BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Kerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia bahkan terkadang menjadi sangat dominan dibandingkan dengan aktifitas lainnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja dapat diarikan secara umum maupun khusus, secara umum kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia baik dalam mencari materi maupun non material, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan maupun keakhiratan.[1]

Tenaga kerja meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah ataumereka yanga sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti

[1] M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003), 222.

mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.[2]

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 menyebutkan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[3]

Menurut Badan Pusat Statistik, tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yang berumur 15 tahun atau lebih, sedangkan penduduk berumur dibawah 15 tahun digolongkan bukan tenaga kerja.[4]

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Sumber daya manusia ini mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk

---

[2] Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 4.

[3] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), 21.

[4] Badan Pusat Statistik "*Kependudukan dan Ketenagakerjaan*", (Banten: BPS, 2019) , 63

menghasilkan barang dan jasa, pengertian pertama ini mengandung aspek kualitas. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha tersebut, pengertian kedua ini mengandung aspek kuantitas. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau manpower. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja.[5]

Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran, Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerja sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. An-Nahl: 97.

---

[5] Simanjuntak, payaman J *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: FEUI, 1998)1

مَنْ عَمِلَ صَا لِحًا مِّنْ ذَ كَرٍ اَوْاُنْثٰى وَ هُوَ مُو مِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيَا ةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِ يَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَا نُوا يَعْمَلُوْنَ
(٩٧)

Artinya:"Barang siapa mengerjakan amal shaleh, 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". (Q.S An-Nahl: 97)[6]

Al-qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, antara lain:[7]

---

[6] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Hafalan*, (Bandung: Cordoba, 2018), 278.

[7] Nurul Huda, dkk. *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2009), 227-229.

a) Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknya dan tidak dimanfaatkan oleh satu orang pun).
b) Menggali kandungan bumi
c) Berburu
d) Makelar (samsarah)
e) Perseroan antara harta dengan tenaga (mudharabah)
f) Mengairi lahan pertanian (musaqat)
g) Kontrak tenaga kerja (ijarah)

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

a. Angkatan Kerja

Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada

waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengam konsep ini biasanya disebut dengan pengangguran terbuka. Sedangkan penduduk bekerja didefinksikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja).

Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di indonesia adalah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja

maupun yang sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota.[8] TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja, dengan rumus sebagai berikut:[9]

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}} \times 100\ \%$$

TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya

[8] Kusnaedi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2003) 8

[9] Mudrajat kuncoro, *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, (Yogyakarta: UPT STIM YKPN, 2013), 66

dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja.

c. Kesempatan Kerja

Angkatan kerja yang tumbuh sangat cepat tentu saja akan membawa beban tersendiri bagi perekonomian, yaitu perlunya penciptaan atau perluasan kesempatan kerja. Jika kesempatan kerja baru tidak cukup mampu menampung semua angkatan kerja, dengan kata lain tambahan permintaan akan tenaga kerja lebih kecil dari pada tambahan penawaran tenaga kerja, maka sebagian angkatan kerja yang tidak memperoleh pekerjaan akan menambah barisan pengangguran yang sudah ada.[10]

Kesempatan kerja ialah besarnya kesediaan usaha produksi dalam mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi. Dengan kata lain kesempatan yang ada untuk bekerja dalam suatu kegiatan ekonomi (produksi) yang masih kosong atau belum terisi.

Kesempatan kerja yang ada merupakan hal yang sangat penting bagi masyarakat, karena kesempatan kerja

---

[10] Kusnendi *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2003), 16

akan dapat meningkatkan kondisi ekonomi dan nonekonomi masyarakat. Adanya kesempatan yang terbuka lebar dapat dijadikan sebagai usaha dalam meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat.[11]

3. Penyerapan Tenaga Kerja

a. Pengertian Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerjaan atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.[12] Penyerapan tenaga kerja secara umum menunjukkan besarnya kemampuan suatu perusahaan dalam menyerap tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk.

Penyerapan tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi oleh

---

[11] M taufik zamrowi, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi di Industri kecil Mebel di Kota Semarang),* Tesis: Universitas Hasanuddin 2007, 22

[12] Todaro M. P dan Stephen C. S, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga Edisi Kedelapan*, (Jakarta: Erlangga, 2003), 307

banyaknya jumlah penduduk yang bekerja dalam suatu unit usaha.[13]

b. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan fakto-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi.

1) Perubahan Tingkat Upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal berikut:

a) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang

[13] Haryo Kuncoro "*Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja*", Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Ekonomi Negara Berkembang Vol. 7, No1 (2002), 45-56.

bersangkutan. Akibanya banyak produksi barang yang tidak terjual dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turun target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect.*

b) Apabila upah naik, maka pengusaha ada yang lebih menyukai menggunakan teknologi padatmodal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-baran modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect.*[14]

2) Faktor-faktor Lain yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

a) Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil

[14] Afrida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 205.

produksi perusahaan meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

b) Harga barang-barang modal, apabila harga barang-barang modal turun dan tentunya mengakibatkan harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung meningkatkan produksi barangnya, kaena permintaan bertambah besar. Di samping itu, permintaan akan tenaga kerja dapat bertambah besar karena peningkatan kegiatan perusahaan.

c) Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teoriklasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak.

Sebetulnya penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang, apakah dia mau bekerja atau tidak.

Keputusan ini tergantung pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja atau digunakan untuk kegiatan-kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (tidak produktif tetapi konsumtif) atau merupakan kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Maksudnya, apabila penghasilan tenaga kerja relatif cukup tinggi,maka tenaga kerja tersebut cenderung mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja.[15]

B. Produk Domestik Regional Bruto

Menurut Badan Pusat Statistik, Produk Domestik Regional Bruto adalah jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah domestik atau merupakan jumlah hasil seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh kegiatan ekonomi dalam suatu wilayah.[16]

---

[15] Maimun Sholeh, "*Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia*", Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, Vol. 4 No. 1 (April 2007), 66.

[16] Badan Pusat Statistik, *Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Banten* (Banten: BPS,2015) , 1

PDRB merupakan salah satu indikator dalam pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah tertentu dan dalam suatu periode tertentu (setahun) yang dihasilkan oleh seluruh kegiatan ekonomi dalam suatu negara atau suatu daerah. Ada dua cara dalam penyajian PDRB, yaitu atas dasar harga berlaku dan atas dasar harga konstan:[17]

1. PDRB atas dasar harga berlaku menunjukan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun berjalan. PDRB menurut haarga berlaku digunakan untuk mengetahui kemampuan sumder daya ekonomi dan struktur ekonomi suatu daerah.
2. PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut dapat dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai tahun dasar. PDRB menurut harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi secara riil dari tahun ke tahun.

[17] Bank Indonesia, *Statistik Ekonomi Keuangan Daerah Banten Vol. 14* No. 28 (Banten: Bank Indonesia, 2014), 134

Angka PDRB dapat diperoleh melalui tiga cara pendekatan yaitu pendekatan produksi, pendekatan pendapatan dan pendekatan pengeluaran:[18]

1. Pendekatan produksi, yaitu pendekatan nilai tambah dimana jumlah nilai barang dan jasa akhirya diproduksikan oleh suatu kegiatan ekonomi di daerah tersebut dikurangi biaya antara masing-masing total produksi bruto tiap kegiatan sub sektor atau sektor dalam jangka waktu tertentu (satutahun) nilai tambah bruto dengan cara mengurangkan nilai output yang dihasilkan oleh seluruh kegiatan ekonomi dengan biaya dari masing-masing nilai produksi bruto tiap sektor ekonomi.
2. Pendekatan pendapatan, yaitu nilai tambah dari kegiatan-kegiatan ekonomi dihitung dengan cara menjumlahkan semua balas jasa faktor produksi yaitu upah, gaji, surplus usaha, penyusutan dan pajak tak langsung neto.
3. Pendekatan pengeluaran, yaitu digunakan untuk menghitung nilai barang dan jasa yang digunakan oleh

[18] Badan Pusat Statistik,” *Produk Domestik Regional Bruto Menurut Pengeluaran”* (Banten: BPS, 2015), 3-5

berbagai golngan di masyarakat untuk keperluan konsumsi rumah tangga, pemerintah dan yayasan sosial.

C. Upah

1. Pengertian Upah

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/ buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.[19]

Upah yang diterima oleh pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi

---

[19] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafrika, 2010), 107

kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.[20]

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 30 upah adalah hak pekerja/buruh yag 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang yang telah atau akan dilakukan.[21]

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang

---

[20] Soedjardi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*,(Jogjakarta: Pusaka Yustisia 2008)

[21] Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, Bab 1 Pasal 1.

berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.[22]

Seperti yang telah dijelaskan bahwa pendapatan yang dihasilkan para pekerja/buruh dalam suat perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang pekerja/buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnyalah kalau pekerja/buruh ini mendapatkan penghargaan yang wajar dan perlindungan yang wajar. Dala hal ini upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan hiduppekerja/ buruh beserta keluarganya.[23]

Upah minimum diberikan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahap pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup

---

[22] Abdul R Budiona, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Pt. Indeks, 2009), 29

[23] Karta sapoetra dkk , *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta Sinar Grafika, 1994), 101

minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.[24]

Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 07 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengamanan. Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no 7 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 3 adalah:[25]

a. Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
b. Upah minimum sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.

---

[24] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 91

[25] *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7/2013 tentang Upah Minimum*

c. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL, pada periode yang sama.

d. Untuk pencapaian KHL, sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

e. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Beberapa jenis upah minimum sebagai berikut:

   1) upah minimum sub sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektoral tertentu dalam daerah tertentu.

   2) Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu

3) Upah minimu regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/(UMP) ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembagan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.[26]

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja atau buruh dibawah upah minimum daerah dimana pekerja/buruh tersebut bekerja, termasuk kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam masa percobaan 3 bulan pertama. Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana yang dapat diancam pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama (4)

[26] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 153

tahun dan/denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000 pasal 186 ayat 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003. Apabila pengusaha belum mampu membayar upah sebesar upah minimum maka dapat mengajukan penundaan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk kurun waktu tertentu.[27]

Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tingkat provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal upah minimum berlaku. Permohonan pengangguhan diajukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dan berhak melakukan perundingan dengan pengusaha. Apabila perusahaan tersebut belum terbentuk seritat pekerja/serikat buruh, maka perundingan umtuk menyepakati penundaan pemberlakuan upah minimum dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk

[27] Abdul R Budiona, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Pt. Indeks, 2009), 51

mewakili lebih dari 50% pekerja/buruh yang menerima upah minimum diperusahaan bersangkutan.

2. Upah Dalam Pandangan Islam

a. Pengertian Upah (Ujrah)

Ujrah sendiri dalam bahasa Arab mempunyai arti upah atau upah dalam sewa menyewa, sehingga pembahasan mengenai ujrah ini termasuk dalam pembahasan ijarah yang mana ijarah sendiri mempunyai arti sendiri. Pengertian upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.[28]

b. Dasar Hukum Upah (Ujrah)

Pada penjelasan diatas mengenai ujrah telah dituangkan secara eksplisit, oleh karena itu dijadikan landasan hukum. Dasar yang membolehkan upah adalah firman Allah dan sunnah Rasul-Nya.

[28] Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2018), 1108

1) Landasan Al-Qur'an

Surat A-z-Zukhruf Ayat 32:

2) Landasan Hadits

D. Hubungan PDRB dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

a. Hubungan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Jika suatu PDRB suatu wilayah meningkat, maka seluruh kegiatan perekonomian akan meningkat. Semakin besar output atau penjualan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk meningkatkan penjualan.

b. Hubungan Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Upah tenaga kerja bagi perusahaan merupakan biaya produksi, sehingga dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan perusahaan.

Dengan meningkatnya upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga barang yang di produksi. Dan apabila harga naik,

konsumen akan mengurangi konsumsi. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan produsen terpaksa menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja telah banyak dilakukan. Para peneliti telah menemukan hasil yang berbeda-beda, sehingga memicu penulis untuk melakukan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu tersebut antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Febryana Rizki Wasila Putri pada tahun 2016 dengan judul penelitian " pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014.[29] Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

[29] Unggul Priyadi dan Anjar Riyanto, *Analisa Pengaruh PDRB, Kredit Modal Kerja, dan UMP terhadap Jumlah Usaha Kecil Menengah di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 3 (September, 2014), 208-219.

Penyerapan Tenaga Kerja. Sedangkan secara parsial , PDRB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Upah Minimum Provinsi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Sedangkan Investasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Persamaannya adalah obyeknya yaitu PDRB dan UMP terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Sedangkan perbedaannya adalah studi penelitian berlangsung di Pulau Jawa sedangkan penelitian ini dilakukan di Banten.

Penelitian yang dilakukan oleh Zyadaturrofiqoh, zulfandi dan Muhammad Sufri pada tahun 2018 dengan judul penelitian "Pengaruh PDRB, Upah Minimum Provinsi dan Pengeluaran pemerintah terhadap penyerapan tenaga kerja tahun 1997-2015.[30] Hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa PDRB, Upah Minimum Provinsi dan Pengeluaran Pemerintah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan secara Parsial, PDRB berpengaruh signifikan terhadap

[30] Ziyadaturrofiqoh dkk, *Pengaruh PDRB, Upah Minimum Provinsi dan Pengeluaran Pemerintah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi*, Jurnal Ekonomi Sumber daya dan lingkungan , Vol. 7, No. 1, (April, 2018), 20

penyerapan tenaga kerja, sedangkan Upah Minimum Provinsi dan Pengeluaran Pemerintah tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Persamaannya adalah obyeknya yaitu PDRB dan UMP terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Sedangkan perbedaannya adalah studi penelitian berlangsung di Provinsi Bali, sedangkan penelitian ini dilakukan di Banten.

Penelitian yang dilakukan oleh Rudi Hartono, Artiah Busari dan Muhammad Awaluddin pada tahun 2018 dengan judul penelitian "Pengaruh PDRB dan Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja".[31] Hasil analisis menunjukkan bahwa PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, sedangkan UMP berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Persamaannya adalah obyeknya yaitu PDRB dan UMP terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Sedangkan perbedaannya adalah studi penelitian berlangsung di Kota Samarinda, sedangkan penelitian ini dilakukan di Banten.

---

[31] Rudi Hartono dkk, *Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto dan Upah Minimum Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja*, Jurnal Inovasi, Vol. 14, No. 1 (2018), 41-42

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya.[32] Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asosiatif yang merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.[33] Hipotesis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah:

H_0: Diduga PDRB dan Upah Minimum Provinsi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Banten.

H_1: Diduga PDRB dan Upah Minimum Provinsi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Banten.

---

[32] Ridwan, *Pengantar Statistika Sosial* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 183

[33] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 89