

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Teori Upah Minimum

1. Pengertian Upah Minimum

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam 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 atau suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

Upah merupakan imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang melalui perjanjian kerja, imbalan jasa, dan diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri, dan

¹ Tim Visi Yustisia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di Lengkapi Ringkasan Amar Putusan Atas Pasal-Pasal yang Uji Materilnya di Kabulkan Mahkamah Kontitusi* (Jakarta: Visi Media, 2015), 7.

keluarganya. Dalam teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan, dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang. Yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akhirnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang

dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi.

- b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksi dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

Jadi dapat disimpulkan bahwa upah adalah pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental sebagai imbalan dari para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu yang didalamnya berupa perjanjian kerja atau kesepakatan

kedua belah pihak termasuk tunjangan bagi pekerja, dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Salah satu permasalahan yang menonjol bagi pekerja adalah tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, terutama masalah upah. Secara definisi upah haruslah dipahami sebagai hak pekerja yang diterima secara berkala dan dinyatakan dalam bentuk uang, sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja yang telah dan akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan dan atau peraturan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Upah inilah yang kemudian berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan.²

Berbagai teori dikemukakan oleh para ekonomi modern mengenai penentuan upah ini. Menurut

² Fransiscus GO Dan Hani Subagio, *Mengakhiri Era Tenaga Kerja Murah* (Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama, 2014), 10.

subsistence theory, upah cenderung mengarah ke suatu tingkat yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya. *Wages fund theory* menerangkan bahwa upah tergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. *Residual claimant theory* menyatakan, bahwa upah adalah sisa jika seluruh imbalan bagi faktor produksi yang lain telah dibayarkan. Menurut *marginal productivity theory*, dalam kondisi persaingan sempurna, setiap pekerja yang memiliki skil dan efisiensi yang sama dalam suatu kategori akan menerima upah yang sama dengan VMP (*Value Of Marginal Product*) jenis pekerjaan yang bersangkutan. Artinya, tidak ada kesepakatan diantara para ahli ekonomi mengenai masalah bagaimana upah itu ditetapkan.³

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa Negara. Upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja, tingkat perlindungan upah minimum bergantung

³ Muhammad Sharif Chaudry, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), 197-198.

pada cakupan perundingan bersama, kestabilan dibanyak negara-negara terjadi karena melalui perpanjangan kesepakatan bersama. Terdapat dikotomi kepentingan atas kenaikan upah, disatu sisi pekerja menginginkan upah yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidup baik pada dirinya maupun keluarganya. Disisi lain, pengusaha menginginkan upah pekerja konstan sehingga biaya produksiya tidak meningkat dan harga produk dapat bersaing.⁴

Dalam konteks yang lain, upah merupakan menifestasi dari penghargaan yang didasarkan pada tingkat kompetensi atau kontribusi pekerja terhadap pekerjaan yang diberikan. Namun, dalam kenyataannya sering kali penghargaan ini tidak sebanding oleh karena berbagai hal, antara lain kualifikasi dari pekerja itu sendiri, kebijakan internal pemberi kerja, kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku, dan posisi tawar pekerja

⁴ Bambang Sujagad Susanto, “Penyerapan Tenaga Kerja dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Upah Minimum di Indonesia”, (The Asia Pacific Journal Of Management) Vol. 1 No. 1 (2014-2015), 23.

yang tidak seimbang. Pemahaman ini memberikan gambaran bahwa persoalan upah terjadi di berbagai Negara saat ini terutama di era globalisasi.

2. Upah Menurut Islam

Upah merupakan harga yang dibayarkan kepada para pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, dalam bahasa AlQur'an disebut dengan *ujrah*. *Ujrah* merupakan sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan (*Al-Shawab*) pekerja dan diterima baik di dunia maupun di akhirat. Upah yang diterima manusia di akhirat sepenuhnya menjadi hak prerogatif Allah yang dalam konteks ini disebut pahala (*Ajrun*).⁵

Dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan diantara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa

⁵ Isnaini Harahap, Dkk., *Hadis-Hadis Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2017), 80.

yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *Khubara'u*. hal ini dilakukan kalau memang diantara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Mengenai perkiraan upah Taqiyudin An-Nabhani menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya dalam berproduksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda dan berangkat dari adanya jual beli, sedang upah berangkat dari *Ijarah*, dan juga karena upah itu merupakan kompensasi dari jasa pekerjaan yang disesuaikan dengan nilai kegunaannya selama upah tersebut ditentukan diantara keduanya, disamping itu juga menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seseorang pekerja bisa mengandalkan

seorang pemberi pekerja dengan menaikkan atau menurunkan upah seenaknya sendiri dengan alasan turun dan naiknya harga. Dilain pihak tidak bisa di klaim bahwa pemaksaan seorang pemberi kerja pada saat memberikan upah yang telah ditentukan dalam kondisi menurunnya harga barang yang telah dihasilkan akan menyebabkan keluarnya seorang pekerja, yang terjadi ketika barang dipasaran secara keseluruhan merosot.⁶

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah atau gaji dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, upah atau gaji di tetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dengan hasil kerjasama mereka. Dalam perjanjian kedua belah pihak di pentingkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Dalam hal gaji, penganiayaan

⁶ Taqiyudin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), 107.

terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak di bayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka. Adapun penganiayaan terhadap majikan (atasan) yaitu mereka di paksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah atau gaji para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.⁷

B. Teori Jumlah Angkatan Kerja

1. Pengertian Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah tenaga kerja yang telah masuk pasar kerja dan telah siap menawarkan jasanya dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh pendapatan. Angkatan kerja yang telah berada di pasar kerja, untuk dapat terserap pada suatu lapangan kerja atau kegiatan ekonomi adalah angkatan kerja yang mempunyai kualitas sesuai dengan tuntutan kompetensi yang di persyaratkan pada suatu lapangan pekerjaan.⁸

⁷ Isnaini Harahap, Dkk., *Hadis-Hadis Ekonomi*, 88.

⁸ Harry Hariawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi: Antara Perdagangan dan Migrasi* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005), 68.

Dari sisi penawaran (*supply side*), pertumbuhan angkatan kerja merupakan bagian yang tidak terelakan dari masalah-masalah di bidang kependudukan di Indonesia yang juga belum tuntas. Sedangkan dari sisi permintaan pertumbuhan sektor-sektor ekonomi relatif sangat bervariasi baik karena persoalan dasar yang belum terpecahkan maupun perkembangan ekonomi global dengan kecenderungan volatilitas tinggi dan fluktuatif. Kedua dimensi ini merupakan tantangan tersendiri bagi pemerintah dan seluruh masyarakat untuk bahu membahu mengatasinya.⁹

Besarnya angkatan kerja tergantung pada tingkat partisipasi angkatan kerja (*Labour Force Participation Rate*) yaitu berapa persen dari tenaga kerja yang akan menjadi angkatan kerja dan pengertian dari angkatan kerja itu sendiri adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa. Dan dalam konsep

⁹ Nazarrudin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Malang: UMM Press, 2016), 15.

“*Labour Force Participattion Rate*” angkatan kerja mempunyai refrensi waktu yang pasti misalnya satu minggu dan sebagainya. Menurut konsep ini berfokus kepada mereka yang bekerja jadi mereka yang bukan pekerja (yaitu: pengangguran/pencari pekerjaan) dianggap sebagai kelompok residual.

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

Dalam siklus pasar kerja dan pasar barang, angkatan kerja baru merupakan keluaran (*output*) dari sistem pendidikan, ditambah penduduk atau tenaga kerja yang tidak bersekolah lagi tetapi masuk ke pasar kerja, seperti

orang tua, ibu rumah tangga, dan lain-lain. Mereka yang dapat terserap sangat di tentukan oleh proses produksi barang dan jasa. Keadaan ini dapat berjalan dengan mulus apabila penyusunan sistem pembinaan tenaga kerja mengacu pada sistem pembangunan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Pada masa transisi ini perlu di amati secara terus menerus hal-hal yang terjadi di pasar kerja, yang merupakan refleksi keberhasilan perpaduan antara sistem pendidikan dan sistem ekonomi.¹⁰

Pertumbuhan angkatan kerja di Indonesia relatif tinggi. Masalah yang krusial yang di hadapi di Indonesia yaitu masalah yang berkaitan dengan pasar kerja yaitu semakin banyaknya jumlah penganggur. Masalah ini timbul sebagai akibat adanya ketidakseimbangan antara persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja. Salah satu faktor yang di duga terjadinya ketidakseimbangan pasar kerja tersebut yaitu ketidakcocokan keinginan atau kebutuhan antar pasar kerja dan pengguna tenaga kerja.

¹⁰ Harry Hariawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi: Antara Perdagangan dan Migrasi*, 68.

Disamping itu sering kali di jumpai keterampilan dan pendidikan yang di miliki pencari kerja kurang sesuai dengan persyaratan yang di minta, sedang pengguna tenaga kerja umumnya mensyaratkan kualifikasi yang di butuhkan harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang di tawarkan baik di lihat dari tingkat pendidikan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman kerja.¹¹

2. Kondisi Ketenagakerjaan

Keadaan ketenagakerjaan Provinsi Banten bulan agustus 2015 menunjukkan peningkatan jumlah penduduk usia kerja dari 8,36 juta jiwa pada agustus 2014 menjadi 8,57 juta jiwa. Peningkatan jumlah penduduk usia kerja ini tidak serta merta menambah jumlah angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja pada agustus 2015 justru turun sekitar tiga ribu jiwa dari 5,34 juta jiwa pada tahun sebelumnya menjadi 5,33 juta jiwa. Kondisi ini disebabkan oleh bertambahnya penduduk bukan angkatan kerja yaitu mereka yang bersekolah, mengurus rumah

¹¹ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Kencana, 2017), 176.

tangga, dan melakukan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi. Penurunan jumlah angkatan kerja ini diikuti juga oleh menurunnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dari 63,84 persen pada agustus 2014 menjadi 62,24 persen pada agustus 2015. Ini berarti dari 100 orang penduduk usia kerja, sekitar 62 hingga 63 orang diantaranya aktif secara ekonomi.¹²

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang tenaga kerja yaitu ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand of labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) pada suatu tingkat upah. Kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan *output* dan penyediaan pekerja di sektor lain. Negara berkembang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: kelebihan buruh, sumber daya alamnya belum dapat di olah, sebagian besar

¹² Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, *Laporan Eksekutif Angkatan Kerja Provinsi Banten Agustus 2015* (Banten: Badan Pusat Statistika Provinsi Banten, 2015), 4.

penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat penduduk yang tinggi.¹³

Situasi dan permasalahan ketenagakerjaan yang di hadapi Indonesia sekarang ini adalah antara lain kualitas sumber daya manusia yang rendah, tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi, serta tingkat kesejahteraan sosial yang rendah. Struktur perekonomian yang dominan pada sektor pertanian dalam arti luas ternyata belum mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat pertanian dengan memadai terutama karena produktifitas sektor pertanian pada umumnya rendah. Salah satu faktor yang menyebabkan produktifitas sektor pertanian rendah adalah kualitas SDM di sektor pertanian yang pada umumnya rendah lebih dari kualitas SDM di sektor industri.

¹³ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, 170-172.

3. Kelompok Angkatan Kerja

a. Bekerja

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya paling sedikit 1 jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu (termasuk pekerja keluarga tanpa upah yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi).¹⁴

b. Pengangguran

Pengangguran adalah mereka yang termasuk angkatan kerja tetapi tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan menurut referensi waktu tertentu.

4. Bukan Kelompok Angkatan Kerja

Bukan termasuk kelompok angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja

¹⁴ Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, *Provinsi Banten Dalam Angka Tahun 2018*” (Banten: Badan Pusat Statistika Provinsi Banten, 2018), 54.

dengan kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya. Bukan angkatan kerja terdiri dari dua kelompok yaitu:

- a. Sekolah adalah seseorang untuk bersekolah di sekolah formal mulai dari pendidikan dasar dengan pendidikan tinggi selama seminggu yang lalu sebelum pencacahan, tidak termasuk yang sedang libur sekolah.
- b. Mengurus rumah tangga adalah kegiatan seorang yang mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah, misalnya: ibu-ibu rumah tangga dan anaknya yang membantu rumah tangga.¹⁵

C. Indeks Pembangunan Manusia

1. Pengertian Indeks Pembangunan Manusia

UNDP memperkenalkan suatu ukuran standar pembangunan manusia yaitu Human Development Index (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM ini

¹⁵ Dini Andriyane Prawoto, “Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Tengah Tahun 2011-2015”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018), 9-10.

mengukur pencapaian dalam tiga dimensi dasar pembangunan manusia, yang terdiri atas umur panjang dan sehat (*longevity*), pengetahuan (*knowledge*), serta standar hidup layak (*decent living standard*). IPM menjadi indikator yang penting dan populer, sehingga diadopsi oleh berbagai negara termasuk Indonesia. Oleh UNDP, pencapaian pembangunan manusia setiap negara, setiap tahun dilaporkan secara rutin dalam bentuk Human Development Report (HDR).

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang strategis dan sentral dalam proses pembangunan. Dengan posisi yang sangat menentukan itu, selain menjadi masukan dalam proses pembangunan dalam bentuk tenaga kerja, tapi juga menjadi pengendali dan pengatur masukan lainnya seperti teknologi, sumber daya alam, melalui penguasaan iptek, manajemen dan kebijakan yang berlaku. Makin tinggi kualitas sumber daya manusia sebagai konsumen, makin tinggi pula tuntutanannya atas hasil-hasil produksi. Dengan demikian sumber daya

manusia seperti ini merupakan perangsang kegiatan industri dan kegiatan lainnya dalam pembangunan.¹⁶

Untuk melihat kualitas sumber daya manusia di Indonesia dapat di dekati dengan acuan utama ukuran Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Terdapat tiga komponen utama dalam menetapkan IPM, yaitu pendidikan yang dijabarkan dalam rata-rata lama sekolah dan angka melek huruf yang memengaruhi tingkat pengetahuan, kesehatan yang ditunjukkan dengan angka kematian bayi atau rata-rata harapan hidup, dan ketenagakerjaan yang memengaruhi akses terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.¹⁷

2. Parameter Indeks Pembangunan Manusia

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Dengan

¹⁶ Rakhmat, *Dimensi Strategis Manajemen Pembangunan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 40.

¹⁷ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, 173.

pendidikan dapat ditingkatkan pengetahuan dan keterampilan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan produktifitas. Pendidikan dapat pula dilihat sebagai investasi sumber daya manusia dan hasilnya akan diperoleh beberapa tahun kemudian.

b. Tingkat Kesehatan

Derajat kesehatan masyarakat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan, perilaku kesehatan, pelayanan kesehatan, dan kependudukan, angka kematian bayi merupakan salah satu indikator untuk mengukur derajat kesehatan masyarakat. Meskipun angka kematian bayi di Indonesia menunjukkan penurunan yang sangat signifikan sebagai dampak pelaksanaan pembangunan di segala bidang, termasuk intervensi program kesehatan yang sangat intensif dilaksanakan diseluruh plok sok tanah air. Melalui survei Potensi Desa (Podes) tahun 2000, Badan Pusat Statistik mengidentifikasi desa-desa yang dinyatakan sulit memperoleh akses terhadap fasilitas pelayanan

kesehatan. Gambaran ini menunjukkan betapa terbatasnya jumlah fasilitas pelayanan kesehatan yang dapat di capai di tingkat desa yang ada di berbagai daerah di Indonesia.

c. Ketenagakerjaan

Pertumbuhan angkatan kerja di Indonesia masih relatif tinggi, masalah yang krusial yang dihadapi Indonesia yaitu masalah yang berkaitan dengan pasar kerja yaitu semakin banyaknya penganggur. Masalah ini timbul sebagai akibat adanya ketidak seimbangan antara persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab terjadinya ketidakseimbangan pasar kerja tersebut yaitu ketidakcocokan keinginan atau kebutuhan antara pasar kerja dan pengguna tenaga kerja. Disamping itu sering kali dijumpai keterampilan dan pendidikan yang dimiliki pencari kerja kurang sesuai dengan persyaratan yang diminta, sedang pengguna tenaga kerja umumnya mensyaratkan kualifikasi yang

dibutuhkan harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan baik dilihat dari tingkat pendidikan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman kerja.¹⁸

3. Paradigma Indeks Pembangunan Manusia

Paradigma pembangunan manusia, tujuan utama pembangunan adalah memperluas pilihan-pilihan manusia. Pengertian ini mempunyai dua sisi. Pertama, pembentukan kemampuan manusia seperti tercermin dalam kesehatan, pengetahuan dan keahlian yang meningkat. Kedua, penggunaan kemampuan yang telah dimilikinya untuk bekerja, menikmati kehidupan atau aktif dalam berbagai kegiatan kebudayaan, sosial dan politik. Paradigm pembangunan manusia ini yang disebut sebagai konsep holistik, yang mempunyai empat unsur penting, yaitu:

¹⁸ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, 174-176.

a. Produktivitas

Masyarakat harus dapat meningkatkan produktivitas dan berpartisipasi penuh dalam proses untuk memperoleh penghasilan dan pekerjaan berupah.

b. Ekuitas

Masyarakat harus mempunyai akses untuk memperoleh kesempatan yang adil. Semua hambatan terhadap peluang ekonomi dan politik harus dihapus agar masyarakat dapat berpartisipasi dan memperoleh manfaat yang sama dari setiap kesempatan yang ada.

c. Kestinambungan

Akses untuk memperoleh kesempatan tidak hanya untuk ,generasi sekarang tapi juga generasi yang akan datang. Segala bentuk permodalan, baik modal fisik dan manusia maupun lingkungan hidup, harus dilengkapi agar tercapai kestinambungan.

d. Pemberdayaan

Pemberdayaan harus dilakukan oleh dan untuk masyarakat. Masyarakat harus berpartisipasi penuh

dalam pengambilan keputusan dan dalam proses-proses yang mempengaruhi kehidupan mereka. Dengan meningkatnya kemampuan, maka kreatifitas dan produktifitas manusia akan meningkat, sehingga mereka dapat menjadi agen pembangunan yang berkualitas.¹⁹

4. Masalah Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Dalam kaitan tersebut, setidaknya ada dua hal penting menyangkut kondisi SDM Indonesia, yaitu pertama, adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja nasional pada krisis ekonomi tahun pertama (1998) sekitar 92,73 juta

¹⁹ Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, *Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Banten 2017* (Banten: Badan Pusat Statistika Provinsi Banten, 2015), 8-9.

orang. Sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya sekitar 87,67 juta orang dan ada sekitar 5,06 juta penganggur terbuka (*open unemployment*) angka ini meningkat terus selama krisis ekonomi yang kini (2011) berjumlah 9.258.964 orang. Kedua, tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia masih di dominasi pendidikan dasar yaitu sekitar 63,2 persen.²⁰

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai alat bantu dalam memberikan gambaran terkait penelitian yang akan dilakukan. Bantuan yang bisa didapat ialah berupa gambaran tentang bagaimana menyusun kerangka berpikir, bagaimana mengelola data dan memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui hasil yang telah dijabarkan dalam penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu juga digunakan untuk mengetahui apakah terdapat persamaan atau perbedaan antara peneliti yang

²⁰ Didin S Damanhuri Dan Muhammad Findi, *Masalah Dan Kebijakan Pembangunan Ekonomi Indonesia* (Bogor: IPB Pres, 2014), 103.

akan dilakukan penulis dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut hasil *review* terhadap penelitian terdahulu:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Amirul Zamharir, <i>Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Kemiskinan, PDRB Perkapita, dan Upah Minimum Terhadap Human Development Index: Studi</i>	<u>Persamaan:</u> Subyek dalam penelitian ini adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan salah satu objeknya adalah Upah Minimum. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi, kemiskinan, PDRB perkapita, dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Human Development Index</i> . Hipotesis

	<p><i>Kasus 12 Provinsi Dengan Kategori Lower Medium Di Indonesia, 2016.</i></p>	<p>dengan menggunakan metode kuantitatif.</p> <p><u>Perbedaan:</u></p> <p>Objek dalam penelitian ini terdapat Pertumbuhan ekonomi, kemiskinan, PDRB perkapita. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang</p>	<p>kedua secara parsial pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan, variabel PDRB Perkapita secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, variabel upah minimum berpengaruh positif dan signifikan, variabel kemiskinan secara parsial berpengaruh</p>
--	--	---	---

		mempengaruhi variabel Indeks Pembangunan Manusia selama periode 2011 sampai dengan 2014.	negatif namun tidak signifikan. ²¹
2.	Irmayanti, <i>Pengaruh Indek Pembangunan Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Polewalimandar</i>	<u>Persamaan:</u> Objek dalam penelitian ini adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Metode yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan statistika maka pengaruh yang ditimbulkan dari ketiga variabel bebas terhadap

²¹ Amirul Zamharir, “*Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Kemiskinan, PDRB Perkapita, dan Upah Minimum Terhadap Human Development Index: Studi Kasus 12 Provinsi Dengan Kategori Lower Medium Di Indonesia*”, (Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya, 2016), 83.

	, 2017.	<p>ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda.</p> <p><u>Perbedaan:</u></p> <p>Penelitian ini terfokus bertujuan untuk mengetahui Indeks Kesehatan, Indeks Pendidikan dan Indeks Daya Beli berpengaruh</p>	<p>variabel terikat adalah 0,050 atau lebih kecil dari 0,05% sehingga menolak H_0 artinya terdapat pengaruh secara simultan indeks kesehatan.²²</p>
--	---------	---	---

²² Irmayanti, "Pengaruh Indek Pembangunan Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Polewalimandar", (Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Alauddin, 2017), 77.

		terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Paliwalimandar	
3.	Izatun Purnami, <i>Pengaruh Pendidikan Dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2010-2013, 2015.</i>	<p><u>Persamaan:</u></p> <p>Objek dalam penelitian ini adalah Upah Minimum. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda.</p> <p><u>Perbedaan:</u></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t secara parsial menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat, berdasarkan hasil uji t parsial</p>

		<p>Subyek dalam penelitian ini adalah Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat selama periode 2010</p>	<p>menyatakan bahwa variabel upah minimum kabupaten/kota memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat, berdasarkan uji F secara simultan menjelaskan bahwa secara keseluruhan dari variabel independen dalam penelitian ini, yaitu tingkat pendidikan dan upah minimum</p>
--	--	---	---

		sampai dengan 2013.	kabupaten/kota memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. ²³
4.	Hilda Nureni Lubis, <i>Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Dan Pengangguran Terhadap</i>	<u>Persamaan:</u> Objek dalam penelitian ini adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Metode yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel indeks pembangunan manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kemiskinan

²³ Izatun Purnami, “Pengaruh Pendidikan Dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2010-2013”, (Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015), 88.

	<p><i>kemiskinan di Kabupaten/Kota Ekskaresidenan Kedu, Banyumas, dan Semarang Tahun 2010-2015, 2017.</i></p>	<p>ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda.</p> <p><u>Perbedaan:</u></p> <p>Subyek dalam penelitian ini adalah Kemiskinan di Kabupaten/Kota Ekskaresidenan Kedu, Banyumas, dan Semarang.</p> <p>Penelitian ini</p>	<p>dikabupaten/kota Ekskaresidenan kedu, banyumas dan semarang, variabel upah berpengaruh negative dan signifikan terhadap kemiskinan dikabupaten/kota Ekskaresidenan kedu, banyumas dan semarang.²⁴</p>
--	---	--	---

²⁴ Hilda Nureni Lubis, “Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Dan Pengangguran Terhadap kemiskinan di Kabupaten/Kota Ekskaresidenan Kedu, Banyumas, dan Semarang Tahun 2010-2015”, (Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), 96.

		<p>bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi variabel kemiskinan di Kabupaten/Kota Ekskaresidenan Kedu, Banyumas, dan Semarang selama periode 2010 sampai dengan 2015.</p>	
--	--	---	--

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asosiatif yang merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.²⁵ Hipotesis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah:

H_0^1 : Upah Minimum secara parsial berpengaruh terhadap IPM

H_a^1 : Upah Minimum secara parsial tidak berpengaruh terhadap IPM

H_0^2 : Angkatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap IPM

H_a^2 : Angkatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap IPM

H_0^3 : Upah Minimum dan Angkatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap IPM

²⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009).
89.

Ha³ : Upah Minimum dan Angkatan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap IPM