

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja dalam pembangunan mutlak diperlukan, karena merekalah yang akan melakukan pembangunan ekonomi itu. Karena bagaimanapun lengkapnya serta modernnya alat peralatan yang dipergunakan harus selalu didampingi oleh tenaga kerja manusia, supaya alat peralatan itu dapat bermanfaat.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan dan mampu untuk bekerja serta memenuhi persyaratan peraturan perburuhan suatu negara. Tenaga kerja yang terdapat di negara-negara sedang berkembang (*under developing countries*) terdiri dari tiga golongan, yaitu tenaga kerja yang produktif, tenaga kerja yang kurang produktif dan tenaga kerja penganggur.¹

¹ Julius R. Latumaerissa, *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global* (Jakarta: Mitra Wacana Media 2015), 56

Definisi mengenai tenaga kerja disebutkan dalam pasal 1 ayat 2 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yaitu: “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan setiap pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”

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

- a. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang melakukan pekerjaan.
- b. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa.
- c. Tenaga kerja menghasilkan barang atau jasa untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Apabila unsur di atas 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.²

² Undang-undang no.13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, (jakarta: sinar grafika, catatan pertama, 2003), 6

Menurut Suherman, tenaga kerja atau *Human Resources* itu tidak hanya di lihat dari yang mempunyai kemampuan terdidik saja melainkan yang tidak mempunyai kemampuan tidak terdidikpun itu tenaga kerja, jadi istilah tenaga kerja itu terkumpulnya semua atribut atau kemampuan manusiawi yang dapat disumbangkan untuk memungkinkan dilakukannya suatu proses produksi barang dan jasa.³

Pendekatan angkatan kerja dapat digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu (1) menganggur (*unemployed*) keadaan dimana orang disebut sama sekali tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan, atau disebut juga pengangguran terbuka (*open unemployed*). (2) setengah menganggur (*underemployed*), dimana orang bekerja tapi belum dimanfaatkan secara penuh. Keadaan setengah menganggur ini dapat digolongkan lebih lanjut dalam setengah kentara (*invisible underemployed*) yaitu orang produktifitas dan pendapatannya rendah. (3), bekerja penuh (*employed*) yaitu orang yang cukup dimanfaatkan.⁴

³ Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), 49

⁴ Apridar, *Ekonomi Internasional* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 176

2. Teori Tenaga Kerja

a. Teori Klasik Adam Smith

M Adam smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dalam aliran ekonomi yang kemudian di kenal sebagai aliran klasik . Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh dengan kata lain alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

b. Teori Keynes

Jhon Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa kenyataa pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah.⁵

⁵ Apri Cahyono, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Eks Karesidenan* (Skripsi s1 Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015)

3. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas, serta hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang di kehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan. Permintaan tenaga kerja diturunkan dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dibutuhkan, tenaga kerja diminta karena kemampuannya menghasilkan barang dan jasa. Fungsi permintaan tenaga kerja adalah fungsi yang menjelaskan hubungan antara perubahan tingkat upah tenaga kerja yang dibayarkan perusahaan dan jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan dalam proses produksi.⁶

4. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran adalah beberapa kuantitas barang yang ditawarkan pada beberapa tingkat harga satu tingkat harga dapat dihubungkan dengan satu kuantitas barang yang ditawarkan. Penawaran merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan fungsional tingkat harga dan kuantitas barang yang ditawarkan. Permintaan tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat

⁶ Apridar, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 206

upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan atau para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.⁷

5. Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik penyerapan tenaga kerja adalah melakukan pekerjaan dengan maksud membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit stau jam secara terus menerus dalam seminggu.

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja.⁸

Sektor yang mempekerjakan banyak orang umumnya menghasilkan barang dan jasa yang relatif besar. Setiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda. Demikian pula dengan kemampuan setiap sektor dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut mengakibatkan dua hal. Pertama, terdapat perbedaan laju peningkatan produktivitas

⁷ Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia.....*, 207

⁸ Todaro, *Pembangunan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), 307

kerja di masing-masing sektor. Kedua, secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya dalam pendapatan nasional.⁹

Usaha perluasan lapangan pekerjaan untuk menyerap tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua cara :

1. Pengembangan industri yaitu jenis industri yang sifatnya padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam industri termasuk industri rumah tangga.
2. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum, misalnya pembuatan saluran air, bendungan, jembatan.

- Faktor yang mempengaruhi tenaga kerja yaitu:¹⁰

1. Tingkat upah

Tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan

2. Nilai produksi

Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada unit usaha yang dijual kepada konsumen.

⁹ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: FEUI, 2001), 97

¹⁰ Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 105

Ketika permintaan hasil produksi perusahaan meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Sehingga perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Nilai investasi

Investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan produksi barang-barang dan jasa.

Menurut Kuncoro, penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Tercapainya penduduk yang bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja.¹¹ Penyerapan tenaga kerja pada dasarnya tergantung dari besar kecilnya permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja pada umumnya menunjukkan besarnya kemampuan suatu perusahaan dalam menyerap tenaga kerja yang dapat menghasilkan suatu produksi. Kemampuan untuk menyerap

¹¹, kuncoro, *Sistem Bagi Hasil dan Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, vol. 7 2002, 364

tenaga kerja besarnya tidak sama antara sektor satu dengan sektor lainnya .¹²

6. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terdiri Dari :

a. Hak-hak Para Tenaga Kerja

1. Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

¹² Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 105

5. Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
6. Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
7. Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
8. Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
9. Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

10. Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
11. Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
12. Pasal 82 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
13. Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
14. Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Moral dan kesusilaan dan.

- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
15. Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
16. Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
17. Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
18. Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
19. Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

b. Kewajiban Para Tenaga Kerja

1. Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
2. Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
3. Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
4. Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan,

pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.¹³

7. Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Imam Syaibani “Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusi bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai satu faktor produksi yang mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan

¹³ www.Kmenperin.go.id (diunduh tanggal 08 September 2017)

kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah Qs. An-Nahl (16) ayat 97.¹⁴

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih dari apa yang telah mereka kerjakan (QS An-nahl : 97)¹⁵

B. Upah

1. Pengertian Upah

Dalam pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam

¹⁴ Nurul Huda, dkk., *Makro Ekonomi Islam Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana, 2008), 227

¹⁵ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an Kementerian Agama R.I., *Al-qura'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Fitrah Rabbani, 2012), 278

bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶

Tenaga kerja, seperti yang telah disebutkan, adalah faktor produksi yang amat sangat penting, dan imbalannya disebut upah. Istilah “upah” dapat digunakan dalam pengertian sempit maupun luas. Dalam arti luas istilah itu berarti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa tenaga kerja. Dalam arti sempit, upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerjanya untuk jasa yang ia berikan. Pada umumnya, dalam ilmu ekonomi, istilah upah digunakan dalam arti luas dan berarti bagian dari dividen nasional yang diterima oleh orang yang bekerja dengan tangan atau otaknya, baik secara independen maupun untuk seorang majikan.¹⁷

¹⁶ Jumaialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), 26

¹⁷ Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana),

Upah merupakan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Di dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran keatas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Di dalam teori ekonomi gaji dan upah pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) dinamakan upah.¹⁸

Dapat disimpulkan bahwa definisi gaji dan upah berbeda. Gaji diberikan kepada karyawan administrasi secara tetap tiap bulannya, sedangkan upah diberikan kepada karyawan lapangan per jam, per hari atau per produk yang dihasilkan.

2. Teori Upah

a. Malthus

Salah satu tokoh mazhab klasik ini meninjau upah kaitannya dengan perubahan penduduk. Upah adalah harga

¹⁸ Sadono sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 350-351

penggunaan tenaga kerja, oleh karena itu tingkat upah yang terjadi adalah karena hasil bekerjanya permintaan dan penawaran.

b. John Stuart Mills

Tingkat upah juga tidak akan beranjak dari tingkatnya semula, namun dengan alasan yang berbeda. Menurutny, dalam masyarakat tersedia dan upah (*wage funds*) untuk pembayaran upah, dunia usaha menyediakan sebagian dari dananya yang diperuntukan bagi pembayaran upah.

c. Kelompok Neoklasik

Inti usulan yang diajukannya adalah bahwa tingkat upah dapat saja tinggi asal sesuai dengan produk marginalnya. Menurutny, tingkat upah cenderung untuk sama dengan nilai pasar dari produk marginal, dan kemungkinan bahwa tenaga kerja pada tingkat mikro tidak homogen. Karena tingkat upah tidak sama untuk semua tenaga kerja.¹⁹

d. Teori David Ricardo

Menurut teori David Ricardo, tenaga kerja (penduduk) akan meningkat atau menurun tergantung pada tingkat upah

¹⁹ Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 154-151

nominal. Apabila tingkat upah nominal berada diatas tingkat upah minimal atau tingkat upah alamiah (natural wage), maka jumlah tenaga kerja akan meningkat. Jika tingkat upah nominal turun sampai dibawah tingkat upah alamiah, jumlah penduduk (tenaga kerja) akan turun.

e. Terori Upah Efisiensi

Berdasarkan teori ini, perusahaan berjalan lebih efisiensi apabila upah berada di atas titik keseimbangan. Maka dari itu, akan lebih menguntungkan bagi perusahaan untuk menetapkan upah yang tinggi meskipun terdapat kelebihan jumlah tenaga kerja.²⁰

3. Perlindungan Upah

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekeja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdiri atas:

²⁰ Mankiw, *Pengantar Ekonomi Makro* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 158

- a. upah minimum.
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena halangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon.²¹

4. Upah Minimum

Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747). Peraturan Daerah N0.4 Tahun 2016. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

²¹ www.kemenerin.go.id (diunduh pada tanggal 08 September 2017)

“Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap”.²²

Upah minimum adalah kebijakan pemerintah daerah menetapkan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Provinsi.

Upah minimum terdiri dari atas:

- a. Upah minimum provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
- b. Upah minimum kabupaten/kota, yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupate/kota.
- c. Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/ kota di satu provinsi.
- d. Upah minimum sektoral kaupaten/kota (UMS Kabupaten/kota), yaitu upah minimum yang berelaku secara sektoral di seuatu daerah kabupaten/kota.²³

²² Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten

Sejalan dengan kewenangan otonomi daerah mekanisme penetapan upah minimum juga mengalami perubahan secara signifikan, yang ditetapkan oleh Gubernur:²⁴

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah, melalui Kanwil Depnaker setempat;
- b. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan Organisasi Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan (Pasal 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999):²⁵

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK);
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;

²³ Jumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), 27

²⁴ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 130

²⁵ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 131-132

- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja; dan
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Berdasarkan definisi di atas, terlihat dua unsur penting yaitu:²⁶

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada pertama kali dia diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan, dan keperluan rumah tangga.

a. Komponen Upah Minimum

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut termasuk dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor

²⁶ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 181

07/Men/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah adalah:

1. Upah pokok
2. Tunjangan tetap, dan
3. Tunjangan tidak tetap

Komponen Upah Minimum adalah kebutuhan pokok dari seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang minimum baik ditinjau dari segi jumlah maupun segi kualitas barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari atau dikurangi lagi.²⁷

b. Prinsip-Prinsip Dalam Penetapan Kebijakan Upah Minimum Di Indonesia

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999, paling tidak ada sepuluh prinsip-prinsip yang harus ditaati dalam penetapan kebijakan upah minimum di Indonesia.

²⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 151-152

1. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
2. Upah minimum wajib dibayar kepada bekerja secara bulanan atau dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha misalnya untuk upah mingguan atau upah dua mingguan.
3. Besarnya upah pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap, atau dalam masa percobaan adalah serendah-rendahnya sebesar upah minimum.
4. Upah minimum hanya berlaku untuk pekerja yang bekerja dibawah satu tahun.
5. Peninjauan upah dilakukan atas kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dan pengusaha.
6. Pekerja dengan sistem borongan atau dengan satuan hasil serendah rendahnya adalah sebesar upah minimum untuk upah bulanannya.
7. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara bulanan berdasar hari kehadiran (dengan prorata basis).
8. Perusahaan yang telah memberikan upah diatas upah minimum tidak diperbolehkan menurunkan upah.

9. Dengan kenaikan upah minimum, pekerja diwajibkan untuk memelihara prestasi kerja (produktivitas) yang ukurannya dirumuskan bersama antara pekerja dan pengusaha.
10. Pengusaha yang tidak mampu menerapkan kebijakan upah minimum untuk pekerja diijinkan untuk melakukan penangguhan sementara kepada pemerintah atau pejabat yang ditunjuk.²⁸

5. Upah Menurut Perspektif Islam

Tingkat upah minimum dalam sebuah masyarakat Islam ditentukan dengan memerhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, pakaian dan perumahan. Seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makan, pakaian dan perumahan, untuknya dan untuk keluarganya.

Dalam Islam upah diberikan atas dasar kerjaan yang halal, jika pekerjaannya haram maka upahnyapun termasuk haram. Menurut para Fuhaha, upah boleh dipungut dari

²⁸ Devanto Shasta Pratomo, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945 : Journal of Indonesian Applied Economics*, Vol. 5, No. 2 (Oktober 2011), 271

memandikan jenazah, memakamkan, menggali kubur, mengimami shalat tarawih dan lain-lain.

Menurut Islam upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun.²⁹ Imam Ahmad meriwayatkan sebuah hadits dari Abi Saïd “*bahwa Nabi Muhammad SAW melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya menjadi jelas bagi ajir tersebut*”.

Setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah/gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezholiman yang tidak disukai Allah. Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang disyaratkan Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Imran ayat 57

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا
يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

*Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim. (QS. Al-Imran : 57)*³⁰

²⁹ Syarif Chaudhry, sistem ekonomi islam prinsip dasar (Jakarta: Kencana 2012), 198

³⁰ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur’an Kementrian Agama R.I., Al-qura’an dan Terjemahnya, (Bandung: Fitrah Rabbani, 2012), 57.

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.³¹

6. Hubungan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Upah mempunyai pengaruh terhadap tenaga kerja, kenaikan tingkat upah akan menurunkan jumlah tenaga kerja yang di minta, dan sebaliknya dengan turunnya tingkat upah akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Upah tenaga kerja, bagi perusahaan merupakan biaya produksi sehingga dengan

³¹ Nurul Huda, ekonomi makro islam: pendekatan teoritis (Jakarta: Kencana, 2008), 230

meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan perusahaan.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Haryo (2001:165-168), akibat dari kenaikan upah akan menurunkan permintaan kuantitas tenaga kerja. Ketika upah naik dan harga input, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Dalam situasi ini pengusaha akan mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan tenaga kerja yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.³²

C. Inflasi

1. Pengertian Inflasi

Inflasi merupakan salah satu masalah ekonomi yang banyak mendapatkan perhatian para pemikir ekonomi. Pengertian inflasi adalah kecenderungan dari harga-harga untuk menaik secara umum dan terus-menerus. Kenaikan harga dari satu atau dua barang saja tidak disebut inflasi. Syarat adanya kecenderungan menaik yang terus-menerus juga perlu diingat, karena kenaikan harga karena musiman, menjelang hari-hari

³² Nurafuah, Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Di Provinsi Jawa Tengah, (Skripsi Fakultas Ekonomi “Universitas Negeri Semarang”, 2015), 36

besar atau yang terjadi sekali saja, dan tidak mempunyai pengaruh lanjutan tidak disebut inflasi.³³

Inflasi adalah kenaikan harga barang-barang yang bersifat umum dan terus menerus. Dari definisi ini, ada tiga komponen yang harus dipenuhi agar dapat dikatakan telah terjadi inflasi:

a. Kenaikan Harga

Harga suatu komoditas dikatakan naik jika menjadi lebih tinggi dari pada harga periode sebelumnya. Perbandingan tingkat harga bisa dilakukan dengan jarak waktu yang lebih panjang: seminggu, sebulan, triwulan, dan setahun. Selain itu, perbandingan harga juga bisa dilakukan berdasarkan patokan musim.

b. Bersifat Umum

Kenaikan harga suatu komoditas belum dapat dikatakan inflasi jika kenaikan tersebut tidak menyebabkan harga-harga secara umum naik

c. Berlangsung Terus-menerus

Kenaikan harga yang bersifat umum juga belum akan memunculkan inflasi, jika terjadinya hanya sesaat. Karena

³³ Julius R. Latumaerissa, *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global* (Jakarta: Mitra Wacana Media 2015), 172

itu perhitungan inflasi dilakukan dalam rentang waktu minimal bulanan, triwulan dan tahunan.³⁴

Menurut Nopirin, yang dimaksud dengan inflasi adalah proses kenaikan harga-harga umum barang-barang secara terus menerus.³⁵

2. Teori Inflasi

a. Teori Kuantitas

Inti dari teori teori kuantitas adalah, pertama, bahwa inflasi itu hanya bias terjadi kalau ada penambahan volume uang beredar, baik uang kartal maupun uang giral. Inti yang kedua adalah laju inflasi ditentukan oleh laju pertumbuhan jumlah uang beredar dan psikologi atau harapan masyarakat mengenai kenaikan harga-harga di masa yang akan datang.

b. Teori Keynes

Menurut teori ini, inflasi terjadi karena suatu masyarakat yang ingin hidup diluar batas kemampuan ekonominya. Proses inflasi menurut pandangan ini adalah proses perebutan bagian rezeki di antar kelompok-kelompok sosial yang menginginkan bagian yang lebih besar dari pada

³⁴ Pratama Rahardja, *Teori Ekonnomi Makro: Suatu Pengantar* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008), 177-179.

³⁵ Nopirin, *Ekonomi Moneter* (Yogyakarta: BPFE, 2000), 25

yang bisa disediakan oleh masyarakat. Proses perebutan ini diterjemahkan menjadi keadaan dimana permintaan masyarakat akan barang-barang selalu melebihi jumlah barang-barang yang tersedia (timbulnya *inflationary gap*).³⁶

3. Jenis-Jenis Inflasi

Inflasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

- a. Inflasi ringan (di bawah 10% setahun) ditandai dengan kenaikan harga berjalan secara lambat dengan presentase yang kecil serta dalam jangka waktu yang relatif.
- b. Inflasi sedang (antara 10-30% setahun) ditandai dengan kenaikan harga yang realtif cepat atau perlu diwaspadai dampaknya terhaap perekonomian.
- c. Inflasi berat (antara 30-100% setahun) ditandai dengan kenaikan harga yang cukup besar dan kadang-kadang berjalan dalam waktu yang relatif pendek serta mempunyai sifat akselerasi yang artinya harga-harga minggu atau bulan ini lebih tinggi dari minggu atau bulan sebelumnya.
- d. Hiperinflasi (di atas 100% setahun) dimana inflasi ini paling parah akibatnya. Masyarakat tidak lagi berkeinginan untuk

³⁶ Julius R. Latumaerissa, *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global* (Jakarta: Mitra Wacana Media 2015), 173

menyimpan uang. Nilai uang merosot dengan tajam, sehingga ditukar dengan barang. Harga-harga naik lima sampai enam kali. Biasanya keadaan ini timbul oleh adanya perang yang dibelanjai atau ditutupi dengan mencetak uang.³⁷

4. Penyebab Inflasi

Penggolongan inflasi didasarkan pada penyebabnya dibedakan menjadi dua, yaitu

- a. Inflasi Permintaan (*demand pull inflation*), inflasi ini timbul karena permintaan masyarakat akan berbagai macam barang terlalu kuat. *Demand pull inflation* terjadi karena kenaikan permintaan agregat di mana kondisi perekonomian telah berada pada kesempatan kerja penuh. Jika kondisi telah berada pada kesempatan kerja penuh, maka kenaikan permintaan tidak lagi mendorong kenaikan output ataupun produksi tetapi hanya mendorong kenaikan harga-harga yang disebut inflasi murni. Kenaikan permintaan yang melebihi produk domestik bruto akan menyebabkan *inflationary gap* yang menyebabkan inflasi.

³⁷ Zaini Ibrahim, *Pengantar Ekonomi Makro* ((Banten: LP2M IAIN "SMH" Banten, 2013), 92-93

- b. Inflasi Biaya Produksi (cost push inflation). Inflasi ini timbul karena kenaikan biaya produksi atau berkurangnya penawaran agregat. Pada cost push inflation tingkat penawaran lebih rendah dibandingkan dengan tingkat permintaan. Karena dalam kenaikan harga faktor produksi sehingga produsen terpaksa mengurangi produksinya sampai pada jumlah tertentu. Penawaran agregat terus menurun karena adanya kenaikan biaya produksi sehingga menaikkan harga komoditas di pasar komoditas. Kenaikan produksi akan menaikkan harga dan turunnya produksi.³⁸

5. Asal Usul Inflasi

Penggolongan inflasi menurut asalnya dibedakan menjadi dua, yaitu

- a. Inflasi yang berasal dari dalam negeri (domestic inflation), yaitu inflasi yang sepenuhnya disebabkan oleh kesalahan pengelolaan perekonomian baik disektor riil maupun disektor moneter dalam negeri oleh para pelaku ekonomi dan masyarakat

³⁸ Nur Rianto, *Teori Makro Ekonomi Islam* (Bandung: Alfabeta, 2010), 89

- b. Inflasi yang berasal dari luar negeri (imported inflation), yaitu inflasi yang disebabkan oleh karena adanya kenaikan harga-harga komoditi diluar negeri (dinegara asing yang memiliki hubungan perdagangan dengan negara yang bersangkutan).³⁹

6. Efek Inflasi

Beberapa efek inflasi yaitu:

- a. Efek Terhadap Pendapatan

Efek terhadap pendapatan sifatnya tidak merata, ada yang dirugikan dan ada pula yang diuntungkan dengan adanya inflasi.

- b. Efek Terhadap Efisiensi

Inflasi dapat pula mengubah pola alokasi faktor-faktor produksi. Memang tidak ada jaminan bahwa alokasi faktor produksi itu lebih efisiensi dalam keadaan tidak ada inflasi. Namun, kebanyakan ahli ekonomi berpendapat bahwa inflasi dapat mengakibatkan alokasi faktor produksi menjadi efisiensi.

- c. Efek Terhadap Output

³⁹ Julius R. Latumaerissa, *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global* (Jakarta: Mitra Wacana Media 2015), 172

Inflasi mungkin dapat menyebabkan terjadinya kenaikan produksi, karena dalam keadaan inflasi biasanya kenaikan harga barang mendahului kenaikan upah sehingga keuntungan pengusaha naik. Keuntungan ini akan mendorong kenaikan produksi. Namun apabila laju inflasi itu cukup tinggi (hyper inflation) maka mengakibatkan penurunan output.⁴⁰

7. Cara Mencegah Inflasi

Cara mengatasi agar tidak terjadi inflasi yaitu:

a. Kebijakan Moneter

Sasaran kebijakan moneter dicapai melalui pengaturan jumlah uang yang beredar. Bank sentral dapat mengatur uang giral melalui penetapan cadangan minimum. Untuk menekan laju inflasi cadangan minimum ini dinaikan sehingga jumlah uang menjadi kecil. Disamping lain, bank sentral dapat menggunakan apa yang disebut dengan tingkat diskonto (discount rate). Selain itu cara untuk mencegah terjadinya inflasi adalah politik pasar terbuka (jual/beli surat berharga). Dengan cara ini, bank sentral dapat menekan

⁴⁰ Nopirin, *Ekonomi Moneter* (Yogyakarta: BPFE, 2000), 32

perkembangan jumlah uang beredar sehingga laju inflasi akan rendah.

b. Kebijakan Fiskal

Inflasi dapat dicegah melalui penurunan permintaan total, kebijakn fiskal yang berupa pengeluaran pemerintah serta kenaikan pajak akan dapat mengurangi permintaan total, sehingga inflasi dapat ditekan.

c. Kebijakan Yang Berkaitan Dengan Output

Kenaikan jumlah output dapat memperkecil inflasi dengan penurunan bea masuk sehingga impor barang cenderung meningkat

d. Kebijakan Penentuan Dan Indexing

Kebijakan ini dilakukan dengan penentuan ceiling harga, serta mendasarkan pada indeks harga tertentu untuk gaji ataupun upah (dengan demikian gaji/upah secara rill tetap).

Kalau indeks harga naik maka gaji/upah juga naik.

8. Inflasi Dalam Perpektif Islam

Dalam Islam tidak dikenal dengan inflasi, karena mata uang yang dipakai adalah dinar (emas) dan dirham (perak), yang mana mempunyai nilai yang stabil dan dibenarkan oleh Islam.

Adiwarman Karim memberikan beberapa alasan mengapa mata uang yang sesuai itu adalah dengan menggunakan emas yaitu :⁴¹

- a. Islam telah mengaitkan emas dan perak dengan hukum yang baru dan tidak berubah-ubah, ketika Islam mewajibkan diat, maka yang dijadikan sebagai ukurannya adalah dalam bentuk emas.
- b. Rasulullah telah menetapkan emas dan perak sebagai mata uang dan beliau menjadikan hanya emas dan perak sebagai standar uang.
- c. Ketika Allah SWT mewajibkan zakat uang, Allah telah mewajibkan zakat tersebut dengan nisab emas dan perak.

Allah SWT berfirman :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْأَحْبَارِ وَالرُّهْبَانِ
 لِيَأْكُلُونَ أَمْوَالَ النَّاسِ بِالْبَاطِلِ وَيَصُدُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ
 وَالَّذِينَ يَكْتُمُونَ الذَّهَبَ وَالْفِضَّةَ وَلَا يُنْفِقُونَهَا فِي سَبِيلِ
 اللَّهِ فَبَشِّرْهُمْ بِعَذَابٍ أَلِيمٍ ﴿١٦٤﴾

“Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya sebahagian besar dari orang-orang alim Yahudi dan rahib-rahib Nasrani benar-benar memakan harta orang dengan jalan batil dan mereka menghalang-halangi (manusia) dari jalan Allah. Dan orang-orang yang menyimpan emas dan

⁴¹ Nurul Huda et al, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), 189-190.

*perak dan tidak menafkahnannya pada jalan Allah, maka beritahukanlah kepada mereka, (bahwa mereka akan mendapat) siksa yang pedih” (QS At-Taubah 34).*⁴²

- d. Hukum-hukum tentang pertukaran mata uang yang terjadi dalam transaksi uang hanya dilakukan dengan emas dan perak, begitu pun dengan transaksi lainnya hanya dinyatakan dengan emas dan perak.

9. Hubungan Inflasi Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Inflasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Inflasi dapat melemahkan daya beli dan dapat melumpuhkan kemampuan produksi yang mengarah pada krisis produksi dan konsumsi. Permintaan tenaga kerja akan mengalami penurunan karena dampak terhadap efisiensi, yang berpengaruh pada: proses produksi dalam penggunaan faktor-faktor produksi menjadi tidak efisien pada saat terjadi inflasi, perubahan daya beli masyarakat yang berdampak terhadap struktur permintaan masyarakat terhadap beberapa jenis barang. .

⁴²Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an Kementerian Agama R.I., Al-qura'an dan Terjemahnya, (Bandung: Fitrah Rabbani, 2012), 192.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang ada kaitannya terhadap penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian sebelumnya dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian yang akan dilakukan.

Pertama penelitian Ayu Wafi Lestari dengan judul “Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang” berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa variabel jumlah unit usaha kecil dan menengah pada IKM di Kabupaten Semarang (UNIT), nilai investasi pada IKM di Kabupaten Semarang (INV), dan nilai Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh signifikan terhadap variabel permintaan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang pada taraf 95 persen ($\alpha = 5$ persen).⁴³

Selanjutnya penelitian dari I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha (2015), yang berjudul “Pengaruh Inflasi,

⁴³ Ayu Wafi Lestari, Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2011)

PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyereapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali” menunjukkan bahwa secara bersama-sama inflasi, PDRB dan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali. Secara parsial inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, sementara PDRB dan upah minimum positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali.⁴⁴

Selanjutnya penelitian dari Melia Elmi Lavianty dengan judul “Pengaruh PDRB, Investasi, Upah dan Inflasi Terhadap Ppenyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2008-2013” dari hasil penelitiannya maka dapat disimpulkan bahwa: 1) PDRB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja; 2) Investasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja; 3) Upah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja; 4) Inflasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan secara simultan bahwa PDRB,

⁴⁴Gusti Agung Inradewa, Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyereapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali (skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, 2015)

investasi, upah dan inflasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.⁴⁵

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban atau dugaan yang bersifat sementara, terhadap masalah yang diajukan dan jawaban itu masih diuji secara empiris kebenarannya. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asiosiatif yang merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan dua variabel atau lebih.⁴⁶ Adapun perumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0^1 : upah minimum tidak berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja tahun 2006 – 2015

H_a^1 : upah minimum berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja tahun 2006 – 2015

H_0^2 : tingkat inflasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja tahun 2006 – 2015

H_a^2 : tingkat inflasi berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja tahun 2006 – 2015

⁴⁵ Melia Elmi Lavianty, Pengaruh PDRB, Investasi, Upah dan Inflasi Terhadap Ppenyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2008-2013 (skripsi pada fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung 2016)

⁴⁶Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), 89

H_0^3 : upah minimum dan Tingkat inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja tahun 2006 – 2015

H_a^3 : upah minimum dan Tingkat inflasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja tahun 2006 – 2015