

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang diberikan pada proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa¹.

Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja dapat diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut disebut tenaga kerja².

Pengertian sumber daya manusia mengandung aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja dan aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi. Pengertian tersebut menegaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai faktor produksi. Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor lain, maka ekonomi sumber daya manusia menerangkan bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia sebaik-baiknya untuk dapat menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat.³

¹ Sonny sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm.4

² *Ibid*, hlm.4

³ *Ibid*, hlm.6

Ekonomi sumber daya manusia adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi. Dengan kata lain, ekonomi sumber daya manusia merupakan penerapan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia.

Ruang lingkup ekonomi sumber daya manusia antara lain meliputi dinamika kependudukan, ketenagakerjaan, struktur ketenagakerjaan, sektor informal-formal, transisi kependudukan, mobilitas dan migrasi penduduk, permintaan dan penawaran tenaga kerja, pekerja anak, perencanaan ketenagakerjaan, serta penduduk dan pembangunan ekonomi.

Dilihat dari ruang lingkup tersebut berarti ekonomi sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia, ekonomi ketenagakerjaan, dan ekonomi kependudukan.⁴

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Istilah sumber daya manusia mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi yaitu fisik manusia, psikis manusia, sifat atau karakteristik manusia, pengetahuan dan keterampilan manusia juga yang terakhir adalah pengalaman manusia.⁵

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan sumber daya manusia yang disebut pula perencanaan ketenagakerjaan pada tingkat organisasi (perusahaan). Perencanaan ketenagakerjaan pada tingkat nasional dapat diimplementasikan dengan baik jika terdapat manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Manajemen sumber

⁴Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Edisi 2, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm.1

⁵ Wisna Sari, et.al, "Pengaruh Tingkat Upah dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Provinsi Riau,*JOM VEKON*, VOL.1 NO.2, Oktober 2014 hlm.5

daya manusia hanya berhasil baik jika perencanaan juga mengikutsertakan pemahaman masyarakat sekitarnya, termasuk pemahaman pembangunan ekonomi pada umumnya dan perencanaan ketenagakerjaan.⁶

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

a. Definisi dan Konsep Tenaga Kerja

Menurut Syaibani dalam Huda kerja adalah usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara yang halal. Sedangkan tenaga kerja menurut Huda didefinisikan sebagai segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.⁷

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁸

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja., meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri maupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah.⁹

Tidak semua penduduk menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja. Pertimbangan utama disini adalah kelayakan bekerja menurut umur. Penduduk yang layak bekerja ditinjau dari umur tersebut sebagai penduduk usia kerja. Jumlah ini yang pantas untuk disebut sebagai tenaga kerjayang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat

⁶ *Ibid*, hlm.70

⁷ Anita Rahmawaty, *Ekonomi Makro Islam*, DIPA STAIN Kudus, Kudus, 2009, Hlm.299-300

⁸ Mulyadi S., *Op Cit*, Hlm. 59

⁹ Sonny Sumarsono, *Op Cit*, hlm.5

untuk kegiatan produksi sumber daya manusia, hal ini sering disebut dengan *man power*.

Ada empat hal yang berkaitan dengan tenaga kerja :

a) Bekerja (*employed*)

Yaitu kegiatan ekonomi dengan menghasilkan barang atau jasa yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu

b) Pencari kerja (*unemployed*)

Penduduk yang menawarkan tenaga kerja tetapi belum berhasil memperoleh pekerjaan dianggap terus mencari pekerjaan

c) Tingkat partisipasi angkatan kerja (*labor force participation rate*)

TPAK mengindikasikan besarnya penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu wilayah

d) Profil Angkatan kerja

Beberapa hal yang perlu dijadikan tolok ukur dalam profil angkatan kerja antara lain adalah umur, jenis kelamin, wilayah kota dan pedesaan dan pendidikan dari tenaga kerja

b. Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Angkatan kerja (*labour force*) adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlihat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa.¹⁰

Bukan angkatan kerja adalah kelompok penduduk yang selama seminggu yang lalu mempunyai kegiatan yang tidak termasuk dalam angkatan kerja, seperti:

a. Sekolah

Yaitu mereka yang kegiatan utamanya sekolah

b. Mengurus Rumah Tangga

Yaitu mereka yang kegiatan utamanya mengurus rumah tangga atau membantu mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah

¹⁰ *Ibid*, hlm. 60

c. Lainnya

Yaitu mereka yang sudah tidak dapat melakukan kegiatan, seperti yang termasuk dalam kategori sebelumnya, seperti sudah lanjut usia, cacat jasmani, cacat mental atau lainnya.¹¹

Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah ukuran yang menggambarkan perbandingan jumlah angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja dan dihitung dari jumlah angkatan kerja dibagi jumlah penduduk 15 tahun ke atas dikali 100.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja

1. Jumlah penduduk yang masih sekolah

Semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah, semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil TPAK. Jumlah penduduk yang bersekolah dipengaruhi oleh penyediaan fasilitas pendidikan dan kondisi serta tingkat penghasilan keluarga

2. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga

Semakin banyak anggota dalam tiap-tiap keluarga yang mengurus rumah tangga semakin kecil TPAK

3. Tingkat penghasilan keluarga

Keluarga berpenghasilan besar relatif terhadap biaya hidup cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja. Sebaliknya keluarga yang biaya hidupnya sangat besar relative kepada penghasilannya cenderung memperbanyak anggota keluarga untuk bekerja dan TPAK akan meningkat

4. Struktur umur

Penduduk dalam kelompok umur 25-55 tahun terutama laki-laki umumnya dituntut untuk mencari nafkah. Sedangkan penduduk diatas umur 55 tahun sudah mulai menurun kemampuan untuk bekerja dan TPAK umumnya rendah

¹¹BPS, *Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Kudus 2014*, BPS KUDUS, Kudus, 2015, Hlm.4

5. Tingkat upah

Semakin tinggi tingkat upah dalam masyarakat, semakin tinggi anggota keluarga yang masuk pasar kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi TPAK

6. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita dengan semakin tinggi pendidikan kecenderungan untuk bekerja semakin besar. Keadaan ini menunjukkan bahwa TPAK semakin besar pula

7. Kegiatan ekonomi

Semakin besarnya program pembangunan dalam kegiatan ekonomi maka semakin besar pula TPAK¹³

d. Tenaga Kerja menurut Pandangan Islam

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu. Allah juga akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerja, sebagaimana Allah berfirman dalam QS.An-Nahl : 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلْيُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *“barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti Kami akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami berikan balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*¹⁴

Selain itu, Al-Qur’an juga memberi penekanan atama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras mencari penghidupan masing-masing sebagaimana firman Allah dalam QS.Al-Balad : 4

¹³ Sonny Sumarsono, *Op Cit*, hlm.19-20

¹⁴ Al-Qur’an, Surat An-Nahl Ayat 97, *Al-Qur’an Dan Terjemahnya*, PT Sigma Examedia, Arkanleema, 2015, hlm.278

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ

Artinya : “Sungguh kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah”¹⁵

Dalam ayat ini kata “*kabad*” berarti kesukaran, kesusahan, perjuangan dan kesulitan akibat bekerja keras. Hal ini merupakan suatu cobaan bagi manusia karena telah diberikan suatu kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Selain itu, penggunaan kata “*kabad*” menunjukkan bahwa manusia hendaknya berupaya untuk melakukan dan menanggung segala kesukaran dan kesusahan dalam perjuangannya untuk mencapai kemajuan. Oleh karena itu, manusia diwajibkan untuk berjuang dan bersusah payah untuk mencapai kejayaan didunia dan dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidup. Hal ini ditunjukkan dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Insan :28

نَحْنُ خَلَقْنَاهُمْ وَشَدَدْنَا أَسْرَهُمْ وَإِذَا شِئْنَا بَدَّلْنَا أَمْثَلَهُمْ تَبْدِيلًا

Artinya : “Kami telah menciptakan mereka dan menguatkan persendian tubuh mereka. Tetapi jika kami menghendaki kami dapat mengganti dengan yang serupa mereka”¹⁶

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, sebagaimana dikemukakan oleh an-nabhani antara lain menghidupkan tanah yang mati, menggali kandungan bumi, berburu, makelar (*samsarah*), perseroan antara harta dengan tenaga (*mudharabah*), mengairi lahan pertanian (*musaqot*), dan kontrak tenaga kerja (*ijarah*).¹⁷

¹⁵ Al-Qur'an, Surat Al-Balad Ayat 4, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, PT Sigma Examedia, Arkanleema, 2015, hlm.594

¹⁶ Al-Qur'an, Surat Al Insan Ayat 28, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, PT Sigma Examedia, Arkanleema, 2015, hlm.580

¹⁷ Anita Rahmawaty, *Ekonomi Makro Islam*, DIPA STAIN Kudus, Kudus, 2009, Hlm.300-301

3. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seorang individu. Hal-hal yang melekat pada diri seseorang merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, makin tinggi nilai asset makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja.¹⁸

Pengertian Pendidikan dalam *Dictionary of education* adalah proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya didalam masyarakat dimana ia hidup, proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah) sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum.¹⁹

Ciri unsur umum dalam pendidikan :

- a) Pendidikan mengandung tujuan yang ingin dicapai, yaitu individu yang kemampuan-kemampuan dirinya berkembang sehingga bermanfaat untuk kepentingan hidupnya sebagai seorang individu, warga negara atau warga masyarakat
- b) Untuk mencapai tujuan tersebut, pendidikan perlu melakukan usaha-usaha yang disengaja dan berencana dalam memilih isi, strategi kegiatan dan teknik penilaian yang sesuai
- c) Kegiatan tersebut dapat diberikan dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, pendidikan formal dan pendidikan non formal.²⁰

¹⁸ *Ibid*, hlm.10

¹⁹ Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang, *Dasar-dasar Pendidikan*, IKIP Semarang Press, Semarang, 1991, hlm.2

²⁰ *Ibid*, hlm.4

b. Ruang Lingkup pendidikan

1) Pendidikan Informal

Pendidikan Informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga. Pendidikan ini berlangsung tanpa organisasi, yakni tanpa orang tertentu yang diangkat atau ditunjuk sebagai pendidik, tanpa suatu program yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, tanpa evaluasi yang formal berbentuk ujian.²¹

2) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.²²

Beberapa hal yang ada dalam pendidikan formal :

a. Adanya perjenjangan

Jenjang pendidikan di Indonesia yang dipakai oleh Biro Pusat Statistik adalah sebagai berikut :

- 1) Tidak sekolah
- 2) Tidak tamat sekolah dasar
- 3) Sekolah dasar
- 4) Sekolah menengah pertama umum
- 5) Sekolah menengah pertama kejuruan
- 6) Sekolah menengah atas umum
- 7) Sekolah menengah atas kejuruan
- 8) Program diploma (DI, DII, DIII)
- 9) Universitas

Penjenjangan pendidikan tersebut diatas dapat menunjukkan kualitas vertikal. Untuk mengetahui relevansi pendidikan terhadap pasar kerja data yang lebih lengkap tentang jenis pendidikan harus ada. Kecocokan antara keterampilan yang

²¹ *Ibid*, hlm.7

²² *Ibid*, hlm.8

dimiliki dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu permasalahan pokok dalam penanganan angkatan kerja.²³

- b. Program atau bahan pelajaran untuk tiap jenis sekolah,
Adanya kurikulum, jenis mata pelajaran dan jumlah jam untuk tiap mata pelajaran telah ditetapkan secara formal
- c. Cara atau metode mengajar mengikuti pola tertentu,
Menggunakan metode pengajaran tertentu, mengikuti jadwal pelajaran, membuat persiapan mata pelajaran tertentu, membuat laporan hasil pelajaran untuk tiap anak, kemudian diawasi oleh badan tertentu pada tingkat kecamatan, kabupaten, provinsi dan nasional
- d. Penerimaan murid
Adanya persyaratan agar dapat diterima di suatu sekolah untuk memasuki pendidikan yang lebih tinggi, seperti ijazah, tes lulus masuk, raport yang telah ditempuh, dan berbagai syarat formal lainnya
- e. Homogenitas murid
Adanya batas usia dan latar belakang pendidikan, maka sekelompok murid dalam suatu kelas relatif homogen yang menerima pelajaran yang sama dan pada waktu yang sama hingga batas waktu tertentu
- f. Jangka waktu
Pendidikan formal memiliki jangka waktu yang panjang. Semakin maju suatu masyarakat, maka semakin lama pendidikan formal yang harus ditempuh agar seseorang dapat berdiri dalam masyarakat itu
- g. Kewajiban Belajar
Negara mewajibkan pendidikan formal tertentu bagi warga negaranya untuk menjaga kelangsungan hidup dan kemajuan negara

²³ Sonny Sumarsono, *Op Cit*, Hlm.11

h. Penyelenggaraan

Pendidikan formal diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta, dan memerlukan suatu organisasi dengan administrasi yang rapi dan teratur

i. Waktu Belajar

Pendidikan formal diberikan dengan jadwal waktu tertentu. Jam mulai masuk sekolah, jam selesai sekolah dan waktu untuk setiap mata pelajaran telah ditetapkan secara formal oleh pihak yang berwenang

j. Uniformitas

Pendidikan formal memiliki uniformitas tertentu dalam hal penyelenggaraan, metode pengajaran, bahan pelajaran, penjatahan waktu untuk berbagai mata pelajaran, evaluasi kenaikan kelas, ujian, syarat untuk menjadi tenaga pengajar, gaji guru, penerimaan murid baru dan lain lain sebagainya²⁴

3) Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal meliputi berbagai usaha khusus yang diselenggarakan secara terorganisasi agar terutama generasi muda dan orang dewasa yang yang tidak mengikuti pendidikan formal dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mereka perlukan. Pendidikan non formal antara lain meliputi bidang pendidikan masyarakat, keolahragaan, kepemudaan dan kebudayaan

c. Fungsi Pendidikan

Fungsi pendidikan dalam arti sempit adalah membantu secara sadar perkembangan jasmani dan rohani peserta didik. Fungsi pendidikan secara luas adalah pengembangan pribadi, pengembangan warga Negara, pengembangan kebudayaan dan pengembangan bangsa.²⁵

²⁴Tim pengembangan MKDK IKIP Semarang, *Op Cit*, hlm.8-11

²⁵*Ibid*, hlm.14

Salah satu yang menjadi sasaran pembangunan nasional adalah pendidikan dalam tiga bentuk, yaitu meningkatnya strata pendidikan, semakin tingginya mutu pendidikan, dan relevansi pendidikan dengan bidang pembangunan termasuk bidang ekonomi dan bisnis. Hal ini dapat memunculkan faktor pendidikan sebagai tantangan, dijelaskan sebagai berikut :

1. Makin tinggi tingkat pendidikan yang berhasil diraih dalam masyarakat, makin luas pula wawasan, pengetahuan dan keterampilan
2. Dengan meningkatkan pelaksanaan tugas pekerjaan yang menantang, tuntutan tenaga kerja terhadap imbalan yang adil dan wajar semakin kuat
3. Keberhasilan memperbesar jumlah penghasilan akan membuat mereka semakin berorientasi pada mutu barang dan jasa yang diperlukannya
4. Masyarakat semakin menyadari hak dan kewajibannya sebagai karyawan perusahaan
5. Adanya harapan terjadinya peningkatan imbalan yang bersifat ekstrinsik dan intrinsik²⁶

Tingkat pendidikan yang makin tinggi juga akan mengakibatkan peningkatan kemampuan karyawan untuk menunaikan kewajibannya. peningkatan karyawan ini dapat berupapenampilan kinerja yang memuaskan, dedikasi dan loyalitas yang tinggi, produktivitas yang sesuai dengan tuntutan tugas dan harapan manajemen, tingkat kemangkiran yang rendah, kemampuan meredam keinginan pindah, serta kepuasan kerja yang terlihat dari rasa memiliki perusahaan. Karena kemampuan berpikir rasional juga semakin tinggi, karyawan yang melanggar disiplin kerja akan bersedia menerima sanksi disiplin

²⁶ Sondang P. Siagian, *Op Cit*, hlm 210-211

sepanjang dilakukan secara manusiawi, adil, objektif dan diterapkan secara konsisten.²⁷

d. Pendidikan menurut pandangan Islam

Pendidikan merupakan ujung tombak majunya suatu bangsa dan Negara. Masyarakat yang lemah pendidikannya tidak akan memiliki keabilitas yang memadai untuk memajukan bangsa dan negaranya. Islam sebagai agama mewajibkan kepada seluruh umatnya untuk mencari ilmu. Karena hukum mencari ilmu wajib, berdosa bagi manusia yang muslim tetapi tidak mau mencari ilmu.²⁸

Wahyu pertama yang diturunkan kepada nabi Muhammad SAW berisi perintah membaca atau mencari ilmu. Perintah tersebut terdapat dalam QS.Al-'Alaq : 1-5

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ • خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ • إِقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ • الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ • عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ.

Artinya : *“bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah dan Tuhanmulah yang n Maha mulia. Yang (mengajar) manusia dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya”*²⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa belajar merupakan kewajiban manusia, salah satu cara belajar adalah dengan membaca.

Selain ayat tersebut dijelaskan pula dalam QS.Al-Mujadilah : 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : *wahai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan dalam majelis-majelis, maka*

²⁷ Ibid, hlm.211

²⁸ Hasan Basri dan Beni Ahmad Saebani, *Ilmu Pendidikan Islam (Jilid III)*, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm.71

²⁹ Al-Qur'an, Surat Al Alaq Ayat 1-5, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, PT Sigma Examedia, Arkanleema, 2015, hlm.597

*lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan.*³⁰

Ayat AL-Qur'an diatas bukan hanya menyatakan janji Allah yang akan mengangkat harkat martabat orang beriman dan berilmu, tetapi lebih dalam lagi ayat tersebut mewajibkan umat islam untuk membangun lembaga pendidikan sebaik mungkin.³¹

4. Upah

a. Pengertian Upah

Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan kepada seorang pegawai.³²

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan, termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri ataupun untuk keluarganya.³³

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.³⁴

³⁰ Al-Qur'an, Surat Al Mujadalah Ayat 11, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, PT Sigma Examedia, Arkanleema, 2015, hlm.543

³¹ Hasan Basri dan Beni Ahmad Saebani, *Op Cit*, hlm.74

³² Paul A Samuelson, *Makroekonomi*, Edisi Empat Belas, Erlangga, Jakarta, 1992, Hlm.290-291

³³ Sonny Sumarsono, *Op Cit*, hlm.141

³⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, PT. Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm.361

Menurut professor Benham, upah adalah sejumlah uang yang dibayar oleh pemberi pekerjaan pada pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.³⁵

Dalam pandangan syariah Islam, upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban bagi orang yang mempekerjakan (*musta'jir/employer/majikan*). Allah menghalalkan upah, sebab upah (*tsaman*) adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah.³⁶

b. Penentuan Upah

Terkait dengan bahasan tentang proses penentuan upah, dikemukakan pendapat ahli bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Rivai mengemukakan sebagai berikut.³⁷

Salah satu aspek yang penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh atau dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi.

Oleh karena itu untuk mengusahakan adanya *equity* penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan :

1. Menganalisis tugas/jabatan
2. Mengevaluasi jabatan
3. Melakukan survey upah
4. Menentukan tingkat upah

³⁵ *Ibid*, hlm.361

³⁶ M.B.Hendri Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, EKONISIA, Yogyakarta, 2003, hlm.227

³⁷ Anita rahmawati, *Op Cit*, hlm.302

Dijelaskan bahwa analisis pekerjaan (*job analysis*) perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi dan menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang. Dengan demikian analisis pekerjaan disini adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi/perusahaan agar tujuan tercapai. Adapun manfaat analisis perusahaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan dipergunakannya.³⁸

Ada beberapa pendapat ahli ekonomi yang berbeda mengenai masalah penetapan upah. Sebagian mengatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan tingkatan kebutuhan hidup, sedangkan sebagian lain menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup.³⁹

Beberapa hal yang menentukan tingkat upah :

1. Tingkat harga

Apabila harga-harga kebutuhan hidup naik, pegawai dan buruh akan menuntut agar gaji disesuaikan dan tingkat upah naik

2. Produktivitas kerja

Bila produktivitas tenaga kerja rendah, maka upahnya pun akan rendah pula, dan sebaliknya

3. Struktur ekonomi nasional

Struktur ekonomi dan perkembangan sangat berpengaruh atas tingkat upah yang berlaku dalam masyarakat. Seperti penambahan

³⁸ *Ibid*, hlm.146

³⁹ M.B.Hendrianto, *Op Cit*, Hlm.362

penduduk, banyaknya pengangguran, sulitnya komunikasi dan transportasi

4. Peraturan pemerintah

Banyak hal yang diatur oleh peraturan pemerintah dan perundang-undangan, seperti, upah minimum, upah lembur dan gaji pegawai negeri

5. Keadilan dan perikemanusiaan

Bila seorang karyawan telah mencurahkan tenaga dengan sebaik-baiknya, ia berhak menerima upah yang sekurang-kurangnya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya.⁴⁰

Meskipun sudah dievaluasi jabatan dengan sangat hati-hati, yang menghasilkan ranking atau klasifikasi jabatan, dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai kelasnya, sering kali hal itu tidak dapat dilakukan sebab diluar hal tersebut masih ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat gaji yang sering diluar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya. Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun faktor-faktor itu adalah :

a) Tingkat gaji yang lazim

Tingkat upah dan gaji bias sangat tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan

b) Serikat buruh

Serikat buruh bias menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila disbanding dengan hasil evaluasi jabatan

⁴⁰T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, KANISIUS, Yogyakarta, 1994, Hlm.58-59

c) Pemerintah

Pemerintah sebagaimana kita ketahui sebagai lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga Negara dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tariff upah minimum, jam kerja standard an tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, dimana bias saja upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan

d) Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan seperti mengusahakan gaji diatas pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bias menaikkan gaji diatas rata-rata pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar⁴¹

e) Faktor internasional

Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di Negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di Negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.atau untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan disuatu Negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian dalam hal gaji

f) Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki pon yang atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya nilai poin untuk pekerja juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang bisanya didominasi laki-

⁴¹ Veithzal Rivai Zainal, Et.Al, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.558

laki tingkat gajinya berbeda dimana ahli listrik mendapatkan gaji yang lebih besar. Dilain pihak dalam satu pekerjaan misalnya ahli mesin yang didominasi pria dan hanya sedikit wanita, kaum pria digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak

g) Biaya dan produktivitas

Tenag kerja merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan. Tidak mampunya perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun. Untuk mengatasi tantangan ini biasanya perusahaan mendesain kembali pekerjaan, mengotomatisasi pekerjaan dan menciptakan sistem penggajian bertingkat (*twotiered wage*). System penggajian bertingkat menciptakan dua struktur gaji. Pertama untuk pekerja lama, kedua untuk pekerja baru. Pekerja mendapatkan gaji permulaan dengan jumlah tertentu kemudian dapat meningkatkan ke jumlah yang lebih tinggi. Sistem ini mengakibatkan pegawai yang baru direkrut akan mendapatkan gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan yang lama, meskipun sesungguhnya pekerjaan mereka sebanding bila dilihat dari faktor-faktor yang dikompensasi. Cara ini memang dapat menurunkan biaya, tetapi pada akhir-akhir ini para pekerja melalui serikat pekerja telah mempertanyakan tentang ketidakadilan sistem ini. Kemudian pendekatan ini dilakukan dengan system bonus. Gaji yang diterima relatif tetap, kemudian diberikan bonus kepada pekerja bila perusahaan mendapatkan keuntungan dan bila perusahaan dalam situasi sulit tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk pekerja⁴²

⁴² *Ibid*, hlm.559

c. Tujuan Pemberian Upah⁴³

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tuags-tugasnya dengan baik sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Pengadaan Efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika upah dan gaji diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

⁴³ *Ibid*, hlm.556-557

8. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin turnover relative kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan

9. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perubahan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan⁴⁴

a) Asas Adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis kerja, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik

b) Asas Layak dan Wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besar upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain

⁴⁴ *Ibid*, hlm.567

d. Upah minimum

Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun sub sektoral. Dalam peraturan pemerintah diatur secara jelas hanya upah pokoknya saja dan tidak termasuk tunjangan.⁴⁵

e. Komponen upah minimum

1) Kebutuhan Fisik Minimum

Adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi.

2) Indek Harga Konsumen

Adalah petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup

3) Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Adalah cerminan keadaan perekonomian disuatu daerah. Semakin tinggi pertumbuhan perekonomian suatu daerah maka semakin besar kesempatan berkembang suatu perusahaan

Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan upah :

1. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis perbedaan
2. Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan
3. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan
4. Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan
5. Ketidaksempurnaan dalam memilih mobilitas kerja

f. Upah Menurut Pandangan Islam

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, yaitu kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan.

⁴⁵T.Gilarso, *Op Cit*, hlm.141

Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan diri sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan mereka yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terimasesuai kerja mereka dan pada saat yang sama di telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Demikian pula para pekerja akan dianggap sebagai penindas jika memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya⁴⁶. Prinsip keadilan ini tercantum dalam Al-Qur'an yaitu :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”*⁴⁷

Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya, sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsuhnya terhadap produksinya.

Prinsip ini juga disebut dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلْيُوْءُوا فَيَهْمُ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

⁴⁶ *Ibid*, Hlm.363

⁴⁷ Al-Qur'an, Surat Al Jasyah Ayat 22, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, PT Sigma Examedia, Arkanleema, 2015, hlm..500

Artinya : ...dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan”⁴⁸

Ayat diatas juga mempertegas bahwa setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun yang harus diperlakukan secara tidak adil.

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negoisasi antara pekerja, majikan dan Negara. Untuk itu menjadi tanggung jawab Negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkatan upah ini tidak akan jatuh. Tingkat upah minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.⁴⁹

g. Upah Minimum menurut pandangan islam

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal,

⁴⁸ *Ibid*, Hlm.504

⁴⁹ M.B.Hendri Anto, *Op Cit*, Hlm.365

dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.⁵⁰

h. Penentuan Upah dan Jaminan Kesejahteraan Menurut Islam

Proses penentuan upah yang Islami berasal dari faktor obyektif maupaun subyektif. Faktor obyektif adalah pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sementara faktor subyektif adalah pertimbangan-pertimbangan sosial-kemanusiaan. Dengan demikian tingkat upah tidak semata ditentukan oleh mekanisme pasar tetapi sekaligus tidak mengabaikan pertimbangan pasar.dengan kata lain selalu terdapat pertimbangan non pasar dalam penentuan upah.⁵¹

Secara terperinci Sadeq menyebutkan beberapa ketentuan yang akan menjamin diperlakukannya tenaga kerja secara manusiawi yaitu⁵² :

- 1) Bangunan hubungan antara *mu'ajir* dan *'ajir* adalah hubungan persaudaraan yang manusiawi secara menyeluruh. Jadi hubungan ini merupakan suatu *man to man brotherly relationship*, bukan *man to material relationship*.
- 2) Beban kerja dan lingkungan yang melingkupinya harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Manusia memiliki keterbatasan tenaga dan fikiran dalam menjalankan aktifitas. Bahkan manusia juga membutuhkan saat-saat tertentu untuk istirahat, santai serta bersosialisasi dengan lingkungannya.
- 3) Tingkat upah minimum hendaklah mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasar dari para tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah, tentu saja akan semakin baik bagi kesejahteraan tenaga kerja.

⁵⁰M.B.Hendri Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, EKONISIA, Yogyakarta, 2003, Hlm.366

⁵¹*Ibid*, Hlm.231-232

⁵²*Ibid*, Hlm.232

Pemerintah juga memiliki tugas untuk intervensi dalam penentuan upah sehingga tercipta tingkat upah yang adil. Intervensi pemerintah ini dilandasi oleh 2 hal :

- a) Adanya kewajiban untuk mengawasi, menjaga dan mengoreksi implementasi nilai-nilai keislaman kehidupan rakyatnya,
- b) Adanya kewajiban pemerintah untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan rakyatnya

Intervensi hanya akan dilakukan jika pasar terdistorsi sehingga upah yang dihasilkan bukanlah upah yang adil. Jika kenaikan atau penurunan upah terjadi karena mekanisme pasar yang normal maka tidaklah menjadi alasan yang tepat untuk melakukan penetapan upah. Penetapan upah dalam situasi seperti ini justru akan mendistorsi tingkat upah yang adil sehingga menimbulkan berbagai distorsi perekonomian sebagaimana dalam perilaku harga barang.⁵³

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang sejenis dengan judul yang peneliti angkat adalah sebagai berikut :

1. Niddaul Izzah, (2015) dengan judul Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi terhadap Tingkat Pengangguran dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di provinsi Jakarta tahun 2004-2013 menunjukkan bahwa dengan analisis regresi menunjukkan dampak Kenaikan Upah Minimum dapat menurunkan tingkat Pengangguran dan menaikkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Jakarta tahun 2004-2013⁵⁴.
2. Wisna Sarsi, Tri Sukirno Putro dan Lapeti Sari, (2014), dengan judul Pengaruh tingkat upah dan pertumbuhan ekonomi terhadap tingkat

⁵³ *Ibid*, Hlm.232

⁵⁴ Niddaul Izzah, "Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi, terhadap Tingkat Pengangguran dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Jakarta tahun 2004-2013", *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, vol 7 no.1, maret 2015, hlm.14

partisipasi angkatan kerja di Provinsi Riau. Hasil uji f menunjukkan bahwa upah minimum dan PDRB mempunyai pengaruh nyata dan signifikan, sedangkan hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa tingkat upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap TPAK, sedangkan PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap TPAK.⁵⁵

3. Slamet Riyadi, (2001), dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Daerah Tingkat I Jawa Timur. Hasil analisa regresi linier berganda, uji f dan uji t, menunjukkan bahwa umur, pendidikan dan tingkat sosial sangat berpengaruh terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Daerah Tingkat I Jawa Timur.⁵⁶
4. Risky Amalia Yulianti dan Vita Ratnasari, (2013), dengan judul Pemetaan dan Pemodelan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Provinsi Jawa Timur dengan Pendekatan Model Probit. Hasil analisa dengan model probit menunjukkan terdapat relasi probabilitas antara TPAK perempuan dengan variabel pengeluaran perkapita, presentase tenaga kerja perempuan berasal dari kota, dan PDRB. Artinya ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap TPAK perempuan. Sedangkan untuk variabel tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan tidak berpengaruh terhadap TPAK perempuan artinya apapun tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan tetap terserap diberbagai sektor.⁵⁷
5. Endang Purwanti, (2014), dengan judul pengaruh jumlah tanggungan keluarga, pendapatan terhadap partisipasi kerja tenaga kerja wanita pada industri kerupuk kedelai di Tuntang Kabupaten Semarang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah tanggungan keluarga

⁵⁵ Wisna Sari, et.al, *Op Cit*, hlm.12

⁵⁶ Slamet Riyadi, Slamet Riyadi, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Daerah Tingkat I Jawa Timur", *Ekuitas*, Vol.5 No 1 Maret 2001, hlm.12

⁵⁷ Risky Amalia Yulianti dan Vita Ratnasari, Rizky Amalia dan Vita ratnasari, "Pemetaan dan Pemodelan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Provinsi Jawa Timur dengan Pendekatan Model Probit", *Jurnal Sains Dan Seni Pomits*, Vol 2 No 2 2013, hlm.163-164

dan pendapatan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi kerja tenaga kerja wanita.⁵⁸

Beberapa hasil penelitian di atas dijadikan acuan dan rujukan untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Upah terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Karesidenan Pati. Sedangkan perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode penelitian yang digunakan, variabel yang digunakan dan obyek yang diteliti.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini variabel independen adalah pendidikan (X1) dan upah (X2) dan variabel dependen yaitu tingkat partisipasi angkatan kerja (Y).

Variabel independen sangat mempengaruhi variabel dependen. Seseorang akan berpartisipasi dalam angkatan kerja karena dipengaruhi oleh pendidikan dan upah.

1. Pengaruh pendidikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja

Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seorang individu⁵⁹.

Dalam penelitian Risky Amalia Yulianti dan Vita Ratnasari, (2013), dengan judul Pemetaan dan Pemodelan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Provinsi Jawa Timur dengan Pendekatan Model Probit. Hasil analisa dengan model probit menunjukkan terdapat relasi probabilitas antara TPAK perempuan dengan variabel pengeluaran perkapita, presentase tenaga kerja perempuan berasal dari kota, dan PDRB. Artinya ketiga variabel

⁵⁸ Endang Purwanti, "Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga, Pendapatan terhadap Partisipasi Kerja Tenaga Kerja Wanita pada Industri Kerupuk Kedelai di Tuntang Kabupaten Semarang", *Among Makarti*, Vol.7 No.13, Juli 2014, hlm.121-122

⁵⁹ Sonny Sumarsono, *Op Cit*, hlm.10

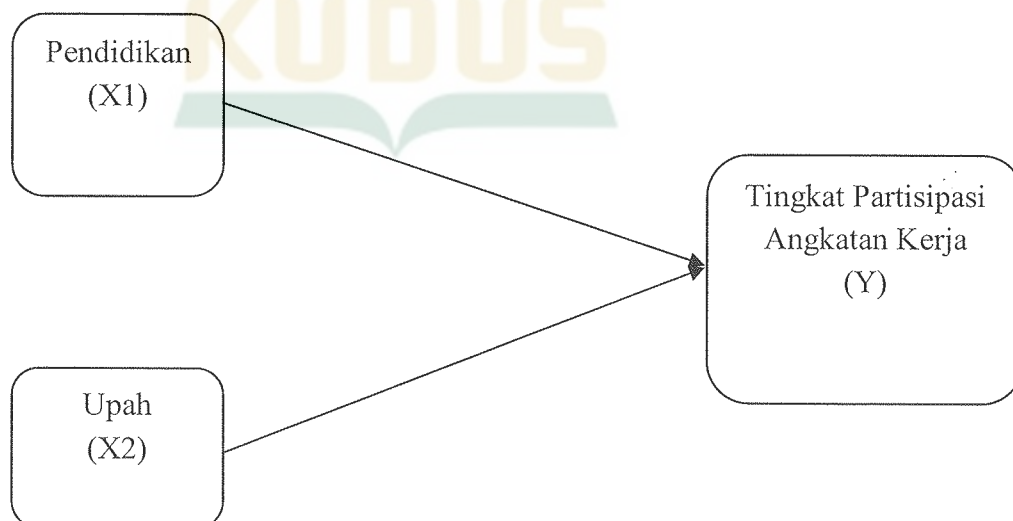
tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap TPAK perempuan. Sedangkan untuk variabel tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan tidak berpengaruh terhadap TPAK perempuan

2. Pengaruh upah terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan, termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri ataupun untuk keluarganya⁶⁰.

Dalam penelitian Wisna Sarsi, Tri Sukirno Putro dan Lapeti Sari, (2014), dengan judul Pengaruh tingkat upah dan pertumbuhan ekonomi terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Provinsi Riau. Hasil uji *f* menunjukkan bahwa upah minimum dan PDRB mempunyai pengaruh nyata dan signifikan, sedangkan hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa tingkat upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap TPAK, sedangkan PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap TPAK.⁶¹

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



⁶⁰ *Ibid*, hlm.141

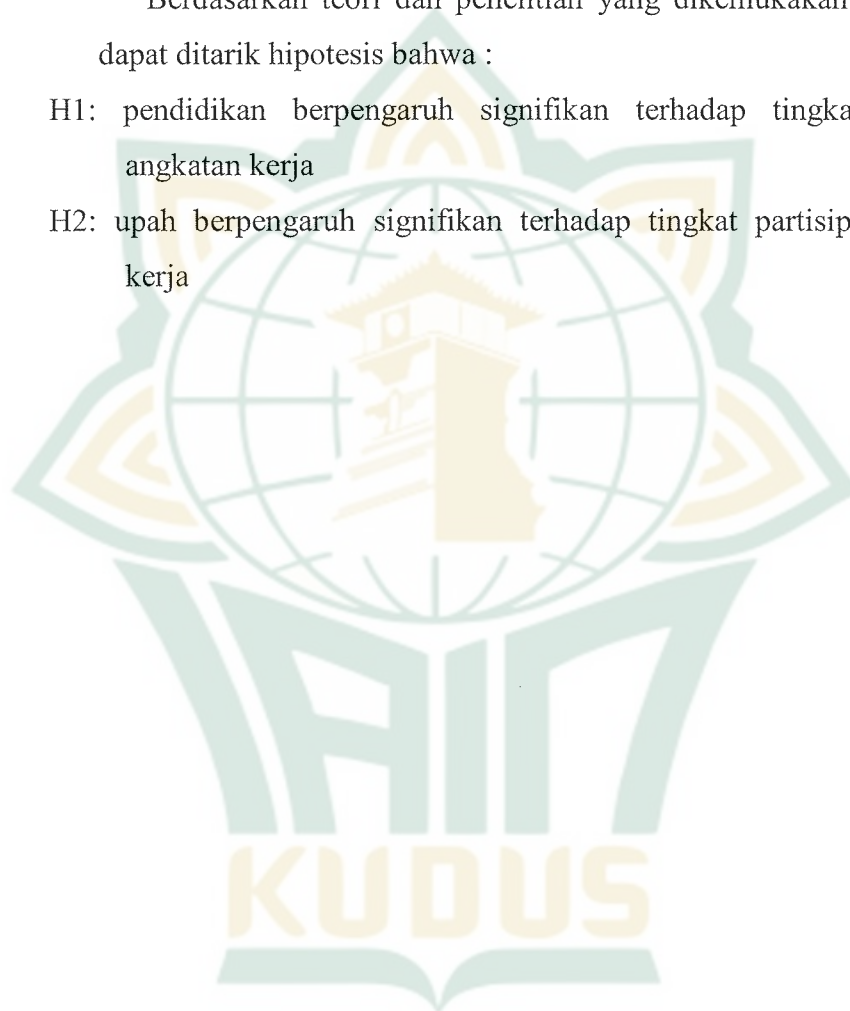
⁶¹ Wisna Sari, et.al, *Op Cit*, hlm.12

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁶² Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan teori dan penelitian yang dikemukakan diatas maka dapat ditarik hipotesis bahwa :

- H1: pendidikan berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja
- H2: upah berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja



⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2004, hal. 51