

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Payaman yang dikutip dari Basuki Pujoalwanto, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk berumur 10 tahun atau lebih yang bekerja, mencari pekerjaan, dan sedang melakukan kegiatan lain, seperti sekolah maupun mengurus rumah tangga dan penerima pendapatan.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) , penduduk berumur 10 tahun keatas terbagi sebagai tenaga kerja. Dikatakan tenaga kerja bila mereka melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya berkerja paling sedikit 1 (satu) jam secara kontinu selama seminggu yang lalu.

Sedangkan menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan

atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Tenaga Kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Tenaga kerja terdiri dari:

1. Angkatan kerja (labour force) adalah penduduk yang bekerja dan yang tidak bekerja tetapi siap untuk mencari kerja.
2. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang masih sekolah, ibu rumah tangga, dan para penyandang cacat, serta lanjut usia.²

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah kuantitas tertentu dari tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan atau suatu sektor industri tertentu, dapat disimpulkan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah riil dari tenaga

¹Basuki Pujoalwanto , *Perekonomian Indonesia Tinjauan Historis, Teoritis, dan Empiris*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 107-109

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007),1

kerja yang bekerja di perusahaan. Daya serap tenaga kerja merupakan permintaan suatu unit perusahaan terhadap tenaga kerja dalam pasar kerja yang dipengaruhi oleh tingkat upah yang berlaku. Dan tingkat upah yang berlaku ini mempengaruhi kekuatan perusahaan dalam menyerap tenaga kerja dari pasar kerja.

2. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja yaitu keseluruhan aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pelaku-pelaku ini terdiri dari pengusaha, pencari kerja, serta perantara yang memberikan kemudahan bagi para pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan.

Proses mempertemukan pencari kerja memerlukan waktu yang cukup lama, baik pencari kerja maupun pengusaha diharapkan pada suatu kenyataan sebagai berikut:

1. Pencari kerja mempunyai tingkat keterampilan dan pendidikan, serta kemampuan dan sikap yang berbeda.
2. Setiap perusahaan menghadapi lingkungan yang berbeda , output, input, manajemen, teknologi dan

pasar sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial, dan lingkungan pekerjaan.

3. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan diatas.³

3. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi secara keseluruhan. Berapa jumlah tenaga kerja yang diminta dipasar tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain seperti teknologi, produktifitas, kualitas tenaga kerja, dan fasilitas modal.⁴ Dalam hubungan industrial permintaan tenaga kerja dalam sudut pandang ekonomi makro didasarkan pada asumsi bahwa permintaan tenaga kerja diturunkan dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dibutuhkan. Semakin besar permintaan barang dan

³ T Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta, Kanisius, 2003), 209

⁴Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Yogyakarta: AMP YKPN,2013), 88

jasa dari masyarakat semakin besar pula permintaan tenaga kerja perusahaan ke masyarakat. Perusahaan meminta tenaga kerja karena kemampuannya menghasilkan barang dan jasa.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan secara keseluruhan, beberapa jumlah tenaga kerja yang diminta di pasar tenaga kerja ditentukan oleh faktor-faktor seperti:

1. Tingkat upah,

Tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan yang kemudian diikuti dengan meningkatnya harga per unit produk yang dihasilkan. Apabila produk yang dijual mengalami kenaikan maka reaksi konsumen yang timbul ialah mengurangi pembelian. Kondisi ini memaksa produsen untuk mengurangi jumlah produk yang dihasilkan yang selanjutnya dapat mengurangi permintaan tenaga kerja.

2. Teknologi

Penggunaan teknologi akan mempengaruhi berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Dikarenakan kemampuan

mesin untuk menghasilkan produk dalam kuantitas yang lebih besar daripada kemampuan manusia.

3. Produktivitas

Berapa jumlah tenaga kerja yang diminta dapat ditentukan oleh seberapa tingkat produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri.

4. Kualitas Tenaga Kerja

Dengan tenaga kerja yang berkualitas akan menyebabkan produktivitasnya meningkat. Kualitas tenaga kerja ini tercermin dari tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kematangan tenaga kerja dalam bekerja.

5. Fasilitas Modal

Semakin besar modal yang ditanamkan akan semakin besar permintaan tenaga kerja.⁵

Penawaran tenaga kerja ialah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinanupah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu

⁵Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*,..89.

yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak, bahkan pekerja yang bebas menentukan jam kerja yang pekerja inginkan.⁶

Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu:

1. Tingkat Upah

Tingkat upah mempunyai peranan langsung terhadap jam kerja yang ditawarkan.

2. Preferensi

Preferensi orang dalam menggunakan waktunya dapat digolongkan menjadi dua, yaitu apakah waktunya digunakan untuk bekerja atau kegiatan non kerja. Apabila orang cenderung menggunakan waktunya untuk bekerja maka penawaran tenaga kerja akan besar, dan sebaliknya apabila orang menggunakan waktunya untuk non kerja maka penawaran tenaga kerja akan berkurang atau secara agregat akan sedikit.

⁶ Pratama Rahardja Dan Mandala Manurung, *Teori Ekonomi Makro*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008), 197

3. Penduduk

Penduduk merupakan sumber penawaran tenaga kerja.

Apabila jumlah penduduk suatu negara besar, maka penawaran tenaga kerja juga besar.

4. Partisipasi Angkatan Kerja

Partisipasi angkatan kerja tidak proporsional dengan jumlah penduduk.

5. Tingkat Pengangguran

Tingkat pengangguran merupakan salah satu indikator perekonomian di suatu negara.

6. Kekayaan Fisik

Kekayaan fisik berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, kekayaan fisik yang sifatnya alami dapat dijadikan tempat untuk bekerja seperti tanah beserta isinya, laut, dan hutan dapat dijadikan untuk bekerja.

Dengan demikian timbulnya partisipasi angkatan kerja.⁷

⁷Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*,..85.

4. Tenaga Kerja Dalam Islam

Memandang arti pentingnya dalam penciptaan kekayaan, islam telah menaruh perhatian yang besar terhadap tenaga kerja. Al-Qur'an kitab suci islam mengajarkan prinsip mendasar mengenai tenaga kerja. Dalam Al-Qur'an menyatakan

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya” (QS,An-Najm [53]: 39)⁸.

Dalam ayat ini dijelaskan tidak ada jalan yang mudah untuk menuju kesuksesan. Jalan menuju kesuksesan ialah melalui perjuangan dan usaha. Semakin keras orang bekerja, semakin tinggi juga imbalan yang akan mereka terima. Menurut nabi Muhammad SAW “ Allah mencintai orang yang bekerja dan berjuang untuk memenuhi nafkahnya” dan “ mencari yang halal adalah kewajiban sesudah kewajiban utama (seperti shalat, berpuasa dan iman kepada Allah.

⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah,.....

Kerja adalah sedemikian mulia dan terhormatnya sehingga para nabi yang merupakan manusia yang paling mulia pun melibatkan diri dalam kerja dan kemudian bekerja keras untuk mencari nafkah.⁹

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah [9]: 105)¹⁰.

Dari firman tersebut istilah kerja dalam islam bukan hanya mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi dirinya dan keluarganya.

⁹Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta:Kencana, 2012),186

¹⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah,....

B. Industri

1. Pengertian Industri

Istilah industri secara ekonomi dapat diartikan sebagai kegiatan mengolah bahan mentah menjadi bahan barang jadi atau barang setengah jadi. Kegiatan pengolahan disini dapat dilakukan secara manual, dengan mesin, maupun elektronik. Istilah industri dapat pula diartikan sebagai himpunan perusahaan-perusahaan sejenis, dimana kata industri dirangkai dengan kata yang menerangkan jenis industrinya. Misalnya, industri obat-obatan, industri garmen, industri perkayuan, dan sebagainya. Kalau kita berbicara masalah industri atau industrialisasi, berarti ada penyerapan teknologi sehingga meningkatkan nilai tambah (value added). Dengan sentuhan teknologi berarti ada perbaikan cara berproduksi, sehingga meningkatkan produktifitas dan efisiensi. Dengan adanya produktifitas dan efisiensi maka keuntungan

meningkat, karena rentabilitas meningkat berarti ada investasi baru dan penyerapan tenaga kerja.¹¹

Menurut Undang-undang RI No.5 tahun 1984 tentang perindustrian mengemukakan bahwa industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, bahan setengah jadi dan bahan jadi menjadi barang yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan.

Berdasar sudut pandang Sumaatmadja yang dikutip dari Basuki Pujoalwanto, industri sebagai suatu sistem, merupakan perpaduan subsistem fisis dengan subsistem manusia. Subsistem fisis yang mengandung pertumbuhan dan perkembangan industri yaitu komponen-komponen lahan, bahan mentah, atau bahan baku, sumber daya energi, iklim dengan segala proses alamiahnya. Sedangkan subsistem manusia yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan industri meliputi komponen-komponen tenaga kerja, kemampuan teknologi, tradisi, keadaan politik, keadaan

¹¹ Subandi, *Ekonomi Pembangunan Cetakan ke-4* (Bandung: Alfabeta, 2016), 156

pemerintah, transportasi dan komunikasi, konsumen dan pasar, dan lain sebagainya.

Menurut Abdurachmat yang dikutip dari Basuki Pujoalwanto, mengemukakan bahwa industri diambil dari bahasa latin *industria* yang secara sederhana dapat diartikan sebagai buruh atau penggunaan tenaga kerja yang terus menerus. Dalam bahasa inggris masih digunakan kata sifat *industrious* yang artinya kerja keras atau rajin. Sedangkan menurut Sumaatmadja yang dikutip dari basuki pujoalwanto industri mengandung dua pengertian yaitu dalam arti yang luas dan dalam arti yang sempit, dalam arti yang luas industri adalah segala kegiatan manusia memanfaatkan sumber daya alam sedangkan dalam arti yang sempit industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi.

Menurut Maryani yang dikutip dari basuki pujoalwanto industri merupakan kegiatan ekonomi yang sangat penting karena sebagian besar kebutuhan manusia mulai dari makan, minum, pakaian, sampai alat-alat rumah tangga dihasilkan

oleh industri. Selain menghasilkan berbagai keperluan hidup, juga merupakan sumber nafkah bagi sebagian penduduk di dunia. Sedangkan menurut Ridwan, industri sebagai tempat produksi yang mengolah bahan mentah menjadi bahan baku atau bahan siap pakai untuk memenuhi kebutuhan manusia.¹²

2. Klasifikasi Industri

Industri dikelompokkan berdasarkan beberapa sudut tinjauan atau pendekatan. Beberapa referensi tentang perindustrian mengklasifikasikan industri berdasarkan bahan baku, tenaga kerja, produksi yang dihasilkan, bahan mentah, lokasi unit usaha, proses produksi, barang yang dihasilkan, modal yang digunakan, subjek pengelola, cara pengorganisasian.

a. Klasifikasi Industri Berdasarkan Bahan Baku

Tiap-tiap industri membutuhkan bahan baku yang berbeda, tergantung pada apa yang akan dihasilkan dari

¹²Basuki Pujoalwanto, *Perekonomian Indonesia Tinjauan Historis, Teoritis, dan Empiris*,...214

proses industri tersebut. Berdasarkan bahan baku yang digunakan, industri dapat dibedakan menjadi¹³:

1. Industri Ekstraktif, yaitu industri yang bahan bakunya diperoleh langsung dari alam. Misalnya industri hasil pertanian.
2. Industri Non Ekstraktif, yaitu industri yang mengolah lebih lanjut hasil-hasil industri lain. Misalnya industri kain.
3. Industri Fasilitatif atau disebut juga industri tertier yang kegiatan industrinya adalah dengan menjual jasa layanan untuk keperluan orang lain. Misalnya perbankan.

b. Klasifikasi industri berdasarkan tenaga kerja

Berdasarkan jumlah tenaga kerja yang digunakan, industri dapat dibedakan menjadi:

1. Industri Rumah Tangga, yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja kurang dari empat orang. Ciri industri ini memiliki modal yang sangat

¹³Basuki Pujoalwanto, *Perekonomian Indonesia Tinjauan Historis, Teoritis, dan Empiris*,...,215

terbatas, tenaga kerja berasal dari anggota keluarga, dan pemilik atau pengelola industri biasanya kepala rumah tangga itu sendiri atau anggota keluarganya. Misalnya industri tempe/tahu.

2. Industri Kecil, yaitu industri yang tenaga kerjanya berjumlah sekitar 5-19 orang. Ciri industri kecil adalah memiliki modal yang relative kecil, tenaga kerjanya berasal dari lingkungan sekitar atau masih ada hubungan saudara,. Misalnya industri genteng.
3. Industri Sedang, yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja sekitar 20 sampai 99 orang. Ciri industri sedang adalah memiliki modal yang cukup besar, tenaga kerja memiliki keterampilan tertentu, dan pimpinan perusahaan memiliki manajerial tertentu. Misalnya industri konveksi.
4. Industri Besar, yaitu industri dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang. Ciri industri besar adalah memiliki modal besar yang dihimpun

secara kolektif dalam bentuk pemilikan saham, tenaga kerja harus memiliki keterampilan khusus, dan pimpinan perusahaan dipilih melalui uji kemampuan dan kelayakan. Misalnya industri besi baja.

c. Klasifikasi Industri Berdasarkan Produksi Yang Dihasilkan

Berdasarkan produksi yang dihasilkan, industri dapat dibedakan menjadi:

1. Industri Primer, yaitu industri yang menghasilkan barang atau benda yang tidak perlu pengolahan lebih lanjut. Barang atau benda yang dihasilkan tersebut dapat dinikmati atau digunakan secara langsung. Misalnya industri anyaman.
2. Industri Sekunder, yaitu industri yang menghasilkan barang atau benda yang membutuhkan pengolahan lebih lanjut sebelum dinikmati atau digunakan. Misalnya industri pemintalan benang.

3. Industri Tertier, yaitu industri yang hasilnya tidak berupa barang atau benda yang dapat dinikmati atau digunakan baik secara langsung maupun tidak langsung, merupakan jasa layanan yang dapat mempermudah atau membantu kebutuhan masyarakat. Misalnya: industri angkutan.

d. Klasifikasi Industri Berdasarkan Bahan Mentah

Berdasarkan bahan mentah yang digunakan, industri dapat dibedakan menjadi:

1. Industri Pertanian, yaitu industri yang mengolah bahan mentah yang diperoleh dari hasil kegiatan pertanian. Misalnya industri teh.
2. Industri Pertambangan, yaitu industri yang mengolah bahan mentah yang berasal dari hasil pertambangan. Misalnya industri BBM (bahan bakar minyak bumi).
3. Industri Jasa, yaitu industri yang mengolah jasa layanan yang dapat mempermudah dan meringankan

beban masyarakat tetapi menguntungkan. Misalnya: industri perbankan.

e. Klasifikasi Industri Berdasarkan Proses Produksi

Berdasarkan proses produksinya, industri dibedakan menjadi:

1. Industri Hulu, yaitu industri yang hanya mengolah bahan mentah menjadi barang setengah jadi. Industri ini sifatnya hanya menyediakan bahan baku untuk kegiatan industri yang lain. Misalnya industri kayu lapis.
2. Industri Hilir, yaitu industri yang mengolah barang setengah jadi menjadi barang jadi sehingga barang yang dihasilkan dapat langsung dipakai atau dinikmati oleh konsumen. Misalnya industri mebel.

f. Klasifikasi Industri Berdasarkan Cara Pengorganisasiannya

Cara pengorganisasian suatu industri dipengaruhi oleh berbagai faktor, Seperti: modal, tenaga kerja, produk yang

dihasilkan, dan pemasarannya. Berdasarkan cara pengorganisasiannya, industri dapat dibedakan menjadi:

1. Industri Kecil, yaitu industri yang memiliki ciri-ciri: modal relatif kecil, teknologi sederhana, pekerjaanya kurang dari 10 orang biasanya dari kalangan keluarga, produknya masih sederhana, dan lokasi pemasarannya masih terbatas (berskala lokal). Misalnya industri krajinan dan industri makanan ringan.
2. Industri Menengah, yaitu industri yang memiliki ciri-ciri: modal relative besar, teknologi cukup maju tapi masih terbatas, pekerja antara 10 sampai 200 orang, tenaga kerja tidak tetap, dan lokasi pemasarannya relative lebih luas (berskala regional). Misalnya industri bordir, industri sepatu, dan industri mainan anak-anak.
3. Industri Besar, yaitu industri yang memiliki ciri-ciri: modal sangat besar, teknologi canggih dan modern, organisasi teratur, tenaga kerja dalam jumlah banyak

dan terampil, pemasarannya berskala nasional atau internasional. Misalnya industri barang-barang elektronik, industri otomotif, industri transportasi, dan industri persenjataan.

C. Upah Minimum

1. Pengertian Upah

Upah, adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikannya dalam proses produksi barang atau jasa diperusahaan.¹⁴

Yang disebut tingkat upah adalah taraf balas karya rata-rata yang berlaku umum dalam masyarakat untuk segala macam pekerjaan.¹⁵ Upah merupakan salah satu alat untuk meningkatkan produktifitas kerja karena upah merupakan imbalan yang diterima seseorang setelah bekerja. Upah yang dimaksudkan disini adalah balas jasa yang berupa uang atau jasa lain yang diberikan oleh lembaga atau perusahaan

¹⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006),204

¹⁵ T Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), 211

kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksudkan untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat karyawan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang pada akhirnya memberi manfaat untuk masyarakat.

Peraturan pemerintah No 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh atau keluarganya.

Upah yang diberikan oleh perusahaan secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dengan dua macam:

1. Upah Nominal

Upah nominal yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.

2. Upah Riil

Upah Riil ialah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut

2. Penggolongan Upah

1. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong,

meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan pada banyak nya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.

3. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.¹⁶

Apapun sistem upah yang digunakan jelas ada perbedaan-perbedaan yang cukup mencolok dalam tinggi rendahnya upah, perbedaan tersebut ada yang wajar ada yang tidak wajar. Dan perbedaan upah yang wajar diantaranya disebabkan karena: perbedaan dalam prestasi kerja, beratnya tanggung jawab yang dipikul, beratnya pekerjaan yang besarnya risiko dan perbedaan daerah (desa/kota). Perbedaan

¹⁶ Rival Veithzal, EllaJauvani Sagalla, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali pers, 2013), 759

upah tidak wajar dikarenakan apabila tidak ada keseimbangan antara prestasi kerja dengan besarnya upah.

3. Hal-hal yang Menentukan Tingkat Upah yang Berlaku dalam Masyarakat.

1. Tingkat Harga, apabila harga-harga kebutuhan hidup naik, kaum buruh dan para pegawai akan menuntut agar gaji-gaji disesuaikan dan tingkat upah akan naik.
2. Produktifitas Kerja, dari para pengusaha pertimbangan terpenting dalam menentukan upah adalah prestasi kerja atau produktifitas, bila produktifitas rendah maka upahnya pun akan rendah pula.
3. Struktur Ekonomi Nasional, penambahan penduduk yang tidak dapat ditampung lagi kemudian banyaknya pengangguran (kelebihan tenaga kerja tak terdidik), jika banyak pengangguran akan sulit sekali menentukan kenaikan upah. Banyak orang yang terpaksa menerima upah rendah asal mendapat pekerjaan.

4. Peraturan Pemerintah, banyak hal diatur pemerintah misalnya mengenai upah minimum, keharusan membayar upah lembur.
5. Keadilan dan Perikemanusiaan, bila seseorang karyawan telah mencurahkan tenaga dengan sebaik-baiknya, ia berhak menerima upah yang cukup untuk hidup layak dengan keluarganya.¹⁷

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut diatas bahwa tingkat upah menentukan tingkat kesempatan kerja (*jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan*). Menurut teori klasik, adanya pengangguran dikarenakan tingkat upah terlalu tinggi . maka, pengangguran dapat diatasi dengan menurunkan tingkat upah. Setiap kenaikan upah akan mengurangi kesempatan kerja (karena tenaga kerja yang mahal akan diganti dengan mesin). Tetapi jelas kalau upah naik maka pendapatan masyarakat naik, permintaan masyarakat bertambah dan akan mendorong produsen untuk memperbesar produksi, dengan begitu adanya penambahan tenaga kerja.

¹⁷T Gilarsa, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), 215

4. Faktor - Faktor Penting Yang Menimbulkan Perbedaan Upah

Faktor penting yang menimbulkan perbedaan upah diantaranya adalah:

1. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja, dalam sesuatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan. Di dalam sesuatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja terbatas tetapi permintaannya sangat besar upah cenderung mencapai tingkat yang tinggi.
2. Perbedaan Corak Pekerjaan, ada diantara pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang ringan dan sangat mudah dikerjakan. Tetapi adapula pekerjaan yang harus mengeluarkan tenaga fisik yang besar golongan pekerja ini biasanya menuntut upah yang lebih tinggi karena melakukan pekerjaan yang lebih memerlukan tenaga fisik.

3. Perbedaan Kemampuan, Keahlian, dan Pendidikan. tenaga kerja yang lebih tinggi pendidikannya memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena pendidikan mempertinggi kemampuan kerja dan selanjutnya menaikkan produktivitas.
4. Pertimbangan Bukan Keuangan, faktor bukan keuangan itu diantaranya apakah pekerja tersebut harus berpisah dengan keluarganya, jauh dekatnya kepada rumah pekerja. Seseorang sering sekali menerima upah yang lebih rendah apabila beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai keinginannya, dan apabila tidak sesuai keinginan pekerja ia akan menuntut upah yang lebih tinggi.
5. Mobilitas Tenaga Kerja, upah di diberbagai wilayah dan bahkan disuatu wilayah tidak selalu sama. Salah satu yang menimbulkan faktor tersebut adalah ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja (faktor geografis dan faktor institusional).¹⁸

¹⁸Sadono Sukirno, *mikro ekonomi teori pengantar*, (jakarta: PT Rajagrafindo persada,2013), 364-365.

5. Teori Upah Tenaga Kerja

Pembentukan harga upah tenaga kerja akan dikemukakan dalam beberapa teori yang menerangkan latar belakang terbentuknya harga upah tenaga kerja.

1. Teori upah wajar (alami) David Ricardo

Tingkat upah sebagai balas jasa bagi tenaga kerja merupakan harga yang diperlukan untuk mempertahankan hidup para tenaga kerja. Ricardo juga mengungkapkan bahwa perbaikan upah dapat ditentukan oleh perilaku tenaga kerja. Dan pembentukan upah sebaiknya diserahkan kepada persaingan bebas dipasar. Dalam teori ini menerangkan:

1. Upah menurut kodrat upah ialah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dan keluarganya.
2. Akan terdapat upah menurut harga pasar ialah upah yang terjadi dipasar akan ditentukan oleh permintaan dan penawaran.

Oleh para ahli ekonomi modern upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja.

2. Teori upah besi

Teori upah ini dikemukakan oleh Ferdinand Lassalle, penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena kaum buruh berada dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh para produsen. Berhubungan dalam kondisi tersebut maka teori ini dikenal dengan teori upah besi. Untuk itu lassalle menganjurkan untuk menghadapi kebijakan para produsen terhadap upah agar dibentuk serikat pekerja.

3. Malthus

Malthus merupakan salah seorang tokoh klasik yang meninjau upah dalam kaitannya dengan perubahan penduduk. Menurut Malthus jumlah penduduk merupakan faktor strategis yang dipakai untuk menjelaskan berbagai hal. Malthus menyatakan apabila penduduk bertambah, penawaran tenaga kerja juga bertambah sehingga dapat menekan tingkat upah. Demikian sebaliknya, tingkat upah akan meningkat jika penawaran tenaga kerja berkurang akibat jumlah penduduk yang menurun.

Berdasarkan uraian diatas hubungan upah dengan penyerapan tenaga kerja memiliki dua sisi yaitu upah dapat menurunkan penyerapan tenaga kerja. Dan apabila terjadi kenaikan upah dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

6. Upah Dalam Islam

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi para pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja adengan majikan. Upah yang dibayarkan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai. Dan Allah Berfiman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
 حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
 يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : "Barangsiapa 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 baik dari apa yang telah mereka kerjakan."¹⁹ Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang telah melaksanakan pekerjaan akan mendapatkan imbalan baik di dunia maupun diakhirat.(QS. An-Nahl:97)

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu referensi yang digunakan oleh penulis untuk memberikan gambaran umum terkait variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun penulis melihat penelitian terdahulu untuk dijadikan sebagai bahan perbandingan persamaan dan perbedaan dalam penelitian yang dilakukan.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rizki Herdian Zenda (2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis

¹⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah,.....

dan mendeskripsikan pertumbuhan sektor industri dan penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa meskipun jumlah industri mengalami peningkatan dan penurunan namun selama lima tahun terakhir yaitu tahun 2009-2013 jumlah industri masih berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Samuel Randy Tapparan (2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah minimum dan investasi terhadap kesempatan kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan data sekunder runtun waktu selama 15 tahun yaitu dari tahun 2000-2014. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa upah minimum tidak memiliki pengaruh terhadap kesempatan kerja di Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui pertumbuhan ekonomi.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Latri Wihastuti (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh upah minimum (UMP) dan pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. Penelitian ini menggunakan data sekunder enam Provinsi dari tahun 2010-2016. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa upah minimum Provinsi dan pertumbuhan ekonomi di Pulau Jawa terbukti mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.