

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP PERMINTAAN
TENAGA KERJA PADA INDUSTRI KECIL MENENGAH
MENURUT PANDANGAN EKONOMI ISLAM
DI KOTA MANNA BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Program Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

Oleh:

FERILIO
NIM. 1516130064

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU, 2021 M / 1442 H**

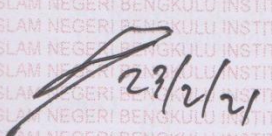
PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skripsi yang ditulis oleh Ferilio, NIM 1516130064 dengan judul **“Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Menengah Menurut Pandangan Ekonomi Islam Di Kota Manna Bengkulu Selatan”**, Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 23 Desember 2020 M
07 Jumadil Awal 1441 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197705092008012014


(Yosy Arisandy, MM)
NIP. 198508012014032001



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI ISLAM DAN BISNIS ISLAM**

Alamat jl. Raden Fatah Pagar Dewa Tlp. (0736) 51276 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Menengah Menurut Pandangan Ekonomi Islam Di Kota Manna Bengkulu Selatan” (Studi Pada Pengusaha Industri Kecil Menengah Di Kota Manna Bengkulu Selatan, Bengkulu), oleh Ferilio Nim :

1516130064 Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan didepan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Januari 2021 M/ 14 Jumadil Akhir 1442 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 10 Febuari 2021M

27 Jumadil Akhir 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Eka Sri Wahyuni, SE, M.M

Nip. 19770509200812014

Penguji I

Eka Sri Wahyuni, SE, M.M

Nip. 19770509200812014

Sekretaris

Lucy Auditya, M.ak

NIDN. 2006018202

Penguji II

Yethi Afrida Indra, M.Ak

NIDN. 0214048401

**Mengetahui
Dekan**

Dr. Asnaini, MA

Nip.193304121998032003



Motto

Selagi Bisa Mendapatkan dengan Kemampuan Yang di Miliki Mengapa Harus Mengambil Hak Orang Lain Yang Lebih Membutuhkan, Kesenakasan Hanya Membawa Keburukan Sendiri

Orang Yang Sabar Karna Mengharapkan Keridaan Tuhannya, Melaksanakan Shalat, dan Menginfakan Sebagian Rezeki Yang Kami Berikan Kepada Mereka Secara Sembunyi atau Terang Terangan Serta Menolak Kejahatan dengan Kebaikan ;(ar rad:22)

PERSEMBAHAN

Puji syukur pada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmatnya kepada semua umatnya telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Dengan penuh rasa syukurku persembahkan karya ini sebagai ungkapan terimah kasih untuk:

- 1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Junawi Artudi dan Ibu Sinarli yang senantiasa mengiringi langkahku dengan segala daya dan doa, tiada hentinya memberi nasehat, bimbingan, serta curahan kasih sayang.*
- 2. Kakak dan Adikku Riko Ramadansyah dan Delka Putra terimah kasih atas doa, perhatian dan dukungan selama ini, semoga kita bisa menjadi putra putra yang selalu membanggakan orang tua*
- 3. Sahabat terbaiku, agung wibowo, agung sugianto, adam daniarta, pero hernandes, rahcmad rizki, anja, dori pradika, alfiz, nemi elisa yang telah memberi dukungan, motivasi dan kenangan yang indah*
- 4. Bapak Andang Sunarto, Ph.D dan Yosi Arisandi,M.M selaku pembimbing skripsi saya. Terimah kasih atas waktu yang Bapak dan Ibu luangkan untuk membantu dan membimbing saya dengan saya dengan sabar dalam penulisan skripsi saya. Serta Ibu Eka Sri Wahyuni,SE,M.M, Ibu Yetti Afrida,M.Ak, Ibu Lucy Auditya selaku penguji dan sekretaris siding munaqasyah saya.*
- 5. Sahabat dan teman-temanku seperjuangan Ekonomi Islam (Ekis) angkatan 2015.*
- 6. Kampus Hijau tercinta, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.*

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Upah terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Menengah Menurut Pandangan Islam di Kota Manna Bengkulu Selatan” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Didalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar putaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 02 Februari 2021
20 Jumadil Akhir 1442 H

Mahasiswa yang menyatakan



ABSTRAK

Pengaruh Tingkat Upah terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Menengah Menurut Pandangan Islam di Kota Manna Bengkulu Selatan,
Oleh Ferilio, NIM. 1516130064

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah tingkat upah berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja dan seberapa besar pengaruh tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja di kota Manna Bengkulu Selatan. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer yang diperoleh dari 30 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana menggunakan SPSS 16. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta Hasil uji regresi sederhana menunjukkan nilai konstantanya sebesar 13.312, nilai ini menyatakan bahwa pada saat tingkat upah bernilai 0 maka permintaan tenaga kerja memiliki nilai 13.312. Selanjutnya nilai 0,562 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (tingkat upah) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y (volume penjualan) adalah positif. Besar pengaruh tingkat upah sebesar 36,3 % terhadap permintaan tenaga kerja. Sisanya 63,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Tingkat Upah, Permintaan Tenaga Kerja, Menurut Pandangan Islam

ABSTRACT

The Effect of Wage Levels on Labor Demand in Small and Medium Industries according to Islamic View in Manna City, South Bengkulu
By Ferilio, NIM. 1516130064

The purpose of this study was to determine whether the level of wages has an effect on labor demand and how much influence does the level of wages have on labor demand in the city of Manna, South Bengkulu. To reveal this problem in depth and thoroughly, researchers used quantitative methods with primary data collection techniques obtained from 30 respondents. The data analysis technique used is simple regression using SPSS 16. Then the data is described, analyzed and discussed to answer the problems raised. From the results of this study it was found that the calculation results of the simple regression coefficient above show the constant coefficient value. The simple regression test results show the constant value of 13,312, this value states that when the wage level is 0, the demand for labor has a value of 13,312. Furthermore, the value of 0.562 contained in the regression coefficient of the independent variable (wage level) illustrates that the direction of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y (sales volume) is positive. The influence of the wage rate is 36.3% on the demand for labor. The remaining 63.7% is influenced by other factors that are not examined.

Keywords: Wage Level, Labor Deman, According to the Islamic View

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Tingkat Upah terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Menengah Menurut Pandangan Islam di Kota Manna Bengkulu Selatan”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M. Ag, M.H selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dikampus hijau tercinta.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, M.A selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya.

4. Bapak Andang Sunarto, Ph.D sebagai pembimbing I penulis yang telah sabar dalam mendidik selama proses belajar, memberikan bimbingan, pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
5. Yosi Arisandi, M.M sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran dan kasih sayang kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Amimah Oktarin, M.E selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis semasa kuliah.
7. Eka Sri Wahyuni, MM selaku Ketua Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah banyak membantu saya dan teman dengan ikhlas dan penuh kesabaran.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bengkulu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan demi kesempurnaan skripsi ini.

Bengkulu, 02 Februari 2021
20 Jumadil Akhir 1442 H

Ferilio
Nim. 1516130064

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	7
F. Penelitian Terdahulu	8
G. Sistematika Penulisan	18
BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	
A. Kajian Teori	
1. Konsep Tenaga Kerja.....	19
a. Pengertian Tenaga Kerja	19
b. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	21
c. Permintaan Tenaga Kerja.....	25
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja.....	28
e. Teori Ketengakerjaan	30
f. Indikator Tenaga Kerja	32
2. Upah.....	34
a. Definisi Upah	34
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah	35
c. Upah Dalam Perspektif Islam	37
d. Indikator Upah	41
e. Definsi Unit Industri	43
f. Industri Kecil.....	44
3. Hubungan Upah Dan Permintaan Tenaga Kerja	44
B. Konsep Upah dan Tenaga Kerja Dalam Islam.....	45
C. Kerangka Berfikir	48
D. Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel	51
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	51

E. Variabel Dan Definisi Operasional	52
F. Instrumen Penelitian.....	53
G. Teknik Analisis Data.....	54
1. Uji Kualitas Data	54
a. Uji Validitas.....	54
b. Uji Realibilitas.....	54
2. Uji Asumsi Dasar	
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Homogenitas.....	55
3. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas	55
4. Pengujian Hipotesis.....	56
a. Uji Regresi.....	56
b. Uji t.....	56
5. Koefisien Determinasi.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Penelitian	59
B. Pembahasan	71
BAB V.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pengambilan Keputusan Uji t	43
Tabel 3.2 Pengambilan Keputusan Uji Koefisien Determinasi	44
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk	57
Tabel 4.2 Data Pemeluk Agama	58
Tabel 4.3 Data Prasarana Kota Manna	58
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.6 Data Lama Usaha Berdiri.....	60
Tabel 4.7 Jumlah Tenaga Kerja Usaha	61
Tabel 4.8 Sistem Upah	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Y.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Variabel X	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Y	64
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.14 Uji Homogenitas	66
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.16 Koefesien Regresi Sederhana	67
Tabel 4.17 Uji t	69
Tabel 4.18 Koefesien Determasi	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumentasi
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Data Mentah
- Lampiran 4 Data Responden
- Lampiran 5 Validitas X (Tingkat Upah)
- Lampiran 6 Validitas Y (Permintaan Tenaga Kerja)
- Lampiran 7 Realibilitas X dan Y
- Lampiran 8 Normalitas dan Multikolenieritas
- Lmapiran 9 Homogenitas dan Linieritas
- Lamipran 10 Uji F, Uji T, Uji R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL).¹

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan yaitu memperbaiki sistem upah melalui kebijakan upah minimum. Penerapan kebijakan upah minimum merupakan usaha dalam

¹ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, h. 310.

rangka meningkatkan upah perkapita pekerja sehingga tingkat upah rata-rata tenaga kerja dapat meningkat.

Kenaikan upah memang dapat meningkatkan kesempatan kerja melalui peningkatan konsumsi, namun dalam beberapa kasus kenaikan upah justru berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja itu sendiri. Upah minimum yang ditetapkan di atas tingkat upah rata-rata yang diperoleh pekerja kemungkinan besar akan menyebabkan pengusaha mengurangi penggunaan tenaga kerja sehingga pertumbuhan penyerapan tenaga kerja akan berkurang. Rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja cenderung akan dipengaruhi oleh upah minimum, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Sulistiawati bahwa kenaikan upah minimum akan mengakibatkan berkurangnya lapangan kerja yang juga akan berimbas pada berkurangnya jumlah penyerapan tenaga kerja.²

Pasar tenaga kerja, sama halnya dengan pasar-pasar lainnya dalam perekonomian diatur oleh kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran. Ketidak seimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah. Menurut teori Mankiw, upah senantiasa menyesuaikan diri demi terciptanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja telah menyesuaikan diri guna menyeimbangkan permintaan dan penawaran. Efek yang paling terasa dari kebijakan penetapan upah minimum adalah tingkat

² Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) h. 109

upah yang makin tinggi yang dikarenakan perusahaan harus menaati kebijakan pemerintah. Sehingga otomatis perusahaan akan mengurangi jumlah pekerjanya (menurunkan permintaan tenaga kerja). Teori ini menjelaskan bahwa semakin tinggi upah maka akan mengurangi tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan karena besarnya biaya yang dikeluarkan dan sebaliknya ketika upah rendah maka perusahaan akan menarik banyak tenaga kerja. Menurut teori Ricardo nilai tukar suatu barang ditentukan oleh biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang tersebut, yaitu biaya bahan mentah dan upah buruh yang besarnya hanya untuk bertahan hidup (subsisten) bagi buruh yang bersangkutan. Upah sebesar ini disebut sebagai upah alami (natural wage).³

Besarnya tingkat upah alami ini ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan setempat. Tingkat upah alami naik proporsional dengan standar hidup masyarakat. Sama halnya dengan harga-harga lainnya, harga tenaga kerja (upah) ditentukan oleh permintaan dan penawaran, maka dalam kondisi ekuilibrium, secara teoritis para pekerja akan menerima upah yang sama besarnya dengan nilai kontribusi mereka dalam produksi barang dan jasa.

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 ini:¹⁹ 1) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang selanjutnya akan

³ Wijayanti Asri, *Hukum* ...h. 109

meningkatkan pula harga per unit barang yang di produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitumengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. akibatnya banyak produksi 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 atau “scale-effect”.⁴

Menurut ekonomi Islam perjanjian kerja masyarakat tertulis, hal demikian mengacu pada praktek muamalah yang saling menguntungkan serta melindungi satu sama lain. Dalil dari kalimat tersebut bisa dilihat dari Al-Quran surat al-Baqarah (02) : (282), yang mana isinya Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُب بِيَدِكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رَجَالِكُمْ ۖ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ ۚ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمٌ لِلشُّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ ۖ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۗ وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ ۗ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

⁴ Wijayanti Asri, *Hukum ...*h. 109

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua oang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.⁵

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Jakarta: CV Darus Sunah, 2013), h. 66

Pekerja/buruh mendapatkan upah disesuaikan dari seberapa giat manusia itu bekerja, dalam konsep Islam pada dasarnya menuntut keadilan sebagai hak atas apa yang telah dikerjakan. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam praktik yang telah terjadi dalam kekhalifahan Islam. Namun Islam memiliki pandangan sendiri yang khas dari bahasan tentang ijarah (upah), konsep yang ditawarkan lebih kepada rasa keadilan dan kemaslahatan guna memenuhi kehidupan masing-masing antara pekerja dan majikan atas manfaat yang didapatkan. Ijarah dalam Islam tidak lepas dari dimensi dunia dan akhirat yang belandaskan Al-Quran dan hadis. Hubungan manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan manusia harus seimbang.⁶

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Tingkat Upah terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Menengah Menurut Pandangan Ekonomi Islam di Kota Manna Bengkulu Selatan”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tampak adanya beberapa faktor yang berhubungan dengan tingkat upah dan permintaan tenaga kerja. Agar penelitian ini dapat dilakukan secara intensif, maka hanya dibatasi pada 2 (dua) variabel saja, yaitu:

1. Tingkat upah sebagai variabel bebas (X) Permintaan tenaga kerja sebagai variabel terikat (Y).

⁶ Vibi Kridalaksana S.E., *Sistem Pemberian Upah Buruh Tani Di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Perspektif Ekonomi Islam*, (IAIN Bengkulu : Perpustakaan 2017) h. 88, 89.

2. Unit analisis dalam penelitian ini adalah industri kecil menengah di Manna Bengkulu Selatan.

C. Rumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah tingkat upah berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil menengah?
2. Bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja menurut pandangan Ekonomi Islam?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang :

1. Untuk mengetahui tingkat upah berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil menengah?
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja menurut pandangan Ekonomi Islam.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil pembahasan ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan masukan bagi penelitian yang sejenis berikutnya, dan memberi pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum dan hukum Islam terutama mengenai standart upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

2. Kegunaan praktis:

a. Bagi Pemerintah

Diharapkan pemerintah dapat memperoleh masukan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pemerintah terutama terhadap upah minimum.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan rekomendasi dan informasi bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terutama mengenai upah para buruh. Penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan masukan dan informasi bagi manajemen untuk dapat menila kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan tambahan referensi dan koleksi bahan bacaan khususnya untuk peneliti selanjutnya. Diharapkan mampu meningkatkan kualitas penelitian yang lebih baik sehingga dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

F. Penelitian Terdahulu

Danu Anuari, “Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam” Angkatan kerja di provinsi Lampung dari tahun ke tahun cenderung naik dan tenaga kerja yang terserap cenderung fluktuatif yang menyebabkan beban akan pengangguran di provinsi Lampung naik, pada tahun 2016 angkatan kerja di provinsi Lampung naik menjadi 4.072.487. Upah minimum yang selalu meningkat setiap tahunnya seharusnya menjadi peluang

bagi para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan supply of labor meningkat dan tingkat pendidikan masyarakat akan menentukan seberapa banyak tenaga kerja yang terserap dalam suatu wilayah dan mengurangi pengangguran karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar skill yang dimiliki untuk modal dalam bekerja.⁷

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain adalah bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial dan simultan di Kabupaten/kota provinsi Lampung dan bagaimana upah minimum, tingkat pendidikan dan tenaga kerja di provinsi Lampung perspektif ekonomi islam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan data sekunder dalam periode pengamatan 2010-2016, data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Secara keseluruhan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara simultan (Uji F) upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, secara parsial (Uji T) upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota provinsi Lampung dikarenakan ketika upah naik maka output yang dikeluarkan juga naik maka perusahaan akan menambah tenaga kerja sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Dalam Perspektif ekonomi

⁷Danu Anuari, *“Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Enyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam .Skrpsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Univesitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.*

Islam setiap muslim diharuskan untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan ekonominya agar tidak terjadinya kemiskinan begitupun dengan setiap daerah wajib menetapkan UMR yang baik disimpulkan bahwa upah itu harus cukup tidak terlalu rendah untuk pekerja dan tidak terlalu tinggi untuk pengusaha dan pendidikan dalam masyarakat harus sejalan dengan norma dalam ekonomi Islam melalui tercapainya maqashid syariah salah satunya menjaga agama dan menjaga Ilmu (akal) dan sesuai dengan ciri manusia adalah yang berkualitas adalah makin tingginya ilmu pengetahuan.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu terletak pada permasalahan yaitu bagaimana pengaruh perubahan tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja sedangkan perbedaannya pada variabel penelitian jika penulis hanya meneliti pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja. sedangkan penelitian terdahulu pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung tahun 2010-2016 perspektif ekonomi Islam.

Pirman Firiswandi, “Pengaruh Upah Dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Tudy Kasus Pusat Industri Kecil Menteng Kota Medan”. ⁸Penelitian ini berjudul Pengaruh Upah dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil di Pusat Industri Kecil (PIK) Menteng VII, Kota Medan dengan pembimbing I Yusrizal, SE, M.Si dan pembimbing II Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si. Penyerapan

⁸ Pirman Firiswandi, “Pengaruh Upah Dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Tudy Kasus Pusat Industri Kecil Menteng Kota Medan”, Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Sumatera Utara

Tenaga Kerja adalah jumlah tertentu dari tenaga yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha.⁹

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Upah dan Modal Pada Terhadap Penterapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil di Pusat Industri Kecil (PIK) Menteng VII kota Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner, yaitu suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan penelitian yang dijawab secara tertulis oleh responden. Penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS* 16.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana Upah, Modal sebagai variabel independen dan Penyerapan Tenaga Kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian diperoleh nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,624 atau 62,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari, Upah dan Modal mampu menjelaskan variable terikat, yaitu Penyerapan Tenaga Kerja (Y) sebesar 62,4%, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selain itu, variabel Upah menjadi variabel yang paling berpengaruh secara signifikan dengan signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 7,288 sedangkan variabel Modal tidak berpengaruh signifikan karena t hitung yang didapat hanya sebesar 0,400. Dari

⁹ Pirman Firiswandi, "*Pengaruh Upah Dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Tudy Kasus Pusat Industri Kecil Menteng Kota Medan*", Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Sumatera Utara

hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 2,433 + 3,68507X_1 + 9,48509X_2 + \epsilon$.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu terletak pada permasalahan yaitu bagaimana pengaruh perubahan tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja sedangkan perbedaannya pada variabel penelitian jika penulis hanya meneliti pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja. sedangkan penelitian terdahulu pengaruh upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil tudy kasus pusat industri kecil Menteng Kota Medan

Rika Rosa Nova, “ Pengaruh Upah Dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sentra Industri Kripik Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam” Penyerapan tenaga kerja merupakan masalah penting dalam pembangunan nasional maupun daerah. Strategi pembangunan dan sasaran tujuan nasional harus benar-benar memperhatikan aspek sumberdaya manusia dalam memasuki lapangan kerja. Salah satu upaya dalam penciptaan perluasan lapangan kerja dan penciptaan lapangan lapangan kerja yang berkelanjutan adalah adanya pembangunan disektor industri. Setiap industri kecil memang menyerap tenaga kerja, untuk satu unit industri menyerap dua tenaga kerja. Dalam hal ini semakin berkembangnya industri

makanan khususnya industri kripik dapat membuka lapangan pekerjaan dan menyerap tenaga kerja.¹⁰

Rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada sentra industri kripik pisang kota Bandar Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada sentra kripik pisang bandar lampung dan pandangan Ekonomi Islam terhadap upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada sentra industri kripik pisang Bandar Lampung.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data sekunder dan primer dari Sentra Industri Kripik Pisang Bandar Lampung dan Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung. Pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dan uji asumsi klasik.

Secara keseluruhan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial (uji t) bahwa variabel upah tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan variabel modal berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sentra industri kripik pisang bandar lampung. Secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel upah dan modal berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga

¹⁰ Rika Rosa Nova, “ *Pengaruh Upah Dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sentra Industri Kripik Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*” Skripsi Yunensi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

kerja. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen mampu menjelaskan besarnya variabel dependen penyerapan tenaga kerja.¹¹

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu terletak pada permasalahan yaitu bagaimana pengaruh perubahan tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja sedangkan perbedaannya pada variabel penelitian jika penulis hanya meneliti pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja. sedangkan penelitian terdahulu pengaruh upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada sentra industri kripik Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi Islam.

I Made Alit Mahayana dan I Wayan Sukadana, “Pengaruh Upah Minimum Dan Investasi Pada Permintaan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali”, hasil penelitian menyatakan upah minimum dan investasi mempunyai peran penting dalam penciptaan permintaan tenaga kerja. Peningkatan upah minimum dari pemerintah dan investasi akan berpengaruh terhadap permintaan akan tenaga kerja dan pengangguran pada suatu daerah. Untuk mengatasi masalah pengangguran, diperlukan kesediaan jumlah lapangan kerja yang seimbang dengan tenaga kerja yang tersedia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah minimum dan investasi terhadap permintaan tenaga kerja di Provinsi Bali periode 1993-2012.

¹¹ Rika Rosa Nova, “ *Pengaruh Upah Dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sentra Industri Kripik Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*” Skripsi Yunensi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan setiap kenaikan upah minimum sebesar 1 persen berdampak pada berkurangnya permintaan tenaga kerja di setiap sektor sebesar 18,19 persen. Sedangkan, untuk setiap kenaikan investasi sebesar 1 persen maka permintaan akan tenaga kerja akan bertambah sebesar 15,8 persen. Untuk mengatasi pengangguran yang disebabkan oleh kenaikan 1 persen upah minimum maka harus diimbangi dengan peningkatan investasi sebesar atau minimal 1,15 persen. Kemudian, untuk mengatasi permasalahan pengangguran yang terjadi pada tahun 2013, maka dibutuhkan jumlah investasi minimal 195 miliar.¹²

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu terletak pada metode penelitian, sedangkan perbedaannya pada variabel penelitian jika penulis hanya meneliti pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja. Perbedaan terletak pula pada tempat penelitian.

Fahrul Riza dan Janny Rowena, “Pengaruh Perubahan Tingkat Upah Terhadap Output Dan Permintaan Tenaga Kerja Subsektor Industri Pengolahan Di Dki Jakarta” . Diberlakukannya ketentuan upah minimum terbaru, Jakarta menjadi propinsi yang tingkat upah minimumnya tertinggi dibandingkan propinsi-propinsi disekitarnya. Dampaknya adalah beberapa industri merelokasi pabriknya keluar Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dampak kenaikan upah minimum di sektor industri

¹² I Made Alit Mahayana Dan I Wayan Sukadana Pengaruh Upah Minimum Dan Investasi Pada Permintaan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali, *E-Jurnal Ep Unud*, 3 [8] : 384-394 *Issn: 23030178* Universitas Udayana Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

pengolahan di Jakarta terhadap peningkatan keluaran (output) dan permintaan tenaga kerja sekaligus melihat dampak keterkaitan dan kebelakangnya antar subsektor dengan menggunakan tabel *Input* dan *Output*.¹³

Hasil penelitian menunjukkan kenaikan upah sebesar 9 persen berakibat pada naiknya permintaan terhadap output disubsektor makanan sebesar Rp. 283 miliar, subsektor minuman Rp 9,32 miliar, tekstil Rp. 31,65, miliar. Demikian juga Subsektor yang paling tinggi penyerapan tenaga kerjanya akibat kenaikan upah adalah subsektor pakaian jadi 11.573 orang, diikuti oleh subsektor Karet dan Plastik 5.082 orang, Makanan 4.403 orang dan Kendaraan Bermotor 3.444 orang. Dengan demikian subsektor pakaian jadi merupakan subsektor yang paling padat karya dibandingkan subsektor industri lainnya. Hal ini cukup menjelaskan mengapa perusahaan garmen dan tekstil banyak yang merelokasi pabriknya keluar Jakarta.¹⁴

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu terletak pada permasalahan yaitu bagaimana pengaruh perubahan tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja sedangkan perbedaannya pada variabel penelitian jika penulis hanya meneliti pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja. Perbedaan terletak pula pada objek penelitian, penulis meneliti pada industri kecil menengah di Bengkulu Selatan sedangkan penelitian terdahulu pada Subsektor Industri Pengolahan Di DKI Jakarta.

¹³ Fahrul Riza dan Janny Rowena, "Pengaruh Perubahan Tingkat Upah Terhadap *Output* Dan Permintaan Tenaga Kerja Subsektor Industri Pengolahan Di DKI Jakarta" *Business & Management Journal Bunda Mulia*, Vol 10, No.1, Maret 2014

¹⁴ Fahrul Riza dan Janny Rowena, "Pengaruh Perubahan Tingkat Upah Terhadap *Output* Dan Permintaan Tenaga Kerja Subsektor Industri Pengolahan Di DKI Jakarta" *Business & Management Journal Bunda Mulia*, Vol 10, No.1, Maret 2014

Dirta Pratama Atiyatna , Nurlina T. Muhyiddin dan Bambang Bemby Soebyakto, “Pengaruh Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi Dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan”. Upah dan pendidikan berpengaruh terhadap PTK. Variabel upah minimum dan Pendidikan D1 signifikan tetapi D2 belum signifikan secara statistik. Tetapi secara keseluruhan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap PTK. Sementara tenaga kerja yang berpendidikan SD dan SMP besar peranannya dalam keterserapan tenaga kerja di sektor ekonomi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan SMA dan PT. Perbedaannya dapat dilihat dari selisih nilai konstanta kedua model tersebut sebesar 215.147.

Berdasarkan nilai probabilitas (F-statistic) sebesar $0,000029 < \alpha = 0,05$, maka model yang disajikan cocok untuk dibuat perbandingan. Selain itu, nilai R² sebesar 0,764 menunjukkan bahwa variabel independen upah minimum, dummy (1) dan Dummy (2) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 76,4 persen sedangkan sisanya sebesar 23,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.¹⁵

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu terletak pada permasalahan yaitu bagaimana pengaruh perubahan tingkat upah terhadap

¹⁵Dirta Pratama Atiyatna 1, Nurlina T. Muhyiddin1 dan Bambang Bemby Soebyakto1Pengaruh upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan *Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol. 14 (1): 8-21, 2016 Diterima: 2016-02-17; Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya*

permintaan tenaga kerja sedangkan perbedaannya pada variabel penelitian jika penulis hanya meneliti pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja. Perbedaan terletak pada variabel penelitian jika penulis hanya meneliti pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja sedangkan penelitian terdahulu Pengaruh upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

G. Sistematika Penulisan

1. BAB I. Pendahuluan Dalam bab ini terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan terakhir sistematika penulisan.
2. BAB II. Kajian Teori Tentang Upah Dalam bab ini penulis akan mengemukakan pengertian tentang upah dan permintaan tenaga kerja, industri yang akan diteliti, dan upah dalam pandangan Ekonomi Islam.
3. BAB III. Metode penelitian, tempat penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data untuk menjawab hipotesis dan rumusan masalah.
4. Bab IV merupakan bab yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil uji coba penelitian analisis data dan pembahasan hasil penelitian.
5. Bab V merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dikemukakan secara jelas berisi saran dari hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

A. KAJIAN TEORI

1. Konsep Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya yaitu bahan pokok peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi input manusia dan non manusia.¹⁷

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

¹⁶Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.3

¹⁷N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 213.

Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁸

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.¹⁹

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.²⁰

¹⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghia Indonesia, 2008), h. 12-13.

¹⁹ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 71

²⁰ Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2014), h. 5.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

b. Klasifikasi Tenaga Kerja

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:

- a. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
- b. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja.

Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.²¹

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu

²¹Sadono Sukirno, *Mikro ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 18.

angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu.²² Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.²³

Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

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.

²² Sadono Sukirno, *Mikro ekonomi ...* h. 123.

²³ Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, (Yogyakarta: UU STIM YKPM, 2014), h. 6.

Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka.²⁴

Paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja 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) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun 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.²⁵ TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap bukan angkatan kerja

²⁴Mulyadi Sabri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, h. 72.

²⁵ Kusnendi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2009), h. 6-8.

2. Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya²⁶ Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya berskeolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.²⁷

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential*

²⁶ Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), h 66.

²⁷ Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi...*h.4

*labor force.*²⁸

c. **Permintaan Tenaga Kerja**

Menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.²⁹

Aris Ananta, mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji. Sudarsono, menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu.³⁰

Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu

²⁸ Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi...*h.14

²⁹ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 3.

³⁰ Aris Ananta, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2008), h 78

nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.³¹ Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat.¹⁷

Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut *derived demand*. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah, sehingga pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.³²

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:³³

- a. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal
- b. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan
- c. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi

³¹ Sudarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Karunia, 2008), h 35

³² Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 70

³³ Boediono, *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 4*, (Yogyakarta: BPF, 2012), h. 43.

d. Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya

Pertama, semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas yang tergantung juga dari teknologi. Bila suatu jenis produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas akan semakin kecil bila keahlian atau keterampilan golongan tenaga kerja semakin tinggi dan semakin khusus. Kedua, membebaskan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi yang selanjutnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi maka semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja. Ketiga, elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya karyawan terhadap biaya produksi secara keseluruhan juga besar.³⁴

Keempat, elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, maka

³⁴ Boediono, *Teori ...* h. 47

semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik atau bahan mentah yang perlu diolah, maka semakin banyak tenaga kerja yang dipergunakan untuk menanganinya. Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.³⁵

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau terserap oleh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut Sumarsono, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah:³⁶

1. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi

³⁵ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, h.80.

³⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), h. 77-78.

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 atau *scale effect*.

Apabila upah naik dengan asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang 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*.

2. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya,³⁷ untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar,

³⁷ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, h. 12.

akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

e. Teori Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa teori penting dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Adapun teori-teori tersebut antara lain:³⁸

1. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mukai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi. Teori Malthus³⁹

2. Thomas Robert Malthus dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti

³⁸Hadi Setiawan, *Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Tenaga Kerja, Dan Infrastruktur Terhadap penanaman Modal Asing Di Provinsi DKI Jakarta*, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014), h. 36.

³⁹ Hadi Setiawan, *Analisis ...* h.37.

mengakibatkan turunnya produksi perkepala dan satu- satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adala dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.⁴⁰

3. Teori Keynes

John Maynard keynes berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya hargaharga.⁴¹

Jika harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas

⁴⁰ Hadi Setiawan, *Analisis ...* h. 39.

⁴¹ Hadi Setiawan, *Analisis ...* h. 39.

amrjinal labor (*marginal value of productivity of labor*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Labih parah lagi jika harga-harga truun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marjinal labor turun drastis pula dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas.

4. Teori Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar (1946) dikenal sebagai teori pertumbuhan ekonomi. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, akan tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.⁴²

f. Indikator Permintaan Tenga kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau terserap oleh perusahaan atau instansi tertentu.

⁴² Hadi Setiawan, *Analisis ...* h. 39.

Menurut Sumarsono, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah:⁴³

1. Perubahan tingkat upah Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut: ⁴⁴

- a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi 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 atau scale effect.
- b. Apabila upah naik dengan asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja

⁴³ Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, h. 12.

⁴⁴ Sumarsono, *Teori ...* h. 12.

dengan kebutuhan akan barang-barang 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.

2. Perubahan Permintaan Hasil Akhir Produksi Oleh Konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga Barang Modal Turun

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

2. Upah

a. Definisi Upah

Sumarsono mendefinisikan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu

persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.⁴⁵

Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.⁴⁶

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Secara umum perusahaan juga berperan dalam menimbulkan perbedaan dalam pengupahan. Faktor-faktor tersebut antara lain:⁴⁷

1. Pasar kerja

Beberapa pasar kerja pada dasarnya berbeda dan terpisah satu sama lain. Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda juga. Di pihak lain, tenaga kerja mempunyai tingkat pendidikan dan ketrampilan

⁴⁵ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, h. 141.

⁴⁶ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi, edisi ke 2*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 297-298.

⁴⁷ Payaman Simanjuntak, *Pengantar ...* h 145.

yang berbeda sedangkan produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang diperolehnya.⁴⁸

2. Persentasi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi

Semakin kecil proporsi biaya karyawan dibandingkan dengan biaya keseluruhan, upah dan kenaikan upah bukan merupakan persoalan besar bagi pengusaha. Dengan kata lain, semakin kecil proporsi biaya karyawan terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah..⁴⁹

3. Perbedaan pembagian proporsi keuntungan penjualan

Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi tingkat upah.

4. Peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga
Perusahaan – perusahaan monopoli dapat menaikkan harga tanpa takut akan kompetisi.

5. Tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan

Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara-cara penggunaan faktor produksi, dan semakin besar upah yang dapat dibayarjkan kepada karyawannya.

6. Perbedaan kemampuan dan kekuatan serikat pekerja

Serikat pekerja yang kuat dalam arti mengemukakan alasan-alasan yang wajar biasanya cukup berhasil dalam mengusahakan

⁴⁸ Payaman Simanjuntak, *Pengantar ...* h 146-147

⁴⁹ Payaman Simanjuntak, *Pengantar ...* h 146

kenaikan upah.⁵⁰

7. Faktor kelangkaan

Semakin langka tenaga kerja dengan ketrampilan tertentu semakin tinggi upah yang ditawarkan perusahaan.

8. Resiko pekerja

Semakin tinggi kemungkinan mendapat resiko, semakin tinggi tingkat upah.

c. Upah Dalam Perspektif Islam

1) Definisi Upah

Pengertian upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya, yang dibayarkan sebagai balasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu seperti gaji.⁵¹ Sedangkan upah dalam Islam dikenal dalam istilah *ijarah*, secara etimologi kata *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-,,iwad* yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah.⁵² Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Oleh karenanya, Hanafiah mengatakan bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat di sertai

⁵⁰ Payaman Simanjuntak, *Pengantar ...* h 145.

⁵¹ W.J.S Poerwadarni, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed.III, Cet. Ke 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h. 1345.

⁵² Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, Cet. Ke-7 (Bandung: PT. Alma'arif, 2011), h.15.

imbalan.⁵³

Menurut pengertian lain mengatakan bahwa secara etimologi *ijarah* adalah upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Untuk definisi ini digunakan istilah-istilah *ajr*, *ujrah* dan *ijarah*. Kata *ajarah* dan *ajarah* di gunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas orang lain. Istilah ini hanya digunakan pada hal-hal positif, bukan pada hal-hal negatif. Kata *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.⁵⁴

Adanya kaidah-kaidah dalam hukum kontrak (kesepakatan) dapat dibagi menjadi dua macam yaitu tertulis dan tidak tertulis. Kaidah hukum kontrak tertulis adalah kaidah-kaidah yang terdapat di peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi. Sedangkan kaidah hukum yang tidak tertulis adalah kaidah hukum yang timbul, tumbuh, dan hidup dalam masyarakat, konsep-konsep hukum ini berasal dari hukum adat.

Definisi hukum kesepakatan atau kontrak merupakan sumber perikatan dan persetujuan salah satu syarat sah kesepakatan. Kesepakatan adalah keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang

⁵³ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5 (Jakarta: Gema Insani, 2011), h.387.

⁵⁴ A.Riawan Amin, *Buku Pintar Transaksi Syariah (Menjalankan Kerja Sama Bisnis Dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam)*, (Jakarta: Mizan Publika, 2010), h.145

mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasar kata sepakat atau menimbulkan akibat hukum.⁵⁵ *Ijarah* dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijarah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia nikmati. Maka yang menjadi objek dalam akad *ijarah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Benda bukanlah objek akad ini, meskipun akad *ijarah* kadang-kadang mengaggap benda sebagai objek dan sumber manfaat. Dalam akad *ijarah* tidak selamanya manfaat di peroleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. *Ijarah* dalam hal ini bisa disamakan dengan upah mengupah dalam masyarakat.⁵⁶

Upah adalah sejumlah uang yang di bayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam bidang produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi.⁵⁷

Dalam arti terminologi, ada beberapa definisi *al-ijarah* yang

⁵⁵ Salim H.S, *Hukum Kontrak (Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 4

⁵⁶ M. Yasid Afandi, *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka,) h.180

⁵⁷ Alfaruz Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2 (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 2009), h.361.

dikemukakan oleh Ulama fiqih. Menurut Ulama Hanafiyah mengatakan bahwa: “*Ijarah* yaitu suatu akad yang dipergunakan untuk pemilik manfaat, yang diketahui dan disengaja dari suatu barang yang disewakan dengan cara penggantian (bayar)”.

2) Perbedaan Tingkat Upah Dalam Islam

Pandangan orang tentang tingginya tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun arti mencukupi sangat relatif dan tergantung sudut pandang yang disepakati. Sisi lain dari mencukupi adalah kewajaran. Sebenarnya berapa tingkat upah yang wajar, dalam sejarah pemikiran ekonomi Islam dikenal berbagai Mazhab yang masing-masing mempunyai konsep sendiri-sendiri tentang upah wajar.⁵⁸

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Adakalanya perbedaan upah sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut. Adapun faktor- faktor yang menjadi sumber perbedaan upah yaitu:⁵⁹

3) Perbedaan jenis pekerjaan

⁵⁸ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, h. 310.

⁵⁹ Afrida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghia Indonesia, 2013), h. 149.

Kegiatan Ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan, diantara jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat muda, tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

4) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan

Kemampuan keahlian dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada segolongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.⁶⁰

5) Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.⁶¹

d. Indikator Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah menurut Payaman Simanjuntak adalah:⁶²

⁶⁰ Adi Sasono, *Pembaharuan Sistem Upah*, Cet. Ke 3 (Jakarta: Cides, 2010), h. 26.

⁶¹ Panyaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-5, (Jakarta: LPFEUI, 2012), h. 52.

⁶² Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), h. 143.

1) Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja

Upah cenderung tinggi bagi pekerja yang jumlahnya terbatas sedangkan permintaannya banyak, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan skills tinggi, penawaran tenaga kerja rendah dan jumlah tenaga kerja langka, maka tingkat upah cenderung tinggi dan begitu pula sebaliknya.

2) Organisasi Pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat maka posisi bargaining juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat upah.

3) Kemampuan Untuk Membayar

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, semakin tinggi upah pekerja akan semakin tinggi biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan perusahaan. Jika biaya produksi tinggi sementara hasil produksi rendah menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar lebih tinggi upah para pekerjanya.

4) Produktivitas

Semakin tinggi produktivitas kerja akan mengurangi biaya produksi dan menambah keuntungan perusahaan sehingga upah yang diterima pekerja juga semakin tinggi. Produktivitas juga menunjukkan prestasi kerja.

5) Biaya Hidup

Di kota-kota besar biaya hidup cenderung tinggi sedangkan di daerah adalah sebaliknya. Biaya hidup merupakan bataspenerimaan upah para pekerja.

6) **Kebutuhan Hidup**

Semakin tinggi kebutuhan hidup mengakibatkan upah cenderung tinggi dan sebaliknya.

7) **Kebijakan Pemerintah**

Pemerintah melalui peraturan perundangan turut mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Misalnya, melalui penetapan upah minimum.

Unit Industri

e. Definisi Unit Industri

Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengelolah bahan mentah, bahan baku, bahan setengah jadi, dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangunan dan perekayasaan industri. Kelompok industri adalah bagian utama kegiatan industri, yakni kelompok industri hulu atau juga disebut kelompok industri dasar, kelompok industri hilir, dan kelompok industri kecil. Sedangkan cabang industri merupakan bagian suatu kelompok industri yang mempunyai ciri umum sama dalam proses produksi.⁶³ Secara umum, pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini industri kecil pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan. Hal ini berarti permintaan tenaga kerja juga bertambah.

⁶³ Tulus Tambunan, *Perkembangan Industri Skala Kecil di Indonesia*, (Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya, 2009), hl. 83

f. Industri Kecil

Tambunan, mendefinisikan industri kecil sebagai kegiatan industri yang dikerjakan di rumah-rumah penduduk, yang pekerjanya merupakan anggota keluarga sendiri yang tidak terikat jam kerja dan tempat kerja.⁶⁴ Industri kecil adalah usaha produktif di luar usaha pertanian, baik itu merupakan mata pencaharian utama maupun sampingan.⁶⁵ UU No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian menyebutkan bahwa industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan atau memanfaatkan sumber daya lain sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi. Industri adalah kelompok kelompok perusahaan-perusahaan yang menghasilkan produksi (barang atau jasa) yang sejenis.⁶⁶

3. Hubungan Upah dan Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan akan tenaga kerja merupakan fungsi tingkat upah.. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan.

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

⁶⁴ Tulus Tambunan, *Perkembangan ...*h. 83

⁶⁵ Tulus Tambunan, *Industrialisasi di Negara Sedang Berkembang*, (Bogor: Ghia Indonesia, 2008), h. 25.

⁶⁶ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Operasi: Analisis dan Studi Kasus edisi ke 3*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 48.

keuntungan perusahaan. Pada umumnya untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan disamping dengan cara meminimalkan biaya juga mengoptimalkan input produksi. Dengan meningkatnya upah berarti meningkatnya biaya produksi dan berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja.⁶⁷

B.Konsep Upah dan Tenaga Kerja Menurut Islam

1. Upah dan Tenaga Kerja dalam Islam .

- a. Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik). Menurut Taqiyuddin an Nabhani ia mengajukan penyelesaian gaji dengan konsep ijarah. ijarah adalah memanfaatkan jasa suatu kontrak. Apabila ijarah berhubungan dengan seorang pekerja (ajir) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaan, waktu, upah dan tenaganya. Ijarah mensyaratkan agar honor transaksi yang jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak jelasan. Kompensasi ijarah (upah, honor, gaji) boleh tunai dan boleh tidak, boleh dalam bentuk harta ataupun jasa. Jika upah telah disebutkan pada saat akad maka upah yang berlaku adalah upah yang disebutkan, sedangkan jika upah belum disebutkan, atau terjadi perselisihan di dalamnya, maka upah yang

⁶⁷ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Operasi...*, h. 48.

diberlakukan adalah upah yang sepadan. Karena itu Upah diklasifikasikan menjadi 2 yaitu:

- 1) Upah yang telah disebutkan (ajrul musamma), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- 2) Upah yang sepadan (ajrul mistli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

b. Tenaga kerja

Menurut Imam Syaibani “Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah SWT untuk menutupi kebutuhan manusia. sebagai satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Barang siapa yang 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.

Empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam.

- a. Kemerdekaan manusia. Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.
- b. Prinsip kemuliaan derajat manusia. Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10, yang artinya, "Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung." Ayat ini diperkuat hadis yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi: "Tidaklah seorang di antara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri."
- c. Prinsip keadilan. Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya (QS. Al-hadid (57) ayat 25).
- d. Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk

menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya.⁶⁸

C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1
Keterlibatan Variabel X dan Y

Gambar diatas menunjukkan tingkat upah dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja di industri kecil menengah Manna Bengkulu Selatan. Dimana variabel X menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

⁶⁸ Idwal. B , *Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam*, Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.Bengkulu

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono mengemukakan hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih.⁶⁹ Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Tingkat upah mempengaruhi permintaan tenaga kerja di industri kecil menengah dikota Manna Bengkulu Selatan

H0 : Tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan tenaga kerja di industri kecil menengah dikota Manna Bengkulu Selatan.

⁶⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Method, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.64

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen⁷⁰).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian penelitian kuantitatif, yaitu penelitian menggunakan data dalam bentuk angka. Penelitian ini juga merupakan penelitian lapangan bersifat asosiatif yang bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang akan diteliti, budaya, sosial, kepribadian, dan psikologis mempengaruhi minat terhadap keputusan masyarakat memilih pegadaian syariah.⁷¹

⁷⁰ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabeta, 2006), h. 2h5

⁷¹ Sugiyono. *Metode...*h5

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian berada di Kota Manna Bengkulu Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari penetapan judul hingga selesai, dimulai dari bulan Juli 2020- Januari 2021.

C. Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki objek atau subjektif itu.⁷² Dalam hal ini subjek penelitian adalah industri kecil menengah di Kota Manna Bengkulu Selatan sebanyak 30 industri. Keputusan ini diambil berdasarkan teori Gay dan Diehl yang menuliskan, untuk penelitian korelasi paling sedikit 30 elemen populasi.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber data

- a. Data primer, diperoleh langsung dari responden pemilik usaha mikro kecil menengah Manna Bengkulu Selatan

⁷² Sugiyono.....h. 55

- b. Data sekunder, dokumen-dokumen dan kajian pustaka berupa jurnal, skripsi , dan dokumen pemerintah daerah.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Pada penelitian ini penulis menggunakan Kuesioner (*Questionnaire*), Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, adapun alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban dan kuesioner tertutup lebih praktis.

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁷³ Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu penulis akan melanjutkan analisis untuk mencari pengaruh suatu variabel dengan variabel lain.

⁷³ Sugiyono. *Metode...h.59*

Menurut Sugiyono, berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁷⁴

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang memberi pengaruh kepada variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang mendapat pengaruh dan menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel-variabel yang dimaksud yaitu : Tingkat Upah (X) dan Permintaan Tenaga Kerja (Y).

F. Instrumen Penelitian

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Sedangkan menurut Sugiyono kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket semi terbuka. Angket bersifat semi terbuka yaitu jawaban sudah disediakan berupa pilihan ganda akan tetapi tetap diberikan tempat kosong untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi responden yang tidak terdapat pada pilihan ganda. Dalam pelaksanaannya, penyebaran angket ini dilakukan secara langsung karena berhubungan dengan diri responden sendiri. Angket ini ditujukan kepada pemilik usaha kecil menengah di Bengkulu Selatan.

⁷⁴ Sugiyono, *Statistik ...* h. 2

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan kuesioner. Teknik statistik yang digunakan untuk menguji validitas data pada penelitian ini adalah *Pearson Correlation*, data yang dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$.⁷⁵

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas suatu instrumen dikatakan Reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan atau pertanyaan yang diajukan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menggunakan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika Alpha Cronbach $> 0,50$.⁷⁶

2. Uji Asumsi Dasar

a. Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal, artinya data tersebut didapatkan dari beberapa sampel yang berasal dari populasi yang sama. Metode yang digunakan untuk pengujian normalitas adalah *Kolmogorov –Smirnov* dimana dasar pengambilan

⁷⁵ Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, (Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005).h.53

⁷⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis...*.h.47

keputusan yakni, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut tabel hasil uji normalitas.⁷⁷

b. Homogenitas data

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Homogeneity of Variance* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (tidak homogen)⁷⁸

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi liner yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *variance inflation factor*(VIF) dan *tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.⁷⁹

⁷⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis...*h.47

⁷⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis...*H.47

⁷⁹ Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan Spss* (Yogyakarta :Mediakom, 2013),h:56

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel berikut (Diferensiasi Produk Perumahan)

a = Konstanta

b = Keofesienan variabel X

X = Variabel bebas (Volume Penjualan)

b. Uji – t

Berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

1. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05) atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05) atau nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.⁸⁰

Berikut tabel pengambilan keputusan uji t

Tabel 3.1
Pengambilan Keputusan Uji t

Varibel	Signifikan	t hitung	Keterangan
X	<0,05	>t tabel	Hipotesis diterima
X	> 0,05	<t tabel	Hipotesis diterima

Sumber:Gaffar⁸¹

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.⁸²

⁸⁰ Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar*,h.117

⁸¹ Abdurahman Gaffar, *Pengaruh Pengetahuan*...h.42

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Determinasi

Proporsi (Internal Koefisien)	Keterangan
0% - 19,99%	Sangat rendah
20%-39,99%	Rendah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80%-100%	Sangat kuat

Sumber:Gaffar⁸³

⁸² Dwi Prayitno,*Mandiri Belajar*,....h.118

⁸³ Abdurahman Gaffar,*Pengaruh Pengetahuan*...h.42

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data responden

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	25	83,3
2	Wanita	5	16,7
3	Total	30	100

Sumber: Data primer

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah pria sebanyak 25 orang atau 83,3 % dan wanita sebanyak 5 orang atau 16,7 %. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar reponden dalam penelitian ini adalah pria.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)
1	22-28	7
2	29-35	6
3	36-42	2
4	43-49	4
5	50-56	7
6	57-63	4
7	Jumlah	30

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa yang menjadi responden berusia 22-28 tahun sebanyak 7 orang, usia 29-35 tahun sebanyak 6 orang, berusia 36-42 tahun sebanyak 2 orang, usia 43-49 tahun sebanyak 4, usia 50-56 sebanyak 7 orang, dan usia 57-63 sebanyak 4 orang.

2. Data Usaha Responden

a. Lama Berdiri Usaha

Tabel 4.3
Data Lama Berdiri Usaha

Lama Berdiri Usaha (Tahun)	Jumlah Usaha	Frekuensi Relatif (%)
1-6	7	23.3
7-12	11	36.7
13-18	5	16.7
19-25	3	10
26-32	2	6.7
33-39	2	6.7

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa lama berdiri usaha responden 1-6 tahun berdiri terdapat 7 usaha atau sebesar 23,3% dari jumlah responden, 7-12 tahun berdiri terdapat 11 usaha atau sebesar 36,7% , 13-18 tahun berdiri terdapat 5 usaha atau sebesar 16,7%, 19-25 tahun berdiri terdapat 3 usaha atau sebesar 10%, 26-32 tahun berdiri terdapat 2 usaha atau sebesar 6,7% , 33-39 tahun berdiri terdapat 2 usaha atau sebesar 6,7% . Usia usaha terbaru adalah 1 tahun dan uia terlama adalah 39 tahun., dari penjelasan diatas usaha reponden didominasi telah berdiri pada 7-12 tahun.

b. Jumlah Tenaga Kerja

Tabel 4.4
Jumlah Tenaga Kerja Usaha

Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Indusri
1	1
2	9
3	8
4	3
5	3
6	3
8	1
15	1
25	1
Jumlah	30

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 jumlah tenaga kerja paling sedikit yaitu 1 orang dan berjumlah 1 usaha, , dan jumlah usaha terbanyak memiliki yaitu 9 usaha memiliki 2 orang tenaga kerja, ada 8 usaha memiliki 3

karyawan, 3 usaha memiliki 4 karyawan, 3 usaha memiliki 5 karyawan, 3 usaha memiliki 6 karyawan, 1 usaha memiliki 8 karyawan, 1 usaha memiliki 15 karyawan, dan tenaga kerja terbanyak adalah 25 orang dengan jumlah 1 usaha.

c. Sistem upah

Tabel 4.5
Sistem Upah

Sistem Upah	Frequency	Percent (%)
Bulanan	15	50
Mingguan	6	20
harian	6	20
Lainnya	3	10
Total	30	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.5 terdapat 15 usaha yang memberikan upah kepada karyawan setiap bulan berarti 50% dari seluruh responden, 6 usaha yang memberikan upah kepada karyawan setiap minggu yaitu sebesar 20% dari responden, terdapat 6 usaha yang memberikan upah kepada karyawan untuk sistem harian yaitu 20% dari seluruh responden. Sisanya 3 usaha atau sejenis 10% memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan pencapaian.

B. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Dalam suatu instrumen dikatakan valid jika butir-butir pertanyaan atau pernyataan pada suatu instrumen tersebut mampu

mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut.⁸⁴

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan pearson corelation, dimana dikatakan valid jika nilai signifikansi <0,05.⁸⁵ Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Variabel Tingkat (X)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas X

VARIABEL X	Sig	α	Kerangan
Item 1	0.000	0,05	Valid
Item 2	0.005	0,05	Valid
Item 3	0.000	0,05	Valid
Item 4	0.000	0,05	Valid
Item 5	0.005	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel tingkat upah menghasilkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan semua item pada variabel X valid.

2. Variabel Volume Penjualan (Y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Y

VARIABEL Y	Sig	A	Keterangan
Item 1	0.011	0,05	Valid
Item 2	0.004	0,05	Valid
Item 3	0.000	0,05	Valid
Item 4	0.000	0,05	Valid
Item 5	0.000	0,05	Valid

⁸⁴Kasmadi, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung :Alfabeta ,2014),h.87

⁸⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analiis Multivariate Dengan Program Spss*, (Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2005)h:53

Item 6	0.009	0,05	Valid
--------	-------	------	-------

Sumber: Data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel volume penjualan menghasilkan nilai sig sebesar yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan semua item pada variabel Y valid.

b. Uji Realibilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan atau pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁸⁶ Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana nilai reliabel jika Alpha Cronbach $>0,50$.⁸⁷ Hasil uji reliabilitas direkap pada tabel berikut:

1) Variabel Diferensiasi Produk (X)

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,612	5

Sumber: Data Primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel X memiliki nilai *cronbach alpha* 0,612 yang lebih dari $\alpha = 0,50$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan *reliabel*.

⁸⁶ Kasmadi, *panduan modern*...h.91

⁸⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi SPSS*...h.47

2) Variabel Volume Penjualan (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	6

Sumber: Data Primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel X memiliki nilai *cronbach alpha* 0,613 yang lebih dari $\alpha = 0,50$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan *reliabel*.

c. Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk pengujian normalitas adalah *Kolmogorov –Smirnov* dimana dasar pengambilan keputusan yakni, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 4.10
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42299496
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.076
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.733
Asymp. Sig. (2-tailed)		.655

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita ketahui bahwa hasil pengujian nilai signifikan sebesar 0,655 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga data pada penelitian ini berdistribusi normal.

d. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas menggunakan lavene test dengan ketentuan jika $Sig > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen).

Tabel 4.11
Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
------------------	-----	-----	------

Test of Homogeneity of Variances

Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.313	5	21	.297

Sumber: data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji homogenitas dengan menggunakan levene test dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (sig) dari seluruh variabel dalam penelitian ini bernilai 0,297 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa variabel homogen dan dapat mewakili dari jumlah populasi yang ada.

e. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas)

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dari nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas. Regresi yang baik adalah didalam data tidak terdapat multikolinierisme.⁸⁸ Berikut merupakan tabel hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinierisme

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
1.000	1.000

Sumber: data primer diolah SPSS

⁸⁸ Kasmadi, *panduan modern....*h.91

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel independen lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi.

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Tabel 4.13
Koefisien Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	13.312	2.678	
X	.562	.134	.620

Sumber: data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 hasil penghitungan koefisien regresi sederhana memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 13.312 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,562. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 13.312 + 0,562 X$. Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 13.312 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat tingkat upah bernilai 0 maka permintaan tenaga kerja memiliki nilai 13.312 Selanjutnya nilai 0,562 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (tingkat upah) menggambarkan bahwa arah hubungan antara

variabel bebas X dengan variabel terikat Y (permintaan tenaga kerja) adalah positif, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel tingkat upah akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,562.

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa responden sebanyak 30 dihasilkan nilai korelasi sebesar 0.620. Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi nilai r adalah sebagai berikut:

- a. 0: Tidak ada korelasi antara dua variabel
- b. $>0 -0,25$: Korelasi sangat lemah
- c. $>0,25 -0,5$: Korelasi cukup
- d. $>0,5 -0,75$: Korelasi kuat
- e. $>0,75 -0,99$: Korelasi sangat kuat
- f. 1: Korelasi sempurna

Catatan:

- a. Tanda (+) atau (-) hanya menunjukkan arah hubungan.
- b. Nilai r terbesar adalah +1 dan r terkecil adalah -1.
- c. $r = +1$ menunjukkan hubungan positif sempurna, sedangkan $r = -1$ menunjukkan hubungan negatif sempurna.

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel tingkat upah (X) dengan variabel permintaan tenaga kerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat karena mempunyai nilai korelasi sebesar 0.620.

b. Uji t

Tabel 4.14
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.312	2.678		4.971	.000
	X	.562	.134	.620	4.186	.000

Sumber: data primer diolah SPSS

Perumusan Hipotesis:

H_a : Terdapat pengaruh tingkat harga terhadap permintaan tenaga kerja.

H_0 : Tidak ada pengaruh tingkat harga terhadap permintaan tenaga kerja.

Penetapan nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% db = 28 (db = N-2 untuk N =30) yaitu 2,048 Hasil t hitung Hasil t hitung diperoleh dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows yaitu sebesar 4.186. Pengambilan keputusan Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil perhitungan thitung sebesar $4.186 > t$ tabel yaitu 2,048 taraf signifikan 5%, maka H_a diterima dan H_0 di tolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Terdapat pengaruh tingkat harga terhadap permintaan tenaga kerja.”

c. Koefisien Determinan (r^2)

Tabel 4.15
Koefisien Determinan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.363	1.448

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui nilai R² (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,363 setara dengan 36,3 %. Hal ini berarti bahwa pengaruh tingkat upah sebesar 36,3 % terhadap permintaan tenaga kerja. Sisanya 63,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan nilai konstantanya sebesar 13.312, nilai ini menyatakan bahwa pada saat tingkat upah bernilai 0 maka permintaan tenaga kerja memiliki nilai 13.312. Selanjutnya nilai 0,562 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (tingkat upah) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y (permintaan tenaga kerja) adalah positif, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel tingkat upah akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,56. Besar pengaruh tingkat upah sebesar 36,3 % terhadap permintaan tenaga kerja. Sisanya 63,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Pirman Firiswandi, variabel Upah menjadi variabel yang paling berpengaruh secara signifikan dengan penyerapan tenaga kerja. Permintaan akan tenaga kerja merupakan fungsi tingkat upah.

Upah tenaga kerja bagi usaha merupakan biaya produksi sehingga dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan usaha. Pada umumnya untuk memaksimalkan keuntungan usaha disamping dengan cara meminimalkan biaya juga mengoptimalkan input produksi. Dengan meningkatnya upah berarti meningkatnya biaya produksi dan berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja

Menurut Ekonomi Islam terdapat prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang salah satunya yaitu prinsip keadilan. Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktivitasnya. Sesuai dengan firman Allah Surah Al-Hadid: 57.⁸⁹

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya: Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia,

⁸⁹ Departemen Agama RI "Al-Quran dan Terjemah", (Jakarta: CV Pustaka Agung Harapan.2006,)

(supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya Padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat lagi Maha Perkasa.

Prinsip keadilan di sini berkaitan dengan keadilan yang dilakukan oleh pengusaha yaitu adil dalam hal memberikan kompensasi (upah) atas apa yang telah dilakukan oleh seorang pekerja, adil dalam memilih tenaga kerja yang cocok untuk bidangnya dan juga keadilan bisa dilihat dari segi pekerja yaitu pekerja harus melakukan kewajiban seorang pekerja yaitu memenuhi semua kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja. Pekerja harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan perjanjian kerja dengan efisien dan jujur.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja pada Pada Industri Kecil Menengah di Kota Manna Bengkulu Selatan:

1. Dari hasil perhitungan thitung sebesar $4.186 > t$ tabel yaitu 2,048 taraf signifikan 5%, maka H_a diterima dan H_0 di tolak. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Terdapat pengaruh tingkat harga terhadap permintaan tenaga kerja.”
2. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan nilai konstanta sebesar 13.312, nilai ini menyatakan bahwa pada saat tingkat upah bernilai 0 maka permintaan tenaga kerja memiliki nilai 13.312. Selanjutnya nilai 0,562 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (tingkat upah) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y (volume penjualan) adalah positif, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel tingkat upah akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,56.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan terhadap hasil penelitian, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi pemilik industri untuk dapat menyesuaikan upah kepada karyawannya dan mengembangkan usahanya sehingga dapat menambah jumlah unit yang akan memberikan dampak pada permintaan tenaga kerja yang lebih agar terpenuhi semua permintaan tenaga kerja.
2. Diharapkan kepada pemerintah daerah untuk ikut berpartisipasi mengawasi dan memberikan pelatihan usaha terhadap industri kecil khususnya pada Sentra Industri mikro kecil menengah sebagai salah satu penyokong ekonomi daerah.
3. Penulis berharap agar dilakukan penelitian sejenis dengan variabelvariabel lain yang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja Provinsi Bengkulu khususnya kota Manna Bengkulu Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Syed. “*Wage Differential in an Islamic Framework*” jurnal Internasional, vol.16 no. 1 *January-March* 2006.
- Afrida, *Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia 2003.
- Amin, A., Riawan *Buku Pintar Transaksi Syariah (Menjalankan Kerja Sama Bisnis Dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam)*, Jakarta: Mizan Publika, 2010.
- Armawansyah , *Upah Guru Dan Karyawan SMPIT Iqra Di Lembaga Pendidikan Sosial Dan Dakwah Al-Fida Kota Bengkulu Ditinjau Dari Ekonomi Islam*, (IAIN bengkulu : Perpustakaan, 2018.
- Asnaini,Dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi*.Bengkulu: Ekonomi Dan Bisnis Islam Negeri Bengkulu.2016.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* , PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Departemen Agama RI”*Al-Quran dan Terjemah*”,Jakarta: CV Pustaka Agung Harapan.2006.
- Ghozali,Imam,*Aplikasi Analiis Multivariete Dengan Program Spss*, Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2005.
- Hakim, Lukman, “*Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*”, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Herijanto, Hendy, Muhammad Nurul Hafiz “*Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*” jurnal Nasional, vol. 07 np. 01 April 2016.
- Hidayah, Wahyu,dkk, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Dan Produk Domestik Regonal Bruto Di Kota Samarinda*, jurnal ekonomi keuangan, vol 2 no 1 2016.
- Kasmadi,*Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*.Bandung :Alfabeta ,2014.
- Katalog BPS: 1102001. 1701, *Kabupaten Bengkulu Selatan Dalam Angka*, Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Selatan. 2018.
- Kridalaksana, Vibi, *Sistem Pemberian Upah Buruh Tani Di Desa MarasKecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Perspektif Ekonomi Islam*, IAIN Bengkulu : Perpustakaan 2017.

- Maimu, Sholeh, *Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia*, *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, Vol 4 No 1 April 2007.
- Nairobi, Hendra, Muhidin Sirat, *analisis penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan makanan di provinsi lampung*, *jurnal ekonomi pembangunan*, vol 6 no 1 2017.
- Rahman Alfaruz *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2 (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 2009).
- Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Bengkulu Selatan. pemerintah kabupaten Bengkulu selatan. 2020
- Rohyat, Ogi “Sejarah Tarekat Naqsyabandiyah di Kota Manna Bengkulu Selatan,” Skripsi: Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri, Bengkulu, 2018
- Simanjatak, Payaman, *pengantar ekonomi sumberdaya manusia* (jakarta : fakultas ekonomi UI, 2005).
- Sonny, Sumarsono I, *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Ghalia Ilmu, 2009.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*” (Bandung : Alfabeta, 2014).
- Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.
- Tumpal, Butarbutar, *Elastisitas Permintaan Terhadap Tenaga Kerja*, *Jurnal Imiah*, 1992.
- Yakur, Ahma, *SStandar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis Atas Pemikiran Hizbut Tahrir)*, *jurnal ekonomi islam*, vol. 6 no. 1 januari 2015.
- Zenda, Rizki Herdian, Suparno, *Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya* , *jurnal ekonomi dan bisnis* , vol 2 nomor 1 maret 2017.