

**ANALISIS PENGARUH UPAH RIIL TERHADAP PENYERAPAN
TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PENGOLAHAN KELAPA SAWIT
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Pada PT Kalirejo Lestari kec. Kalirejo Kab.Lampung Tengah)



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E)**

Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

RIA GUSNIA ANGGUN

NPM : 1351010143

Program Studi: Ekonomi syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

1438 H / 2017

**ANALISIS PENGARUH UPAH RIIL TERHADAP PENYERAPAN
TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PENGOLAHAN KELAPA SAWIT
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Pada PT Kalirejo Lestari Kec. Kalirejo Kab.Lampung Tengah)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh

RIA GUSNIA ANGGUN

NPM. 1351010143

Program Studi : Ekonomi syari'ah

Pembimbing I : Dr.Heni Noviarita S.E.,M.Si

Pembimbing II : Budimansyah S.Th.I.,M.Kom.I

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1438 H / 2017M



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung telp. (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT Kalirejo Lestari Kec.Kalirejo Kab.Lampung Tengah)**

Nama : **Ria Gusnia Anggun**

NPM : **1351010143**

Jurusan/Fakultas : **Ekonomi Syari'ah/Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk di munaqosyahkan dan di pertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 27 Juli 2017

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr.Heni Noviarita S.E.,M.Si
NIP: 196511201992032001

Budimansyah, S.Th.I.,M.Kom.I
NIP : 197707252002121001

Ketua
Jurusan Ekonomi Syari'ah

Madnasir, S.E., M.Si
NIP. 1975004242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Analisis Pengaruh Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah (Studi Pada PT.Kalirejo Lestari Kec.Kalirejo Kab.Lampung Tengah)** disusun oleh : **Ria Gusnia Anggun NPM: 1351010143**
Jurusan: Ekonomi Syari'ah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Senin, 31 Juli 2017.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang : Drs. Nasruddin, M.Ag. (.....)

Sekretaris Sidang : Femei Purnamasari, M.Si. (.....)

Penguji I : Erike Anggraini, D.B.A. (.....)

Penguji II : Budimansyah, M.Kom.I. (.....)

**Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**

**Dr.Moh. Baharuddin, M.A
NIP: 195808241989031003**

MOTTO

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

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Qs.An-Nahl:97)¹

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah)²



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Qs.An-Nahl:97).

² Hendi Suhendi., *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), h. 116.

RIWAYAT HIDUP

Penulis sangat bahagia karena terlahir menjadi anak dari ayahhanda Kusnan Mustofa dan ibunda Siti Juariah kebahagiaan yang berlipat ganda karena penulis di anugerahkan nama oleh kedua orang tua yaitu Ria Gusnia Anggun. Dilahirkan di kampung segala mider, tanggal 13 Agustus 1994. Putri ke tiga (3) dari empat (4) bersaudara.

Riwayat pendidikan penulis yang telah di selesaikan adalah :

1. TK ABA aisyah bustanul atfal segala mider kecamatan pubian kabupaten lampung tengah pada tahun 2001
2. Selanjutnya penulis melanjutkan di SD Negeri 2 segala mider, kecamatan pubian kabupaten lampung tengah pada tahun 2007
3. Kemudian melanjutkan di SMP PGRI 04 PUBIAN Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2010
4. Setelah jenjang sekolah menengah pertama penulis melanjutkan pendidikan di MAN 1 METRO Lampung Timur pada tahun 2013

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT serta berkat dorongan ayahhanda, ibunda, kakak-kakak, adik, dan keluarga besar, sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi yaitu UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam pada tahun 2013.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Kepada Allah SWT yang maha pemberi segalanya berupa kebaikan dan dari hati yang terdalam, skripsi ini penulis persembahkan:

1. Kedua orang yang sangat menyayangi dan selalu memiliki rasa sayang itu mamak dan bapak, yang selalu mendo'akan untuk kesuksesan, tak pernah lelah mendengarkan cerita-cerita yang terkadang membuang-buang waktu, beliau adalah yang paling berharga dalam hidupku do'a-do'anya tak pernah henti dalam setiap sujudnya selalu mendo'akanku agar selalu berada dalam kebaikan, mamak, bapak semoga Allah SWT selalu menjaga, melindungi dan semoga keberkahan dalam setiap langkahnya.
2. Saudara/i yang saya banggakan cece iis (Ismawati) dan cacak Chandra yang selalu memberikan dukungan, memberikan motivasi, yang selalu memberikan inspirasi agar menjadi seseorang yang baik dan tekun serta adiku yang saya sayangi tole Angga, adik yang begitu santun dewasa dalam pemikiran, adik yang menjadi kakak penyemangat bagi saya. Serta seluruh kerabat keluarga besar mbok wek Rumini, pak wek Jumani dan mbah Kasih, Alm mbah Bajuri, bapak Ahmad habibi noor dan bunda Dahlia berkat dukungan dan do'a-Nya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik semoga Allah selalu senantiasa melindungi.
3. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempat aku mengais ilmu-ilmu yang Rabbani semoga semakin jaya, berkualitas dan semakin di depan dengan nilai-nilai kebaikan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam atas rahmat dan hidayah-Nya, yang telah memberikan kepada kita kemudahan dalam menuntut ilmu pengetahuan kesehatahan untuk menikmati sesi-sesi kehidupan, tak lupa limpahan karunia serta petunjuk sehingga Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Upah Rill Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit Dalam Perspektif Ekonomi Islam” dapat terselesaikan, yang mana mudah-mudahan dapat menambah wawasan serta bekal kita didunia maupun diakhirat. Aamiin. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan, terlimpahkan sepanjang siang dan malam kepada keharibaan junjungan kita Nabi agung Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Islam. Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian Skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih sedalam dalam nya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag, selaku Rektor IAIN Raden Intan Lampung. Yang selalu memotivasi mahasiswa untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islami.

2. Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan 1, 2 dan 3.
3. Madnasir, S.E., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. Ruslan Abdul Ghofur Noor, M.S.I., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Dr. Heni Noviarita S.E., M.Ei dan Budimansyah. S.Th.I., M.Kom. selaku pembimbing I dan II yang telah mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai, semoga barokah ilmu dan pengetahuan yang diberikan selama ini aamiin.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
7. Pimpinan dan karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Institut yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain-lain.
8. Sahabat-sahabatku, pribadi yang berkualitas yang mampu bertahan dalam kondisi apapun sahabatku yang sudah menjadi bagian hidupku dimulai dari abjad paling belakang Rabi'atul husna, Fitri andika dan Beatrik Okta Dwita semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT semoga persahabatan ini, persaudaraan ini senantiasa terjaga dengan wangi nan kokoh, tak goyah oleh wabah. Tak lupa keluargaku penghuni kosan, yang kehadirannya selalu memberikan warna dihidupku sepupu yang selalu mau direpotin Via

Nurifadilah, Langen Puspita, Nandang Asmarani, Eka Diah Ayu Iswara dan Dea Resti semoga kita selalu berada diantara orang-orang berhati dan berakhlak baik.

9. Sahabat seperjuangan khususnya kelas D yang selalu kebersamai disaat jadwal kuliah telah di rilis kita yang selalusbersama dalam proses belajar, berjuang bersama menghadapi proses perkuliahan UTS dan UAS pulang sore demi mendapatkan matakuliah intensif karna kita ingin lebih dari yang lain, belajar di luar jam mata kuliah hingga proses skripsi. Lagi lagi nama kalian iya Kalian luar biasa Rabi'atul Husna (Usni), Fitri Andika (Cemong), Beatrik Okta Dwita (Embem) yang saling *support* kepada penulis untuk dapat bersemangat dalam kegiatan perkuliahan khususnya dalam penulisan skripsi ini. Semoga ilmu yang kita raih bersama-sama bermanfaat dan berkah dunia akhirat.
10. Keluarga besar UKMF RISEF, Mba diah, mba dewi risyantika serta kakak-kakak alumni lainnya, BAPERIAH keluarga risef yang mengetahui persis keluhan kesah sedih senang, absen dari presiden hingga jajaran Ahmad, abid, aku, fitri, beatrik, dewi, erfani, husna, RJ, yeti, yuli, nurma, najib, yanca, amsod, ardi, joko, irdi, ihsan, meatrik, hafidz, dan BARISAN PEjuang Ekonom syARIAH (BAPERIAH) Lainnya semoga kita bisa dan dapat meraih kesuksesan dunia serta akhirat, dan keluarga besar UKMF GEMAIS bidang DEO yang sempat saya pimpin,

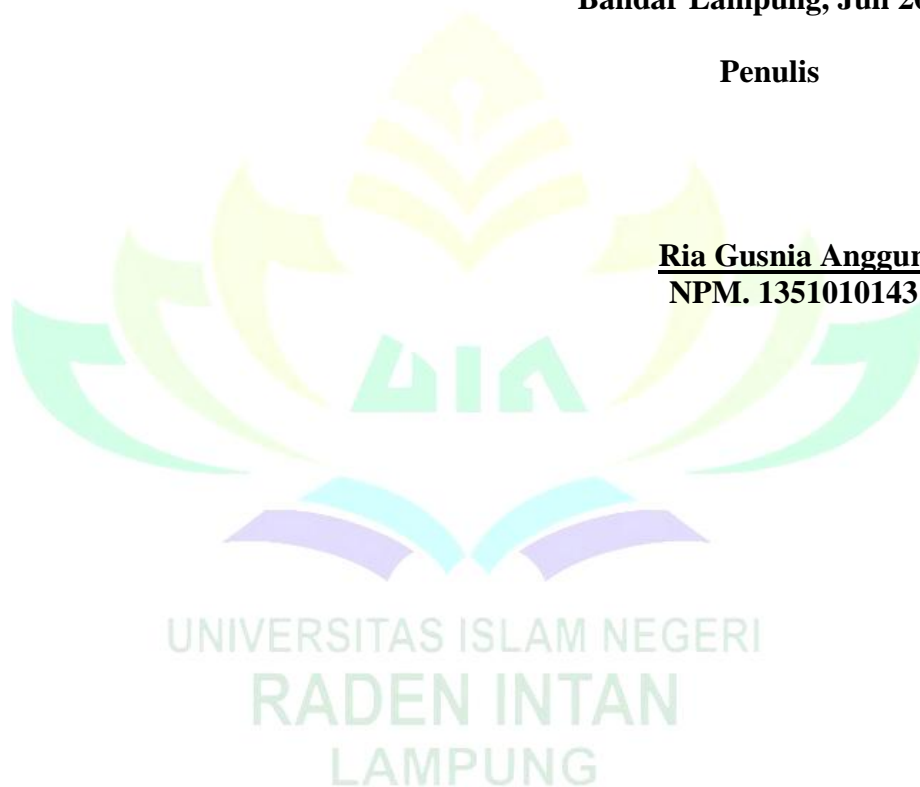
11. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terikat dalam ukhuwah Islamiyah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang khazanah Ekonomi Islam.

Bandar Lampung, Juli 2017

Penulis

Ria Gusnia Anggun
NPM. 1351010143



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. PenegasanJudul.....	1
B. AlasanMemilihJudul.....	2
C. LatarBelakangMasalah	4
D. Identifikasi Masalah	15
E. Batasan Masalah	15
F. RumusanMasalah.....	17
G. TujuanManfaatPenelitian.....	17
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. GambaranUmumIndustri	19
1. PengertianIndustri.....	19

B. Gambaran Umum Tenaga Kerja	22
1. Definisi Tenaga Kerja	22
2. Penyerapan Tenaga Kerja	25
3. Permintaan Agregat Tenaga Kerja	29
4. Pasar Tenaga Kerja	34
5. Pengertian Angkatan Kerja	40
6. Permintaan Tenaga Kerja	40
C. Pandangan Islam Terhadap Tenaga Kerja	41
D. Upah	42
E. Penelitian Terdahulu	57
F. Kerangka Pemikiran	60
G. Hipotesis	61

BAB III : METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	65
B. Jenis dan Sumber Data	65
C. Metode Pengumpulan Data	66
D. Definisi Operasional Variabel	66
E. Populasi	69
F. Sampel	69
G. Teknik Analisa Data	70
1. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas	70
2. Alat Uji Hipotesis	71
H. Uji Hipotesis	73
1. Analisis Regresi Linier Sederhana	73
2. Uji T (Student Test)	73
3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	74

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	75
B. Gambaran Hasil Penelitian	85
C. Analisa Data	89
a. Uji Normalitas	89
D. Pengujian Hipotesis	90
1. Analisis Regresi Linier Sederhana	90
2. Uji T (Student Test)	92
3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	95
E. Pembahasan	96

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	119
B. Saran	121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Banyaknya Perusahaan dan Tenaga Kerja	5
Tabel 1.2 Daftar Perusahaan Kelapa Sawit.....	8
Tabel 1.3 Riil Upah Dengan Tenaga Kerja.....	14
Table 2.1. Daftar Pengelompokan Industri Menurut ISIC.....	20
Tabel 3.1 Daftar Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja PT. Kalirejo Lestari 2016.....	87
Tabel 4.2 Upah PT. Kalirejo Lestari 2007-2016	88
Tabel 4.3 Data Upah PT. Kalirejo Lestari 2007-2016	89
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	90
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	92
Tabel 4.6 Uji t	94
Tabel 4.7 Uji keberartian	95
Tabel 4.10 Nilai R^2	96

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja	24
Gambar 2.2 Kurva Permintaan Agregat Tenaga Kerja	31
Gambar 2.3. Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	35
Gambar 2.4. Kerangka Pemikiran.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai penghantar guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini. Maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu, adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Adapun sekripsi ini berjudul: **“Analisis Pengaruh Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**

Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut :

1. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.³
2. Pengaruh dalam istilah penelitian disebut dengan akibat asosiatif yaitu suatu penelitian yang mencari atau pertautan nilai antara satu variabel dengan variabel yang lain.⁴

³Ahmad Hamzah, Nanda Santoso, 1996. *Kamus Pintar Bahasa Indonesia* , Surabaya : Fajar Mulya, h. 21.

⁴Sugiono, *Penelitian Administratif*, (Bandung: Alfa Beta, 2001), h.7

3. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang di ukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja⁵
4. Tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.⁶
5. Industri secara mikro adalah kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang-barang yang homogen, atau barang-barang yang mempunyai sifat saling mengganti yang sangat erat. Dan, dari segi pembentukan pendapatan, yakni yang cenderung bersifat makro, yaitu industri adalah kegiatan ekonomi yang menciptakan nilai tambah.⁷

B. Alasan Memilih Judul

Adapun dipilihnya judul penelitian ini, yaitu dengan alasan sebagai berikut:

1. Secara Objektif

Menurut (UU No 5 Tahun 1984 Tentang : Perindustrian) Industri adalah kegiatan Ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa industri adalah kegiatan ekonomi dalam

⁵ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1995), h.354
Penelitian Terdahulu Julianti Meta Sari Universitas Lampung tahun 2010.

⁶ Tohar Maryono, 2006 *Membuka Usaha Kecil. Kanisius*, Yogyakarta: Penelitian Terdahulu Universitas Lampung oleh Tarigan, Julianti Meta Sari, 2010.

⁷ Nurimansjah Hasibuan, *Ekonomi Industri*, (Jakarta: LP3ES, 1994), h.12

mengolah atau memproses sertamenghasilkan barang dan jasa dengan menggunakan sarana tertentu sehingga nilai guna (*utility*) dari barang tersebut meningkat. Sedangkan menurut Sadono Sukirno dalam bukunya tahun 2008 industri adalah perusahaan yang menjalankan kegiatan ekonomi yang tergolong dalam sektor sekunder. Industri merupakan suatu kegiatan ekonomi yang mengolah barang mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi untuk dijadikan barang yang lebih tinggi kegunaannya. Jadi secara umum pengertian industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Dan juga hasil industri tidak hanya barang tetapi juga dalam bentuk jasa.

2. Secara subjektif

- a. Pokok bahasan skripsi ini sesuai berdasarkan jurusan penulis yakni Ekonomi Islam. Dimana bahasan tersebut merupakan suatu kajian keilmuan yang berkaitan dengan Pengantar Ilmu Ekonomi (Makro Ekonomi Dan Mikro Ekonomi), Dan Ekonomi Islam, yakni salah satu mata kuliah yang pernah penulis pelajari.
- b. Penulis optimis dapat menyelesaikan Skripsi ini karena tersedianya sumber dari litelatur yang tersedia diperpustakaan ataupun sumber lainnya seperti jurnal, artikel dan data yang diperlukan seperti narasumber dari perusahaan yakni Industri Pengolahan Buah Sawit PT Kalirejo Lestari kecamatan Kalorejo Kabupaten Lampung Tengah dan karyawan yang bertugas di PT Kalirejo Lestari tersebut.

C. Latar Belakang Masalah

Sektor Industri merupakan salah satu Sektor usaha yang memiliki peran cukup tinggi dalam perekonomian daerah, terutama dalam penyediaan lapangan kerja. Sektor industri di Kabupaten Lampung Tengah khususnya Non Migas juga menjadi salah satu sektor penyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) terbesar kedua setelah sektor pertanian. Adanya sejumlah industri pengolahan besar yang didukung oleh ketersediaan sumber daya alam menjadikan sektor industri di Kabupaten Lampung Tengah oleh sebab itu dijadikannya salah satu sektor unggulan selain sektor pertanian. Selain industri besar dan industri menengah, industri kecilpun menjadi perhatian pemerintah daerah dalam upaya pengembangannya. Untuk mendukung kemandirian Daerah Kabupaten Lampung Tengah melalui pengembangan Sektor Industri, dilakukan tahapan perencanaan awal melalui kegiatan Identifikasi Potensi Produksi Sektor Industri di Kabupaten Lampung tengah.

Kemudian adanya tuntutan bagi setiap Negara guna memperkuat pilar-pilar perekonomian Perindustrian merupakan salah satu Pilar Ekonomi dengan diperkuatnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian yang lebih mengedukasi dan memberi peluang bagi perusahaan yang bergerak pada bidang produksi, disepakati oleh doktrin ekonomi islam, kapitalis, dan marxis pertumbuhan produksi dan pemanfaatan alam hingga batas tertinggi dalam kerangka umum masing-masing doktrin. Berikut ini merupakan gambaran singkat mengenai salah satu usaha kabupaten lampung

tengah untuk memperkuat pilar-pilar perekonomiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Banyaknya Perusahaan dan Tenaga Kerja yang Telah Disurvei Dinas Tenaga Kerja Lampung Tengah Menurut Kecamatan, 2014
The Number of Companies and Workers Who Have Surveyed the Employment Agency of Central Lampung Regency by Subdistrict, 2014

Kecamatan	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
<i>Subdistrict</i>	<i>Number of Establishment</i>	<i>Number of Man Power</i>
(1)	(2)	(3)
1. Padang Ratu	18	664
2. Selagai Lingga	2	125
3. Pubian	3	4
4. Anak Tuha	2	22
5. Anak Ratu Aji	1	41
6. Kalirejo	12	116
7. Sendang Agung	3	6
8. Bangun Rejo	21	49
9. Gunung Sugih	42	1157
10. Bekri	10	1011
11. Bumi Ratu Nuban	22	86
12. Trimurjo	56	461
13. Punggur	39	330
14. Kota Gajah	34	254
15. Seputih Raman	32	138
16. Terbanggi Besar	249	19770
17. Seputih Agung	22	39
18. Way Pengubuan	16	73
19. Terusan Nunyai	16	2424
20. Seputih Mataram	13	4657
21. Bandar Mataram	4	267
22. Seputih Banyak	16	209
23. Way Seputih	8	122
24. Rumbia	19	694
25. Bumi Nabung	3	35
26. Putra Rumbia	1	2
27. Seputih Surabaya	14	129
28. Bandar Surabaya	19	45
Jumlah/Total	697	32930

Sumber: Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah
*Source : Social, Employment and Transmigrant Agency of Central Lampung Regency*⁸

⁸ Badan Pusat Statistik, Lampung Tengah Dalam Angka, (Lampung Tengah: bps.go.id,2014),h,12.

Data yang didapat dari Dinas sosial, belumlah layak untuk digunakan sebab dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten lampung tengah sudah mengeluarkan hasil ini 2 tahun yang lalu, namun dari Dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Lampung Tengah sendiri hanya mau memberikan data ini. Kemudian data yang di inginkan oleh peneliti belum terpenuhi sehingga peneliti akan melakukan pencaharian data yang di butuhkan langsung dari tempat atau lokasi yang menjadi obyek penelitian, dan belum lengkapnya penjelasan mengenai peningkatan jumlah perusahaan yang bergerak pada bidang industri pengolahan kelapa sawit yang belum ada kabar tentang peningkatan jumlah perusahaan walaupun jumlah petani sawit tiap tahun terus bertambah dan di dukung oleh pemerintah kabupaten Lampung Tengah bahwa di sektor perkebunan, PemKab Lampung Tengah juga berupaya meningkatkan produksi komoditas perkebunan, meliputi Lada, Kelapa Dalam, Kelapa Sawit, Tebu Rakyat, Kakao, dan Kopi, sebagai komoditas unggulan Sebagai upaya optimalisasi pemanfaatan lahan kering sekaligus meningkatkan pendapatan petani.

Berdasan database Industri 2013 (BPS), terdapat 10 industri Sedang Besar dengan nilai output dan tenaga kerja terbesar, dan sebagian besar merupakan industri pengolahan berbasis pada pengolahan hasil pertanian, kehutanan, dan perikanan dan kelautan. Permasalahan yang dihadapi daerah saat ini adalah belum diterapkannya perencanaan perekonomian daerah yang menjadi komitmen bersama di tingkat provinsi maupun kabupaten atau kota. kini Lampung Tengah semakin berupaya keras dalam kegiatan yang berfungsi

untuk memproduksi barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh kabupaten lampung tengah, tanpa merugikan masyarakat yang tengah tinggal disekitarnya, terbukti kini di kabupaten Lampung Tengah dalam tingkat perindustriannya justru mengalami kemajuan yang begitu signifikan hal ini dapat dilihat dari sumbangsih terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Berdasarkan harga berlaku PDRB Kabupaten Lampung Tengah mengalami peningkatan yang cukup mengembirakan. Pada Tahun 2014 PDRB Kabupaten Lampung Tengah sebesar Rp 28.032.206,00 juta atau meningkat sebesar 12,03% dibanding Tahun 2013 yang sebesar Rp. 25.021.102,00 juta. Demikian juga berdasarkan harga konstan PDRB Kabupaten Lampung Tengah mengalami peningkatan, pada Tahun 2014 PDRB Kabupaten Lampung Tengah sebesar Rp. 7.898.488,00 juta atau meningkat sebesar 6,22 persen dibanding Tahun 2013 yang sebesar Rp. 7.435.786,00 juta Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE) Tingkat perkembangan riil Ekonomi Makro Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat dari pencapaian indikator Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE), atas dasar harga konstan, laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Lampung Tengah pada 2014 mencapai sebesar 6,22% Pendapatan Perkapita Indikator tingkat kesejahteraan masyarakat dilihat dari tingkat pendapatan per kapita penduduk pada setiap tahunnya.⁹ Penjelasan di atas merupakan rangkuman singkat tentang penghasilan kabupaten Lampung Tengah dalam angka yang sebagian di peroleh dari perindustrian kelapa sawit. Sumbangsih di peroleh dari proses

⁹ Badan Pusat Statistik, Lampung Tengah, (Lampung Tengah: bps.go.id,2014),h,19.

perindustrian yang di hasilkan dari beberapa jumlah lokasi perindustrian berikut merupakan tabel yang menunjukkan lokasi dan jumlah perusahaan perindustrian pengolahan kelapa sawit yang berada di kabupaten lampung tengah:

Tabel 1.2
Daftar Perusahaan Kelapa Sawit

No	Perusahaan	Alamat	Bidang Usaha	Lokasi Usaha
1	Bumi Sumber Sari Sakti, PT.	Jl. Kebon Sirih No.39 Kebon Sirih-Jakarta Pusat	Perkebunan kelapa sawit & industri minyak kasar (minyak makan) dr nabati : perkebunan tandan buah segar, inti sawit (<i>palm kernel</i>), CPO.	Lampung Tengah
2	Perkebunan Nusantara VII, PT.	- Jl. P. Jayakarta No.117/A1 Jakarta - Jl. Ki Agus Anang No.2 Panjang-Bandarlampung	Perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahannya : minyak sawit, inti sawit, crum rubber	Lampung Tengah, Lampung Selatan
3	Tunas Baru Lampung, PT.	Jl. Ikan Kakap No.9/12 Telukbetung	Perkebunan kelapa sawit & pengolahannya : CPO, inti sawit, minyak goreng sawit, minyak goreng kelapa, stearin, FFA, bungkil kelapa.	Lampung Tengah, Bandarlampung
4	Kalirejo Lestari, PT.	Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah Simpang Pasar Kalirejo	Perkebunan kelapa sawit & pengolahannya : CPO, inti sawit,	Lampung Tengah, Bandarlampung

Sumber: Daftar Perusahaan Provinsi Lampung

Tabel di atas merupakan hasil dari survei dan pencatatan daftar perusahaan yang berada di provinsi Lampung tahun 2015 terdapat kurang lebih 72 perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian dalam skala sedang hingga besar dan dipastikan akan ada penambahan jumlah perusahaan dalam waktu yang tidak disebutkan penjelasan bersumber dari hasil survei, perihal akan adanya penambahan jumlah perusahaan disebabkan dengan adanya Undang-Undang Nomor 3 tahun 2014 yang sebelumnya sudah sekilas dibahas kali ini lebih menjelaskan bahwa dalam kegiatan berproduksi harus memperhatikan, serta menjaga kesehatan lingkungan dan sama-sama memberikan sumbangsih yang adil dalam setiap kegiatannya, dapat dilihat tumbuh kembang kegiatan produksi dari pertumbuhan atau peningkatan jumlah perusahaan yang bergerak dalam bidang perproduksian di tahun 2016, sering kita jumpai kegiatan yang berkaitan dengan penyediaan barang dan jasa di Indonesia kini sangat berkembang, pemakaian pekerja (tenaga kerja yang berkeahlian khusus, sampai yang umum) banyaknya pelatihan-pelatihan yang mengedukasi sumber daya manusia untuk meningkatkan Skill dan kualitas diri, serta struktur organisasi yang dipergunakan untuk memaksimalkan produktivitas dalam perusahaan.¹⁰ Hal ini mencerminkan bahwa pertumbuhan industri yang cepat terjadi di negara-negara berkembang, atau yang sering disebut dengan negara dunia ketiga.

Dengan demikian Indonesia termasuk kedalam cerminan negara ketiga tersebut, karena Indonesia merupakan negara berkembang dengan tingkat

¹⁰ Danang Sunyato, *Ekonomi Manajerial Konsep Terapan Bisnis*. (Jakarta: CAPS, 2013), h. 81.

pertumbuhan penduduk yang besar, akan tetapi sayangnya tidak diimbangi dengan penyebaran yang merata dan kurangnya pasar tenaga kerja. Dalam kenyataannya, penyaluran tenaga kerja yang ada di dalam masyarakat, ditemukan kendala yang menyebabkan sulitnya tenaga kerja yang produktif dalam mendapatkan pekerjaan diantaranya :

1. Tiadanya ajang kerja (Labour Market)
2. Langkanya sektor-sektor pekerjaan di masyarakat
3. Pekerjaan yang ada tetapi tidak dapat dipertemukan dengan ajang kerja karena komunikasi (transportasi) yang kurang lancar
4. mobilitas untuk menemukan belum memadai dan sebagainya.¹¹

Hal ini merupakan suatu hal yang umum, bahwa peningkatan penawaran tenaga kerja di Indonesia tidak selalu diikuti dengan peningkatan yang memadai pada permintaan tenaga kerja atau kesempatan kerja. Sebagai hasilnya, sebagian tenaga kerja tidak mendapatkan pekerjaan atau akan menjadi pengangguran.¹² Industrialisasi adalah suatu keharusan karena menjamin kelangsungan proses Pembangunan Ekonomi jangka panjang dengan laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan yang menghasilkan peningkatan pendapatan per kapita setiap tahun. Hanya sebagian kecil negara dengan jumlah penduduknya yang sedikit dan kekayaan sumber daya alamnya melimpah dapat berharap mencapai tingkat pendapatan per kapita yang tinggi tanpa lewat proses industrialisasi. Sedangkan negara

¹¹ Nugroho, Ratna Kusuma Ayu, *Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha Nilai Produksi Dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi Kasus Pada Industri Tahu Di Kabupaten Kediri)*. (Fakultas Ekonomi Brawijaya, 2006), Penelitian Terdahulu. h 3.

¹² Tulus H Tambunan, *Perekonomian Indonesia : Teori Dan Temuan Empiris*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2001), (Penelitian Terdahulu Oleh Maryono 2006), h. 26.

besar, seperti Indonesia dengan jumlah penduduk lebih dari 208 juta jiwa dan memiliki wilayah yang sangat luas, walaupun kaya akan berbagai macam mineral, perekonomiannya tidak bisa bertumpu hanya pada sektor pertanian dan sektor pertambangan saja. Dengan perkataan lain, tanpa proses industrialisasi, dengan hanya mengandalkan dua sektor primer tersebut.

Sehingga perlu dengan perekonomian dalam sektor perindustrian, karena industri merupakan sektor yang juga mampu meningkatkan perekonomian khususnya negara sedang berkembang yang mempunyai jumlah tenaga kerja cukup besar, dengan cara mengurangi jumlah pengangguran. Karena industri kecil menyerap tenaga kerja. Oleh sebab itu, perkembangan industri harus mendapatkan perhatian serius. Untuk sektor industri, salah satu tantangan yang dihadapi industri nasional saat ini adalah daya saing yang rendah di pasar internasional. Sementara berdasarkan laporan *market intelligence* per 2009 menyatakan bahwa industri palm oil di Indonesia masih menempati posisi teratas sebagai negara produsen minyak kelapa sawit terbesar dunia, dengan produksi 19,4 juta ton.

Namun ada beberapa Faktor yang menyebabkan rendahnya daya saing, antara lain adanya peningkatan biaya energi, tingginya biaya ekonomi, serta belum memadainya layanan birokrasi. Tantangan lain yang dihadapi adalah masih lemahnya keterkaitan antar industri (industri hulu dan hilir maupun antara industri besar dengan industri kecil dan menengah), adanya keterbatasan berproduksi barang setengah jadi dan komponen di dalam negeri, keterbatasan industri berteknologi tinggi, kesenjangan kemampuan

ekonomi antardaerah, serta ketergantungan ekspor pada beberapa komoditas tertentu. Selain industri mikro, kecil dan menengah, terdapat industri sedang besar yang memberikan kontribusi cukup besar terhadap perekonomian Lampung dan penyerapan tenaga kerja.

Kemudian kaitanya dengan hal tersebut jelas bahwa perindustrian tidak terhindar dari kegiatan perproduksi, yang didalamnya berfungsi untuk memproduksi barang dan jasa, oleh sebab itu adanya barang dan jasa yang telah atau akan dikerjakan maka dalam islam timbulah suatu sistim upah atau imbalan yang di berikan kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah diberikan dan upah tersebut sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak dalam kemanusiaan dan produksi , kemudian dalam islam juga di jelaskan bahwa berproduksi (istishna') adalah apabila ada seseorang memproduksi bejana, mobil atau apa saja yang termasuk dalam kategori produksi. Ajaran ajaran etik yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits telah memberikan tuntunan dan bimbingan ke arah produksi yang lebih baik, sebagaimana dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 dan Hadits Riwayat Imam Bukhori sebagai berikut:

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

Yang artinya: "Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan."(Qs.An-Nahl:97)¹³

¹³ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Qs. An-Nahl:97.

Dari Ibnu Umar r.a berkata, telah bersabda Rasulullah SAW :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Yang artinya: "Berikan olehmu upah orang sewaan sebelum kering kringatnya." (HR. Ibnu Majah sahih).¹⁴

Pada intinya, ajaran islam memberikan respon positif dalam hal produksi dan produktivitas serta dalam memberikan imbalan atau upah umat manusia, bahkan itu akan diberi pahala oleh Allah SWT bila perbuatan atau kegiatan dalam menciptakan atau menambah suatu barang atau jasa dan pemberian upah mendatangkan kebaikan. Namun diberikan dosa dan nista bila perbuatan yang dihasilkan mendatangkan kemudharatan dan kedzaliman.¹⁵

Artinya masalah pokok dalam Pembangunan Ekonomi adalah memaksimalkan penciptaan lapangan kerja secara produktif dan secara berkelanjutan. Negara-negara yang sedang berkembang daya serap terhadap tenaga kerjanya tidak memadai, pertambahan jumlah tenaga kerja ada dalam persentase kecil yang mampu mendapatkan pekerjaan di sektor industri sehingga dengan terpaksa pencari kerja menerima pekerjaan dengan produktivitasnya rendah, sedangkan dalam produksi peningkatan jumlah produksi merupakan faktor terpenting untuk perkembangan industri, namun dengan sedikitnya permintaan tenaga kerja tersebut apakah mampu menghasilkan jumlah produksi yang tinggi apabila semakin tinggi nilai produksi maka semakin banyak pula jumlah tenaga kerja yang di butuhkan,

¹⁴ Hendi Suhendi., *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), h. 116.

¹⁵ Abdul Aziz, *Ekonomi Islam Analisis Mikro Dan Makro*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2008),h .55-58

kemudian jumlah tenaga bertambah dikala jumlah produksinya meningkat bermuara pada upah riil yang di keluarkan akan meningkat karena penambahan jumlah tenaga kerja hal inilah kabar yang di peroleh peneliti didapat dari masyarakat Kecamatan Kalirejo Lampung Tengah.

Tabel 1.3
Gambaran Riil Upah Dengan Tenaga Kerja

Tahun	Upah Riil	Tenaga Kerja	Total Upah Riil
2007	54390000	98	54390000
2008	60466000	98	60466000
2009	60.662.000	98	60.662.000
2010	75.166.000	98	75.166.000
2011	83.790.000	98	83.790.000
2012	92.625.000	95	92.625.000
2013	105.800.000	92	105.800.000
2014	125.913.330	90	125.913.330
2015	139.128.000	88	139.128.000
2016	172.774.000	98	172.774.000

Sumber: PT. Kalirejo Lestari

Tabel 1.3 di atas memberikan sedikit gambaran mengenai pengupahan yang ada di PT. Kalirejo Lestari berdasarkan angka. Sedikit menjelaskan adanya tabek tersebut guna mengetahui titik nominal dalam pengupahan dan penyerapan tenaga kerja sebab beredar di kalangan masyarakat bahwa upah yang telah di berikan oleh PT. Kalirejo Lestari kepada tenaga kerja merupakan upah dari hasil peningkatan jumlah produksi yang di capai, meningkat atau tidaknya suatu produksi. Apabila meningkat perusahaan menerapkan sistem yang penyerapan tenaga kerja sehingga mempengaruhi pemberian upah yang ada, namun di dalam PT. Kalirejo Lestari itu sendiri dari pihak yang berwenang (bu tini) mengatakan bahwa pihak perusahaan tidak menyerap tenaga kerja apabila kapasitas yang diberikan oleh perusahaan

sudah terpenuhi, adanya peningkatan produksi maka kami akan menambah jumlah unit produksi berupa alat-alat yang dibutuhkan, walaupun sudah terpenuhi semua alat maka cukup bagi perusahaan Kalirejo Lestari untuk pemenuhan kebutuhan unit produksinya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bidang tenaga kerja dengan mengambil judul: *Analisis Pengaruh Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi pada PT. Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.*

D. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, bahwa identifikasi masalah utama dalam penelitian ini adalah penyerapan tenaga kerja PT. Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. Pada tahun 2015 tercatat hanya 88 pekerja (tenaga kerja) yang mengabdikan dirinya dimana angka tersebut merupakan angka terendah dalam jangka waktu tahun 2007-2016. Disisi lain tingkat upah riil di PT. Kalirejo Lestari sudah dikatakan layak, karena sesuai dengan upah minimum regional provinsi Lampung.

E. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup masalah yang akan dibahas dan agar penelitian dilaksanakan secara fokus maka batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan berkaitan dengan tingkat upah yang diberikan kepada tenaga kerja tiap tahunnya. Dimana upah yang diberikan ini sebagai variabel X (independen). Upah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah pemberian perusahaan secara riil.
2. Penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah sebagai variabel Y (dependen). Sebagaimana diketahui secara teori ada beberapa indikator kunci tenaga kerja diantaranya *labour force participation rate* atau tingkat partisipasi angkatan kerja, *employment to population* atau rasio penduduk bekerja terhadap penduduk usia kerja, *Status in employment* atau Penduduk bekerja menurut status pekerjaan, *Employment by sektor* atau Penduduk bekerja menurut sektor, *Part-time workers* atau Penduduk bekerja paruh waktu, *Employment by occupation* atau Proporsi penduduk bekerja menurut jenis pekerjaan dan seterusnya. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan jenis *labour force participation rate* atau tingkat partisipasi angkatan kerja sebagai indikator dalam penelitian.
3. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah menganalisis data laporan tingkat upah, jumlah tenaga kerja PT. Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah yang diberikan langsung oleh Perusahaan Terbatas Tersebut serta dilengkapi dengan data yang bersumber dari badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2007-2016.

F. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang terdapat di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah dalam Perspektif Ekonomi Islam?

G. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Upah Riil terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit PT Kalirejo Lestari kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah dalam Perspektif Ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan: *Pertama* bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam mengambil tindakan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan kegiatan produksi yang menguntungkan bagi semua pihak dan kalangan, serta menambah wacana keilmuan di bidang Ekonomi Ketenagakerjaan dan Sumber Daya Manusia terutama berhubungan dengan penyerapan tenaga kerja pada sektor industri khususnya industri pengolahan kelapa sawit di

Kabupaten Lampung Tengah, sehingga mengembangkan dan menumbuhkan perekonomian individu maupun bangsa khususnya indonesia, *Kedua* bagi penulis dan bagi Akademisi atau Mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan refrensi dalam melakukan peneltian yang menuju kearah yang sama serta menambah wawasan mengenai upah riil terhdap penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan dalam Ekonomi Islam.

- b. Secara praktisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam mengambil keputusan untuk pengupahan serta memiliki tenaga kerja yang berkualitas baik.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Industri

1. Pengertian Industri

Pengertian industri sangat luas dapat dalam lingkup makro dan mikro. Secara mikro, Industri adalah kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang-barang yang homogen, atau barang-barang yang mempunyai sifat saling mengganti yang sangat erat. Dan dari segi pembentukan pendapatan, yakni yang cenderung bersifat makro, yaitu adalah kegiatan ekonomi yang menciptakan nilai tambah.¹⁶ Menurut (Undang-Undang No 5 Tahun 1984 Tentang : Perindustrian) Industri adalah kegiatan Ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.¹⁷

Industri dapat diklasifikasikan berdasarkan beberapa sudut tinjauan atau pendekatan. Di Indonesia industri digolongkan berdasarkan beberapa kelompok komoditas, berdasarkan skala usaha dan hubungan arus produksinya. Penggolongan yang paling terkenal dengan nama *International Standar Industrial Classification* (ISIC). Penggolongan menurut ISIC ini didasarkan atas pendekatan kelompok komoditas, yang secara garis besar

¹⁶ Dikutip dari skripsi, Julianti Meta Sari Tarigan yang berjudul, *analisis pengaruh unit produksi dan upah riil terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri tapis di kota bandar lampung*, (universitas lampung, 2010), h.15

¹⁷ *Ibid.* h.15

dibedakan menjadi sembilan (9) golongan sebagaimana tercantum pada daftar table berikut :

Table 2.1. Daftar Pengelompokan Industri Menurut ISIC

Kode	Kelompok industri
31	Industri makanan, minuman dan tembakau
32	Industri tekstil, pakaian jadi dan kulit
33	Industri kayu dan barang-barang dari kayu, termasuk perabot dari rumah tangga
34	Industri kertas dan barang-barang dari kertas, percetakan dan penerbitan
35	Industri kimia dan barang-barang dari bahan kimia minyak bumi, batu bara karet dan plastic
36	Industri bahan galian bukan logam, kecuali minyak bumi dan batu bara
37	Industri logam dasar
38	Industri barang dari logam, mesin dan peralatannya
39	Industri pengolahan lainnya

Sumber : Dikutip dari Skripsi, Julianti Meta Sari Tarigan yang berjudul, *Analisis Pengaruh Unit Produksi dan Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Tapis Di Kota Bandar Lampung*, (Universitas Lampung, 2010).

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa industri adalah kegiatan ekonomi dalam mengolah atau memproses serta menghasilkan barang dan jasa dengan menggunakan sarana tertentu sehingga nilai guna (*utility*) dari barang tersebut meningkat. Sedangkan menurut Sadono Sukirno industri adalah perusahaan yang menjalankan kegiatan ekonomi yang tergolong dalam sektor sekunder. Industri merupakan suatu kegiatan ekonomi yang mengolah barang mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi untuk dijadikan barang yang lebih tinggi kegunaannya. Jadi secara umum pengertian industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan

keuntungan. Dan juga hasil industri tidak hanya barang tetapi juga dalam bentuk jasa. Klasifikasi industri berdasarkan tenaga kerja sebagai berikut :

- a. Industri Besar, yaitu industri yang memiliki tenaga kerja >100 orang.
- b. Industri Sedang, yaitu industri yang memiliki tenaga kerja 20-99 orang.
- c. Industri Kecil, yaitu industri yang memiliki tenaga kerja 5-19 orang.
- d. Industri Rumah tangga, yaitu industri yang memiliki tenaga kerja 4 orang.

Sedangkan pengelolaan penggolongan industri menurut dinas perindustrian berdasarkan atas nilai investasinya yaitu:

1. Industri kecil, nilai investasi yang digunakan kurang dari Rp 5 juta
2. industri menengah, nilai investasi yang digunakan antara Rp 5 juta sampai Rp 200 juta
3. industri besar, menggunakan investasi sebesar lebih dari Rp 200 juta.

Dalam Undang-Undang No. 9 tahun 1995, juga di tetapkan bahwa usaha kecil adalah usaha yang memiliki aset neto (tanpa gedung dan tanah) tidak lebih dari Rp 200 juta. Lalu industri menengah adalah industri yang memiliki aset neto antara Rp 200 juta sampai dengan Rp miliar, sedangkan industri dengan aset neto diatas Rp 10 miliar adalah industri besar.¹⁸

¹⁸ *Ibid.* h.17

B. Gambaran Umum Tenaga Kerja

1. Definisi Tenaga Kerja

Suatu proses produksi diperlukan adanya faktor-faktor produksi. Faktor-faktor produksi (*factor production*) adalah input-input yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa. Secara umum, tenaga kerja, tanah dan modal dipandang sebagai tiga faktor produksi terpenting.¹⁹ Tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dalam suatu aktivitas produksi dibandingkan dengan sarana produksi yang lainnya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber ini untuk menghasilkan barang dan jasa. Menurut MT Ritonga dan Yoga Firdaus tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus ruman tangga. Batasan usia kerja berbeda-beda antara negara satu dengan negara yang lain.

Batas kerja yang di Indonesia minimal 10 tahun, tanpa batas umum maksimum. Jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai tenaga kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sudah mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Undang-undang No.13 tahun 2013 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap seseorang laki-laki atau perempuan yang sedang dan akan melakukan pekerjaan baik

¹⁹ George N . Mankiw, *Pengantar Ekonomi* , (Jakarta : Erlangga ,2003), h. 16.

di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁰

Sedangkan menurut ekonomi islam, tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun fikiran.²¹ Sementara kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu untuk mengaktualisasi diri.²² Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia akan tetap tersimpan.²³

Dalam teori konvensional, tenaga kerja atau pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang biasanya disebut dengan buruh bebas, misalnya seorang dokter yang membuka praktek, pengacara, penjual koran atau majalah dipinggir jalan, petani yang menggarap lahannya sendiri.²⁴ Setiap orang yang melakukan karya atau pekerjaan seperti karyawan toko, karyawan buruh, karyawan perusahaan, dan karyawan angkatan bersenjata, dalam istilah mereka di sebut dengan istilah tenaga kerja.

²⁰ *Ibid*.h.18

²¹ Afzhalur Rahman ,*Economic Doctrines Of Islam*, Alih Bahasa Soeroyo dan Nastangin, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*,(Yogyakarta:Dana Bhakti Utama,1995),h.248.

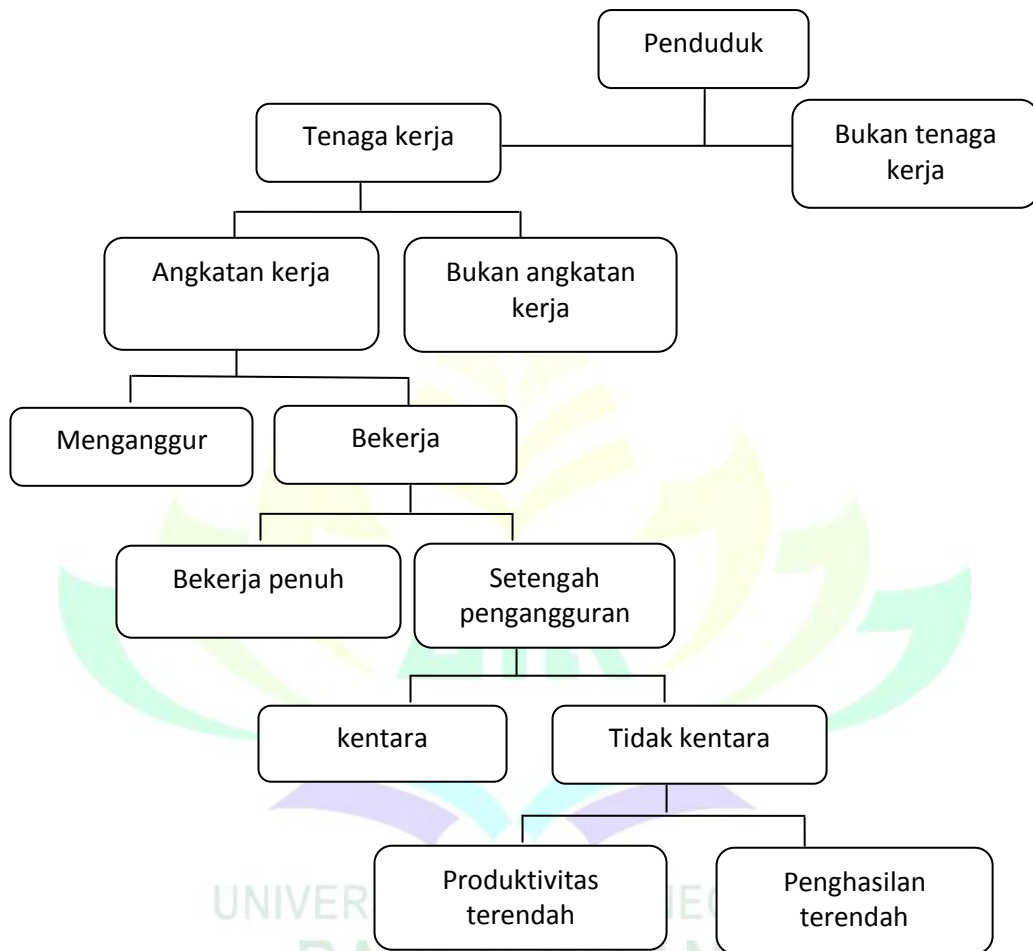
²²Rafik Issa Beekun,*Etika Bisnis Islam*,(Yogyakarta: Pustaka Belajar 2004),Dikutip Dalam Skripsi Sri Agus Martinawati dengan Judul *Analisis Peranan Upah Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Buruh Harian Tetap Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2016),h.8.

²³Nuruk Huda.dkk,*Ekonomi Makro Islam*,(Jakarta:Kencana2008),h,227.

²⁴Halili Toha dan Hari Pranomo,.,*Hubungan Majikan Dan Buruh*, (Cetakan II. Jakarta : Rieneka Cipta,1997),h.7

Para penganut ekonomi tradisional telah membagi masukan produktif atau sumber daya kedalam tiga kategori besar, yaitu: tanah, tenaga kerja, manusia dan modal.²⁵

Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber: Payaman J. Simanjutak dalam Skripsi, Julianti Meta Sari Tarigan yang berjudul, *Analisis Pengaruh Unit Produksi dan Upah Rill Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Tapis Di Kota Bandar Lampung*, (Universitas Lampung, 2010).

²⁵ Michael P. Tadoro, *Economic For A Developing World An Intruction To Principles Problems And Policies For Deflopment*, Alih Bahasa Agustinus Subekti, *Ekonomi Untuk Negara Berkembang*, (Jakarta :Bumi Aksara), h.85.

2. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Dalam dunia usaha tidaklah memungkinkan mempengaruhi kondisi tersebut, maka hanyalah pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Dengan melihat keadaan tersebut maka dalam mengembangkan sektor industri kecil dapat dilakukan dengan menggunakan faktor internal dari industri yang meliputi tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal, serta pengeluaran tenaga kerja non upah. Adapun faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

a. Tingkat upah

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan sesuai persetujuan, Undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja terdapat dalam Istilah Ekonomi, Kompas, 2 Mei tahun 1998. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang

digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Boediono tahun 1984 Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah. Dari Ehrenberg 1998, buku yang telah di tulisnya halaman 68 menyatakan apabila terdapat kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau kalau dibalik, dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah lembaga penelitian Ekonomi UGM tahun 1983. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Haryo Kuncoro (2001), di mana kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah.

Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum. Fungsi upah secara umum, terdiri dari :

- 1) Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

- 2) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.
- 3) Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien Pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya.
- 4) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.

b. Produktivitas tenaga kerja

J. Ravianto 1989, perencanaan tenaga kerja adalah semua usaha untuk mengetahui dan mengukur masalah ketenagakerjaan dan kesempatan kerja dalam satu wilayah pasar kerja yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang, serta merumuskan kebijakan usaha dan langkah yang tepat dan runtut mengatasinya. Berdasarkan definisi ini maka proses perencanaan ketenagakerjaan dalam garis besarnya terdiri dari dua bagian. Yang pertama adalah usaha untuk menemukan dan mengukur besarnya masalah kesempatan kerja dan masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu

sekarang dan diwaktu yang akan datang. Menurut Muchdansyah Sinungan 1992, perumusan kebijakan usaha dan langkah-langkah yang tepat dan runtut. menyatakan bahwa produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit dengan produk perusahaan sehingga dikaitkan dengan skill karyawan.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerjaan atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.²⁶ Penduduk yang bekerja terserap ke berbagai sektor, dan setiap sektornya mengalami laju pertumbuhan yang berbeda. Demikian juga kemampuan tiap sektor berbeda dalam penyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut mengakibatkan dua hal, yaitu pertama terdapat perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja dimasing-masing sektor. Kedua, secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya terhadap pendapatan nasional.

Usaha perluasan lapangan pekerjaan untuk menyerap tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara:

²⁶ Maryono, *Peranan Industry Tekstil Dalam Penyerapn Tenaga Kerja Dikota Bandar Lampung* . Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, 2006, h. 24.

- 1) Pengembangan industri yaitu jenis industri yang sifatnya padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam industri termasuk industri rumah tangga.
- 2) Melalui berbagai proyek pekerjaan umum, misalnya pembuatan saluran air, bendungan dan jembatan.

Penyerapan tenaga kerja pada dasarnya tergantung dari besar kecilnya permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja secara umum meunjukkan besarnya kemampuan suatu perusahaan penyerrap sejumlah tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk. Kemampuan untuk menyerap tenaga kerja besarnya tidak sama antara sektor satu dengan sektor yang lain.

3. Permintaan Agregat Tenaga Kerja

Teori permintaan agregat tenaga kerja didasarkan pada analisis ekonomi mikro yakni analisis ekonomi mikro tenaga kerja oleh perusahaan. Diasumsikan bahwa perusahaan bekerja pada pasar yang *perfect competition* dan perusahaan berperilaku sebagai *price taker*. Oleh karena itu analisis dipusatkan pada permintaan tenaga kerja maka faktor-faktor selain tenaga kerja dianggap konstan, jadi hanya tenaga kerja yang variabel.²⁷ Dalam mencapai keuntungan maksimum, perusahaan berupaya untuk menyamakan nilai produk marginal tenaga kerja dengan upah kerja. Selama nilai produk marginal tenaga kerja (VMP_L) lebih besar dari upah tenaga kerja maka perusahaan akan menambah jumlah tenaga kerja yang diminta

²⁷ Abas Wan Zakaria, *Ekonomi Makro*, (Bandar lampung: Upt universitas lampung, 2006), h.30.

sedemikian rupa sampai pada akhirnya kedua nilai tersebut sama besarnya.

Secara matematik ditulis sebagai berikut:

$$VMP_L = CMP_L = W$$

$$VMP_L = MP_L \cdot P$$

$$CMP = W$$

Keterangan:

VMP_L = Nilai Produk Marginal Tenaga Kerja

CMP = Biaya Marginal Tenaga Kerja

W = Upah Kerja

P = Harga Produk

Secara hipotesis perilaku perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja guna mencapai keuntungan maksimum. Secara sistematis dapat dibuktikan bahwa pada saat keuntungan maksimum $NPM = W$ sebagai berikut:

Given fungsi produksi $Y = f(N)$

Jika penawaran kerja elastis sempurna terhadap tingkat upah W dan harga produk tetap sebesar P maka keuntungan perusahaan adalah sebagai berikut: $\pi = P \cdot TP - W \cdot N$

keuntungan maksimum maka turunan pertama dari fungsi keuntungan = 0

$$\frac{d\pi}{dN} = \frac{P \cdot d}{dN} - \frac{dWN}{dN} = 0$$

$$PMP_L = W = 0$$

$$VMP_L = W \text{ terbukti}$$

Selanjutnya jika persamaan diatas dibagi dengan tingkat harga P maka :

$$\frac{VMP_L}{P} = \frac{W}{P} = \omega$$

$$\frac{P \cdot MP_L}{P} = \frac{W}{P} = \omega$$

$$MP_L = \omega$$

Keterangan :

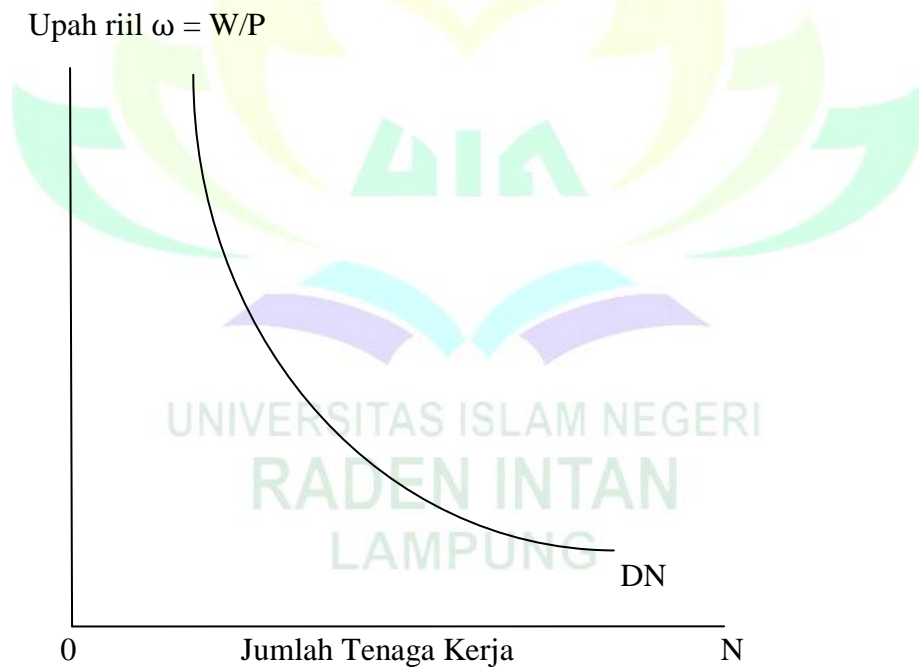
ω = upah riil

VMP_L = Nilai Produk Marginal Tenaga Kerja

W = Upah Kerja

P = Harga Produk

Gambar 2.2 Kurva Permintaan Agregat Tenaga Kerja



Dengan demikian permintaan perusahaan akan tenaga kerja merupakan fungsi dari upah riil dengan *slope* yang negatif. Hal ini berarti jika upah turun maka jumlah tenaga kerja yang diminta meningkat. Permintaan

agregat tenaga kerja merupakan jumlah horizontal permintaan individu-individu perusahaan pada tingkat upah tertentu.²⁸

Permintaan muncul dari sisi konsumen. Dalam Ekonomi Mikro, pengertian konsumen sering mengacu pada rumah tangga, disamping perusahaan. Permintaan rumah tangga berupa barang dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan. Sedangkan permintaan perusahaan berupa faktor-faktor produksi seperti tenaga kerja, modal, sumber daya alam dan sebagainya yang digunakan sebagai input dalam proses produksinya. Dalam teori Ekonomi Mikro, permintaan didefinisikan sebagai banyaknya suatu komoditi yang ingin dibeli dan dapat dibeli oleh konsumen pada berbagai tingkat harga pada suatu saat tertentu.

Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan adalah hubungan antara tingkat upah (yang ditilik dari perspektif seorang majikan adalah tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk (dalam hal ini dapat dikatakan dibeli). Secara alternatif kurva permintaan tenaga kerja dapat ditilik sebagai menggambarkan, bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja, tingkat upah yang maksimum dimana pihak pengusaha bersedia untuk mempekerjakan jumlah yang khusus itu. Dengan salah satu pandangan, permintaan tenaga kerja haruslah ditilik sebagai suatu kerangka alternatif yang dapat diperoleh pada suatu titik tertentu yang ditetapkan pada suatu waktu. Tujuannya adalah mengembangkan kerangka yang menunjukkan jumlah tenaga kerja yang diminta pihak perusahaan pada

²⁸ *Ibid*,h.32.

berbagai macam alternatif harga tenaga kerja. Permintaan akan akan tenaga kerja ini kita dapatkan dari satu perangkat keadaan yang disebut jangka pendek, yang patut menjadi bahan tinjauan tambahan yang terpaksa harus diterima oleh pengusaha, baik menyangkut harga jual produk maupun tingkat upah yang diberikan yang dimaksud permintaan jangka pendek itu sendiri ialah.²⁹

a. Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek

Hubungan yang terdapat antara input faktor produksi dengan output perusahaan adalah hubungan perusahaan dengan teknologi yang tetap digunakan oleh perusahaan (dimana teknologi merupakan teknik yang mengalihkan bentuk input kedalam bentuk output) jumlah input, tenaga kerja dan modal yang lebih besar yang digunakan oleh perusahaan, makin besar pula output yang dihasilkan.

Dalam jangka pendek, modal adalah konstan. Karena modal konstan maka dalam jangka pendek perusahaan tidak dapat meningkatkan atau menurunkan skala usaha atau melakukan pembelian atau penjualan peralatan. Perusahaan hanya dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan dengan cara menambah input tenaga kerja dan bahan baku. Hubungan yang terdapat antara input faktor produksi dengan output perusahaan adalah hubungan produksi. Jumlah input tenaga kerja dan modal yang lebih besar yang digunakan oleh perusahaan, makin besar pula output yang dihasilkan.

²⁹ Dikutip dari skripsi, julianti meta sari tarigan , *Op., Cit*, h.24

Penyerapan antara sektor berbeda-beda, pada sektor formal penyerapan tenaga kerja diseleksi menurut kualifikasi tertentu. Jadi dibutuhkan suatu pendidikan, keahlian dan pengalaman untuk bisa bekerja pada sektor formal, sehingga penyerapan tenaga kerja hanya terbatas pada tenaga kerja yang memiliki kualifikasi tertentu. Pada hakikatnya letak perbedaan dari sektor informal dan sektor formal dalam suatu industri dapat dilihat dari apakah usaha industri tersebut sudah berbadan hukum atau belum. Permintaan tenaga kerja secara umum merupakan jumlah orang yang dibutuhkan untuk bekerja dalam suatu perusahaan maupun dalam proses produksi.³⁰

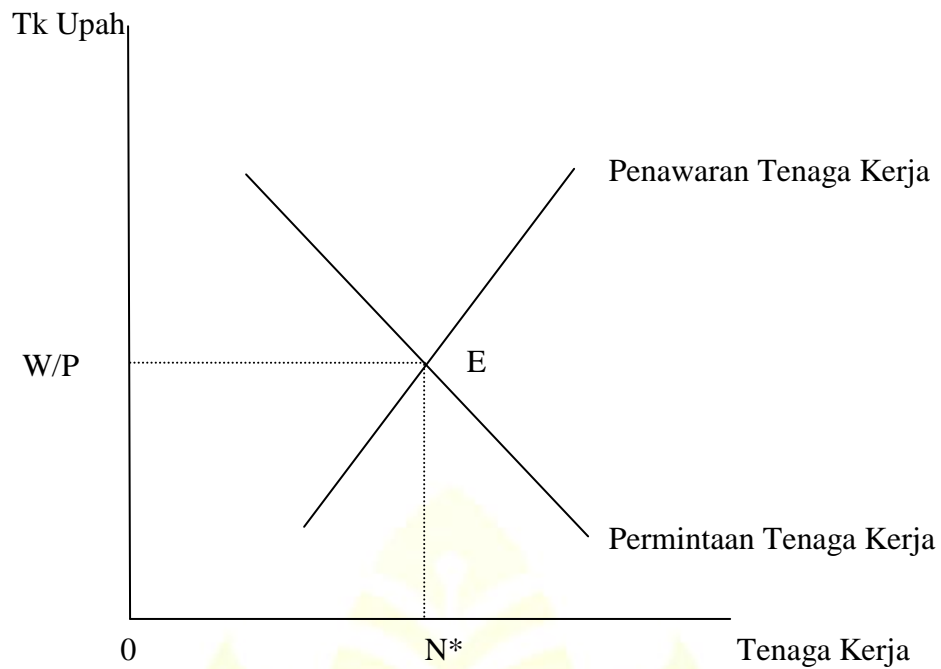
4. Pasar Tenaga Kerja

Adalah tarik menarik antara permintaan tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja yang di tawarkan. Faktor utama naik turunnya tenaga kerja biasanya adalah: besar kecilnya gaji yang akan di peroleh tenaga kerja dan besar kecilnya gaji yang akan di bayarkan kepada tenaga kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

³⁰ *Ibid*,h24

Gambar 2.3. Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja



Pada kurva di atas, penawaran dan permintaan tenaga kerja akan bertemu di titik E saat mencapai keseimbangan (*ekuilibrium*). Tingkat upah yang di tunjukkan dalam kurva di atas adalah tingkat upah riil sedangkan N^* adalah jumlah tenaga kerja pada tingkat penggunaan tenaga kerja penuh. Jika upah riil turun maka akan semakin sedikit tenaga kerja yang bersedia untuk bekerja. Turunnya upah riil di sebabkan karena tingkat upah nominal yang di bayarkan jumlahnya tetap sedangkan harga produk meningkat. Tingkat upah itu sendiri ialah:

a. Tingkat Upah

Pada pasar tenaga kerja eksternalitas tingkat upah tenaga kerja di tentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pada pasar tenaga kerja internal, besaran tingkat upah di tentukan berdasarkan faktor sebagai berikut:

- 1) Penilaian terhadap suatu pekerjaan atau *job evaluation*. Besaran upah yang diterima berdasarkan pada hasil penilaian terhadap ruang lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari seorang pekerja. Pekerjaan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar, biasanya akan tingkat upah yang tinggi dan sebaliknya.
- 2) Survei upah, dalam hal ini perusahaan melakukan survei perkembangan upah pada perusahaan sejenis di dalam suatu industri. Tingkat upah yang lebih rendah dapat menyebabkan pekerja internal pindah ke perusahaan lain yang menjanjikan upah yang lebih tinggi.
- 3) Upah minimum atau *award rate* yang di tentukan oleh pemerintah adalah tingkat upah terendah yang di tetapkan oleh pemerintah. Tingkat upah ini bersifat meningkat bagi perusahaan maupun pekerja, dengan demikian perusahaan dapat menggunakan patokan upah minimum untuk menentukan besaran upah bagi para pekerjanya.³¹

Sedangkan tingkat upah dalam islam antara lain sebagai berikut:

³¹ Sri Agus Martinawati, *Analisis Peranan Upah Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Buruh Harian Tetap Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, (Skripsi Program Sarjana Ekonomi Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2011),h.38.

a) Tingkat Upah Minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan.

b) Upah Tertinggi

Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidaknya-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, di samping itu untuk menunjang efisiensi kerja mereka, juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pekonsumsi semua produksi.

c) Tingkat Upah Sesungguhnya

Islam telah menyediakan usaha-usaha pengamanan untuk melindungi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikkan upah yang melebihi batas-batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan, upah yang

sesungguhnya akan berubah dari kedua batas-batas ini berdasarkan Undang-undang persediaan dan permintaan tenaga kerja yang tentunya akan di pengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja. Efektifnya kekuatan organisasi mereka, dan sikap majikan sebagai pernyataan kepercayaan mereka kepada Allah dan hari pembalasan.³²

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

- 1) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Seperti yang sudah diuraikan diatas, Sumarsono menyatakan penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

³² *Ibid*,h,39.

2) Apabila upah naik (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 lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*). Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya dalam uraian diatas, Sudarsono menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah.

Menurut Sumarsono upah dibagi menjadi tiga macam yaitu :

- a. Upah pokok Upah yang diberikan pada karyawan, yang dibedakan atas upah per jam, per hari, per minggu, per bulan.
- b. Upah lembur Upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Upah riil atau Tunjangan Sejumlah uang yang diterima karyawan secara menyeluruh karena adanya keuntungan dari perusahaan pada akhir tahun neraca.

5. Pengertian Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja karena suatu sebab, seperti petani yang sedang menunggu panen/hujan, pegawai yang sedang cuti karena sakit dan sebagainya. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan/mengharapkan dapat pekerjaan disebut pengangguran. Jumlah penduduk yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah.

6. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja merupakan hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dipekerjakan, sehingga permintaan tenaga kerja dapat di definisikan jumlah tenaga kerja yang bekerja pada setiap upah dalam jangka waktu tertentu. Meningkatnya permintaan industri terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi industri tersebut, permintaan tenaga kerja seperti itu disebut "*derived demand*".

Sedangkan terjadinya hubungan kerja melalui penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja disebut pasar kerja. Pasar tenaga kerja yaitu kegiatan dari pengusaha dan pencari kerja dengan bertemu dalam lowongan kerja dengan bertemu dalam lowongan kerja atau proses hubungan kerja.

C. Pandangan Islam Terhadap Tenaga Kerja

Menurut Jusmaliani dalam buku karangannya tahun 2005 halaman 173 Sumber daya manusia dalam Ilmu Ekonomi diperlakukan sebagai input, sebagai salah satu faktor produksi dengan jasa yang mereka berikan, mereka turut mengubah input lainnya (modal, material, dll) menjadi output (barang atau jasa).

Tenaga kerja dalam islam adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang mempunyai arti sangat besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak di olah oleh manusia. Sumber daya manusia dianggap sama dengan barang-barang lainnya, hal ini menyebabkan timbulnya pemikiran, bagaimana membuat kerja menjadi efisien. Efisiaensi yang membuat manusia tidak lebih dari sekedar “baut” yang melengkapi barang-barang produksi. Kenyataan ini mulai di pahami oleh pemikir human relation yang mulai mendudukan tenaga kerja bukan hanya sekedar pelengkap, namun makhluk sosial yang lebih tinggi dari itu, yang membutuhkan interaksi dan juga memiliki emosi.

Pemikiranpun terus berkembang dan pada akhirnya kembali kepada pemikiran islam yang memperlakukan tenaga kerja sebagai mitra. Manusia sebagai tenaga kerja memiliki kedudukan yang sama di mata Allah SWT. Yang membedakannya adalah tingkat ketakwaannya. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi bahkan menjadi kewajiban terhadap seseorang

yang mampu yang sehat jasmani maupun rohani, serta memiliki akal yang sehat, dan dari hasil manusia bekerja Allah SWT yang akan memberi balasan yang setimpal dengan amal atau kerja yang telah dikerjakan firman Allah SWT dalam al-Qur'an Surah An-nahl ayat 97:

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

Yang artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan." (Qs.An-Nahl;97)³³

D. Upah

Upah adalah imbalan berupa uang dari pemilik usaha kepada pekerja karena telah berjasa menghasilkan barang produksi. Upah biasanya sudah ditentukan besar nominal dan kurun waktu kapan upah tersebut diberikan. Menurut Undang-Undang.No 13 tahun 2003 pasal 1 angka (30) yang menyatakan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, upah sangat penting bagi tenaga kerja untuk kesejahteraan hidupnya dan juga keluarganya. Demikian itu upah menurut pandangan islam ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindak pihak manapun. Setiap

³³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Qs.An-Nahl;97).

pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.³⁴

besar-kecilnya upah di suatu perusahaan, tidak bisa dilihat dan diukur hanya dari satu atau beberapa aspek saja. Dengan perkataan lain, besar-kecilnya upah pekerja/buruh di suatu perusahaan atau pada suatu jabatan tertentu (yang setara), sangat ditentukan oleh banyak faktor, antara lain misalnya

1. Faktor lamanya masa kerja -yang atas dasar pengalaman kerja (*experience*)-, mempengaruhi perkembangan *skill* secara empirik (*autodidak*).
2. Faktor profesionalisme, keterampilan dan kecakapan serta kemahiran dalam melakukan pekerjaan
3. Tinggi-rendahnya produktivitas, atau besar-kecilnya produk yang dihasilkan (kinerja)
4. Faktor volume dan beban kerja serta besar-kecilnya resiko pekerjaan
5. Tinggi-rendahnya jabatan (terkait wewenang dan tanggung-jawab) seseorang pekerja/buruh
6. Aspek kewilayahan, seperti jauh-dekatnya lokasi atau tempat kerja atau perbedaan wilayah -penetapan- upah
7. Aspek kepribadian, terkait dengan tingkat kepercayaan dan kejujuran serta nilai-nilai kepribadian lainnya bagi seseorang pekerja (aspek *personality*)
8. Banyak atau sedikitnya *uji kompetensi* dan *sertifikasi kompetensi* yang dimiliki, atau tinggi-rendahnya kualifikasi pendidikan (sebagai *basic start* awal dalam bekerja).

³⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta: PT. Dana Bakti Wakaf,1995), h.361.

Dari semua faktor tersebut, faktor yang paling dominan dan sangat besar mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya atau besar-kecilnya upah, adalah *sertifikasi kompetensi* dan *tingkat produktivitas* pekerja atau buruh. Artinya, semakin banyak sertifikasi kompetensi yang dimiliki seseorang pekerja atau buruh yang dibarengi dengan semakin tingginya produktivitas yang dihasilkan serta semakin apiknya hasil kerja yang dilakukan, maka secara otomatis akan mempengaruhi semakin besarnya gaji atau *upah produktivitas (salary)* atau paling tidak *take home pay* yang dapat diperoleh (Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden RI No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-05 Tahun 2012 tentang Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional). Upah riil akan di ketahui apabila jumlah produksi yang diperoleh telah di bagi dengan harga pasar yang berlaku kemudian di kalikan dengan 100% maka jumlah upah riil secara persentase telah diketahui.

Membahas tentang upah dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad Ijarah. Menurut ulama' Hanafiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam al-Quran upah didefinisikan secara menyeluruh dalam sebuah ayat sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

artinya; “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Al-Taubah:105)³⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.

1. Prinsip Upah / Upah Rill dalam Islam

Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam al-Quran ataupun hadits. Banyak ayat al-Qur'an yang menyebut kata *ajr* (pahala atau upah), diantara ayat-ayat tersebut adalah;

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal soleh, tentulah kami tidak akan menya-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (QS. Al-Kahfi: 30)³⁶

³⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (QS. Al-Taubah: 105) .

³⁵ *Ibid*, (QS. Al-Kahfi: 30)

³⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Al-Baqarah (2): 279, Semarang:PT Karya Toha Putra, 1971,h.70

Dalam ayat lain Allah SWT berfirman yang artinya; Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk sebagaimana firman Allah SWT yang tercantum dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 279 :

.....أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “..... kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya” (Qs.Al-Baqarah :279).³⁷

Dalam syariat islam telah mengatur pula tentang aturan perburuhan, termasuk didalamnya mengatur tentang kewajiban majikan atau pengusaha terhadap pekerjanya. Rosulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering.” (HR. Ibnu Majah sahih)³⁸

Dari ayat al-Quran dan hadits yang disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada empat prinsip dalam hal ketenagakerjaan. Empat prinsip tersebut adalah:

- a. Prinsip kemerdekaan manusia, Islam datang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tatanan kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolelir system perbudakan dengan alasan apapun terlebih lagi dengan adanya praktek jual beli pekerja dengan mengabaikan hak-hak pekerja yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

³⁷ Hendi Suhendi., *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), h. 116.

- b. Prinsip kemuliaan derajat manusia, Islam menempatkan setiap manusia apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan hormat. Islam tidak membeda-bedakan antara pekerjaan. Hal itu seperti yang diungkapkan dalam surat al-Jumuah, 10 yang memerintahkan untuk bertebaran dimuka bumi untuk mencari karunia Allah setelah menjalankan sholat.
- c. Prinsip keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mengenal system kasta atau kelas di masyarakat. Begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam system perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinan.
- d. Prinsip kelayakan upah pekerja, upah adalah pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Islam sangat memperhatikan masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja, maka Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan layak.

Telah menjadi Sunnatullah bahwa kemakmuran akan dicapai oleh mereka yang bekerja keras dan memanfaatkan potensi untuk mencapai keinginannya. Firman Allah yang menganjurkan agar upah para pekerja

harus cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka menurut taraf hidup pada saat ini.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan seperti halnya pencapaian dalam jumlah produksi atau hasil dari suatu perusahaan.³⁹ Karena pada dasarnya upah merupakan pendapatan utama bagi para tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup selama sehari-hari. Upah juga berperan sebagai motivasi pekerja seperti menurut teori yang dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryo yang menyatakan bahwa upah atau gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadikan ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong moderen, saat ini banyak mengaitkan upah atau gaji dengan kinerja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi upah tenaga kerja:

1. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bahwa dari tingkat upah yang dibayarkan.

³⁹ Sri Agus Martinawati “*Analisis Peranan Upah Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Buruh Harian Tetap Menurut Perspektif Ekonomi Islam*”. (Skripsi Program Sarjana Ekonomi Islam Institut Agama Islam Raden Intan, Bandar Lampung 2011), h. 10.

2. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan bagi pegawai, semakin tinggi prestasi pegawai sudah seharusnya semakin tinggi pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas, hanya yang menjadi masalah nampak belum ada kesepakatan dalam melindungi produktivitas.

3. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun juga nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan dari para pegawai.

4. Organisasi Buruh

Adanya serikat pekerja yang berarti posisi penawaran pegawai juga kuat akan menaikkan tingkat upah, demikian pula sebaliknya. Lemah kuatnya organisasi akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.

5. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun serikat pekerja menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari organisasi. Bagi organisasi, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang akan mengurangi keuntungan. Jika kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian organisasi jelas organisasi tidak akan mampu memenuhi fasilitas pegawai.

6. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi.

Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah maka upah cenderung turun oleh sebab itu maka akan timbul standar-standar dalam pengupahan:

a) Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. Menurut Permen No.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan

tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja. Beberapa dasar pertimbangan dari penetapan upah minimum sebagai berikut:

- 1) Sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak melorot dibawah kebutuhan hidup minimum.
- 2) Sebagai wujud pelaksana Pancasila, UUD 45 dan GBHN secara nyata.
- 3) Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu menjangkau sebagian terbesar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya.
- 4) Sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah.
- 5) Kepastian hukum bagi perlindungan atas hak-hak dasar buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia.
- 6) Merupakan indikator perkembangan ekonomi pendapatan perkapita.

2. Upah minimum dalam Islam

Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ada, upah atau gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian upah tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja seperti yang ada pada sistem Ekonomi modern dalam buku karangan Hakim

Moh. Said, 1989 halaman 141. Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi. Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut. Adapun factor-faktor penentu tingkat upah adalah:

- a. Faktor obyektif; berdasarkan faktor ini, upah ditentukan berdasarkan kontribusi atau produktifitas tenaga kerja. Manusia tidaklah seperti factor produksi yang lain sehingga ia tidak dapat diperlakukan seperti barang modal.
- b. Faktor subyektif; dengan adanya factor ini akan menyebabkan tingkat upah yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.

Atas dasar faktor-faktor tersebut diatas maka dalam sejarah Islam penentuan gaji untuk pegawai pemerintahan Islam ditentukan sebagai berikut:

1. Upah pada masa Rasulullah; Rasulullah telah meletakkan beberapa prinsip dasar untuk menentukan upah pegawai pemerintah Islam sebagaimana yang dijelaskan sebuah hadits. Hadits tersebut adalah:

“Bagi seorang pegawai negeri, jika ia belum menikah sebaiknya ia menikah, jika ia tidak memiliki pelayan, hendaklah ia memiliki pelayan, jika ia tidak memiliki tempat tinggal untuk ditempati, maka ia boleh membangun sebuah rumah dan orang-orang yang melampaui batas-batas ini, maka ia adalah perebut tahta (pencuri).” (HR. Abu Dawud)

2. Upah pada masa Khalifah, Umar bin Khatab telah menjelaskan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan distribusi bantuan atau pembayaran tunjangan.

Perbedaan upah sudah terjadi pada masa Rasulullah SAW. Pada tahun pertama hijrah, para sahabat yang ikut berperang di perang Badar dan Uhud mendapat tunjangan terendah 200 Dirham dan tunjangan tertinggi 2000 Dirham. Pada masa kekhalifahannya, Umar bin Khatab menentukan upah untuk para pegawai pemerintah berdasarkan keadaan sebuah kota dan kebutuhan pribadi mereka. Tindakan Umar ini dapat kita ambil contoh untuk menentukan standar gaji menurut kebutuhan pokok masyarakat karena di zaman sekarang terdapat kebutuhan tambahan seperti kebutuhan transportasi, pendidikan, kesehatan dan yang lain sehingga gaji atau upah hendaklah sesuai dengan faktor-faktor berkaitan seperti inflasi, biaya kesehatan, dampak pengangguran dan yang lainnya. Menurut M. A. Mannan, kebutuhan pokok yang harus dibayar oleh majikan adalah yang dapat menutup kecukupan hidup dimana standar itu bergantung pada tingkat keadaan sosio ekonomi masyarakat berkaitan M. A. Mannan dalam bukunya tahun 1993 halaman 147. Jadi upah minimum harus dapat mencukupi biaya hidup seseorang yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan tanggung jawab mereka dalam keluarganya Muh. Abdul

Mun'im. Walaupun Islam menganjurkan adanya upah minimum yang dapat mencukupi kebutuhan pokok seseorang, namun Islam mengakui adanya perbedaan jumlah upah itu sendiri karena ada dua faktor penentu kadar upah seperti telah disebutkan di atas.⁴⁰

Yusuf al-Qardhawi lebih memperjelas dua faktor penentu upah seperti yang telah disebutkan. Al-Qardhawi menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh faktor nilai kerja (faktor obyektif) dan faktor kebutuhan pekerja (faktor subyektif). Dengan adanya faktor nilai kerja, maka tidak mungkin menyamakan upah antara orang yang berpendidikan dengan yang tidak berpendidikan. Sebab menyamakan orang yang berbeda termasuk tindakan yang zalim. Dan dengan adanya faktor kebutuhan pekerja, maka upah ditentukan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja dimana kebutuhan tersebut termasuk juga kebutuhan nafkah untuk keluarganya. Akan tetapi faktor penentu upah yang disebutkan Al-Qardhawi tersebut berhubungan dengan pegawai pemerintah. Berbeda halnya dengan pekerja di perusahaan ataupun industri karena tidak mungkin sebuah perusahaan harus menanggung biaya hidup pekerja yang memiliki jumlah keluarga banyak sehingga bagi perusahaan untuk memberikan gaji atau upah yang sesuai (*Ajr Mitsil*) dengan memastikan ketrampilan dan kemahiran pekerja dipertimbangkan dalam menentukan upah tersebut, sedangkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya banyak terdapat cara lain yang ditawarkan Islam sebagai solusi diantaranya pemberian zakat, sedekah dan yang lain. Hal yang sama juga

⁴⁰ M. Abdullah Mannan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, (terjemahan Radiah Abd. Kader), bagian IV, Juz 3.,(Kuala Lumpur: A.S. Noorden 1993),h,147.

diungkapkan oleh Sadeq dalam buku karangannya jika upah minimum tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja, maka pekerja harus diberi zakat.⁴¹

Pendapat ini banyak didukung oleh para ahli ekonomi Islam, ini karena jika upah atau gaji pekerja tidak mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya, maka pekerja tersebut dikategorikan sebagai orang miskin dan berhak atas dana zakat. Namun, harus ada mekanisme yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan pekerja. Jadi, secara garis besar harus ada standar upah minimum yang diberikan kepada para pekerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep upah dalam Islam harus adil dan layak. Dimana adil dalam konsep upah ini memiliki dua makna, *pertama*, adil bermakna jelas dan transparan. Adil dengan arti ini bermaksud; waktu pembayaran upah harus jelas. Keterlambatan membayar upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah pekerja termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW di hari kiamat nanti. *Kedua*, adil bermakna proporsional, maksudnya; pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh ahli ekonomi Barat disebut dengan konsep *equal pay for equal job*. Sedangkan konsep upah dalam Islam harus layak, maka maksudnya adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu: papan, pangan dan sandang. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya

⁴¹ Yusuf, Al-Qardhawi, Daur al-Qiyam wa al-Akhlaq fi al-Iqtishad al-Islami. (Kairo: Maktabah Wahbah,1995),h,375

sebatas hubungan formal, tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga majikan.

Konsep inilah yang membedakan antara konsep upah menurut ekonomi barat dengan konsep upah menurut ekonomi Islam. Layak dalam konsep upah pekerja juga dapat diartikan dengan sesuai pasaran. Maksudnya, janganlah seseorang itu merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dengan kata lain, janganlah mempekerjakan seseorang dengan upah yang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Ini karena upah dalam Islam berkaitan dengan moral, pemberian upah dibawah batas minimum berarti bertentangan dengan moral sehingga dimensi akhirat tidak akan diperoleh majikan yang memberi upah dibawah standar minimum.⁴²

b) Upah Rill

Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang barang dan jasa yang di perlakukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.⁴³ Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar (UUD), pasal 27, ayat (2) dan penjabarannya dlam hubungan industrial Pancasila. Sistem pengupahan pada prinsipnya haruslah : (1) mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya jadi mempunyai fungsi sosial; (2) mencerminkan pemberan imbalan terhadap hasil kerja seseorang; dan (3) memuat

⁴² Dikutip dari skripsi Murtadho ridwan, dalam judul *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam* , Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, (Indonesia, tahun 2013), h, 253-255

⁴³ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikroekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1995), .h..354.

pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktifitas kerja dan pendapatan nasional.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliian terdahulu yang dijadikan bahan refrensi penelitian ada beberapa sebagai berikut:

1. Julianti Meta Sari Tarigan dengan judul “Analisis Pengaruh Unit Produksi Dan Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Tapis Di Kota Bandar Lampung”

Kajian dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel unit produksi dan upah riil mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri tapis di Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah survei, kemudian mengelola data yang di peroleh dari dinas perindustrian dan perdagangan kota bandarlampung. Teknik analisis yang di gunakan adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan dan uji statistik secara keseluruhan menunjukkan variabel unit produksi dan upah rill memiliki pengaruh nyata sebesar 70,38% dan 23% di pengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

2. Sri Agus Martinawati “Analisis Peranan Upah dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Buruh Harian Tetap Menurut Perspektif Ekonomi Islam”

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dari kajian ini adalah metode kuesioner yang berisikan tentang upah, lingkungan kerja dan

produktivitas yang di tunjukan kepada buruh harian tetap PT Gunung Madu plantations. Kemudian dokumentasi untuk mengumpulkan dalam bentuk dokumentasi data mengenai gambaran umum PT Gunung Madu plantations, mekanisme kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut penelitian. Serta observasi (pengamatan). Berdasarkan hasil dalam penelitian ini disimpulkan bahwa upah dan lingkungan kerja di PT Gunung Madu plantations mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas, kemudian menurut pandangan Ekonomi Islam, peranan upah dan lingkungan kerja di PT Gunung Madu plantations ditunjukkan bahwa dengan pemberian upah seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya yang merupakan amanat bagi para pekerja, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi.

3. Dian Yanuwardani W dan Nenik Woyanti, dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Faktor Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Tempe di Kota Semarang”.

Variabel dalam penelitian ini adalah modal kerja, nilai produksi, dan tingkat upah. Dari estimasi perhitungan bahwa secara bersama-sama variabel modal kerja, nilai produksi dan tingkat upah mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sebesar 75,60% dan 24,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Pada penelitian ini menunjukkan variabel modal kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja dengan menunjukkan koefisien sebesar 0,0000585. Variabel nilai produksi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja dengan menunjukkan koefisien sebesar

0,0000401. Variabel tingkat upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja dengan menunjukkan koefisien sebesar 0,006. Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel modal kerja.

4. Murtadho ridwan, dalam judul *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam* , Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia, Tahun 2013

mendeskripsikan tentang konsep upah dalam sistem ekonomi Kapitalis, Sosialis dan Islam. Tulisan ini juga mendeskripsikan tentang peran serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak pekerja khususnya dalam memperjuangkan kadar upah minimum. Kajian ini menarik untuk dibahas karena ada perbedaan mendasar antara konsep upah menurut Kapitalis, Sosialis dan Islam. Dalam Islam, pekerja tidak seperti faktor produksi yang lain sehingga dalam menentukan upah pekerja tidak dapat diperlakukan seperti faktor produksi yang lain yang didasarkan pada hukum permintaan dan penawaran. Standar upah minimum dalam Islam harus memenuhi dua syarat, yaitu syarat adil dan layak dimana upah yang diterima seorang pekerja harus dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya. Dan jika upah yang diterima tidak mencukupi kebutuhannya, maka Islam mengategorikan pekerja dalam ashanaf.

Sedangkan untuk pekerja yang bekerja di pemerintahan, disamping mendapat upah yang mencukupi keperluan hidup, mereka juga dapat fasilitas dan tunjangan yang lain seperti yang dijelaskan oleh Yusuf al-Qardhawi. Dan jika upah seseorang yang bekerja di perusahaan atau industri

tidak mencukupi kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya, maka Islam mengkategorikan pekerja tersebut termasuk diantara ashnaf yang berhak menerima zakat untuk memenuhi kebutuhannya.

E. Kerangka Pemikiran

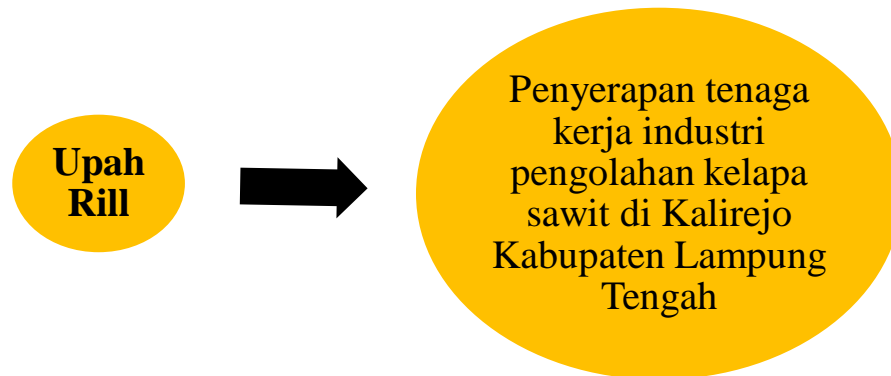
Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah penciptaan kesempatan kerja. Dengan adanya kesempatan kerja diharapkan dapat menaikkan tingkat perekonomian masyarakat dan tingkat pendapatan. Pendapatan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan ekonomi meliputi usaha suatu masyarakat untuk mengembangkan kegiatan Ekonomi dan mempertinggi tingkat pendapatan masyarakat. Sedangkan keseluruhan usaha-usaha pembangunan meliputi juga usaha-usaha pembangunan sosial, politik dan kebudayaan.

Dengan adanya pembatasan diatas maka pengertian pembangunan ekonomi pada umumnya didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan pendapatan per kapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jumlah panjang.⁴⁴ Masalah perluasan kesempatan kerja merupakan salah satu masalah pokok pada masa sekarang ini.⁴⁵ Mengatakan bahwa pada dasarnya ada suatu cara untuk meluaskan kesempatan kerja yaitu melalui pengembangan industri yang bersifat padat karya (*Labour Intensive*) yang relatif lebih banyak menyerap tenaga kerja dalam proses produksinya.

⁴⁴Sadono Sukirno., *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers,1995).,h 13

⁴⁵ Soemitro Djojohadikusumo.,*Ekonomi pembangunan*, (Jakarta.:Pustaka ekonomi, 1985),h,40.

Gambar 2.4. Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau teori yang masih kurang sempurna. Dengan kata lain hipotesis adalah kesimpulan yang belum final dalam arti masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya. Selanjutnya hipotesis dapat diartikan juga sebagai dugaan pemecahan masalah yang bersifat sementara yakni pemecahan masalah yang mungkin benar dan mungkin salah.⁴⁶

1. Hubungan Upah Dengan Tenaga Kerja

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan. Apapun bentuk organisasinya baik itu swasta maupun pemerintah. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang selalu membuat pihak manajemen berpikir berulang-ulang untuk menetapkan kebijakan tersebut. Tidak sedikit besarnya upah juga selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak yang dipekerjakan.

⁴⁶ Hadah Nawawi, 2001, *Metodologi Bidang Sosial*, (Yogyakarta:UGM Yogyakarta).h.74.

Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa di negara kita tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan.

Perubahan tingkat upah atau gaji akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, dengan semakin tinggi tingkat upah atau gaji maka pihak perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja. Sebab, hubungan negatif yang terjadi antara tingkat upah atau gaji dengan jumlah tenaga kerja adalah merupakan salah satu bentuk upaya pengalokasian faktor produksi secara efisien yang memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut, sehingga apabila terjadi penurunan

Suatu upah telah dijelaskan bahwa pada dasarnya upah merupakan pendapatan utama bagi para tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup selama sehari-har. Upah juga berperan sebagai motivasi pekerja seperti menurut teori yang dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryo menyatakan bahwa upah atau gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen bagi angkatan kerja masa kini. Berkenaan dengan meningkatkan produktivitas atau nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada suatu unit usaha yang selanjutnya akan dijual atau sampai ke tangan konsumen. Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi

perusahaan atau industri meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya. Perubahan 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 nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi Sudarsono.

Nilai output suatu daerah diperkirakan akan mengalami peningkatan hasil produksi dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang memproduksi barang yang sama. Para pengusaha akan membutuhkan sejumlah uang yang akan diperoleh dengan tambahan perusahaan tersebut, demikian juga dengan tenaga kerja. Apabila jumlah output dihasilkan oleh perusahaan yang jumlahnya lebih besar maka akan menghasilkan output yang besar pula, sehingga semakin banyak jumlah perusahaan per unit yang berdiri maka akan semakin banyak kemungkinan untuk terjadi penambahan output produksi. Sudarsono menyatakan bahwa 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 nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi. Lain halnya dengan Payaman J. Simanjuntak yang menyatakan bahwa pengusaha memperkerjakan seseorang karena itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan

permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksi namun kenaikan terhadap penyerapan tenaga kerja tergantung dari kenaikan upah serta upah riil dalam suatu perusahaan .⁴⁷

Berdasarkan dari teori dan hasil penelitian sebelumnya diatas maka dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian Penyerapan Tenaga Kerja Industri Pengolahan Kelapa Sawit Di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah dipengaruhi oleh faktor Upah Riil. maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ho: Diduga variabel upah riil (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri pengolahan kelapa sawit di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah (Y).

Ha: variabel upah riil (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri pengolahan kelapa sawit di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah (Y).

⁴⁷ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1997), h.107

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian skripsi ini penulis menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang penyajian datanya didominasi dalam bentuk angka dan analisis data yang digunakan bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.⁴⁸ Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian terdahulu mengenai ketenagakerjaan.⁴⁹ Penelitian ini menggali data yang bersumber dari laporan keuangan perusahaan.

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu untuk menggambarkan dengan lebih teliti ciri-ciri usaha untuk menentukan frekuensi terjadinya sesuatu atau hubungan sesuatu yang lain.⁵⁰

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder di ambil dari PT. Kalirejo Lestari kecamatan kalirejo kabupaten lampung tengah. Selain itu juga diambil dari literatur-literatur yang dapat menunjang penelitian ini. Data yang di gunakan meliputi data tenaga keerja, unit produksi dan upah riil. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, maka untuk

⁴⁸ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Rineka Cipta, Jakarta, 2011),h, 97

⁴⁹. Iqbal Hasan, *Analisis Data dengan Statistik*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2008), h, 5

⁵⁰ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998, h. 22

mengumpulkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi hasil dari pengumpulan data primer.⁵¹

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode dokumentasi. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan lain-lain. seperti buku-buku, dan sebagainya.⁵² Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data berupa laporan keuangan di bagian pengupahan dalam perusahaan yang telah di audit kemudian dianalisis berdasarkan sistem upah riil yang telah di olah oleh perusahaan, kemudian data penyerapan tenaga kerja di peroleh dari data yang di audit oleh Perusahaan Terbatas Kalirejo Lestari yang telah di laksanakan dan dibukukan dalam arsipkan oleh PT. Kalirejo Lestari serta yang telah dipublikasikan melalui website PT Kalirejo Lestari serta teori lain yang mendukung penelitian.

D. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Sehingga memungkinkan peneliti yang lain untuk melakukan refleksi (pengulangan) pengukuran dengan cara yang sama, atau mencoba mengembangkan cara pengukuran *construct*

⁵¹ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik", (Rineka Cipta, Jakarta, 2013), h. 22

⁵² *Ibid*, h. 201

yang lebih baik.⁵³ Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu: variabel terikat (*dependen variabel*) dan variabel bebas (*independent variabel*).

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besarnya efek tersebut dilihat dari ada tidaknya, timbul-hilangnya, membesar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak akibat perubahan dari variabel lain.⁵⁴

Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan kelapa sawit. Penyerapan tenaga kerja merupakan adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerjaan atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.⁵⁵

Variabel penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja di industri pengolahan kelapa sawit Kalirejo Lestari dalam satuan persen (%) atau angka

2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan variabel bebas adalah variabel yang

⁵³ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis panduan mahasiswa untuk melakukan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*, (Gramedia Pustaka utama, Jakarta, Cet. Ke2), h. 233

⁵⁴ Saefudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Pustaka Pelajar : Yogyakarta 200),h ,62

⁵⁵ Maryono, *Peranan Industry Tekstil Dalam Penyerapn Tenaga Kerja Dikota Bandar Lampung* . (Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Lampung,2006),h. 24.

pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui.⁵⁶ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Upah Riil merupakan tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang barang dan jasa yang di perlakukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja .⁵⁷ Penelitian ini adalah pengatuh upah yang diberikan dan dinyatakan dalam satuan persen % atau angka.

Tabel 3.1
Daftar Variabel Penelitian

Nama Variabel	Indikator	Rumus	Skala Pengukuran Variabel	Refrensi
Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	<i>LabourForce Participation Rate/Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.</i>	$APT = \frac{\sum \text{pencsri kerja}}{\sum \text{angkatan kerja}} \times 100\%$	Rasio % atau Satuan	Kerjasama Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung dan Badan Pusat Statitistik Provinsi Lampung, 2012 BPS Propinsi Lampung
Upah Riil (X)	penawaran dan permintaan,	$\varepsilon_i = \frac{\partial k_i}{\partial w_i} \times \frac{w_i}{k_i}$ Keterangan ε_i =Elastisitas permintaan tenaga kerja sektor ke- <i>i</i> k_i =Rata-rata kesempatan kerja sektor ke- <i>i</i> w_i = Rata-rata upah riil sektor ke- <i>i</i>	Rasio % atau Satuan	Jurnal Agro Ekonomi, Volume 28 No.2, Oktober 2010 : 113 – 132

⁵⁶ *Op.Cit*, Saefudin Azwar.

⁵⁷ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikroekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1995), .h..354.

E. Populasi

Populasi merupakan *keseluruhan* subjek penelitian. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi.⁵⁸ Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah perusahaan pengolahan kelapa sawit yang terdapat upah riil terhadap penyerapan tenaga kerja dan terdaftar perusahaannya dalam daftar perusahaan industri pengolahan dari tahun 2007-2016. Jumlah populasi sebanyak 4 (empat) perusahaan yang terdapat upah riil terhadap penyerapan tenaga kerja di tahun 2007-2016.

F. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel *purposive sampling* sampel ini berdasarkan syarat-syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.
- b. Subyek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subyek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan.

⁵⁸ *Op.Cit*, Suharsimi Arikunto, h.173

Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan kelapa sawit di kabupaten lampung tengah
- b. Membukukan laporan pengupahan riil, setiap tahun pengamatan dari tahun 2007-2016.

Berdasarkan kriteria sampel di atas dan perolehan data statistik setiap perusahaan pengolahan kelapa sawit peneliti mengambil sampel di Perusahaan Terbatas Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel adalah alat analisis kuantitatif.

a. Uji asumsi normalitas

Uji normal diperlukan untuk mengetahui kenormalan galat (error term) dan variabel-variabel baik variabel bebas maupun terikat, apakah data sudah menyebar secara normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan metode jarque-bera. Metode jarque-bera didasarkan pada sampel besar yang di asumsikan bersifat asymptotic. Uji stastik dari J-B ini menggunakan perhitungan skewness dan kurtosis. Formula uji stastik J-B yaitu:

$$JB = n \left\{ \frac{s^2}{6} + \frac{(k - 3)^2}{24} \right\}$$

Dimana s adalah koefisien skewness dan k adalah koefisien kurtosis. Jika suatu variabel didistribusikan secara normal maka koefisien $S = 0$ dan $K = 3$. Oleh karena itu, jika residual terdistribusi secara normal maka diharapkan nilai statistik JB akan sama dengan nol nilai statistik JB ini didasarkan pada distribusi chi square dengan derajat kebebasan. Jika nilai probabilitas p dari statistik JB besar atau dengan kata lain jika nilai statistik dari JB ini tidak di signifikan maka menerima hipotesis bahwa residual mempunyai distribusi normal karena nilai JB mendekati nol, sebaliknya jika nilai probabilitas p dari statistik JB kecil atau signifikan maka menolak hipotesis bahwa residual mempunyai distribusi normal karena nilai statistik JB tidak sama dengan nol.

H_0 : data tersebar normal

H_a : data tersebar tidak merata.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $JB > \alpha 5\% (0,05)$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika $JB < \alpha 5\% (0,05)$ maka data tidak berdistribusi normal.⁵⁹

2. Alat Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model regresi sederhana, dengan menggunakan model fungsional maka dapat persamaan sebagai berikut:⁶⁰

⁵⁹ V.Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta :Pustaka Baru Pers,2015),h 52-56.

⁶⁰ Freddy Rangkuti, *Riset Pemasaran*,(Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama),h ,23.

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

X = Upah Riil, sebagai (independen)

Y = Penyerapan Jumlah Tenaga Kerja, Sebagai (dependen)

a = Intersep/Konstan

b = Koefisien Regresi

Dari data yang sudah dikumpulkan dan tersusun secara sistematis, kemudian akan dianalisis dalam menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu menguraikan data dalam kalimat-kalimat yang jelas, terperinci sehingga analisis akan mudah dilakukan dalam penarikan suatu kesimpulan.

b) Uji Signifikan Parametrik Individual (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penolakan atau penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut⁶¹

1) Tingkat signifikan yang di akan digunakan adalah 0,05 dengan kriteria

Jika nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima

H_a .

⁶¹ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21", (Badan Penerbit-UNDIP, Semarang, 2013), h. 98

2) Jika nilai signifikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) maka H_0 diterima dan menolak H_a .⁶²

Adapun untuk uji statistik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengujian koefisien regresi variabel upah riil

H_a : upah riil berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja

H_0 : upah riil tidak berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

H. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan dependen. Formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut:⁶³

$$Y = A+Bx$$

$$Y = \text{Penyerapan Tenaga Kerja}$$

$$X_1 = \text{Upah Riil}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b = \text{Koefisien regresi X}$$

2. Uji T (Student Test)

Penhujian hipotesis dari setiap koefisien regresi dilakukan dengan uji t pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df = n - k$.

⁶² Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (CV Alfabet, Bandung, 2007), h. 95

⁶³ Freddy rangkuti, *riset pemasaran*, PT. Gramedia pustaka utama, jakarta, h, 23.

$H_0 : b_i = 0$, b_i tidak berbeda nyata

$H_a : b_i \neq 0$, b_i berbeda nyata

Kriteria pengujiannya adalah apabila t_{hitung} positif, maka berlaku :

$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima, H_a ditolak (korelasi tidak signifikan)

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima (korelasi signifikan)

apabila diperoleh t hitung negatif, maka berlaku :

$-t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima, H_a ditolak (korelasi tidak signifikan)

$-t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima (korelasi signifikan).⁶⁴

Jika H_0 diterima berarti perubahan bebas yang diuji tidak berpengaruh nyata terhadap perubahan terikat. Jika H_a diterima, berarti perubahan bebas yang diuji berpengaruh nyata terhadap perubahan terikat.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Pada model linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi total (R^2). Jika Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi totalnya (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.⁶⁵

⁶⁴ Fanny Indrawan, *Pendugaan Struktur Pasar dan Hubungannya Dengan Kinerja Usaha Pada Industri Jasa Kebugaran Tubuh (Fitness) Di Kota Bandar Lampung*, Skripsi Universitas Lampung, 2008, Bandarlampung, h. 48.

⁶⁵ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung:PT. Tarsito), h.373.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

I. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Kalirejo Lestari

PT. Kalirejo Lestari termasuk kedalam Kabupaten Lampung Tengah. Kecamatan Kalirejo sendiri terbagi menjadi beberapa desa diantaranya: PT. Kalirejo Lestari itu sendiri Secara astronomis terletak pada $5^{\circ}09'$ LS $-5^{\circ}16'$ LS dan $104^{\circ}55'$ BT $- 105^{\circ}02'$ BT . Curah hujan setiap tahun 2.431 milimeter. Perubahan suhu udara antara $23^{\circ}\text{C} - 32^{\circ}\text{C}$. Sebelah Utara berbatasan dengan Kampung Kaliwungu dan Kampung Sribasuki. Sebelah Timur berbatasan dengan Kampung Balairejo. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kampung Wayakrui. Sebelah Barat berbatasan dengan kampung Kalidadi.

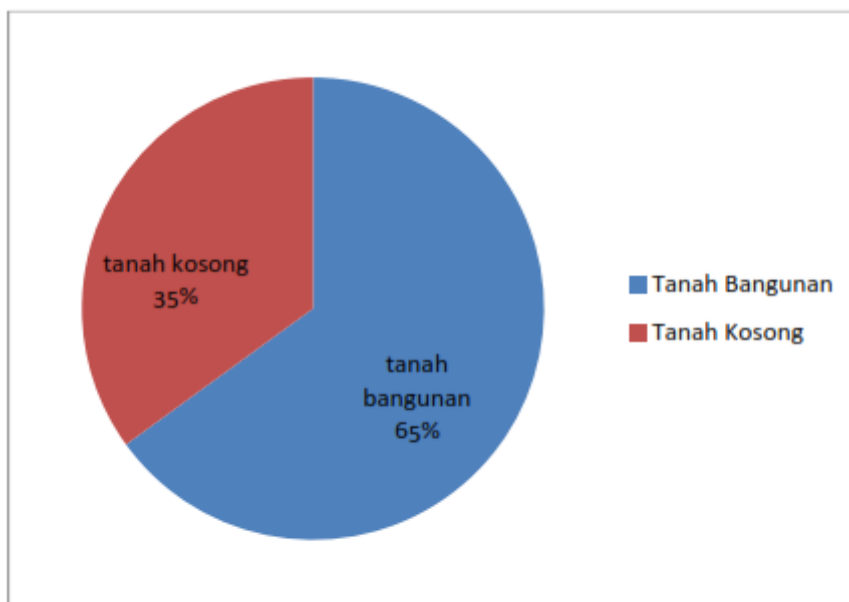
2. Kondisi Geografis PT Kalirejo Lestari

PT Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan terletak di desa dengan kondisi yang secara fisik dapat dikatakan tertata rapi dan dengan kondisi jalan yang hampir semuanya diaspal. PT. Kalirejo Lestari perbatasan sebagai berikut :

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Desa Kaliwungu
- b. Sebelah timur berbatasan dengan Desa Balairejo
- c. Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Way Krui
- d. Sebelah barat berbatsan dengan Desa Kalidadi

3. Penggunaan Tanah PT Kalirejo Lestari di Desa Kalirejo

PT Kalirejo dikelilingi oleh perkebunan dan persawahan, hal ini di manfaatkan oleh masyarakat untuk bercocok tanam. Saat ini jumlah tanah sebagian besar sudah dijadikan pemukiman warga, pembangunan masjid, sekolah dan bangunan lainnya, hanya 35% tanah yang masih kosong.



Gambar 4 Ilustrasi Penggunaan Tanah Desa Kalirejo

4. Demografi Penduduk

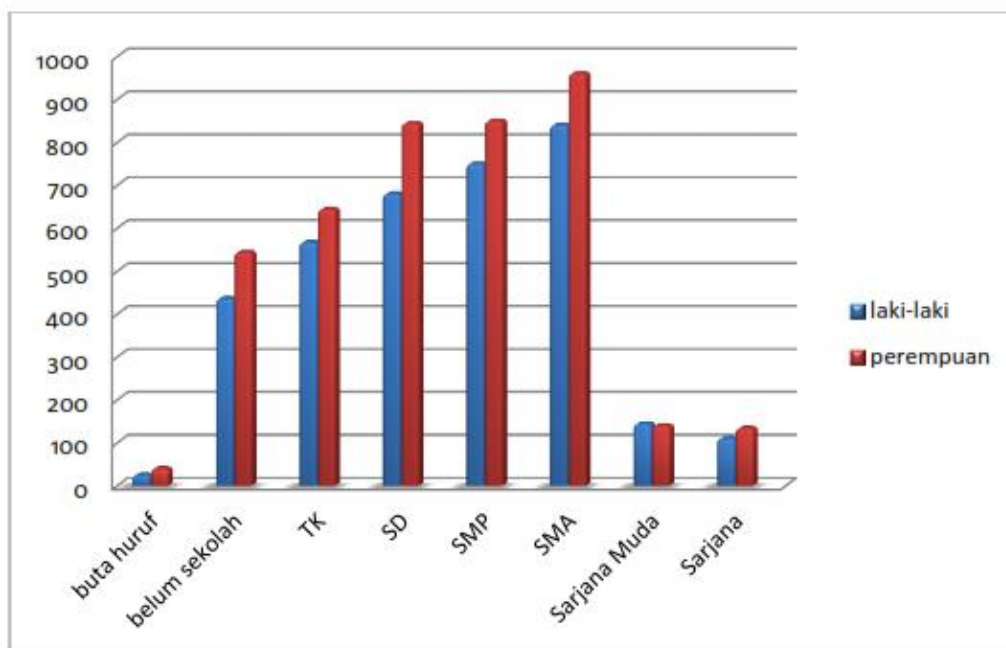
Desa Kalirejo memiliki populasi penduduk 7708 jiwa. Dari jumlah ini terbagi 3552 penduduk laki-laki dan 4156 penduduk perempuan. Jadi dapat dilihat bahwa 47% penduduk adalah laki-laki, dan 53% penduduknya adalah perempuan. Berikut merupakan rincian golongan umur warga Desa Kalirejo:

Golongan Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0 – 4 tahun	158	162	320
5 – 6 tahun	140	244	384
7 – 13 tahun	399	296	695

Rata-rata usia terbanyak di desa ini berusia 25 – 54 tahun yang merupakan usia produktif. Perempuan menikah di daerah ini rata-rata pada usia 23 tahun. Dalam program Keluarga Berencana di daerah ini pun sudah terlaksana, namun lebih di dominasi oleh perempuan, walaupun sudah banyak keluarga yang hanya memiliki dua anak, namun masih banyak pula keluarga yang memiliki anak lebih dari dua. Jumlah kematian bayi terhitung jarang terjadi dari data tahun 2012 jumlah bayi meninggal berjumlah 10 bayi. Sementara dalam tingkat harapan hidup warganya, rata-rata berusia sekitar 70 tahun.

5. Pendidikan

Sekarang ini pendidikan masyarakat rata-rata berada ditingkat SLTA, namun masih banyak pula masyarakat yang berpendidikan rendah dengan lulus SD atau SMP. Walaupun sebagian sudah berpendidikan tinggi namun rata-rata masyarakat Desa Kalirejo tidak mengetahui alat kontrasepsi pria termasuk MOP atau *vasektomi* . Selain itu rata-rata yang berpendidikan tinggi adalah perempuan, sementara laki-laki lebih sedikit, laki-laki lebih suka bekerja dari pada harus mengutamakan pendidikan. Berikut merupakan diagram pendidikan masyarakat Desa Kalirejo:

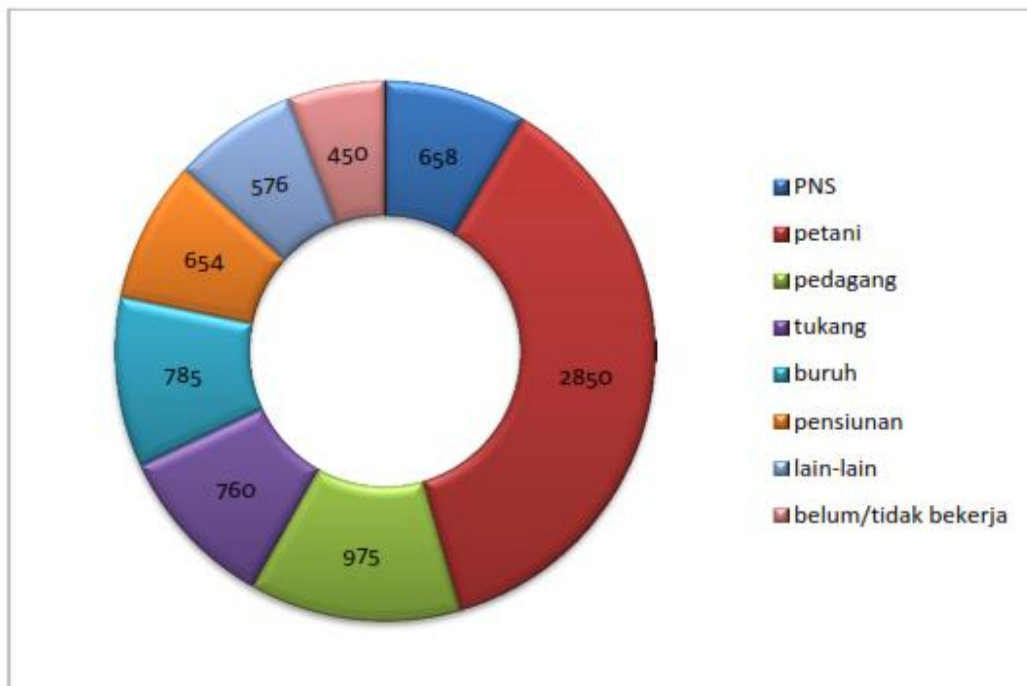


Gambar 6 Diagram Pendidikan Masyarakat Desa Kalirejo

6. Mata Pencaharian

Mata pencaharian masyarakat Kalirejo rata-rata adalah petani sehingga lebih bersifat nitrogen. Masyarakat memanfaatkan tanah yang subur dengan bercocok tanam dengan menanam berbagai macam tanaman seperti coklat,

karet, sawit dan lainnya. Namun ada juga masyarakat yang memanfaatkannya untuk usaha berbisnis. Selain itu juga masyarakat ada yang bekerja di instansi pemerintahan dan lain sebagainya, masyarakat akan melakukan berbagai upaya untuk memenuhi kebutuhannya dengan menekuni berbagai pekerjaan.

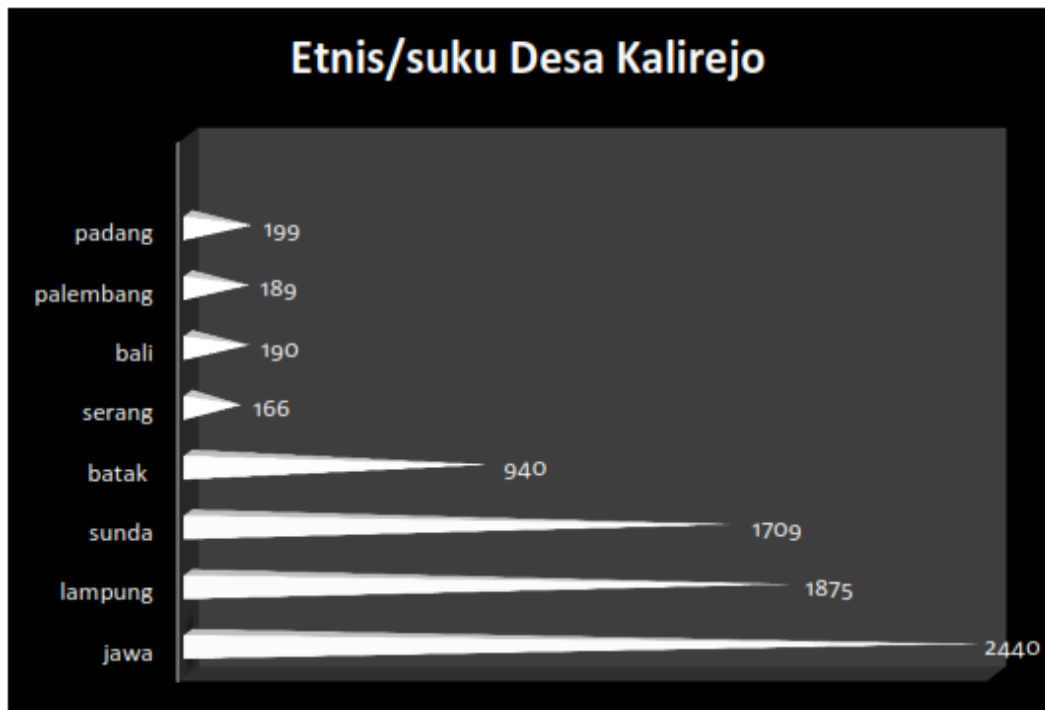


Gambar 7 Mata Pencarian Masyarakat

7. Etnis Atau Suku

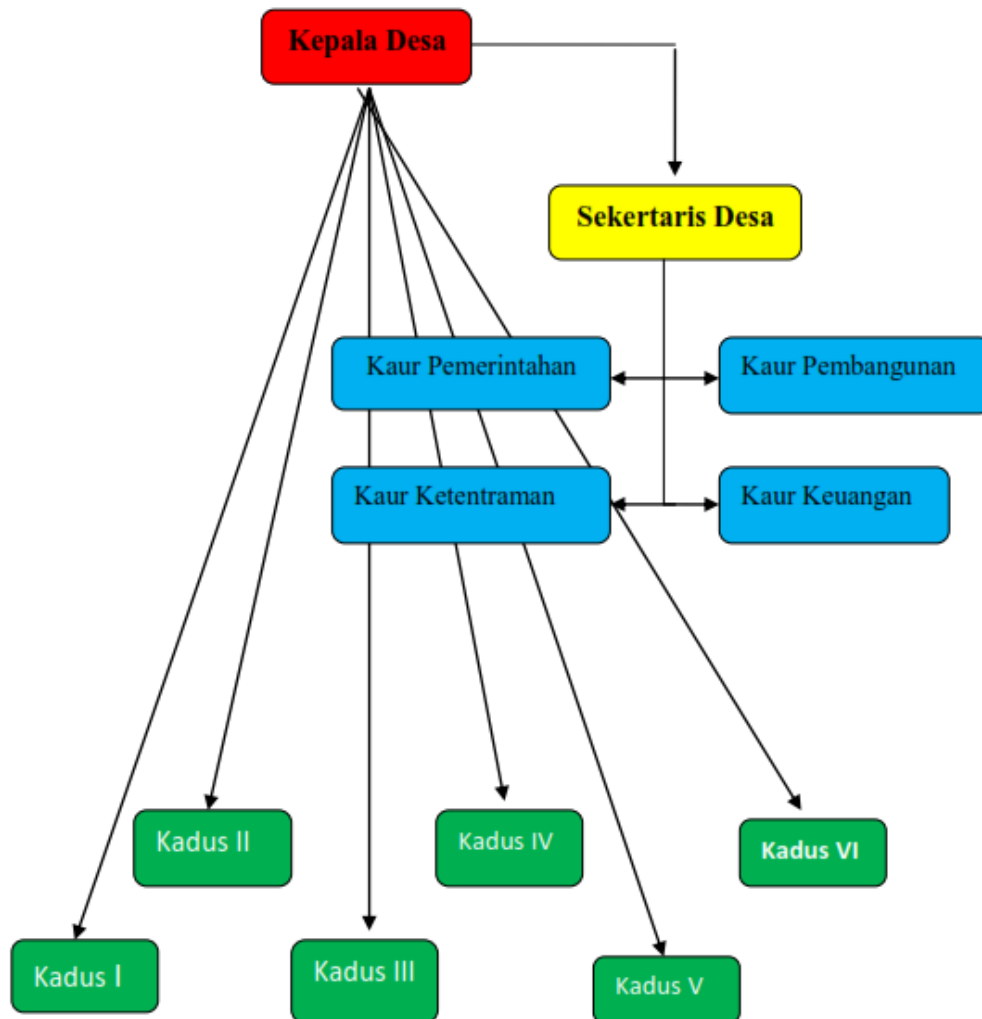
Masyarakat Kalirejo terdiri dari berbagai macam suku dan adat istiadat, walaupun Kalirejo merupakan salah satu desa yang berada di Lampung namun suku asli Lampung atau pribumi justru sedikit yang berdomisili, termasuk suku Lampung yang berdomisili di Kalirejo juga sedikit, justru suku Jawa yang menguasai Kalirejo, rata-rata masyarakat Kalirejo adalah suku Jawa, oleh karena itu Kalirejo merupakan daerah yang cenderung

homogen. Artinya suku yang ada di Kalirejo tidak di dominasi oleh suku tertentu namun terdapat berbagai suku seperti Jawa, Lampung, Bali, Sunda, Padang, Palembang dan suku lainnya. Berikut merupakan data etnis Desa Kalirejo:



Gambar 8 Data Etnis Desa Kalirejo

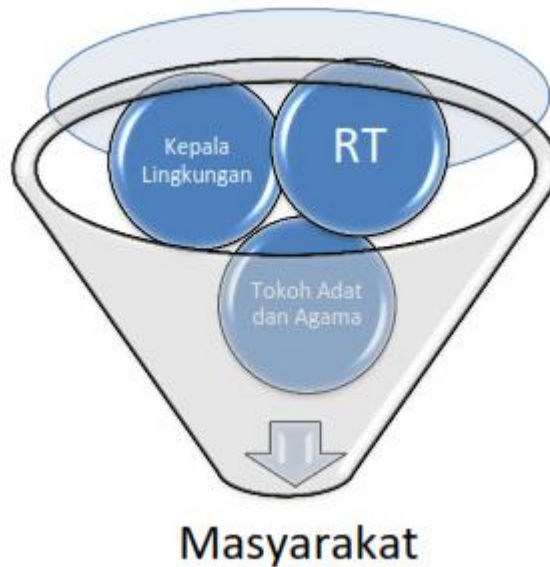
8. Peta Konsep Pemerintahan Desa Kalirejo



Gambar 9 Peta Konsep Pemerintahan Desa Kalirejo

Pemerintahan Desa Kalirejo Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah dalam melaksanakan tugas pemerintahan, Lurah di bantu oleh 1 orang Sekretaris, 4 orang kaur yaitu kaur pemerintahan, kaur keuangan, kaur ketentraman dan kaur pembangunan. Selain itu Lurah dibantu juga oleh 6 kadus.

9. Asosiasi Desa Kalirejo



Gambar 10 Asosiasi Desa Kalirejo

Terdapat tiga pamong masyarakat di wilayah ini, yaitu Kepala Lingkungan, RT dan tokoh adat dan agama. Ketiga pamong ini masih menjadi panutan bagi masyarakatnya. Bila terdapat masalah internal wilayah, maka ketiga pamong tersebut yang akan membantu dan memutuskan penyelesaiannya permasalahan tersebut.

a. Berikut macam-macam asosiasi:

1) Rukun Kematian

Merupakan perkumpulan eksternal antar warga di sejumlah RT yang berfungsi sebagai wadah silaturahmi, penyelesaian masalah dan wadah dalam membantu masyarakat yang terkena musibah.

2) Perkumpulan Karya Bakti

Perkumpulan ini hampir sama fungsinya dengan rukun kematian, hanya saja ini merupakan perkumpulan internal RT tertentu saja.

3) Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi ini berfungsi dalam membantu keuangan warga, dengan memberikan pinjaman berupa uang yang didapat dari dana iuran anggotanya.

4) Risma Masjid

Risma merupakan perkumpulan remaja Islam masjid. Perkumpulan ini berfungsi menjadi wadah dalam meningkatkan keagamaan remaja di wilayah ini.

5) TPA

Taman Pendidikan Alqur'an memiliki fungsi yang sama dengan Risma, tetapi perkumpulan ini difokuskan untuk anak-anak.

6) Majelis Taklim Pria dan Majelis Taklim Wanita

Bila remaja dengan Rismanya dan anak-anak dengan TPAnya, maka ibu-ibu dan bapak-bapak bernama Majelis Taklim. Fungsinya sama dengan Risma dan TPA.

10. Pola Pengambilan Keputusan

Dalam pola pengambilan keputusan, masyarakat di daerah ini masih menggunakan prinsip musyawarah. Kegiatan kumpul warga selalu diadakan setiap bulan, dan tempatnya bergantian disetiap rumah-rumah warga, untuk sekedar sharing maupun mengambil keputusan terkait masalah internal lingkungan. Biasanya pola pengambilan keputusan ini dipimpin oleh ketua RT maupun Kepala Lingkungan. Bila terdapat suatu masalah yang cukup

serius, masyarakat biasanya meminta bantuan kepada babinsa atau babinkamtibmas.

11. PT Kalirejo Lestari

Secara astronomis wilayah Kampung Kalirejo terletak pada $5^{\circ}09'$ LS – $5^{\circ}16'$ LS dan $104^{\circ}55'$ BT – $105^{\circ}02'$ BT . Curah hujan setiap tahun 2.431 milimeter. Perubahan suhu udara antara 23°C – 32°C . Sebelah Utara berbatasan dengan Kampung Kaliwungu dan Kampung Sribasuki. Sebelah Timur berbatasan dengan Kampung Balairejo. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kampung Wayakrui. Sebelah Barat berbatasan dengan kampung Kalidadi. Secara sosial ekonomi, Kampung Kalirejo dengan pusat pemerintahan Kecamatan Kalirejo berjarak 1 Km, dengan Pusat Ibukota Kabupaten Lampung tengah di Gunung Sugih adalah 56 Km, dan dengan Pusat Ibukota Pemerintahan Propinsi Lampung di Bandar Lampung berjarak 75 Km. Adapun sarana dan prasarana transportasi dari dan menuju Kampung Kalirejo cukup lancar karena dilalui jalur jalan raya yang menghubungkan pemerintah Kabupaten Lampung Tengah dengan desa-desa dan kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Pringsewu.

Berdasarkan data terakhir (Desember 2011) Jumlah penduduk Kampung Kalirejo yaitu sebanyak 11.295 jiwa atau 2219 KK. Dengan pembagian 5542 jiwa penduduk laki-laki dan 5753 jiwa penduduk perempuan. Adapun jumlah penduduk yang lahir sebanyak 148 jiwa, sedangkan jumlah

penduduk yang mati sebanyak 49 jiwa, dan terdapat 25 jiwa yang datang dan terdapat 23 jiwa yang pergi.⁶⁶

J. Gambaran Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh upah rill terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Lampung Tengah. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rentan waktu mulai tahun 2015 sampai dengan 2016. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak (*software*) komputer EVIEWS 8 dengan metode regresi sederhana. Oleh karena itu, perlu dilihat bagaimana gambaran upah rill secara umum terhadap penyerapan tenaga kerja yang terjadi di industri pengolahan kelapa sawit di PT Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

1. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja di sebabkan karena adanya tingkat upah karena hal ini sangat erat kaitannya, Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.⁶⁷

⁶⁶ Dikutip Dari Penelitian, Y. Gigih Anggi T.W, Zulkarnain, Budiyo, yang berjudul, *Tinjauan Geografis PT. Kalirejo Lestari Di Kampung Kalirejo Kecamatan Kalirejo Lampung Tengah*, Tahun 2012,h,4-6

⁶⁷ Boediono, 1982 *Ekonomi Mikro*, BPFE, Yogyakarta, di kutip dari tesis dalam judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil” oleh M. Taufik Zamrowi, 2007, h, 21.

Tabel 4.1
Jumlah tenaga kerja PT. Kalirejo Lestari 2016

Bagian	Recrutment	Staff	Non Staff	Total 1	Mutasi atau Berhenti	Total 2
Manager		0	-	0	0	0
Askep		1	-	1	0	1
Laboratorium		1	6	7	0	7
Sortasi		1	9	9	0	9
Bengkel		1	11	12	0	12
Listrik		-	3	3	0	3
Proses sift 1		1	23	24	0	24
Proses sift 2		1	24	25	0	25
Kantor		1	9	10	0	10
Satpam		0	7	7	0	7
Trainee		0	0	0	0	0
Compound		0	0	0	0	0
Lain-lain		-	-	-	-	0
Total		6	92	98	0	98

Sumber : Data PT Kalirejo Lestari

Berdasarkan tabel di atas, jumlah tenaga kerja di PT Kalirejo Lestari tahun 2016 jumlah tenaga kerja berjumlah 98 pekerja dalam periode tersebut tenaga kerja di PT Kalirejo lestari belum memberikan gambaran dengan jelas kisaran tenaga kerja yang bekerja di Perusahaan Terbatas Kalirejo Lestari apakah mengalami kenaikan jumlah tenaga kerjanya atau justru mengalami penurunan, dan bahkan tidak mengalami penurunan, permintaan terhadap tenaga kerja di pengaruhi oleh permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang di hasilkan oleh sektor-sektor ekonomi salah satunya yakni sektor industri pengolahan kelapa sawit di PT kalirejo lestari, selain itu permintaan tenaga kerja berhubungan erat dengan keadaan ekonomi dan laju pertumbuhan ekonomi. Faktor pertumbuhan ekonomi yang tinggi tidak selalu meningkatkan permintaan tenaga kerja. Untuk itu diperlukan keseimbangan antara tingkat pertumbuhan ekonomi dengan kesempatan kerja yang tersedia berbagai

lapangan usaha, dan salah satu lapangan usaha tersebut adalah PT. Kalirejo Lestari.

Sejalan dengan laju perkembangan dan pertumbuhan penduduk, untuk sektor tenaga kerja ini diprioritaskan pada penciptaan perluasan dan pemerataan kesempatan kerja serta perlindungan tenaga kerja. Menurut BPS, penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk berumur 10 tahun ke atas dan dibedakan sebagai Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja.

2. Tingkat Upah

Tingkat upah riil terjadi di sebabkan antara lain, Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan atau Upah riil yaitu tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang dan jasa keperluan pekerja. Upah Riil PT Kalirejo Lestari Kabupaten Lampung Tengah yang di peroleh dari hasil survei sebagai berikut:

Tabel 4.2
Upah PT. Kalirejo Lestari 2009-2016

Tahun	UMR	Jumlah Karyawan	Jumlah Upah
2009	619.000	98	60.662.000
2010	767.000	98	75.166.000
2011	855.000	98	83.790.000
2012	975.000	95	92.625.000
2013	1.150.000	92	105.800.000
2014	1.399.037	90	125.913.330
2015	1.581.000	88	139.128.000
2016	1.763.000	98	172.774.000

Sumber : PT. Kalirejo Lestari (industri pengolahan kelapa sawit Kabupaten Lampung Tengah)

Dari Tabel 4.2 di atas di tahun 2012 jumlah karyawan di PT. Kalirejo Lestari Kabupaten Lampung Tengah mengalami penurunan atau berkurangnya jumlah karyawan yang sebelumnya di tahun 2011 berjumlah 98 orang menjadi 95 orang yang kemudian kembali mengalami penurunan di tahun tahun berikutnya yakni 2013 menjadi 92 orang, 2014 menjadi 90 orang dan di tahun 2015 berjumlah 88 orang, terjadi penambahan jumlah karyawan sama seperti pada tahun 2007 yakni 98 orang terjadi di tahun 2016. berikut tabel yang berkaitan dengan upah riil PT Kalirejo Lestari:

Tabel 4.3
Data Upah PT. Kalirejo Lestari 2009-2016

Tahun	Upah Riil	Tenaga Kerja
2009	60.662.000	98
2010	75.166.000	98
2011	83.790.000	98
2012	92.625.000	95
2013	105.800.000	92
2014	125.913.330	90
2015	139.128.000	88
2016	172.774.000	98

Sumber: PT Kalirejo Lestari

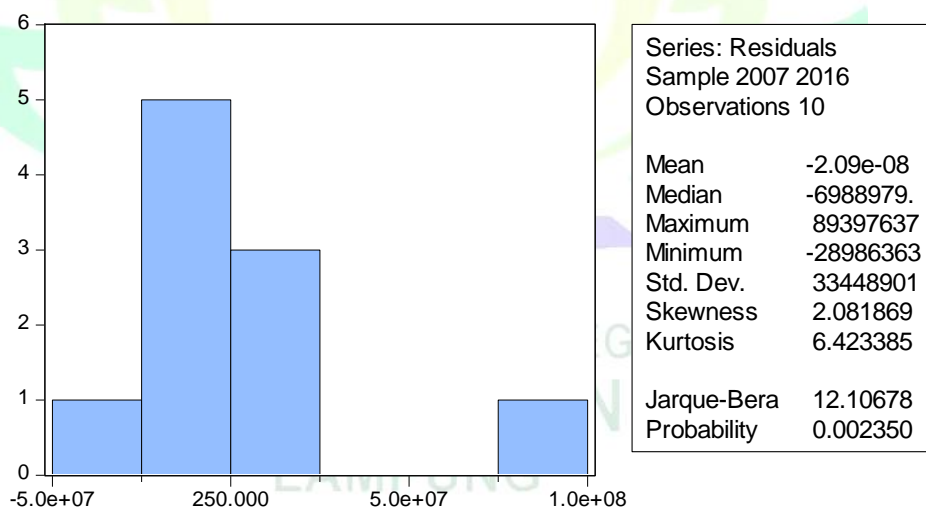
Dari Tabel 4.3 di atas merupakan hasil dari perhitungan yang telah di keluarkan oleh PT. Kalirejo Lestari dalam memberikan upah riil yang di tujukan untuk para karyawan perusahaan, pengupahan yang dilakukan oleh PT. Kalirejo Lestari ini menggunakan panduan yang telah di berikan oleh manager karyawan yang sebelumnya telah resmi di rapatkan, dan tentunya menggunakan panduan Upah Minimum Propinsi (UMP), dan di sesuaikan dengan upah minimum dalam Kabupaten Lampung Tengah.

K. Analisis Data

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Jika Jarque-Bera. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika Jarque-Bera, $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal adapun alat yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dan dapat dilakukan dengan menggunakan program Eviews8. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas



a. Test distribution is normal.

Sumber: Eviews8 Diolah Tahun 2017

Dari tabel 4.4 Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal dan tidak terjadi penyimpangan, sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses dengan

metode-metode selanjutnya. Hal ini diperoleh dari hasil uji normalitas data menunjukkan Dalam diagram bahwa Jarque-bera berdistribusinya normal, dapat di lihat dari nilai jarque-bera pada diagram yaitu 12.10678, data dikatakan berdistribusi normal atau tidak di uraikan bahwa jumlah akhir jarque-bera harus memiliki nilai nominal lebih dari atau di atas 0.05 (5%).

L. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka pertama yang akan dianalisis adalah Pengaruh Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit dalam Perspektif Ekonomi Islam. Pada prinsipnya model regresi linier sederhana merupakan suatu model yang parameternya linier dan secara kuantitatif dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Regresi sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja
 Method: Least Squares
 Date: 07/20/17 Time: 22:45
 Sample: 2007 2016
 Included observations: 10

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Upah Riil	-5.090-08	3.050-08	-1.667905	0.1339
Penyerapan Tenaga Kerja	100.2379	3.166532	31.65540	0.0000
R-squared	0.258016	Mean dependent var	95.30000	
Adjusted R-squared	0.165268	S.D. dependent var	3.888730	
S.E. of regression	3.552886	Akaike info criterion	5.550254	
Sum squared resid	100.9840	Schwarz criterion	5.610771	
Log likelihood	-25.75127	Hannan-Quinn criter.	5.483867	
F-statistic	2.781909	Durbin-Watson stat	1.511554	
Prob(F-statistic)	0.133890			

a. Dependen Variabel : Penyerapan Tenaga Kerja

Sumber : Eviews8 Diolah Tahun 2017

Berdasarkan uji hipotesis regresi linier sederhana pada tabel 4.5 menunjukkan persamaan regresi linier dengan nilai penyerapan tenaga kerja (Y), upah riil (X). Koefisien regresi pada variabel upah riil bertanda negatif sebesar -5.09008, artinya menunjukkan setiap kenaikan 3% upah riil maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami penurunan sebesar -5.09008.

Adapun persamaan regresi berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di atas adalah $Y = 100.2379 + (-5.09008)X$.

2. Uji T (Student Test) atau Uji Signifikan Parametrik Individual

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas upah/gaji terhadap variabel terikat penyerapan tenaga kerja Y dengan menganggap variabel yang lain bersifat konstan. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (probabilitas) masing masing variabel independen dengan dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Variabel Upah/Gaji Riil (X)

Perumusan Hipotesis :

$H_0: \beta_i = 0$, Diduga variabel upah riil (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri pengolahan kelapa sawit di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah (Y).

$H_a: \beta \neq 0$, variabel upah riil (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri pengolahan kelapa sawit di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah (Y).

Tabel 4.6
Uji t

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Penyerapan Tenaga Kerja	100.2379	3.166532	31.65540	0.0000
Upah Riil	-5.090-08	3.050-08	-1.667905	0.1339
R-squared	0.258016	Mean dependent var	95.30000	
Adjusted R-squared	0.165268	S.D. dependent var	3.888730	
S.E. of regression	3.552886	Akaike info criterion	5.550254	
Sum squared resid	100.9840	Schwarz criterion	5.610771	
Log likelihood	-25.75127	Hannan-Quinn criter.	5.483867	
F-statistic	2.781909	Durbin-Watson stat	1.511554	
Prob(F-statistic)	0.133890			

a. Dependen Variabel : Upah Riil

Sumber : Eviews8 Diolah Tahun 2017

Untuk menguji antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi linier sederhana digunakan uji t test: (X), diperoleh nilai t-statistic = -1.667905 dengan probability sebesar 0.1339. Dengan menggunakan signifikansi dan alpha 0,05, diperoleh t tabel sebesar 1,860. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang negatif antara upah/gaji (X) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) atau variabel upah riil (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri pengolahan kelapa sawit di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah (Y). Hasil signifikansi pengujian sebesar 0.1339 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 menggambarkan Nilai probabilitas X (Upah Riil) adalah 0.1339 (> 0,05). Maka nilai X (Upah Riil) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Dengan demikian maka Ho

diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara upah riil (X) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima. Gambar pengujian hipotesis di atas kemudian dilakukan pengujian secara keberatian (uji keberatian parsial) guna mengetahui keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial. Diketahui dengan menggunakan uji keberatian dan dengan rumus Regresi Derajat Bebas (df) sebagai berikut:

$$(n-k = df \ (10-2=8)).$$

n = banyaknya observasi

k = banyaknya variabel

Hasil pengujian keberatian dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji keberartian

Variabel bebas	t.hitung	t.tabel	Kesimpulan
Upah riil	-1.667905	1,860	Ho diterima

Sumber: output regresi parsial evIEWS8, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, secara statistik variabel upah riil tidak berpengaruh secara nyata atau berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan kelapa sawit di PT. Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan model variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi adalah nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut ini hasil uji determinasi (R^2) :

Tabel 4.8
Nilai R^2

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Penyerapan Tenaga Kerja	100.2379	3.166532	31.65540	0.0000
Upah Riil	-5.090-08	3.050-08	-1.667905	0.1339
R-squared	0.258016	Mean dependent var		95.30000
Adjusted R-squared	0.165268	S.D. dependent var		3.888730
S.E. of regression	3.552886	Akaike info criterion		5.550254

a. Dependen Variabel : Upah Riil

Sumber : *Eviews8 Diolah Tahun 2017*

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap tabel 4.8 di atas, diketahui R-squared adalah 0.258016. Hal ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebas (independen) dalam penelitian untuk menerangkan variabel terikat (dependen) adalah sebesar 25,8%. Sedangkan 74,2% nya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimaksud dalam penelitian.

M. Pembahasan

1. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di PT. Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah

Dari tahun 1990-2008, PDB riil sektor industri pengolahan mempunyai tren yang meningkat dan mempunyai pertumbuhan rata-rata 6,04%. Tetapi pada tahun 1998, terjadi penurunan nilai PDB riil menjadi sebesar Rp 350.095,33 miliar yang dikarenakan inflasi yang tinggi yaitu sebesar 58,39% Inflasi ini menyebabkan kenaikan harga produksi pada industri pengolahan sehingga menurunkan barang yang penerimaan. Pertumbuhan rata-rata tahun 1990-2008 adalah sebesar 9%. Upah riil dalam kurun waktu 1990-1997 mempunyai tren yang positif atau meningkat. Tetapi ketika terjadi krisis ekonomi 1998, upah riil sektor industri pengolahan menjadi Rp 393,83 juta yang dikarenakan inflasi yang tinggi. Tahun 1999 upah riil pada industri pengolahan semakin menurun menjadi sebesar Rp 366,69 juta kemudian pada tahun berikutnya menjadi Rp 364,64 juta. Kemudian pada tahun berikutnya upah riil pada industri pengolahan menjadi fluktuatif karena keadaan ekonomi yang melanda Indonesia.

PT. Kalirejo Lestari memiliki potensi yang sangat mendukung bagi perekonomian warga, memiliki induk dan berlokasi di daerah yang sangat mendukung akan perindustrian, sebab PT. Kalirejo Lestari ini didirikan di desa yang kaya akan sumberdaya alamnya sebab warga kalirejo sendiri lebih bersifat neterojen yakni memanfaatkan potensi tanah yang subur untuk bercocok tanam ,ulai dari sawit hingga yang lainnya. Jumlah penduduk

yang ada pun sangat membutuhkan adanya tempat yang langsung mengelola hasil panennya dan berharap di tempat mereka didirikan tempat pengelolaan hasilnya tersebut, sebab akan lebih memudahkan masyarakat khususnya masyarakat Kalirejo itu sendiri, kemudian didukung adanya pendidikan yang sudah cukup dikatakan layak walaupun jumlah pada dasarnya masyarakat hanya bermayoritaskan pendidikan menengah atas, itulah sebabnya dikatakan cukup. Namun tidak menutup diri bagi masyarakat untuk memiliki penghasilan dengan menjadikan individu-individu sebagai tenaga kerja dimanapun sehingga memiliki kehidupan yang layak.

Tenaga kerja dalam Islam itu sendiri sangatlah berpengaruh untuk meningkatkan taraf hidup keluarga dalam memperoleh penghasilan sebab tenaga kerja itu sendiri merupakan segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang mempunyai arti sangat besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak diolah oleh manusia. Sumber daya manusia dianggap sama dengan barang-barang lainnya, hal ini menyebabkan timbulnya pemikiran, bagaimana membuat kerja menjadi efisien. Efisiensi yang membuat manusia tidak lebih dari sekedar “baut” yang melengkapi barang-barang produksi. Kenyataan ini mulai dipahami oleh pemikir human relation yang mulai mendudukan tenaga kerja bukan

hanya sekedar pelengkap, namun makhluk sosial yang lebih tinggi dari itu, yang membutuhkan interaksi dan juga memiliki emosi.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi bahkan menjadi kewajiban terhadap seseorang yang mampu yang sehat jasmani maupun rohani, serta memiliki akal yang sehat, dan dari hasil manusia bekerja Allah SWT yang akan memberi balasan yang setimpal dengan amal atau kerja yang telah dikerjakan firman Allah SWT dalam al-Qur'an Surah An-nahl ayat 97:

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

Yang artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.” (Qs.An-Nahl;97)⁶⁸

Hasil penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa penyerapan tenaga kerja yang terjadi di PT Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yang pada kali ini pengaruh tersebut tidak dimaksud dalam penelitian. Upah riil yang menjadi variabel bebas tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

⁶⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Qs.An-Nahl;97).

Upah riil memang merupakan tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang dan jasa keperluan pekerja seringkali upah riil ditemukan dengan cara mengkonversikan upah nominal dengan indek harga yang terjadi pada tahun yang bersangkutan, namun kali ini upah riil yang diberikan kepada pekerja oleh pihak perusahaan tidak mengaitkan nya dengan hal tersebut, melainkan upah riil yang diberikan hanya berpacu dengan UMR propinsi lampung periode yang berlaku pada saat pemberian upah kepada pekerjanya. Namun peneliti kali ini menemukan masalah baru mengenai upah riil yang di berikan perusahaan yakni upah riil yang berpacu pada pengupahan provinsi dengan tindakan menyamakan upah yang diberikan sesuai dengan UMR Kabupaten karena hasil yang diperoleh dari penelitian ini menerangkan apabila ditakutkan suwaktu ketika terjadinya penurunan terhadap jumlah yang aka di produksi berkurang di khawatirkan akan mengurangi jumlag upah riil yang diberikan.

Teori upah ini dikemukakan oleh John Stuart Mill. Menurut teori ini tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah dana upah yaitu jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah penduduk akan mendorong tingkat upah yang cenderung turun, karena tidak sebanding antara jumlah tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja.

Dalam Islam, upah dibahas pada bab *ijarah*⁶⁹, yaitu sewa menyewa. *Ijarah* yang didalamnya terdapat *ajir* yang menyewakan (buruh) dan *mustajir* yang menyewa (pengusaha). Sehingga konsep *ijarah* sama dengan konsep upah secara umum. Secara implisit, penjelasan tentang upah tidak begitu banyak dijumpai dalam Al Qur'an dan Hadits, atau bahkan Fiqh. Namun ada beberapa hadits yang menekankan nilai-nilai sosial bidang pengupahan yaitu:

Artinya :

“Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Al Ijarah (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah).

Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja. Menurut Sayyid Sabiq, dalam fiqh sunnah mendefinisikan *ijarah* adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Dari dua definisi yang diulas dalam kitab *Bidayatul Mujtahid* dan *Fiqh Sunnah* dapat kita simpulkan bahwa *ijarah* memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut.

⁶⁹*Ijarah* merupakan bab yang mengulas persoalan sewa menyewa. Mempersewakan ialah akad atas manfaat (jasa) yang dimaksud lagi diketahui, dengan tukaran yang diketahui, menurut syarat-syarat yang akan dijelaskan kemudian, .Lihat H. Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (cet..2111 PT Sinar Baru,, bandung, 1996, hal 303. Dalam Islam, upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *ajir* dan *mu'tajir*(penyewa dan menyewakan).Dari kacamata bab ini, pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan-kesepekatan

Dengan demikian *ijarah* adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang ditentukan oleh syara, sedangkan pihak yang di menyewakan yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya dengan pergantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh syara. Di lingkup perusahaan, penyewa adalah pengusaha dan yang menyewakan adalah kaum buruh. Dalam istilah hukum islam yang menyewakan di sebut *mu'ajjir* sedang orang yang menyewakan di sebut *musta'jir* dan uang sewa atas imbalan pemakaian manfaat barang disebut dengan "*ajaraan / ujarah* (atau yang biasa dikenal dengan upah). Terdapat perbedaan antara *muajjir* dan *musta'jir*, keduanya sama-sama sebagai pihak yang meminjamkan, namun *mu'ajjir* lebih menekankan aspek barang untuk diambil manfaat, seperti si A yang menyewakan tenda untuk acara pernikahan. Sedangkan *musta'jir* lebih berorientasi pada pemanfaatan tenaga fisik dan pikiran, seperti si A menyewakan diri untuk menjadi tukang kebun di rumah si B Di dalam Alqur'an, *ijarah* disinggung di beberapa ayat. Namun makna ayat yang terkait dengan konsep *ijarah* masih bersifat abstrak. Seperti firman Dalam Alqur'an, Definisi Upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman Allah SWT:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٤٥﴾

Artinya: "Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah :105).⁷⁰

Tafsiran surat At Taubah ayat 105 ini, menurut Quraish Shihab dijelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut : *"Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amalyang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu"*⁷¹ Penjelasan yang diungkapkan Quraish Sihab yaitu bahwa Allah memerintahkan bekerja dengan baik dan bermanfaat, karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Pemahaman yang bisa diambil dari ungkapan tersebut adalah Allah akan memberikan ganjaran atas apa yang dikerjakan manusia di bumi. Pemberian ganjaran ini tidak ada bedanya dengan sistem upah yang ada dalam kehidupan sehari-hari. Dalam surat Az Zumar ayat 34 juga dijelaskan bahwa seseorang akan menerima balasan (upah) dari Allah atas perbuatan mereka:

لَهُمْ مَا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ذَلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *"Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah balasan orang-orang yang berbuat baik"* (QS. Az Zumar: 34)⁷²

Yang kemudian pada ayat selanjutnya dijelaskan imbalan atas perbuatan baik tersebut yang berbunyi;

⁷⁰Departemen Agama, *Alqur'an dan Terjemahannya*, Qs, At Taubah ayat 105

⁷¹ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al Qur'an*, (vol 5), Jakarta:: Lentera Hati, 2002, h,670

⁷² *Ibid*, Surat Az Zumar Ayat 34

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya : “agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. Az Zumar: 35)⁷³

Ayat di atas menjelaskan bahwa upah dalam Al Qur'an juga dijelaskan melalui pesan-pesan yang ada kaitannya dengan perintah dan imbalan. Setidaknya manusia diperintahkan untuk beribadah dengan Allah karena ada imbalan pahala dari Allah. Dalam berkehidupan sosial, manusia diwajibkan untuk bekerja kepada sesama, agar tercipta interaksi sosial. Melalui interaksi tersebut maka bisa didapatkan sikap saling memberi dan menerima. Sikap tersebut tidak ada bedanya dengan pemaknaan upah dalam lingkup ekonomi. Individu satu dengan yang lain bekerja sama untuk mencapai satu tujuan dan di dalamnya terdapat simbiosis mutualisme (pemberi uang dan penerima uang, pekerja dan penyewa kerja). Pemberi uang adalah mereka para *mustajir* dan penerima uang adalah mereka kaum *ajir*. Pada dasarnya sama dengan pengertian pengusaha dan buruh. Sehingga pembayaran atau pemberian uang oleh *mustajir* kepada *ajir* sama halnya dengan pemberian pengusaha kepada buruh. Dengan kata lain definisi upah dalam Islam tidak jauh beda dengan definisi upah secara umum. Lebih jelasnya, upah dalam Islam diartikan sebagai hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atau ganjaran dari seseorang penyewa tenaga kerja (pengusaha) kepada pemberi sewa atau pemilik tenaga kerja (pekerja) atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan sesuai dengan kadar pekerjaan yang dilakukan.

⁷³ *Ibid*, Surat Az Zumar Ayat 35

2. Konsep Upah (ujroh) Menurut Hukum Islam.

a) Tujuan Kerja dan Bentuk Kerja

هُم مَّا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ذَٰلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ ﴿٣٤﴾

Arti surat Az Zumar ayat 34 yang berbunyi “Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah balasan orang-orang yang berbuat baik” menggambarkan adanya balasan bagi orang-orang yang berbuat baik (*Muhsinin*). Dengan demikian perintah ihsan bermakna perintah melakukan segala aktivitas positif seakan-akan Anda melihat Allah atau paling tidak selalu merasa dilihat dan diawasi oleh-Nya. Kesadaran akan pengawasan melekat itu, menjadikan seseorang selalu ingin berbuat sebaik mungkin, dan memperlakukan pihak lain lebih baik dari perlakuannya terhadap anda. *Muhsin* yang dimaksud Quraish Shihab dalam bukunya Tafsir Al Mishbah manusia memiliki perilaku baik bersifat duniawi maupun *ukhrawi*. Dengan kata lain orang mendapatkan balasan dari Allah swt adalah orang yang senantiasa berperilaku positif di dunia maupun Akhirat. Islam juga menekankan adanya keseimbangan antara duniawi dan *ukhrawi* dalam surat Al Jum'ah yang berbunyi. Allah berfirman dalam surat Al Jum'ah ayat 9 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا نُودِيَ لِلصَّلٰوةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا اِلَىٰ ذِكْرِ اللّٰهِ وَذَرُوْا الْبَيْعَ ۗ ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ اِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٩﴾

Artinya:”Hai orang-orang yang beriman, apabila diseru untuk menunaikan sembahyang pada hari Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu

lebih baik bagimu jika kamu mengetahui” [1475] Maksudnya: apabila imam Telah naik mimbar dan muazzin Telah azan di hari Jum'at, Maka kaum muslimin wajib bersegera memenuhi panggilan muazzin itu dan meninggalkan semua pekerjaannya.(Qs. Al-Jumu'ah:9)⁷⁴

Makna yang terkandung dalam surat tersebut adalah perintah adanya keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan kebutuhan *ukhrawi*. Kewajiban seseorang untuk meninggalkan jual beli merupakan perintah bagi umat untuk meninggalkan sejenak pekerjaan mereka dan kemudian melakukan perintah Allah yaitu shalat Jum'at. Titik tekan yang bisa diambil pada makna ayat tersebut adalah adanya keseimbangan dalam bekerja, yaitu mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Hal ini semakin memperjelas bahwa Islam mengenal dua dimensi dalam bekerja yaitu dunia dan akhirat. Taqyuddin An Nabhani menjelaskan dalam bukunya "*Membangun Sistem Alternatif Perspektif Islam*", mengatakan bahwa setiap pekerjaan yang halal, maka hukum mengontraknya juga halal. Dari penjelasan tersebut, terdapat pemahaman arti bahwa kehalalan bertransaksi juga ditekankan sebagai persyaratan sah dan tidak menurut konsep syari'ah. Bagi kaum muslimin, mengontrak jasa untuk melakukan hal-hal yang diharamkan sangat dilarang. Sehingga mengontrak seorang *ajir* untuk mengirim minuman keras kepada pembeli, serta mengontrak untuk memerasnya atau mengangkut babi dan bangkai sesuai atau dilarang dalam Islam.⁷⁵ merupakan contoh transaksi yang tidak Selain Itu Taqyuddin juga mengutip hadits yang diriwayatkan Imam Tirmidzi yang artinya berbunyi :

⁷⁴ Departemen Agama, *Alqur'an dan Terjemahannya*, Qs. Al-Jumu'ah : 9

⁷⁵ *Ibid*, h, 92

*"Rasulullah s.a.w melaknat dalam masalah khamar sepuluh orang, yaitu : pemasnya, orang yang diperaskan, peminumnya, pembawanya, orang yang dibawakan, orang yang mengalirkannya, penjualnya, pemakan keuntungannya, pembeilnya termasuk orang yang dibelikan."*⁷⁶

Kutipan hadits tersebut menjelaskan larangan bentuk kerja tidak tergolong haram atau tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Berkaitan dengan bentuk kerja dalam akad *Ijarah* yang mentransaksikan seorang pekerja atau buruh, maka harus terpenuhi beberapa persyaratan seperti yang diungkapkan Ghufron A. Mas'adi *Pertama*, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam, atau satu bulan. Dan harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya. Dalam hal yang disebutkan terakhir ini tidak disyaratkan adanya batas waktu pengerjaannya. Pendek kata, dalam hal *ijarah* pekerjaan, diperlukan adanya *job discription* (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenangan yang memberatkan pihak pekerja. Seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga dan pekerja harian. Pekerja yang harus mereka laksanakan bersifat tidak jelas dan tidak terbatas. Seringkali mereka harus mengerjakan apa saja yang diperintahkan bos atau juragan. *Kedua*, pekerjaan yang menjadi obyek *ijarah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsung akad *ijarah*, seperti kewajiban membayar hutang,

⁷⁶ HR.Imam Tirmidzi

mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain-lain. Demikian pula tidak sah mengupah perbuatan ibadah seperti shalat, puasa dan lain-lain. Sehubungan dengan prinsip ini terdapat perbedaan pendapat mengenai *ijarah* terhadap pekerjaan seorang *mu'adzin* (juru adzan) imam, dan pengajar al Qur'an, memandikan jenazah. Menurut Fuqaha Hanafiyah dan Hanabilah tidak sah. Alasan mereka perbuatan tersebut tergolong pendekatan diri (*taqarrub*) kepada Allah. Dengan penjelasan yang diatas, maka bisa digarisbawahi bahwa jenis obyek atau bentuk *ijarah* haruslah jelas. Baik dari jenis pekerjaan, tujuan dan waktu pengerjaannya. Hal ini ditujukan untuk mengantisipasi munculnya praktek kesewenang-wenangan terhadap kaum buruh atau pekerja. Menurut Hasan Raid (2001), diharamkannya memakan darah yang mengalir tidak semata bermakna memakan darah dalam arti *dhahir*. Hasan Raid menafsirkan Surat al An'am: 145 lebih jauh : menghisap dan memeras sesama manusia pada prakteknya memakan darah yang mengalir dalam tubuh manusia yang dihisap dan diperas. Hal ini bisa dikiaskan pada sistem ekonomi kapitalistik yang diperoleh dengan menumpuk modal dan menghisap tenaga buruh. Peras-memeras dalam lingkup perburuhan kerap terjadi. Tanpa disadari dalam lingkup perusahaan terjadi praktek yang bertentangan dengan Islam, yakni menganggap kaum pekerja dibawah kekuasaan dan menjadikan komunitas buruh sebagai mesin penggerak yang menghasilkan produk perusahaan. Realitas ini menurut Hasan Raid yang mengqiyaskannya dengan memakan darah yang

mengalir seperti dalam surat al An'am ayat 145. Oleh karena itu perlu dibatasi ruang gerak pengusaha dengan point persyaratan yang dikemukakan Ghufran A. Mas'adi.

b) Menjunjung Tinggi Nilai-Nilai Kemanusiaan

Islam memandang upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Transaksi *ijarah* diberlakukan bagi seorang *ajir* (pekerja) atas jasa yang mereka lakukan. Sementara upahnya ditakar berdasarkan jasanya dan besaran tanggung jawab. Takaran minimal yang diberikan kepada buruh juga harus mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, apa yang menjadi kebutuhan buruh merupakan tanggung jawab selaku pihak yang berada di atas buruh (majikan). Hal ini sesuai dengan hadits:

Artinya : "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR.Muslim).⁷⁷

Dari hadits di atas bisa dipahami bahwa kebutuhan kaum buruh selayaknya menjadi tanggung jawab pengusaha. Ruang gerak buruh sangat dibatasi dengan kurangnya modal. Sehingga mereka mengabdikan diri kepada pengusaha untuk mendapatkan uang sebagai sarana mewujudkan kebutuhan. Pihak pengusaha berkewajiban untuk

⁷⁷ CD-Room, *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al Aiman* bab 10 hadits ke 4403

memberikan pemenuhan seluruh kebutuhan sesuai dengan standar biaya hidup sehari-hari. Hal ini sangat berkaitan dengan konsep kemanusiaan yang sering dikesampingkan. Dalam lingkup ekonomi, ditemukan istilah gaji dan upah. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, antara gaji dan upah memiliki perbedaan berdasar atas harga tenaga yang mereka keluarkan.

Upah adalah harga tenaga kerja yang dikeluarkan seorang buruh per hari (delapan jam). Sedangkan gaji adalah harga tenaga kerja yang dikeluarkan buruh per bulan. Dengan begitu, jumlah uang untuk buruh bulanan dan harian berbeda. Namun hal ini tidak berlaku dalam konsep ke-Islam-an. Dalam Islam penghargaan terhadap buruh sangat diutamakan. Ketika menentukan hak yang harus diterima pekerja, maka standar yang jadi patokan adalah seberapa besar tenaga yang diperlukan. Karena keseimbangan tersebut berkaitan dengan penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Penyampaian sesuatu yang menjadi hak kaum tenaga kerja juga harus lebih didahulukan dibanding yang lainnya. Moralitas dalam Islam sangat dianjurkan bahkan menjadi suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa selain dimensi dunia akhirat sebagai motivasi kerja, Islam juga mengedepankan konsep moralitas yang selama ini tidak begitu diperhatikan. Unsur moral dalam Islam tengah menjadi suatu keharusan yang harus ada ketika membahas masalah upah. Karyawan yang merupakan pekerja atau pemilik tenaga kerja, pada dasarnya berada sepenuhnya di bawah

penyewa tenaga kerja atau pemilik alat tenaga kerja. Sehingga segala hal yang bersangkutan kepada kebutuhan pihak pekerja adalah tanggung jawab penyewa tenaga kerja sepenuhnya (perusahaan). Realitas semacam ini hanya ditekankan pada konsep ke-Islam-an saja. Tidak dijumpai dalam konsep upah positif (barat maupun umum).

c) Kelayakan Terhadap Karyawan

Prof. Mubyarto dalam makalahnya Penerapan Ajaran Ekonomi Islam di Indonesia mengatakan "Etika bisnis Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran, dan keadilan, sedangkan antara pemilik perusahaan dan karyawan berkembang semangat kekeluargaan (*brotherhood*).” Dari ungkapan tersebut tersirat makna bahwa perusahaan juga harus memperlakukan pekerja seperti mereka memperlakukan dirinya sendiri. Realitas ini, nantinya akan mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima karyawan. Kelayakan hampir sama dengan moralitas. Namun unsur kelayakan lebih luas pemahamannya dibanding dengan moralitas. Kelayakan mencakup di segala aspek, baik aspek individu atau personal sampai ke aspek keluarga. Selain itu, kelayakan juga melihat dari aspek norma-norma yang berlaku. Semisal kelayakan jenis pekerjaan dilihat dari aspek gender. Seringkali terjadi salah penempatan, dimana pekerjaan yang selayaknya dikerjakan oleh pekerja laki-laki, terpaksa dikerjakan oleh pekerja atau karyawan wanita.

berikut : Konsep kelayakan oleh Taqyuddin An Nabhani dijelaskan sebagai transaksi *ijarah* tersebut ada yang harus menyebutkan pekerjaan

yang dikontrakkan saja, semisal menjahit, atau mengemudikan mobil sampai ke tempat ini, tanpa menyebutkan waktunya. Hal ini bertujuan agar akad yang dikerjakan jelas.⁷⁸

Hal ini untuk menghindarkan salah penempatan atau terjadinya ketidakadilan terhadap buruh yang merasa teraniaya atas pekerjaan yang mereka lakukan. kelayakan seorang karyawan dalam menerima jumlah upah, apakah sudah sesuai dengan standar kehidupan di lingkungannya atau belum juga menjadi persoalan tersendiri. Kesesuaian jumlah upah dengan standar hidup di lingkungan merupakan satu bagian yang harus terpenuhi, karena hal ini berkaitan dengan penghargaan kemanusiaan dan pemberlakuan kelayakan terhadap kaum buruh. Disamping itu kelayakan juga mencakup kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Seperti yang disebutkan dalam hadits yang artinya :

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR.Muslim).⁷⁹

Mengambil hadits yang dikutip Hendry Tanjung dalam makalahnya Konsep Manajemen Syariah dalam pengupahan karyawan perusahaan, maka kita akan lebih bisa memahami konsep upah secara global.

⁷⁸ Taqyuddin An Nabhani, *Op. cit.* hal 88

⁷⁹ CD-Room, *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al Aiman* bab 10 hadits ke 4403

Pemahaman hadits tersebut adalah himbauan bagi penyewa tenaga untuk memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri. Baik dari aspek kebutuhan pokok maupun kebutuhan lainnya. Himbauan yang sifatnya menjadi sebuah keharusan tersebut, merupakan kontribusi nyata oleh Islam dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kelayakan dalam pembayaran upah terhadap pekerja. Berbeda dengan unsur moralitas yang hanya menekankan pada aspek individu atau personal. Dengan kata lain, moralitas lebih menekankan pada adanya penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang diwujudkan dalam bentuk-bentuk tertentu seperti insentif bulanan, tunjangan dan lain sebagainya. Sedangkan kelayakan lebih menekankan pada aspek tercukupinya kebutuhan pekerja dan keluarganya serta aspek kesesuaian dengan norma-norma yang ada. Maka dari itu Islam menjadikan unsur kelayakan sebagai parameter tersendiri pada tahapan-tahapan pemberian upah kepada pekerja. Bila merunut pada Al Qur'an surat Az Zumar ayat 35 yang di dalamnya terdapat makna

“...membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

sama artinya dengan memberikan ganjaran atau insentif lebih baik dari apa yang mereka hasilkan. Maksud dari kata *”lebih baik”* sangatlah luas. Baik itu dari aspek individu maupun sosial. Artinya pemberian upah yang lebih baik berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan karyawan dan keluarga yang menyangkut kelangsungan hidupnya. Satu contoh adalah pemenuhan kebutuhan pokok seperti makan, minum,

sandang dan papan. Lebih lanjut dijelaskan melalui hadits yang diriwayatkan Tirmidzi yang potongan artinya berbunyi

”...sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)...”

merupakan statement riil bahwa Islam menganjurkan seorang pengusaha memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri. Unsur kelayakan bisa dilihat melalui kesesuaian upah yang diberikan dengan UMR yang diterapkan oleh pemerintah. Dalam PP RI No 5 tahun 2003 tentang UMR dinyatakan dalam pasal (2) Pajak penghasilan yang terhutang atas penghasilan sebesar Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten atau Kota setelah dikurangi dengan Penghasilan Tidak Kena Pajak ditanggung oleh Pemerintah (PP RI No 5 Tahun 2003 tentang UMR). Maksud dari PP di atas adalah upah yang disesuaikan dengan upah minimum suatu daerah. Bila mana upah yang sesungguhnya sepadan atau besarnya sama dengan upah minimum regional, maka pekerja tidak dikenakan pajak. Dan pajak ditanggung oleh pemerintah. Bunyi pasal ini merupakan kontribusi nyata dari pihak pemerintah dalam memperhatikan kelayakan gaji yang akan diterima kaum buruh.

d) Adanya Keadilan

Kemungkinan untuk keluhan dan ketidakpuasan itu selalu ada. Menyangkut faktor apa saja termasuk upah, jam, atau kondisi kerja sudah dan akan digunakan sebagai basis dari keluhan dalam kebanyakan

perusahaan. Munculnya keluhan sebagai dampak dari ketidakpuasan atas kebijakan perusahaan merupakan keniscayaan tersendiri. Tetapi, hal itu bisa menjadi boomerang jika perusahaan tidak segera menyikapi dengan bijaksana. Maka dari itu, perlu ada pihak yang berada pada posisi netral yang berfungsi menjadi penengah ketika ketidakpuasan terjadi. Semisal dengan didirikannya serikat kerja seperti yang dikemukakan Garry Dessler :

Adapun dari sumber keluhan ini yang kemudian perusahaan mendirikan serikat pekerja yang berfungsi untuk menampung segala persoalan. Serikat kerja oleh konsep barat merupakan sebuah prosedur keluhan yang membantu memastikan bahwa keluhan setiap karyawan itu didengar dan diperlakukan secara adil, dan perusahaan-perusahaan yang membentuk serikat buruh tidak memegang monopoli pada perlakuan adil tersebut.

Adil selain artinya yang luas juga aspek yang tercakup tidaklah sempit. Hampir semua aspek selalu terkait adanya unsur adil. Karena adil merupakan satu unsur yang sifatnya *crusial* dan sering menjadi pemicu konflik intern perusahaan. Sangat bagi kita menentukan keadilan ketika berbicara mengenai perbedaan upah buruh atau karyawan. Seperti yang telah terpapar diatas, bahwa hubungan antara pengusaha dan karyawan adalah kekeluargaan, kemitraan dan keduanya tercipta simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya Keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan. Dalam hal ini konsep keadilan menjadi hal mutlak yang haru dipenuhi. Allah berfirman dalam surat Al Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمُ اللَّهُ ۖ إِنَّهُمْ لَا يُظَاهَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (Qs. Al-Ahqaf :19).⁸⁰

Ayat di atas merupakan perintah bagi kita untuk senantiasa berbuat adil di dunia. Dengan perintah membagi "derajat" menurut apa yang telah mereka kerjakan merupakan hal nyata bahwa Islam menekankan konsep adil dalam bermuamalat.

Satu contoh upaya perlakuan adil bisa kita lihat pada perusahaan Federal Express (Fed Ex), seperti yang dikemukakan Dessler:

Langkah-langkah prosedur perlakuan adil terjamin Fed Ex terdiri dari tiga langkah. Dalam langkah pertama, tinjauan manajemen, si pengadu mengemukakan satu pengaduan tertulis kepada seorang anggota manajemen (*manajer, manajer senior, atau managing director*) dalam tujuh hari takwim terjadinya soal yang dapat memenuhi syarat. Selanjutnya manajer, manajer senior dan managing director dari kelompok karyawan meninjau semua informasi yang relevan; melakukan suatu konperensi dan/atau pertemuan telepon dengan para pengadu; mengambil keputusan untuk menjunjung tinggi, memodifikasi, atau menjatuhkan tindakan manajemen; dan mengkomunikasikan keputusan mereka dalam menulis kepada pengeluh dan perwakilan personil departemen.⁸¹

Contoh manajemen yang diterapkan pihak FedEx merupakan upaya meredam terjadinya ketidakadilan di lingkungan perusahaan. Dan juga

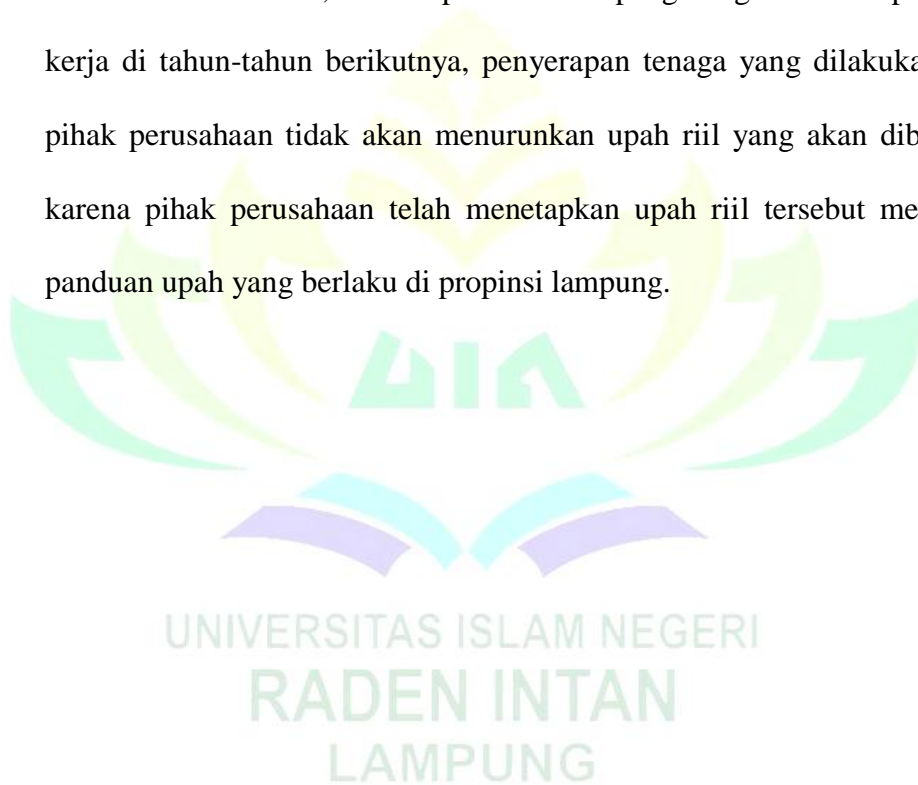
⁸⁰ Hadi Sutjipto, SE, M.Si, *Politik Ketenagakerjaan Dalam Islam*, Hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Oleh karena itu kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerjasama yang saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena ia memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkannya. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena ia memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena ia memberikan jasa kepadanya. Lihat <http://hizbuttahrir.or.id/main.php?page=alwaie&id=149>

⁸¹ Gary Dessler, *Human Resources Management, log.cit*, hal 274

satu sarana merealisasikan konsep keadilan dalam konteks hubungan karyawan dan pengusaha. Dengan mendengarkan keluhan karyawan, maka perusahaan bisa menerapkan *policey* yang mampu mengakomodir kebutuhan karyawan. Inti dari kesemuanya adalah terjaganya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Sehubungan dengan perwujudan pengalaman pancasila dalam HIP (Hubungan Industrial Pancasila), maka perlu mengupayakan adanya kondisi yang serasi seimbang dan selaras. Kondisi yang serasi antara pekerja dan pengusaha dapat dicapai apabila kedua belah pihak merasa cocok dan senang. Dengan begitu konsep keadilan juga menjadi prioritas utama dalam pengupahan yang sesuai syari'ah.

Keempat aspek diatas merupakan unsur utama pengupahan menurut hukum Islam. Meski ada beberapa nilai-nilai keutamaan dalam konsep pengupahan yang sesuai dengan syari'ah, namun empat aspek tersebut bisa dijadikan parameter untuk menentukan kesesuaian sistem upah yang diterapkan pihak perusahaan dengan konsep syari'ah. Dan dengan demikian keempat aspek tersebut telah diupayakan semaksimal dan semampunya dari perusahaan yang bersangkutan.

Kebijakan yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap tenaga kerja yang berada di dalam perusahaan sudah sudah mengupayakan hal yang terbaik, memberikan upah riil mengikuti panduan pengupahan regional dalam provinsi merupakan titik tengah yang adil untuk kedua belah pihak, berharap tidak ada yang diuntungkan dan dirugikan, adanya pengurangan dalam jumlah tenaga kerja pada tahun-tahun tertentu memang nyata adanya dan penyebab mengapa berkurangnya tenaga kerja berbeda-beda namun, berharap tidak ada pengurangan terhadap tenaga kerja di tahun-tahun berikutnya, penyerapan tenaga yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak akan menurunkan upah riil yang akan diberikan, karena pihak perusahaan telah menetapkan upah riil tersebut mengikuti panduan upah yang berlaku di provinsi lampung.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian Analisis Pengaruh Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit Dalam Perspektif Ekonomi Islam adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa variabel upah riil (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja (Y) hasil analisis regresi menyatakan bahwa variabel upah riil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan perhitungan serta uji statistik T (uji t) upah riil memiliki pengaruh negatif sebesar -1.667905 sedangkan t tabel 1,860 ($t_{hitung} < t_{tabel}$), probability sebesar 0.1339 signifikan $> 0,05$ serta terdapat hubungan negatif antara upah riil dengan penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan kelapa sawit di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian hasil penelitian dapat menolak hipotesis yang menyatakan bahwa variabel upah riil berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil perhitungan dan uji statistik secara keseluruhan (uji F) pada tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan bahwa nilai R^2 0.258016 yang berarti bahwa variabel unit produksi dan upah riil memiliki pengaruh sebesar 25,8% penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan kelapa sawit. Sementara

sisanya yakni 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimaksud dalam penelitian ini.

Dalam Ekonomi Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam al-Quran ataupun hadits, Dalam syariat islam telah mengatur pula tentang aturan perburuhan, termasuk didalamnya mengatur tentang kewajiban majikan terhadap pekerjanya. Dari ayat al-Quran dan hadits dapat disimpulkan bahwa terdapat empat prinsip dalam hal ketenagakerjaan. Empat prinsip tersebut adalah Prinsip kemerdekaan manusia, Prinsip kemuliaan derajat manusia, Prinsip keadilan dan anti diskriminasi dan Prinsip kelayakan upah pekerja. Kemudian islam memiliki konsep upah disebut Ijarah atau ujroh, dan memiliki empat aspek yang merupakan unsur utama pengupahan menurut hukum Islam. Keempat konsep upah tersebut adalah: tujuan kerja dan bentuk kerja, menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, kelayakan terhadap karyawan dan adanya keadilan, meski ada beberapa nilai-nilai keutamaan dalam konsep pengupahan yang sesuai dengan syari'ah, namun empat aspek tersebut bisa dijadikan parameter untuk menentukan kesesuaian sistem upah yang diterapkan pihak perusahaan dengan konsep syari'ah. Berkaitan dengan keempat konsep tersebut yang telah dibahas kebijakan yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap tenaga kerja yang berada di dalam perusahaan sudah mengupayakan hal yang terbaik, memberikan upah rill mengikuti panduan pengupahan regional dalam provinsi merupakan titik tengah yang adil untuk kedua belah pihak, berharap tidak ada yang diuntungkan dan dirugikan, adanya pengurangan dalam jumlah tenaga

kerja pada tahun-tahun tertentu memang nyata adanya dan penyebab mengapa berkurangnya tenaga kerja berbeda-beda tidak di karenakan adanya kenaikan ataupun penurunan dalam upah rill, pihak perusahaan berharap tidak ada pengurangan terhadap tenaga kerja di tahun-tahun berikutnya, penyerapan tenaga yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak akan menurunkan upah rill yang akan diberikan, karena pihak perusahaan telah menetapkan upah rill tersebut mengikuti panduan upah yang berlaku di Propinsi Lampung.

B. Saran

1. Bagi pemerintah, dengan adanya penelitian ini di harapkan adanya pengawasan yang seimbangan antara lapangan tenaga kerja dengan tenaga kerja, karena saat ini sudah banyak di ketahui oleh sebagian banyak masyarakat tentang minimnya lapangan kerja. Dan lebih di tegaskan lagi pedoman bagi suatu perusahaan mengenai konsep konsep pengupahan yang adil dan bijak, serta sesuai.
2. Bagi akademisi, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebuah refrensi untuk kegiatan guna menambah wawasan serta pengetahuan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti faktor-faktor, serta indikator yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dengan memilih atau menambah data dan variabel lain sehingga mampu memberikan hasil penelitian yang jauh lebih baik.