan dan keluarganya.
- (3) Menghemat waktu para pekerja untuk berbelanja ke kota.

Dengan adanya tingkat inflasi yang sangat tinggi dan tidak teratur sejak akhir tahun 1950, maka untuk menjaga upah riil terhadap inflasi, pemerintah sejak

¹² Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2001), 130

¹³ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2001), 130

tahun 1960 memberikan tunjangan dalam bentuk natura, terutama beras dan gula, kepada pegawai negeri. Pemberian tunjangan dalam bentuk natura ini kemudian diikuti oleh perusahaan-perusahaan negara dan oleh banyak perusahaan swasta.

Macam-macam tunjangan dalam bentuk natura dan jumlah masing-masing berbeda dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Di beberapa tempat tunjangan tersebut malah diberikan dalam bentuk uang. Survey tahun 1969 yang dilakukan di sembilan kota di Indonesia menunjukkan bahwa tunjangan dalam bentuk natura seperti itu buat pegawai negeri adalah 26,5 persen dari gaji kotor dan buat pegawai swasta sebesar 22,3 persen dari gaji kotor.

c. Fringe benefits¹⁴

Fringe benefit adalah berbagai jenis benefits di luar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya. Fringe benefits ini dapat berbentuk dana yang disisihkan oleh pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan pada hari libur, sakit, cuti, dan waktu istirahat, kendaraan dinas, perumahan dinas, telepon dirumah atas tanggungan perusahaan, makan siang, bensin, fasilitas untuk

¹⁴ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2001), 131

olahraga dan rekreasi, dan sebagainya. Fringe benefits ini berbeda macam dan jumlahnya. Nilai tiap jenis benefits yang diterima oleh setiap orang sukar dihitung. Setiap penyediaan fringe benefits berarti penambahan biaya pada perusahaan dan oleh sebab itu merupakan tambahan biaya per unit barang yang diproduksi. Tambahan biaya per unit adalah jumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk penyediaan-penyediaan fringe benefits dibagi dengan jumlah barang yang diproduksi. Besarnya fringe benefits rata-rata yang diterima oleh setiap orang adalah jumlah biaya penyediaan seluruh benefits dibagi jumlah pegawai yang menerimanya. Ini berarti bahwa setiap penambahan atau perbaikan penyediaan fringe benefits akan berakibat penambahan *labor cost* per unit barang.

4. Kondisi lingkungan kerja¹⁵

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda di setiap perusahaan dapat memberikan tingkay *utility* yang berbeda juga bagi setiap karyawan. Kondisi lingkungan kerja dalam hal ini dapat mencakup lokasi perusahaan dan jaraknya dari tempat tinggal, kebersihan, kualitas supervisi, eman-teman sekerja, reputasi perusahaan, dan sebagainya. Aspek ini lebih sulit lagi untuk diukur.

¹⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2001), 131

Sama halnya dengan *fringe benefits*, perbaikan-perbaikan kondisi lingkungan kerja oleh perusahaan merupakan tambahan biaya perusahaan, dan oleh sebab itu meningkatkan *labor cost* per unit barang yang di produksi.

Bagi peerja atau karyawan, yang sering dianggap sebagai gaji bersih atau “take home pay”. Kadang dalam survey, tunjangan dalam bentuk natura diasumsikan juga ke dalam penghasilan. Nilai yang diterima dalam bentuk *fringe benefits* dan kondisi lingkungan kerja jarang dianggap sebagai bagian dari upah atau penghasilan.

Sebaliknya bagi pengusaha, semua biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan mempekerjaan seorang karyawan seperti pmbaaran gaji dalam bentuk uang, tunjangan dalam bentuk natura, *fringe benefits* dan kondisi lingkungan kerja dipandang sebagai bagian dari upah. Dalam analisis permintaan tenaga kerja, upah itu dilihat dari segi pengusaha. Sebab itu upah dalam analisis tersebut merupakan *labor cost*, yaitu seluruh seluruh biaya yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengupahan¹⁶

- a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja, karena perusahaan perlu tenaga kerja maka perusahaan harus

¹⁶ Koeshartono, Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial Kajian dan Konsep Permasalahan* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005), 97.

membayar harga yang akan menimbulkan penawaran tenaga kerja. Penawaran ini dapat dikuasai oleh para pekerja individual dari kelompok buruh yang tergabung dalam serikat pekerja yang kuat. Serikat pekerja dapat mempengaruhi kompensasi, karena dapat mengusahakan *closed shop* yang berarti perusahaan hanya boleh menerima tenaga kerja yang menjadi anggota serikat pekerja tertentu.

- b. Kemampuan membaar perusahaan, artinya serikat pekerja yang seringkali menuntut kenaikan upah beranggapan bahwa perusahaan memperoleh keuntungan besar dan mampu membayar upah tinggi. Namun pada dasarnya penentu tingkat upah bagi perusahaan individual adalah permintaan dan penawaran tenaga kerja.¹⁷
- c. Salah satu faktor yang menyebabkan naik turunnya produktivitas adalah tenaga kerja. Oleh karena itu banyak pendapat bahwa tingkat upah harus didasarkan pada produktivitas. Tetapi dalam prakteknya penentuan upah mengalami banyak kesulitan karena:
 - 1) Tidak adanya produktivitas yang tepat dan dapat diterima dengan baik oleh pengusaha maupun pekerja.

¹⁷ Koeshartono, Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial Kajian dan Konsep Permasalahan* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005), 97.

- 2) Persentase kenaikan produktivitas yang diukur umumnya adalah kenaikan jangka panjang dan kenaikan ini belum tentu sama setiap tahunnya.
 - 3) Tidak semua industri mengalami kenaikan produktivitas yang sama.
- d. Biaya hidup. Kebanyakan orang berpendapat bahwa upah harus cukup untuk menghidupi pekerja dan keluarganya maka upah harus disesuaikan dengan biaya hidup. Namun penggunaan biaya hidup sebagai dasar penetapan upah belum dapat memecahkan kesulitan yang ada karena:
- 1) Biaya hidup tidak menunjukkan berapa seharusnya upah pokok, tetapi hanya menunjukkan bahwa tingkat upah harus dinaikkan bila biaya hidup naik.
 - 2) Menghubungkan upah pada biaya hidup memang akan mengubah penghasilan nominal tetapi akan memberikan penghasilan nyata.¹⁸
- e. Pemerintah melindungi pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang para majikan, misalnya dengan menetapkan upah minimum dan penetapan jumlah jam kerja seminggu.
- f. Pendapatan penerima upah. Adil tidaknya upah tergantung pada pendapat si penerima upah sendiri.

¹⁸ Koeshartono, Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial Kajian dan Konsep Permasalahan* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005), 98.

Meskipun upah yang diterima lebih tinggi dari tingkat upah yang berlaku dalam masyarakat, tetapi itu lebih rendah dari yang diterima teman sekerjanya yang berpangkat lebih rendah maka si penerima upah akan menganggap bahwa ia diperlakukan tidak adil, dan biasanya akan menuntut kenaikan upah.¹⁹

Pemerintah dalam masalah upah dan jaminan sosial juga mempunyai kepentingan untuk menetapkan kebijaksanaan untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

7. Upah Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Imam Ahmad meriwayatkan sebuah hadis dari Abi Said “*Bahwa Nabi SAW melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya menjadi jelas bagi ajir tersebut.*”

Upah dapat digolongkan menjadi dua:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut

¹⁹ Koeshartono, Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial Kajian dan Konsep Permasalahan* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005), 98.

sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.²⁰

B. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

TPAK merupakan rasio antara jumlah angkatan kerja (kepada kelompok umur yang bersangkutan) dengan jumlah penduduk pada usia kerja (kepada kelompok umur yang bersangkutan) penduduk usia kerja dalam hal ini penduduk 10 tahun ke atas. TPAK mengindikasikan besarnya penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara atau wilayah. Hal ini disebabkan tidak semua tenaga kerja benar-benar tidak menghasilkan barang dan jasa walaupun mereka banyak terlibat dalam kelompok usia produktif (10 tahun+). Itu berarti ada sebagian tenaga kerja yang tidak menghasilkan barang dan jasa. Mereka belum menghasilkan karena memang mereka belum mencari pekerjaan.²¹ TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Indikator ini menunjukkan besaran relatif dari pasokan tenaga kerja (*labor supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang-barang dan jasa dalam suatu perekonomian.

Pengukuran tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) diperlukan untuk mengetahui tingkat kegiatan masyarakat, yang

²⁰ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), 230.

²¹ Julian R. Latumaerisa, *Perekonomi Indonesia dan dinamika ekonomi global*. (Jakarta: mitra wacana media, 2015), 73.

akan mempengaruhi besarnya angka persediaan tenaga kerja. Selain itu tingkat kegiatan masyarakat tidak dapat lepas dari pertumbuhan ekonomi wilayah negara yang bersangkutan. TPAK ini di pengaruhi banyak faktor antara lain golongan umur antara lain golongan umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, perkembangan ekonomi.²²

Besarnya angkatan kerja tergantung pada tingkat partisipasi kerja yaitu berapa persen dari tenaga kerja yang akan menjadi angkatan kerja dan pengertian dari angkatan kerja sendiri merupakan bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa.

Dalam ilmu kependudukan (Demografi) orang yang mencari kerja masuk dalam kelompok penduduk yang disebut angkatan kerja. Berdasarkan kategori usia, usia angkatan kerja adalah 15-65 tahun dihitung. Tetapi tidak semua orang yang berusia 15-65 tahun dihitung sebagai angkatan kerja, yang dihitung sebagai angkatan kerja adalah 15-65 tahun yang bekerja dan sedang mencari kerja.

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) merupakan indikator yang dipergunakan dalam melihat perkembangan tingkat tenaga kerja di Indonesia. Tujuan menghitung Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yaitu untuk memperoleh

²²Julian R. Latumaerisa, *Perekonomi indonesia dan dinamika ekonomi global*, 72.

gambaran tentang persentase angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Dilihat dari sisi kerja, TPAK yang rendah ditemui pada kelompok penduduk usia kerja wanita dan penduduk usia muda.²³

2. Pengertian Tenaga Kerja

Bekerja adalah kegiatan manusia mengubah keadaan – keadaan tertentu dari alam lingkungan yang ditunjukkan untuk mempertahankan dan memelihara kelangsungan hidupnya. Demikianlah definisi yang diberikan oleh W.S Neff untuk bekerja . definisi ini sangatlah luas tetapi mencerminkan dorongan dasar dari bekerja. Yaitu dalam rangka mempertahankan dan memelihara kelangsungan hidup manusia. Memang, hidup merupakan persyaratan dari semua kegiatan di dalam hidup itu sendiri.

Definisi mengenai tenaga kerja disebutkan dalam pasal 1 ayat 2 undang-undang n0 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan (UU Ketenagakerjaan) yaitu :

“ tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan setiap pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”²⁴

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka terdapat beberapa unsur yang dapat diketahui yaitu:

1. tenaga kerja merupakan setiap orang yang melakukan pekerjaan

²³Wulan Anggraeni, *Pengaruh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Investasi Asing (PMA), dan Ekspor Terhadap PDRB di DKI Jakarta* (Skripsi Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, 2011), h. 25-27.

²⁴ Undang-undang n0. 13, tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, (jakarta : sinar grafika, catatan pertama, 2003), 6

2. tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa.
3. tenaga kerja menghasilkan barang atau jasa untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Apabila ketiga unsur tersebut diatas terpenuhi, maka seseorang dapat disebut sebagai seorang tenaga kerja. Menurut pasal 5 UU ketenagakerjaan setiap tenaga kerja berhak memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU no.13 tahun 2003 BAB I ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara di bedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15-64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan diatas 17 tahun adapula yang menyebutkan diatas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan diatas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja²⁵

²⁵Undang-undang no. 13, tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, (Jakarta : Sinar Grafika, catatan pertama, 2003), 6

3. Jenis-jenis Tenaga Kerja

a. Berdasarkan Penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut undang-undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mampu bekerja, meskipun ada permintaan bekerja, menurut undang-undang tenaga kerja No.13 tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiun, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.²⁶

b. Berdasarkan Batas Kerja

1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

²⁶Undang-undang NO. 14 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 6

Konsep angkatan kerja yang paling luas ialah angkatan kerja menyeluruh atau total *labor force*, yang dirumuskan sebagai keseluruhan angkatan kerja dari semua individu yang tidak dilembagakan berusia 16 tahun atau lebih dua dalam satu minggu, termasuk angkatan militer, baik yang tenaganya digunakan maupun tidak digunakan. Angkatan kerja sipil dirumuskan dengan cara yang sama, yang didalamnya dikecualikan tenaga kerja militer. Dengan demikian, maka angkatan kerja sipil tidak lain adalah jumlah yang terdiri atas dua komponen, mereka yang tenaganya digunakan maupun yang tidak digunakan. Individu yang tidak berada dalam kategori itu, tidak dalam angkatan kerja yang digunakan atau yang tidak digunakan, tidaklah tergolong dalam angkatan kerja.²⁷

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang ketiganya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah:

- a. anak sekolah dan mahasiswa
- b. para ibu rumah tangga dan orang-orang cacat, dan
- c. para pengangguran sukarela

²⁷Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 98- 99

c. Berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki sesuatu keahlian dan kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya : pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terlatih ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.²⁸

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya kuli, buruh angkut, pembantu rumahtangga, dan sebagainya.²⁹

4. Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok

²⁸amaludin, "Pengaruh Industri Rumahan Kerupuk Kulit Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Menurut Ekonomi Islam," (skripsi, program S1, IAIN "SMH" banten, 2016)

²⁹Jamaludin, "Pengaruh Industri Rumahan Kerupuk Kulit Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Menurut Ekonomi Islam," (skripsi, program S1, IAIN "SMH" banten, 2016)

umum sebagai presentase penduduk dalam kelompok usia tersebut.

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Angkatan Kerja}}{\text{Tenaga Kerja}} \times 100\%$$

Angka TPAK tidak hanya dapat disajikan untuk menghitung TPAK dari seluruh penduduk usia kerja, namun dapat juga digunakan untuk menghitung TPAK penduduk usia kerja dengan spesifikasi yang lebih khusus seperti umur, jenis kelamin atau tempat tinggal (desa atau kota).³⁰

C. Hubungan Upah Minimum Terhadap Angkatan Kerja

Upah minimum merupakan sebagai suatu imbalan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diberikan kepada pekerja. Dimana orang yang bekerja dan telah melakukan pekerjaan diberikan kompensasi berupa uang yang berguna bagi kesejahteraan masyarakat. Adapun tingkat partisipasi angkatan kerja ialah ukuran orang yang berusia 15 sampai 63 tahun yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya. Hubungan antara upah dengan angkatan kerja ialah apabila upah disuatu wilayah naik maka akan menyebabkan tingkat partisipasi angkatan kerja ikut naik sebagai akibat dari meningkatnya jumlah orang yang sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan

³⁰Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2014, edisi revisi kelima), h. 72.

D. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti terhadap hasil penelitian sebelumnya ditemukan adanya beberapa hasil peneliti yang terkait dengan penelitian ini diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Samuel Randy Tapparan, yang berjudul "*Pengaruh Upah Minimum dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan periode 2000-2014*" Berdasarkan hasil estimasi diperoleh hasil bahwa pengaruh upah minimum terhadap kesempatan kerja yaitu sebesar 0.015, dengan tidak signifikansi sebesar 0.596, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh upah minimum terhadap kesempatan kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Pusposari (2010); Sholeh (2005); Sulistiawati (2013) yang mengatakan bahwa adanya kenaikan upah minimum akan meningkatkan kesempatan kerja.³¹

Penelitian selanjutnya yaitu oleh Icha Dianawaty Martasari (2013) yang berjudul "*Pengaruh Upah Minimum Kabupaten, Angkatan Kerja dan PDRB Terhadap Kesempatan Kerja di Kabupaten Jember periode 2001-2013*" Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh variabel UMK, angkatan kerja dan PDRB terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a) UMK, jumlah angkatan kerja dan PDRB secara bersamaan (simultan)

³¹ Samuel Randy Tapparan, Skripsi, *Pengaruh Upah Minimum dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan*

berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember. b) UMK berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember, sehingga bila ada kenaikan upah minimum akan menurunkan jumlah kesempatan kerja. c) Angkatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember, sehingga bila ada peningkatan jumlah angkatan kerja dapat tertampung pada kesempatan kerja yang ada. d) PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember. PDRB merupakan cerminan dari pertumbuhan ekonomi yang terjadi di suatu wilayah, sehingga bila ada peningkatan nilai PDRB maka jumlah kesempatan kerja yang ada akan semakin besar.³²

Penelitian selanjutnya yaitu oleh Rini Sulistiawati (2012) yang berjudul “*Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia periode 2006-2010*” Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah. Secara nasional, tenaga kerja yang mempunyai produktivitas paling rendah terjadi di

³² Icha Dianawaty Martasari, Skripsi, *Pengaruh Upah Minimum Kabupaten, Angkatan Kerja dan PDRB Terhadap Kesempatan Kerja di Kabupaten Jember* (2013)

sektor primer, sementara sektor sekunder merupakan sektor yang paling sedikit menyerap tenaga kerja tetapi mempunyai produktivitas pekerja yang paling tinggi yaitu sebesar 1.82. Kondisi yang sama juga terjadi pada lingkup provinsi di mana produktivitas tenaga kerja di sektor primer adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja di sektor sekunder. Tenaga kerja di sektor primer pada umumnya mempunyai pendidikan yang rendah dengan produktivitas yang rendah pula, oleh karena itu kenaikan upah minimum akan berdampak pada berkurangnya penggunaan tenaga kerja di sektor ini. Rasio antara upah minimum dan upah yang diterima pekerja berdasarkan pendidikan nilainya lebih besar dari satu (>1), menunjukkan bahwa di sebagian besar provinsi, pekerja yang Belum Pernah Sekolah, Belum Tamat SD, dan SD, menerima upah yang lebih rendah dari upah minimum. Sementara itu, pekerja yang berpendidikan SLP ke atas menerima upah yang lebih tinggi dari UMP, yang dapat dilihat dari rasio antara UMP dengan upah menurut pendidikan yang nilainya lebih kecil dari satu (<1).³³

Penelitian selanjutnya yaitu oleh Eunike Tesalonika Rembet (2017) yang berjudul “*Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Utara Periode (2005-2014)*” Berdasarkan hasil uji tabel t statistik membuktikan bahwa variabel Upah Minimum Provinsi (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap jumlah tenaga kerja yang ada di

³³ Rini Sulistiawati, Skripsi, *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia (2012)*

Provinsi Sulawesi Utara dengan probabilitas signifikansi t hitung $3,00 < t$ tabel $2,365$. Sementara untuk uji t statistik variabel tingkat Investasi (X_2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap jumlah tenaga kerja yang ada di Provinsi Sulawesi Utara dengan probabilitas signifikansi t hitung $0,287 < t$ tabel $2,365$. Berdasarkan hasil uji tabel f statistik menjelaskan bahwa variabel Upah Minimum Provinsi dan tingkat Investasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel jumlah Tenaga Kerja dengan nilai signifikansi F hitung $10,917 > F$ tabel $4,35$. Pengaruh perubahan variabel bebas yakni Upah Minimum Provinsi dan Investasi terhadap jumlah Tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Utara dapat di jelaskan dengan persamaan regresi sebesar $0,687\%$.³⁴

Penelitian selanjutnya yaitu oleh penulis (2017) yang berjudul “*Pengaruh Upah Minimum Terhadap Angkatan Kerja Di Wilayah Provinsi Banten periode 2011-2015*” Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel upah (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap angkatan kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-4.116 < -2.0227$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya upah tidak berpengaruh negatif terhadap angkatan kerja. Nilai R yang diperoleh adalah $0,013$ terletak pada interval koefisien $0.00 - 0.199$ yang berarti tingkat pengaruh antara upah minimum dengan

³⁴ Eunike Tesalonika Rembet, Skripsi, *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Utara (2017)*

angkatan kerja adalah sangat lemah. Besaran pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,000, yang berarti kontribusi upah terhadap angkatan kerja sebesar 0%, sedangkan sisanya sebesar 100% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Hipotesis Penelitian

Secara etimologis, hipotesis dibentuk dari dua kata, yaitu *hypo* dan kata *thesis*. *Hypo* berarti kurang dan *thesis* adalah pendapat. Kedua kata itu kemudian digunakan secara bersama menjadi *hypothesis* dan penyebutan dalam dialek Indonesia menjadi hipotesa kemudian berubah menjadi hipotesis yang maksudnya adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna. Pengertian ini kemudian di perluas dengan maksud sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Pembuktian itu hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis dimaksud dengan data di lapangan.³⁵

Penggunaan hipotesis dalam penelitian karena hipotesis sesungguhnya baru sekedar jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas arah pengujiannya dengan kata lain hipotesis

³⁵ M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. pertama, cet. pertama, (Jakarta: Prenada Media, 2005), 74

membimbing peneliti dalam melaksanakan penelitian di lapangan baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data.³⁶

Perumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh upah minimum terhadap angkatan kerja.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh upah minimum terhadap angkatan kerja.

³⁶ M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. pertama, cet. pertama, (Jakarta: Prenada Media, 2005), 75