

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. Konsep Tenaga Kerja**

##### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah sekelompok orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan suatu barang atau jasa untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>1</sup>

Sedangkan yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya atau suatu

---

<sup>1</sup>*Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2: Tenaga Kerja.*

keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerjaan (lapangan pekerjaan) untuk diisi oleh para pencari kerja.<sup>2</sup>

## **2. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

### **a. Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta perusahaan pada berbagai macam alternatif harga tenaga kerja atau berbagai tingkat upah.<sup>3</sup> Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan konsumen atas suatu barang produksi sehingga perusahaan akan menambah tenaga kerja untuk produksinya jika permintaan akan barang produksi meningkat. Untuk mempertahankan tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan, maka perusahaan harus menjaga permintaan konsumen atas barang produksi tersebut agar stabil dan meningkat. Dalam menjaga stabilitas barang produksi perusahaan harus memiliki kemampuan bersaing baik untuk pasar dalam negeri

---

<sup>2</sup>M. Tohar, *Membuka Usaha Kecil*, (Yogyakarta: Kanisius, 2000), h. 10.

<sup>3</sup>Lestari Sukarniati, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h. 9.

maupun luar negeri. Dengan demikian, diharapkan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dapat dipertahankan pula.

Selain itu, permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi. Berikut ini faktor-faktor lain yang mempengaruhi hasil permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:<sup>4</sup>

1) Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila tingkat upah naik maka akan berdampak pula pada peningkatan harga per unit barang yang akan diproduksi. Biasanya bila suatu harga barang naik, konsumen akan mengurangi daya beli terhadap suatu

---

<sup>4</sup>Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 23.

barang tersebut. Akibatnya banyak produksi yang tidak terjual, terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunya skala produksi atau disebut efek skala produksi (*scale effect*). Dalam kenaikan upah juga akan direspon perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya pergantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja (*subtitution effect*).

- 2) Perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen  
Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah

kapasitas produksinya. Dengan demikian, perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3) Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi akan turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja akan bertambah besar karena peningkatan kegiatan produksi.

b. Penawaran Tenaga Kerja

Dalam materi ekonomi mikro dan makro kita sudah tidak asing dengan konsep permintaan dan penawaran. Dalam materi tersebut, penawaran adalah hubungan antara harga dan kuantitas barang yang ditawarkan oleh produsen. Semakin tinggi harga barang maka produsen akan semakin bersemangat untuk menawarkan barangnya. Dalam penawaran tenaga kerja ialah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga

kerja atau jam kerja yang siap disediakan oleh para tenaga kerja tersebut.<sup>5</sup>

Dalam teori klasik sumber daya manusia adalah individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. Penawaran tenaga kerja mencakup semua orang yang mempunyai pekerjaan dalam masyarakat ditambah jumlah orang yang secara aktif mencari pekerjaan dan jumlah mereka yang seharusnya dapat diukur sertakan dalam kegiatan ekonomi.<sup>6</sup>

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja menurut simanjutak adalah:

- 1) Jumlah penduduk yang masih bersekolah
- 2) Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga

---

<sup>5</sup>Lestari Sukarniati..., h. 20.

<sup>6</sup>Suroto, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1992), h. 176.

- 3) Tingkat keberhasilan dan jumlah tanggungan dari keluarga yang bersangkutan
- 4) TPK dipengaruhi oleh umur, tingkat upah, tingkat pendidikan, kegiatan ekonomi dan inflasi.<sup>7</sup>

### 3. Jenis Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang bekerja di perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tak langsung.<sup>8</sup>

#### a. Tenaga kerja langsung

Tenaga kerja langsung memiliki prinsip terbatas pada tenaga kerja di perusahaan yang secara langsung terlibat pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau pada barang maupun jasa yang dihasilkan. Kategori yang termasuk dalam tenaga kerja jenis ini adalah para buruh perusahaan yang ikut serta dalam kegiatan proses produksi dari bahan mentah hingga menjadi barang jadi.

---

<sup>7</sup>Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: BPFE UI, 1998), h.45-54.

<sup>8</sup>Gunawan Adisaputro dan Marwan Asri, *Anggaran Perusahaan Buku I Edisi Ketiga*, (Yogyakarta: BPFE, 1993), h. 259-260.

Sifat-sifat dalam tenaga kerja langsung, yaitu:

- 1) Besar kecilnya biaya berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
- 2) Biaya yang dikeluarkan ialah biaya variabel (biaya yang berubah mengikuti aktivitas produksi).
- 3) Tenaga kerja yang kegiatannya langsung dapat dihubungkan dengan produk akhir (terutama dalam penentuan harga pokok).

b. Tenaga kerja tak langsung

Tenaga kerja tak langsung pengertiannya terbatas pada tenaga kerja di perusahaan yang tidak terlibat secara langsung pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya overhead perusahaan.

Sifat-sifat dalam tenaga kerja tak langsung, yaitu:

- 1) Besar kecilnya biaya tidak berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
- 2) Biaya yang dikeluarkan ialah biaya yang semi variabel (biaya-biaya yang mengalami perubahan tetapi tidak

secara sebanding dengan perubahan tingkat kegiatan produksi).

- 3) Tempat bekerja pada jenis ini tidak harus selalu di dalam perusahaan tetapi dapat di luar perusahaan.

#### **4. Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam**

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh manusia untuk mendapatkan hasil imbalan yang pantas yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Termasuk dalam jenis kerja yang dilakukan baik fisik maupun non-fisik (ide atau pikiran). Tenaga kerja sebagai suatu faktor produksi memiliki arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dimanfaatkan dan dikembangkan serta diolah oleh manusia (pekerja/buruh).

Bekerja merupakan bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras, bahkan menjadikan sebagai suatu kewajiban terhadap orang-orang yang mampu. Lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Sebagaimana

firman Allah SWT dalam Q.S An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

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

*“Barang siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*<sup>9</sup>

Ayat diatas memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa Allah SWT menciptakan manusia di bumi untuk bekerja keras. Manusia harus bekerja untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya, tanpa bekerja manusia tidak dapat mempertahankan hidupnya dengan baik. Allah SWT juga memerintahkan kepada pemberi kerja (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerja. Karena para pekerja merupakan bagian utama dari perusahaan dan jika bukan karena jerih payah mereka maka tidak akan mungkin perusahaan itu akan berhasil.

---

<sup>9</sup>Departemen Agama RI, *Al Quran Terjemah dan Asbabun Nuzul*, (Jakarta: PT. Indiva Media Kreasi, 2009), h. 278.

## **B. Sektor Industri**

### **1. Pengertian Industri**

Industri adalah kegiatan ekonomi yang dapat mengolah dan menghasilkan produksi berupa barang maupun jasa. Adapun pengertian menurut para ahli yang dikutip oleh Foengsitanojoyo Trisantoso Julianto dan Suparno yaitu menurut George T. Renner, Industri adalah semua kegiatan manusia dalam bidang ekonomi yang produktif/menghasilkan barang dan uang. Sedangkan menurut I Made Sandi, industri adalah usaha untuk memproduksi barang jadi dengan bahan baku atau bahan mentah melalui proses produksi penggarapan dalam jumlah besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga serendah mungkin tetapi dengan mutu setinggi-tingginya. Adapun pengertian industri menurut ilmu ekonomi terbagi menjadi dua, yaitu:<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Foengsitanojoyo Trisantoso Julianto dan Suparno, Analisis Pengaruh Jumlah Industri Besar Dan Upah Minimum Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Surabaya, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Volume 1, Nomor 2, (September 2016), h. 231-232.

a. Ekonomi Makro

Industri adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan produk yang memiliki nilai tambah.

b. Ekonomi Mikro

Industri adalah sekumpulan perusahaan yang melakukan kegiatan yang sejenis atau menghasilkan barang-barang yang homogen.

Menurut Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri.<sup>11</sup> Adapun konsep dan definisi lainnya menurut Badan Pusat Statistik yaitu, sebagai berikut:

- a. Industri Pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara

---

<sup>11</sup>*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian.*

mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi/setengah jadi, dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya, dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir. Termasuk dalam kegiatan ini adalah jasa industri/makloon dan pekerjaan perakitan (*assembling*).

- b. Jasa industri adalah kegiatan industri yang melayani keperluan pihak lain. Pada kegiatan ini bahan baku disediakan oleh pihak lain sedangkan pihak pengolah hanya melakukan pengolahannya dengan mendapat imbalan sejumlah uang atau barang sebagai balas jasa (upah makloon), misalnya perusahaan penggilingan padi yang melakukan kegiatan menggiling padi/gabah petani dengan balas jasa tertentu.
- c. Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan

struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa industri adalah aktivitas usaha yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi, sehingga menjadi barang yang memiliki kegunaan dan nilai tambah untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia.

## **2. Klasifikasi Industri**

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perindustrian mengklasifikasi industri menjadi beberapa macam diantaranya:

- a. Industri Kimia Dasar; industri yang membutuhkan penerapan teknologi maju, modal yang besar dan keahlian tinggi. Contohnya industri semen, kertas, pupuk, dan sebagainya.
- b. Industri Mesin Logam Dasar dan Elektronika; industri pengolahan bahan mentah logam untuk dijadikan perakitan dan rekayasa mesin atau mesin berat. Contohnya industri pesawat, kapal, motor, dan lain-lain.

- c. Aneka Industri; industri yang berguna untuk menciptakan macam-macam kebutuhan hidup dan barang-barang sehari-hari. Contohnya industri pakaian, makanan dan minuman dan lain-lain.
- d. Industri Kecil; industri yang berjalan dengan teknologi sederhana dan jumlah pekerja sedikit. Contohnya industri kerajinan, alat rumah tangga (perabotan), dan sebagainya.
- e. Industri Pariwisata; industri yang berasal dari kegiatan wisata sehingga dapat membentuk nilai ekonomis. Contohnya industri wisata budaya (pertunjukan seni), wisata pendidikan (museum), wisata alam (pemandangan alam), wisata kota seperti pusat perbelanjaan, pusat pemerintah dan lain sebagainya.

Berdasarkan jumlah banyaknya tenaga kerja penggolongan industri dibagi dalam empat golongan, yaitu:

- 1) Industri Besar merupakan industri yang dalam proses produksinya menggunakan mesin dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang.

- 2) Industri Sedang merupakan industri yang dalam proses produksinya menggunakan mesin dan jumlah tenaga kerjanya 20-99 orang.
- 3) Industri Kecil ialah industri yang dalam proses produksinya menggunakan bantuan mesin dan jumlah tenaga kerjanya 5-19 orang.
- 4) Industri Rumah Tangga merupakan industri dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 1-4 orang.

Penggolongan perusahaan industri pengolahan ini semata-mata hanya didasarkan kepada banyaknya tenaga kerja yang bekerja, tanpa memperhatikan apakah perusahaan itu menggunakan mesin tenaga atau tidak, serta tanpa memperhatikan besarnya modal perusahaan itu.

### **3. Industri Dalam Perspektif Islam**

Industri merupakan komponen utama dalam menghasilkan suatu produksi baik itu barang maupun jasa. Islam memandang bahwa faktor-faktor produksi dalam aktivitas ekonomi (termasuk di dalam industri) pada dasarnya adalah kepunyaan Allah SWT dan kepada-Nya dikembalikan

segala urusan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Ali

Imran ayat 109 yang berbunyi:

﴿وَلِلَّهِ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ ۗ وَاِلَى اللّٰهِ تُرْجَعُ الْاُمُوْرُ﴾ ﴿١٠٩﴾

*“Dan milik Allah-lah apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi, dan hanya kepada Allah segala urusan dikembalikan.”<sup>12</sup>*

Ayat diatas menjelaskan bahwa segala apa yang ada di langit dan di bumi merupakan kepunyaan Allah SWT, termasuk kekayaan sumber daya alam yang akan diolah oleh industri. Usaha industri merupakan salah satu bentuk pekerjaan yang sangat dihormati dalam Islam. Namun dalam berindustri, seorang muslim harus menepati aturan-aturan Islam agar tidak menyimpang dari tujuan Islam. Islam sangat memperhatikan pengelolaan sumber-sumber daya ekonomi dan hubungan antara pelaku ekonomi dalam sebuah industri, demi tercapainya tujuan yang ingin dicapai dengan dasar saling menguntungkan satu sama lain. Karena Islam menjamin industri yang melayani hajat hidup orang banyak akan dikuasai negara atau diberikan haknya kepada swasta

---

<sup>12</sup>Departemen Agama RI, *Al Quran Terjemah dan Asbabun Nuzul*, (Jakarta: PT. Indiva Media Kreasi, 2009), h. 64.

yang diyakini tidak akan merugikan rakyat serta mampu meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

## **C. Upah Minimum**

### **1. Pengertian Upah Minimum**

Upah merupakan hak yang diterima oleh tenaga kerja yang harus diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja. Upah berfungsi untuk jaminan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja yang telah ditetapkan sesuai perjanjian yang telah dibuat. Dalam teori ekonomi upah adalah pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>13</sup>

Menurut Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah diartikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai suatu imbalan dari pengusaha atau

---

<sup>13</sup>Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikroekonomi Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h. 353.

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dikerjakan.<sup>14</sup>

Adapun yang dimaksud dengan upah minimum adalah standar upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kebijakan upah minimum tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15/2018 yang berisi upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur ssebagai jaringan pengaman. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja atau buruh, mengurangi kesenjangan, meningkatkan penghasilan, dan lain-lain.

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara,

---

<sup>14</sup>*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30: Upah.*

yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja. Sehingga penetapan kebijakan upah minimum disini, ditunjukan untuk meningkatkan upah para pekerja yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Dengan demikian, upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja.<sup>15</sup>

## **2. Jenis-Jenis Upah**

Menurut Sadono Sukirno, Upah terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Upah Uang; jumlah uang yang diterima oleh pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.

---

<sup>15</sup>Rini Sulistiawati, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia", *Jurnal EKSOS Vol. 8, No. 3*, (Oktober 2012), h. 197.

- b. Upah Riil; tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang atau jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Sumarsono, upah dibagi menjadi tiga macam yaitu:

- a. Upah Pokok

Upah yang diberikan pada karyawan, yang dibedakan atas upah per jam, per hari, per minggu, per bulan.

- b. Upah Lembur

Upah yang diberikan pada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

- c. Tunjangan

Sejumlah uang yang diterima karyawan secara menyeluruh karena adanya keuntungan dari perusahaan pada akhir tahun neraca.<sup>17</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, bahwa dalam penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk Upah dan Pendapatan Non Upah.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Sadono Sukirno..., h. 354.

<sup>17</sup>Sony Sumarson..., h. 112.

- a. Upah yang dimaksud terdiri atas komponen:
  - 1) Upah tanpa tunjangan;
  - 2) Upah pokok dan tunjangan tetap;
  - 3) Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap; atau
  - 4) Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
- b. Pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya keagamaan. Selain itu, menurut Peraturan Pemerintah RI No. 36/2021 pengusaha dapat memberikan pendapatan non-upah berupa:
  - 1) Insentif;
  - 2) Bonus;
  - 3) Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
  - 4) Uang servis pada usaha tertentu.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah**

Diantara berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>18</sup>*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.*

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/skill, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/under skill sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.

b. Organisasi serikat pekerja

Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang diberikan maka semakin besar pula upah yang akan diterima.

e. Biaya hidup

Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil upah cenderung rendah.

f. Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.<sup>19</sup>

#### **4. Upah Minimum dalam Perspektif Islam**

Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam pandangan Islam upah minimum ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yaitu sandang (pakaian), pangan (makan), dan papan (tempat tinggal). Seorang pekerja haruslah dibayar dengan

---

<sup>19</sup>Heidjrachman Ranupandoto dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE-Anggota IKAPI, 2002), h. 139-140.

cukup sehingga ia dapat membayar kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang telah ditentukan. Sehingga dalam hal itu, Islam tidak memberikan batasan secara detail dan terperinci baik dalam al-Qur'an maupun Hadits. Dalam Al-Quran upah didefinisikan secara menyeluruh, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ  
اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>20</sup>*

Ayat diatas menjelaskan bahwa menurut islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu upah dunia (materi) dan upah

---

<sup>20</sup>Departemen Agama RI, *Al Quran Terjemah dan Asbabun Nuzul*, (Jakarta: PT. Indiva Media Kreasi, 2009), h. 203.

akhirat (pahala). Dengan kata lain ayat tersebut mendefinisikan upah dengan Imbalan materi yang diterima seorang pekerja didunia haruslah adil dan layak, bila upah yang diberikan tidak layak sejatinya bertentangan dengan prinsip keadilan dalam islam. Sedangkan imbalan pahala diakhirat merupakan imbalan yang lebih baik diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-Nya.

#### **D. Hubungan Antar Variabel**

##### **1. Sektor Industri ( $X_1$ ) dengan Penyerapan Tenaga Kerja (Y)**

Sektor industri merupakan sektor unggulan yang mampu menyerap tenaga kerja yang besar. Industri sebagai komponen utama dalam menghasilkan suatu produksi. Salah satu faktor produksi adalah tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian (*Skill*) dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Semakin meningkat sektor industri maka akan memberikan dampak kepada penyerapan tenaga kerja. Jumlah sumber daya manusia yang terbatas akan menghambat penyerapan tenaga kerja. Ini menjadikan tugas untuk

pemerintah dan masyarakat supaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia agar bisa meningkatkan dan meratakan penyerapan tenaga kerja.

## **2. Upah Minimum ( $X_2$ ) dengan Penyerapan Tenaga Kerja (Y)**

Secara umum upah minimum merupakan standar upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Upah adalah hak yang diterima oleh tenaga kerja yang harus diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja. Dalam teori keseimbangan pasar tenaga kerja, upah akan menyeimbangkan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Keseimbangan antara upah dan jumlah tenaga kerja ini terjadi saat upah minimum menurun maka permintaan tenaga kerja oleh perusahaan akan lebih besar dibandingkan dengan penawaran tenaga kerja. Tetapi jika upah minimum meningkat maka permintaan tenaga kerja oleh perusahaan akan menurun atau lebih kecil jumlahnya dibandingkan penawaran tenaga kerja oleh para pencari kerja. Dengan demikian, semakin tinggi upah yang diberikan oleh

perusahaan maka akan membuat tenaga kerja meningkatkan produktivitas kerjanya. Akibat dari kenaikan upah adalah menurunnya kuantitas permintaan tenaga kerja. Apabila tingkat upah meningkat, maka perusahaan akan mengurangi jumlah penggunaan tenaga kerjanya yang relatif mahal, kemudian menggantinya dengan input-input lain yang relatif lebih murah dengan tujuan untuk memperoleh dan mempertahankan keuntungan yang maksimum.

#### **E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan oleh peneliti memuat hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini terdapat delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sektor industri, upah minimum dan penyerapan tenaga kerja. Peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa variabel dan objek yang sama dan berbeda dengan penelitian ini. Maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No.	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Luqman Ardiansyah. <sup>21</sup>	- Metode Penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder - Variabel bebas (Upah minimum) - Variabel terikat (Penyerapan tenaga kerja)	- Variabel bebas (Output industri) - Periode pengamatan (2007-2015) - Objek penelitian (Provinsi Banten)	Jumlah Perusahaan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan upah minimum tidak mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.
2.	Moch. Ali Musafak. <sup>22</sup>	- Metode Penelitian	- Periode Pengamatan	Sektor industri berpengaruh

<sup>21</sup>Lukman Ardiansyah, *Analisis Kemampuan Sektor Industri Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Banten (Periode Tahun 2007-2015)*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2020).

<sup>22</sup>Moch. Ali Musafak, *Analisis Pengaruh Sektor Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tuban Tahun 2013-2017*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019).

		<p>kuantitatif dengan menggunakan data sekunder</p> <p>- Variabel bebas (Sektor industri dan upah minimum)</p> <p>- Variabel terikat (Penyerapan tenaga kerja)</p>	<p>(2013-2017)</p> <p>- Objek penelitian (Kabupaten Tuban)</p>	<p>positif secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban.</p>
3.	<p>Atifatur Rakhmawati dan Arfida Boedirochminarni.<sup>23</sup></p>	<p>- Metode Penelitian kuantitatif</p> <p>- Variabel bebas (Upah</p>	<p>- Variabel bebas (Jumlah penduduk angkatan kerja)</p>	<p>Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan jumlah penduduk angkatan kerja</p>

---

<sup>23</sup>Atifatur Rakhmawati dan Arfida Boedirochminarni, "Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Kabupaten Gresik", *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 2 Jilid 1 (2018), h. 74-82.

		minimum) - Variabel terikat (Penyerapan tenaga kerja)	- Periode pengamatan (2011-2015) - Objek penelitian (Kabupaten Gresik)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan jumlah industri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di kabupaten Gresik.
4.	Rizki Herdian Zenda dan Suparno. <sup>24</sup>	- Metode Penelitian kuantitatif	- Periode pengamatan (2009-2013)	Jumlah industri masih berpengaruh

---

<sup>24</sup>Rizki Herdian Zenda dan Suparno, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 2 No. 1, (Maret 2017), h. 371–384.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas (Sektor Industri)</li> <li>- Variabel terikat (Penyerapan tenaga kerja)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitian (Kota Surabaya)</li> </ul>	positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya.
5.	Lina Susilowati dan Dwi Wahyuni. <sup>25</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode pendekatan deskriptif dan kuantitatif</li> <li>- Variabel bebas (Upah minimum)</li> <li>- Variabel terikat (Penyerapan tenaga kerja)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Periode pengamatan (2012-2017)</li> <li>- Objek penelitian (Indonesia)</li> </ul>	Upah minimum berpengaruh secara industri terhadap penyerapan tenaga kerja bidang industri di Indonesia.

---

<sup>25</sup>Lina Susilowati dan Dwi Wahyuni, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Bidang Industri Di Indonesia", *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, Vol. 15 No. 2, (Oktober 2019), h. 222-230.

6.	Betty Silfia Ayu Utami. <sup>26</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan data sekunder</li> <li>- Variabel bebas (Upah minimum)</li> <li>- Variabel terikat (Penyerapan tenaga kerja)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas (Ekspor industri manufaktur)</li> <li>- Periode pengamatan (2000-2018)</li> <li>- Objek penelitian (Provinsi Jawa Timur)</li> </ul>	<p>Ekspor industri manufaktur tidak berpengaruh kepada penyerapan tenaga kerja dibidang industri manufaktur di Jawa Timur begitu pula dengan upah paling rendah provinsi yang tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri</p>
----	---------------------------------------	--	---	--

---

<sup>26</sup>Betty Silfia Ayu Utami, “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur (Besar Dan Sedang) Provinsi Jawa Timur”, *Journals of Economics Development Issues (JEDI)*, Vol. 3, No. 1, (Februari 2020), h. 38–49.

				manufaktur di Jawa Timur.
7.	Safira Ayu Murti dan Rian Destiningsih. <sup>27</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode pendekatan deskriptif kuantitatif</li> <li>- Variabel terikat (Penyerapan tenaga kerja)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas (Jumlah industri sedang dan industri besar)</li> <li>- Periode pengamatan (2014-2018)</li> <li>- Objek penelitian (Kabupaten Magelang)</li> </ul>	Jumlah industri sedang dan industri besar berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Magelang.
8.	Nashahta Ardhiaty Nurfiat dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data Kuantitatif</li> <li>- Variabel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sumber data primer dan sekunder</li> </ul>	Tingkat upah dan teknologi berpengaruh

---

<sup>27</sup>Safira Ayu Murti dan Rian Destiningsih, "Pengaruh Sektor Industri Terhadap Peningkatan Tenaga Kerja Di Kabupaten Magelang", *Jurnal Humaniora*, Vol. 4 No. 2, (Oktober 2020), h. 217–225.

	Surya Dewi Rustariyuni. <sup>28</sup>	terikat  (Penyerapan Tenaga Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas (Tingkat Upah)</li> <li>- Variabel terikat (Produktivitas kerja)</li> <li>- Objek penelitian (Kota Denpasar)</li> </ul>	positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja industri mebel, dan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri mebel meja kayu di Kota Denpasar.
--	--	---	---	---

---

<sup>28</sup>Nashahta Ardhiaty Nurfiat dan Surya Dewi Rustariyuni, “Pengaruh Upah dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Denpasar”, *PIRAMIDA Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Volume XIV No. 1, (Juli 2018), h. 34–48.

## F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  : Diduga sektor industri tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.  
 $H_1$  : Diduga sektor industri berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.
2.  $H_0$  : Diduga upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.  
 $H_2$  : Diduga upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.