

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

a. Upah minimum .

1. Pengertian upah dan bentuk-bentuk upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagainya imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

Adapun pengertian upah menurut islam adalah adalah pemeberian atas suatu jasa (manfaat) yang diduga akan terwujud, seperti pemberian upah kepada karyawan yang telah bekerja untuk memajukan kepada perusahaannya, jadi atau upah disebut ju'alah adalah suatu bentuk pemeberian upah bagi suatu keberhasilan (prestasi) dari suatu pekerjaan.

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya maka sudah selayaknya kalau seorang karyawan:

- a. Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya.
- b. Meraskan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang jenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain dimasyarakat

Dalam menjalin suatu hubungan kerja yang baik, mengenai masalah upah pihak karyawan hendaknya memikirkan pula keadaan dalam perusahaannya, jika perusahaan tidak mampu membayar upah yang sama seperti di perusahaan-perusahaan lainnya maka sebagai karyawan tidak boleh menuntut pembayaran upah yang sama seperti di perusahaan lainnya, namun pada waktu sekarang ini masih banyak juga pengusaha-pengusaha yang lain yang masih mengendalikan tenaga kerja dengan upah yang sedikit yang tidak sesuai dengan kerja karyawan.

Tentang jenis-jenis upah ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut :

- a. Upah nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayar kepada yang bentuk secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana didalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal sering pula

disebut sebagai upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata (*real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditemukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima

1. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura maka upah nyata yang diterimanya maka jumlah upah dan uang dan nilai rupiah dari fasilitas tersebut.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seseorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d. Upah minimum (*minimum wages*)

Sebagi yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan yang sangat berperang .

Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun

dalam arti yang sederhana, cost of living perlu diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan utama penentuan upah minimum yaitu

1. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh atau karyawan) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
2. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan keadaannya secara material yang kurang memuaskan
3. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
4. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja.

e. Upah wajar (*fair wages*)

Upah wajar dimaksud sebagai upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan karyawan dan keluarganya (disamping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya transportasi dan sebagainya).

Upah yang diberikan kepada karyawan lazimnya berwujud uang, akan tetapi menurut pasal 1601 -p KUH perdata upah itu dapat berwujud pula sebagai:

- a. Makanan yang harus dimakan atau bahan pangan, bahan penerangan, bahan bakar
- b. Pakaian seragam atau pakaian kerja
- c. Hasil perusahaan yang ditentukan bagi karyawan atau buruh
- d. Pemberian upah selama masa cuti dan lain-lain

Mengenai upah berupa uang, KUHa pasal 1602h menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya, dalam mata uang Indonesia. Jika upah itu ditetapkan dengan mata uang asing, perhitungannya dilakukan menurut kurs pada waktu dan tempat dilakukan pembayaran.

KUHP menetapkan bahwa upah yang ditetapkan menurut jangka waktu harus dibayar disaat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian jika hubungan kerja berakhir sebelum waktunya dan juga jika berakhir dalam suatu jangka waktu pembayaran, perusahaan wajib membayar upah untuk semua hari buruh atau karyawan bekerja.

Biasanya upah itu besarnya bentuknya ditetapkan dalam perjanjian kerja itu sendiri atau dalam peraturan upah yang ditetapkan oleh pengusaha atau dalam perjanjian kerja.

Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya. Karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu akan benar-benar akan dibayarkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan itu sendiri.

Didalam islam ada beberapa bentuk upah yang dapat diartikan sebagai perbuatan ibadah (ketaatan) seperti shalat, puasa, haji dan membaca al-qur'an dipeseliskikan kebolehan nya oleh para ulama, karena berbeda cara pandang terhadap pekerjaan-pekerjaan ini.

Adapun perbuatan seperti adzan, shalat, haji, puasa, membaca alqur'an dan dzikir tergolong perbuatan untuk taqarrub kepada allah karenanya tidak boleh mengambil upah untuk pekerjaan itu selain dari allah.

Menurut sayyid sabiq dalam kitabnya fiqh sunnah para ulama memfatwakan tentang kebolehan mengambil upah yang dianggap sebagai perbuatan baik, seperti para pengajar alqura'an, guru-guru disekolah dan yang lainnya di bolehkan mengambil upah karena mereka membutuhkan tunjangan untuk dirinya dan orang-orang yang men jadi tanggungannya, mengingat mereka tidak sempat melakukan pekerjaan lain seperti dagang, bertani, dan yang lainnya.

Hal yang sering terjadi di beberapa daerah diindonesia, apabila seorang muslim meninggal dunia, maka orang-orang yang ditinggal mati (keluarga) memerintah kepada orang-orang disekitarnya untuk membaca alqur'an dirumahnya secara bergantian selama tiga hari dan tiga

malam, atau tujuh hari hari dan tujuh malam dan ada juga yang mencapai empat puluh malam meninggalnya sang keluarga, setelah selesai pembacaan alqur'an pada waktu yang ditentukan, mereka diberi upah alaqadarnya dari jasanya tersebut.

Batasan tentang upah menurut dewan penelitian pengupahan adalah sebagai berikut : upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah akan atau akan yang dilaksanakan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari uraian-uraian yang diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seorang kepada pihak lain atau pengusaha.

Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan selama melakukan pekerjaan. Dipandang dari segi nilainya, upah itu berbeda-beda antara antara upah nominal (jumlah yang berupa uang), dari upah riil (banyaknya barang yang di beli dengan jumlah uang).

Mengenai upah berupa uang, menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di indonesia yaitu rupiah,

sedangkan upah berupa barang dapat disebut dengan memberi kendaraan, pengobatan serta yang lainnya.

2. Teori upah

Dalam ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik, maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dalam jangka panjang sejumlah tertentu upah pekerja akan mempunyai kemampuan yang semakin sedikit didalam membeli barang-barang dan jasa-jasa yang dibutuhkannya. Keadaan yang demikian timbul akibat dari kenaikan harga-harga barang dan jasa tersebut, yang selalu berlaku dari waktu ke waktu. Adanya kenaikan harga-harga akan menurunkan daya beli dari jumlah tertentu pendapatan. Didalam jangka panjang kecenderungan yang selalu berlaku adalah keadaan dimana harga-harga barang maupun upah terus menerus mengalami kenaikan. Tetapi kenaikan tersebut tidaklah serentak dan juga tingkat kenaikan berbeda. Seorang sering sekali bersedia menerima upah yang lebih rendah apabila beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya, sebaliknya pula, apabila faktor-faktor bukan keuangan banyak yang tidak sesuai dengan keinginan seorang pekerja, ia akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum ia bersedia menerima pekerjaan yang ditawarkan. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja jika dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka tenaga kerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi. Selain itu upah dari suatu

pekerjaan diberbagi wilayah tidak selalu sama, adapun faktor yang jadi penyebab yaitu:

1. Faktor geografis

Faktor geografis adalah salah satu sebab yang menimbulkan ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja. Adakalanya di tempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan buruh walaupun tingkat upah lebih tinggi, sedangkan di tempat lain terdapat penangguran. Dan tingkat upahnya relatif rendah.

2. Faktor institusional

Pekerjaan-pekerjaan tertentu terdapat organisasi-organisasi profesional yang berusaha membatasi kemasukan tenaga profesional yang baru. Tujuannya adalah untuk menjamin supaya pendapatan mereka tetap tetapa berada pada tingkat yang tinggi.

3. Perlindungan upah

Sedangkan menurut pemerintah RI nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga. Dengan demikian, upah adalah pembayaran

yang diterima selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang.

4. Upah minimum dalam perspektif islam

Tingkat upah minimum dalam sebuah masyarakat islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, pakaian, dan perumahan. Seseorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makan, pakaian dan perumahan, untuknya dan untuk keluarganya. Pendidikan anak-anaknya pun harus pula dipenuhi, dan demikian pula layanan kesehatan untuknya dan keluarganya. Pendidikan anak-anaknya pun harus dipenuhi, dan demikian pula layanan kesehatan untuknya dan keluarganya. Menurut islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut tanpa merugikan kepentingan pihak yang manapun dengan tetap mengingat ajaran islam.

Pekerja maupun majikannya harus memperlakukan suatu sama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba. Mereka tidak boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan dan kebaikan dalam hubungan mereka. Majikan tidak boleh lupa bahwa kontribusi karyawannya dalam proses produksinya adalah banyak sekali. Oleh karena itu. Ia harus memnayar upah yang layak bagi pegawainya itu agar ia dapat menjalani kehidupannya dengan baik.

5. Hubungan upah minimum terhadap pengangguran

Upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran sehingga besar kecilnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah sangat berpengaruh terhadap tingkat pengangguran yang ada. Setiap kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan meningkatnya pengangguran.

b. Penyerapan Tenaga Kerja

1. Pengertian tenaga kerja

Penyerapan 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. Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya pertumbuhan penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja. Penduduk bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor, namun tiap sektor mengalami pertumbuhan yang berbeda demikian juga tiap sektor berbeda dalam menyerap tenaga kerja.

Penyerpan tenaga kerja juga dapat diartikan banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi tercermin dari banyaknya jumlah angkatan kerja yang bekerja. Penduduk tersebut terserap dan tersebar diberbagai sektor perekonomian.

2. Teori ketenagakerjaan

a. Teori keyenes

Teori ini menyatakan bahwa perekonomian yang dilandaskan pada kekuatan mekanisme pasar akan selalu menuju keseimbangan (equilibrium). dalam posisis keseimbangan semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, akan digunakan secara penuh (full-employed). dengan demikian dibawah sistem didasrkan pada mekanisme pasar tidak ada pengangguran. Kalau tidak ada yang bekerja, dari pada tidak memperoleh pendapatan sama sekali, maka mereka bersedia bekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah. Kesiediaan untuk bekerja dengan tingkat upah lebih rendah ini akan menarik perusahaan untuk mempekrjakan mereka lebih banyak. Penyerapan pekerja merupakan permintaan turunan (*drived demand*) dari perubahan permintaan konsumen terhadap output perusahaan. Perusahaan menyewa tenaga kerja bukan untuk dikonsumsi langsung, tetapi digunakan untuk berproduksi, maka pertambahan kemampuan pengusaha menyerap tenaga kerja tergantung dari pertumbuhan permintaan terhadap barang yang di produksinya.

Konsep dari tenaga kerja adalah terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja ini terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur. Golongan yang bekerja merupakan sebagai masyarakat yang sudah aktif dalam kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan sebagian masyarakat lainnya tergolong siap bekerja dan sedang mencari pekerjaan termasuk di dalam golongan yang menganggur. Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat atau tidak berusaha terlibat dalam kegiatan produksi.

Kelompok bukan angkatan ini terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain yang menerima pendapatan.

Berdasarkan hasil survei angkatan kerja nasional (SAKERNAS) memberikan pengertian dan definisi terhadap konsep ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Penduduk

Penduduk adalah semua orang Indonesia yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap.

2. Umur

Umur seorang bisa diketahui dari tanggal, bulan dan tahun kelahiran diketahui. Perhitungan umur merupakan pembulatan ke bawah atau umur menurut ulang tahun terakhir. Umur dinyatakan dalam kalender masehi.

a. Penduduk usia kerja

Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas.

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun sementara tidak bekerja karena suatu sebab, seperti menunggu panen, pegawai yang sedang cuti dan sejenisnya. Selain itu, juga termasuk angkatan kerja adalah mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari dan orang yang sudah punya pekerjaan tetapi belum memulai bekerja atau dengan kata lain menganggur.

2) Bekerja

Bekerja didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi dengan menghasilkan barang dan jasa yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keberuntungan, paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha atau kegiatan ekonomi.

b. Sementara tidak bekerja

Sementara tidak bekerja adalah mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam. Seperti pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak bekerja karena cuti, sakit, mogok, perusahaan menghentikan kegiatan sementara (misalnya kerusakan mesin, dan lain-lain). petani- petani yang mengusahakan gabah pertanian sedang tidak bekerja karena sakit, menunggu masa panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya .

Bekerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Lebih dari itu, bekerja dapat dipandang sebagai gerak dinamis kehidupan hak dan kewajiban tenaga kerja:

- a. Hak atas pekerjaan hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam undang-undang dasar negara republik indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.
- b. Hak atas upah yang adil, hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh para pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu

pasal 88 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya. Hal ini dialaskan pada pasal 104 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pasal 86 (1) huruf a undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Dalam melakukan kewajibannya juga harus mendapatkan jaminan kesehatan dan juga keamanan selama melakukan pekerjaan yang digelutinya. Terutama dituntut kepada perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan yang penuh resiko.
- e. Hak untuk diperlakukan secara sama berdasarkan pasal 6 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya tidak boleh ada diskriminasi antar/buruh yang satu dengan yang lainnya. Terutama pada pekerja/buruh yang disabilitas ataupun dibedakan karena faktor

kulit, jenis kelamin, suku, ras, dan agama baik yang diperlakukan tidak sama dalam sikap, jabatan, gaji dan sebagainya.

- f. Hak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja termuat di dalam pasal 99 undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.
- g. Hak atas kebebasan suara hati pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan ataupun tindakan tertentu yang di luar lingkup pekerjaannya yang dianggapnya tidak baik sekalipun itu baik menurut perusahaan tempatnya bekerja. Adapun kewajiban pekerja/buruh antara lain seperti melakukan pekerjaan patuh terhadap petunjuk dari seorang pemberi kerja atau majikan, disamping itu pekerja/buruh wajib menjaga rahasia perusahaan dan juga berdasarkan pasal 167 undang- undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh wajib bekerja sampai batas waktu usia yang ditentukan oleh perusahaan dan pasal 168 undang-undan nomor 13 tahun 2003 pekerja/buruh harus bekerja, tidak boleh mangkir dari pekrjaan selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tertentu.

b. Kewajiban tenaga kerja.

Kewajiban kewajiban pekerja adalah hak majikan. Kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiaban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Ia harus bersungguh-sungguh mengarahkan

kemampuannya sesuai dengan syarat-syarat kerja secara efisiensi dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen dengan pekerjaannya. Jika diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasinya, maka harus sepenuh hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan menempuh segala cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya. Secara moral, pekerja terikat untuk selalu setia dan tulus kepada majikannya dan tidak boleh ada godaan maupun suapan yang dapat mendorongnya untuk bekerja berlawanan dengan tujuan majikannya. Jika ia dipercaya untuk mengurus barang milik majikannya, maka harus dapat dipercaya dan tidak menggelapkan maupun merusak barang tersebut.

c. Tenaga kerja dalam islam

Al-qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan merangka dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras dan mencari penghidupan masing-masing.

Kata abad, berarti kesusahan, kesukuran, perjuangan dan kesulitan akibat kerja keras. Merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni dia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Oleh karena itu, manusia diwajibkan berjuaang dan bersusah payah untuk mencapai kejayaan di dunia, dia dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidup.

d. Hubungan penyerapan tenaga kerja terhadap pengangguran

Penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran, disebabkan oleh banyaknya tenaga kerja yang kurang terdidik dan tidak mempunyai *skill* dan kurangnya perhatian dari pemerintah sehingga banyak tenaga kerja yang kurang terserap dan mengakibatkan tingkat pengangguran semakin meningkat.

c. Pengangguran

1. Pengertian pengangguran

Menurut badan pusat statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Menurut Sukirno (1994), pengangguran adalah suatu keadaan dimana seorang yang termasuk dalam angkatan kerja ingin memperoleh pekerjaan akan tetapi belum mendapatkannya. Seorang yang tidak bekerja namun tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai pengangguran. Faktor utama yang menyebabkan terjadinya pengangguran adalah keluarnya pengeluaran agregat. Pengusaha memproduksi barang dan jasa dengan maksud memperoleh keuntungan, akan tetapi keuntungan tersebut akan diperoleh apabila pengusaha tersebut dapat menjual barang dan jasa yang mereka produksi. Semakin besar permintaan, semakin besar pula barang dan jasa yang mereka

wujudkan. Kenaikan produksi yang dilakukan akan menambah penggunaan tenaga kerja.

Pengangguran merupakan masalah makro ekonomi yang mempengaruhi kelangsungan hidup manusia secara langsung. Bagi kebanyakan orang kehilangan suatu pekerjaan merupakan penurunan suatu standar kehidupan. Jadi tidak mengejutkan apabila pengangguran menjadi topik yang sering diperbincangkan dalam perdebatan politik oleh para politis yang seringkali mengkaji bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu terciptanya lapangan pekerjaan (Mankiw, 2000).

Untuk mengukur tingkat pengangguran suatu wilayah bisa di peroleh melalui dua pendekatan:

a) Pendekatan angkatan kerja (labour force approach)

Besar kecilnya tingkat pengangguran dapat dihitung berdasarkan persentase dan perbandingan jumlah antara orang yang menganggur dan jumlah angkatan kerja.

$$\text{Pengangguran} = \frac{\text{jumlah yang menganggur}}{\text{jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$$

b) Pendekatan pemanfaatan tenaga kerja (labour utilization approach)

1. Bekerja penuh (*employed*) adalah orang-orang yang bekerja penuh atau jam kerjanya mencapai 35 jam per minggu.
2. Setengah menganggur (*underemployed*) adalah mereka yang bekerja namun belum dimanfaatkan penuh atau jam kerjanya dalam seminggu kurang dari 35 jam.

2. Teori-teori Pengangguran

Ada ada beberapa teori yang menjelaskan tentang teori-teori pengangguran di indonesia yaitu:

a) Teori klasik

Teori klasik menjelaskan pandangan bahwa pengangguran dapat dicegah melalui sisi penawaran dan mekanisme harga di pasar bebas supaya menjamin terciptanya permintaan yang akan menyerap semua penawaran. Menurut pandangan klasik, pengangguran terjadi karena mis-alokasi sumber daya yang bersifat sementara karena kemudian dapat diatasi dengan mekanisme harga.

Jadi dalam teori klasik ini jika terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja maka upah akan turun dan hal tersebut mengakibatkan produksi perusahaan menjadi turun. Sehingga permintaan tenaga kerja akan terus meningkat karena perusahaan mau melakukan perluasan produksi akibat keuntungan yang diperoleh dari rendahnya biaya tadi. Peningkatan tenaga kerja selanjutnya mampu menyerap kelebihan tenaga kerja yang ada di pasar, apabila harga relatif stabil.

b) Teori keynes

Dalam menanggapi masalah pengangguran teori keynes mengatakan hal yang berlawanan dengan teori klasik, menurut teori keynes sesungguhnya masalah pengangguran terjadi akibat permintaan agregat yang rendah. Sehingga terhambatnya pertumbuhan ekonomi bukan disebabkan oleh rendahnya produksi akan tetapi rendahnya konsumsi. Menurut keynes, hal ini tidak dapat di limpahkan ke mekanisme pasar bebas. Ketika tenaga kerja meningkat,

upah akan turun hal ini akan merugikan bukan menguntungkan, karena penurunan upah berarti menurunkan daya beli masyarakat terhadap barang-barang. Akhirnya produsen akan mengalami kerugian dan tidak dapat menyerap tenaga kerja.

Keyenes menganjurkan adanya campur tangan pemerintah dalam mempertahankan tingkat permintaan agregat agar sektor pariwisata dapat menciptakan lapangan pekerjaan (soesastro, dkk, 2005). perlu dicermati bahwa pemerintah banyak bertugas untuk menjaga tingkat permintaan agregat, sementara penyediaan tenaga kerja adalah sektor wisata. Hal ini memiliki tujuan mempertahankan pendapatan masyarakat agar daya beli masyarakat terjaga. Sehingga tidak memperparah resesi serta diharapkan mampu mengatasi pengangguran akibat resesi.

c) Teori kependudukan dari malthus

Teori malthus menjelaskan bahwa pertumbuhan penduduk cenderung melampaui pertumbuhan persediaan makanan. Dalam dia punya esai yang orisinal, malthus menyelugukan idenya dalam bentuk yang cukup kaku. Dia mengatakan penduduk cenderung tumbuh secara “deret ukur” (misalnya, dalam lambang 1, 2, 4, 8, 16 dan seterusnya) sedangkan persediaan makanan cenderung tumbuh secara “deret hitung” (misalnya, dalam deret 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan seterusnya). dalam karyanya yang terbit belakangan, malthus menekankan lagi tesisnya, namun tidak sekaku semula, hanya saja dia berkata bahwa penduduk cenderung tumbuh secara tidak terbatas

hingga mencapai batas persediaan makanan. Dari kedua uraian tersebut malthus menyimpulkan bahwa kuantitas manusia akan terjerumus ke dalam kemiskinan kelaparan. Dalam jangka panjang tidak ada kemajuan teknologi yang mampu mengalihkan keadaan karena kenaikan supply makanan terbatas sedangkan “ pertumbuhan penduduk tak terbatas, dan bumi tak mampu memproduksi makanan untung menjaga kelangsungan hidup manusia”.

Apabila ditelaah lebih dalam teori malthus ini yang menyatakan penduduk cenderung bertumbuh secara tak terbatas hingga mencapai batas persediaan makanan, dalam hal ini menimbulkan manusia saling bersaing dalam menjamin kelangsungan hidupnya dengan cara mencari sumber makanan, dengan persaingan ini maka akan ada sebagian manusia yang tersisih serta tidak mampu lagi memperoleh bahan makanan. Pada masyarakat modern diartikan bahwa semakin pesatnya jumlah penduduk akan menghasilkan tenaga kerja yang semakin banyak pula, namun hal ini tidak diimbangi dengan kesempatan kerja yang ada. Karena jumlah kesempatan yang sedikit itulah maka manusia saling bersaing dalam memperoleh pekerjaan dan yang tersisih dalam persaingan tersebut menjadi golongan pengangguran.

d) Teori Sosiologi Ekonomi No-Marxian

Berawal dari analisis Marx pada abad awal 20 tentang struktur dan proses ekonomi yang dapat dibayangkan sebagai sistem kapitalisme kompetitif, industri kapitalis yang ada pada zaman itu

tergolong masih kecil dan belum ada satupun yang memegang perekonomian dan mengendalikan pasar. Namun Marx yakin pada suatu saat apabila kapitalisme sudah muncul dengan demikian pesatnya maka akan memunculkan kompetisi antar industri yang menjadi semakin pesat dan kemudian menghasilkan sistem monopoli dari industri yang paling kuat dalam persaingan tersebut. Dengan munculnya monopoli modal ini maka akan ada suatu perusahaan besar yang akan mengendalikan perusahaan-perusahaan lain dalam perekonomian kapitalis.

Dalam pembangunan analisis Marx yang dianut oleh para penganut Marxian yang baru ini konsep “kelas buruh” tidak mendeskripsikan sekelompok orang atau sekelompok pekerjaan tertentu, tetapi lebih merupakan pembelian dan penjualan tenaga kerja. Para tenaga kerja tidak mempunyai alat produksi sama sekali sehingga segolongan orang yang terpaksa menjual tenaga mereka kepada sebagian kecil orang yang mempunyai alat produksi.

Dari uraian diatas maka dapat kita telaah lagi bahwa dengan adanya pergantian antara sistem kapitalis kompetitif menjadi kearah sistem kapitalis monopoli, maka akan terdapat sebagian perusahaan yang masih tidak mampu bersaing dan menjadi terpuruk. Apabila semua proses produksi dan pemasaran semua terpengaruh oleh sebuah perusahaan raksasa saja, maka akan mengakibatkan perusahaan kecil menjadi sangat sulit dalam hal pemasaran, bisa saja perusahaan kecil tersebut mengalami kebangkrutan dan tidak lagi mampu menggaji pekerjanya. Setelah perusahaan tersebut tidak mampu beroperasi lagi,

maka para pekerja yang semula bekerja dalam perusahaan tersebut menjadi tidak mempunyai pekerjaan lagi . kemudian akhirnya pekerja tersebut menjadi pengangguran.

3. Penyebab pengangguran

Berikut beberapa faktor penyebab penangguran

1. Sedikitnya lapangan pekerjaan yang menampung para pencari kerja.

Banyaknya para pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang dimiliki oleh negara indonesia.
2. Kurangnya keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja. Banyak jumlah sumber daya manusia yang tidak memiliki keterampilan menjadi salah satu penyebab makin bertambahnya angka pengangguran di indonesia.
3. Kurangnya informasi, dimana pencari kerja tidak memiliki akses untuk mencari tau informasi tentang perusahaan yang memiliki kekurangan tenaga pekerja.
4. Kurang meratanya lapangan pekerjaan, banyaknya lapangan pekerjaan di kota, dan sedikitnya perataan lapangan pekerjaan
5. Masih belum maksimalnya upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan softskill.
6. Budaya malas yang masih menjangkit para pencari kerja yang membuat para pencari kerja mudah menyerah dalam mencari lapangan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, dan Judul	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ayu Meuthia Mawarni pengaruh upah minimum dan inflasi terhadap kemiskinan kabupaten/kota di provinsi banten pada tahun 2010- 2016	Adapun persamaan dari penelitian ini adalah variabel bebas (X1) yang akan penuli teliti yaitu: upah minimum sedangkan perbedaan dari peneliti ini adalah variabel terikat (Y) yang mana Y1 adalah kemiskinan. Perbedaan lainnya adalah waktu dan lokasi penelitian	Variable UMK dan inflasi berpengaruh dan signifikan terhadap kemiskinan kabupaten/kota di provinsi banten
2.	Yeyen Heronisah pengaruh upah minimum dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi banten tahun 2006-2015	Adapun persamaan dari penelitian ini adalah variabel bebas (X1) yang akan penulis teliti yaitu: upah minimum sedangkan perbedaan dari penlitian ini variabel terikat (Y1) yang manY1 adalah penyeraapan tenaga kerja perbedaan lainnya lokasi adalah	Varibel upah minimum dan inflasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Dilihat dari nilai-nilai terhitung

No	Nama Peneliti, dan Judul	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
		waktu dan lokasi penelitian	
3	Syalasa Bila Ananda, Yayuk Yuliana, Toni Hidayat, (2002) pengaruh upah minimum dan pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di kabupaten deli serdang.	Variabel X2 tidak berpengaruh. Menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis berbeda. Lokasi penelitian	Upah minimum dan pertumbuhan ekonomi secara bersama atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di kabupaten deli serdang.
4.	Wafin Renaldi Nur Fahmiyati, 2002 pengaruh upah minimum pertumbuhan ekonomi dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di sumber	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan analisis regresi linear berganda. Menggunakan 3 variabel bebas. Tahun objek penelitian.	Hasil penelitian uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan investasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sumatra barat ada tingkat kepercayaan 95%

No	Nama Peneliti, dan Judul	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Dewi M. Sabihi, Anderson G. Kemenaung, Audio O. Niode, (2021) pengaruh upah minimum provinsi investasi dan pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di kota manado	Variabel bebas sama. Menggunakan metode kuantitatif. Mennggunakan 3 variabel bebas. Tahun objek penelitian.	Hasil penelitian menunjukan bahwa upah minimum berpengaruh negatif dengan signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi berengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja
6.	Muhammad Nur Ali, (2020) pengaruh upah investasi terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di kalimantan timur.	Menggunakan metode kuantitatif. Mennggunakan variabel bebas yang sama. Lokasi penelitian. Objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, upah minimum berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil dan menengah.

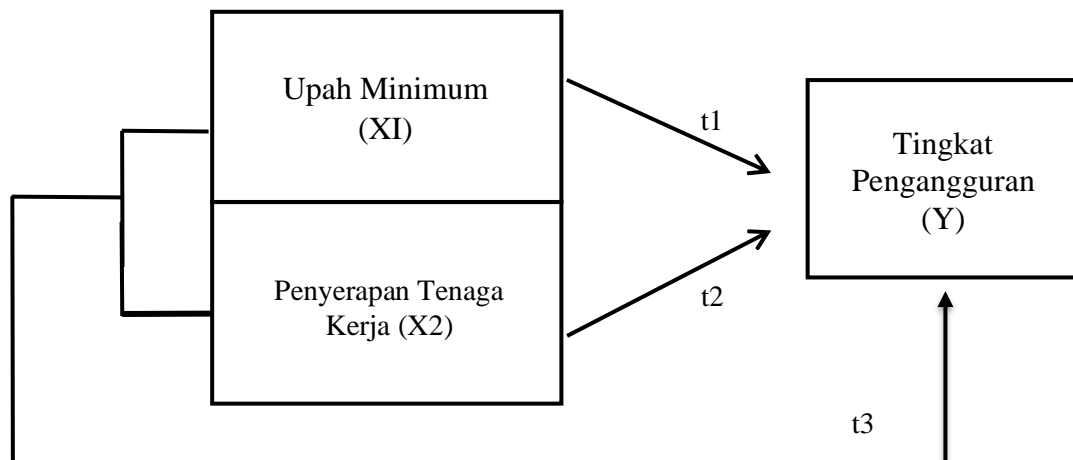
C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah bahwa tingkat pengangguran di pengaruhi oleh dua variabel, antara lain upah minimum, dan penyerapan tenaga kerja. Kemudian variabel-variabel tersebut sebaga variabel indpenden (bebas) dan bersama-sama, dengan variabel dependen (terikat) yaitu tingkat pengguran . tingkat signifikan setiap variabel independen diharapkan mampu memberikan gambaran kepada pemerintah dan pihak yang terkait mengenai penyebab pengangguran di kota makassar untuk dapat merumuskan suatu kebijakan yang relevan dalam upaya pengentasan tingkat pengangguran.

Pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi mereka belum memperoleh pekerjaan tersebut.

Faktor yang sangat menentukan standar hidup suatu negara adalah tingkat pengangguran di negara tersebut. Seseorang yang ingin bekerja tetapi belum dapat pekerjaan tidak berperan apa-apa dalam proses barang dan jasa. Walaupun tingkat penangguran sampai batas tertentu tidak dapat dihindari dalam perekonomian yang kompleks dengan ribuan perusahaan dan jutaan pekerja, jumlah pengangguran sangatlah bervariasi dari suatu negara ke negara lain dan dari waktu ke waktu.

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberi baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empiric. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Upah Minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Pengangguran di Kota Makassar.
- b. Penyerapan Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Pengangguran di Kota Makassar.