

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Upah Minimum

Upah adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh / karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan / kantor / majikan⁴. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman⁵.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum dapat terdiri atas⁶:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten / kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten / kota.

Upah minimum tersebut diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau

⁴ . Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan, "Keadaan Angkatan Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan Agustus 2012", hlm xlv

⁵ . http://apindo.or.id/userfiles/regulasi/pdf/PERMENAKER_NO_7_TAHUN_2013_UPAH_MINIMU_M_2014.pdf, diakses pada tanggal 2 Agustus 2015

⁶ . Rachamat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Depok, 2014), hlm. 74

Bupati / Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahap pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 1 Tahun 1999 bahwa Upah Minimum ditetapkan oleh menteri namun dengan adanya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pusat bahwa terkait dengan otonomi daerah yang akhirnya membawa perubahan dalam penetapan upah minimum. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 226/MEN/2000 tanggal 5 Oktober Tahun 2000 bahwa penetapan Upah Minimum Kota ditetapkan oleh Gubernur. Adapun ketentuan dalam penetapan upah minimum kota adalah sebagai berikut⁷ :

- a. Upah minimum kota harus sama atau lebih besar dari upah propinsi.
- b. Peninjauan Upah Minimum Kota dilakukan paling sedikit satu tahun sekali.
- c. Upah minimum kota ditetapkan paling lambat 40 hari sebelum tanggal diberlakukannya upah minimum kota.

⁷ . <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=19282&val=1224> diakses pada tanggal 19 September 2015

- d. Usulan penetapan Upah Minimum Kota dirumuskan oleh Dewan Pengupahan kota yang merupakan hasil pembahasan dengan pemerintah, serikat pekerja, dan APINDO.
- e. Usulan Upah Minimum kota disampaikan kepada walikota yang selanjutnya walikota menerbitkan surat rekomendasi walikota perihal upah minimum kota.
- f. Rekomendasi Walikota merupakan dasar dari Gubernur untuk menetapkan Upah Minimum Kota dan sudah harus diterima oleh Dewan Pengupahan Daerah Provinsi untuk diberikan rekomendasi kepada Gubernur dalam penetapan Upah Minimum Kota.
- g. Keterlambatan dalam penyerahan rekomendasi oleh Walikota, memberikan kewenangan kepada Gubernur untuk menetapkan sendiri Upah Minimum Kota setelah mendapat rekomendasi dari Dewan Pengupahan Daerah Provinsi.

2. Kesempatan Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam proses produksi yang lain seperti tanah, modal, dan lain-lain. Maka manusia merupakan penggerak bagi seluruh faktor-faktor produksi tersebut. Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua

lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan), kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja nyata-nyata diperlukan oleh perusahaan/lembaga menerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu.

Dengan demikian kesempatan kerja merupakan suatu keadaan yang menggambarkan / ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja⁸. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya - upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing - masing. Bertitik tolak dari kebijakan tersebut maka dalam rangka mengatasi masalah perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, Departemen Tenaga Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan perlu menyusun program yang mampu baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mendorong penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.

⁸ . Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, 2001), hlm 34.

3. Pengangguran

Pengangguran adalah keadaan tanpa pekerjaan yang dihadapi oleh segolongan tenaga kerja, yang telah berusaha mencari pekerjaan, tetapi tidak memperolehnya⁹. Berdasarkan kepada ciri pengangguran yang berlaku, pengangguran dapat pula digolongkan sebagai berikut¹⁰:

a. Pengangguran Terbuka

Pengangguran ini tercipta sebagai akibat pertambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari pertambahan tenaga kerja. Sebagai akibatnya dalam perekonomian semakin banyak jumlah tenaga kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan. Efek dari keadaan ini di dalam jangka masa yang cukup panjang mereka tidak melakukan sesuatu pekerjaan. Jadi mereka menganggur secara nyata dan sepenuh waktu, dan oleh karenanya dinamakan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka dapat dikatakan sebagai wujud akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun, dari kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, atau sebagai akibat dari kemunduran perkembangan suatu industri.

b. Pengangguran Tersembunyi

Pengangguran ini terutama sebagai wujud di sektor pertanian atau jasa. Setiap kegiatan ekonomi memerlukan tenaga kerja, dan jumlah tenaga kerja yang digunakan tergantung kepada banyak faktor. Antara lain faktor yang perlu dipertimbangkan adalah besar atau kecilnya

⁹ . Sadono Sukirno, Makroekonomi Teori Pengantar, (Jakarta: 2013) hlm. 355

¹⁰ . *ibid*

perusahaan, jenis kegiatan perusahaan, mesin yang digunakan (apakah intensif buruh atau intensif modal) dan tingkat produksi yang dicapai. Di banyak negara berkembang seringkali didapati bahwa jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi adalah lebih banyak dari yang sebenarnya diperlukan supaya ia dapat menjalankan kegiatannya dengan efisien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digolongkan dalam pengangguran tersembunyi. Contohnya ialah pelayan restoran yang lebih banyak dari yang diperlukan dan keluarga petani dengan anggota keluarga yang besar hanya mengerjakan tanah yang luasannya sangat kecil.

c. Pengangguran Bermusim

Pengangguran ini terutama terdapat di sektor pertanian dan perikanan. Pada musim hujan penyadap karet dan nelayan tidak dapat melakukan pekerjaan mereka dan terpaksa menganggur. Pada musim kemarau juga para pesawah tidak dapat mengerjakan tanahnya. Di samping itu pada umumnya para pesawah tidak begitu aktif di antara waktu sesudah menanam dan sesudah menuai. Apabila dalam masa di atas para penyadap karet, nelayan dan pesawah tidak melakukan pekerjaan lain maka mereka terpaksa menganggur. Pengangguran seperti ini digolongkan sebagai pengangguran bermusim.

d. Setengah Menganggur

Di negara-negara berkembang penghijrahan atau migrasi dari desa ke kota adalah sangat pesat. Sebagai akibatnya tidak semua orang

yang pindah ke kota dapat memperoleh pekerjaan dengan mudah. Sebagaimana terpaksa menjadi penganggur sepenuh waktu. Di samping itu ada pula yang tidak menganggur, tetapi tidak juga bekerja sepenuh waktu, dan jam kerja mereka jauh lebih rendah dari yang normal. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja - pekerja yang mempunyai masa kerja seperti yang dijelaskan ini digolongkan sebagai setengah menganggur (*underemployment*).

Adapun macam-macam pengangguran berdasarkan faktor-faktor yang menimbulkannya dapat dibedakan kedalam tiga jenis, yaitu¹¹:

1. Pengangguran Konjungtural (*Cyclical Unemployment*)

Pengangguran konjungtural merupakan pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan gelombang (naik turunnya) kehidupan perekonomian. Pada saat perekonomian mengalami masa *resesi* (kemunduran) dan masa *depresi* (kehancuran), perusahaan banyak yang mengalami kerugian. Jika perusahaan dalam keadaan merugi, sebagian tenaga kerja yang dipekerjakan tidak diberi gaji sehingga perusahaan akan mengambil kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap sebagian para pekerjanya. Mereka yang di-PHK akan menjadi penganggur. Penganggur demikian disebut pengangguran konjungtural.

¹¹. Eeng Ahaman dan Epi Indriani, *Membina Ekonomi Untuk Kelas IX SMA*, (Bandung, 2007), hlm. 85-86

2. Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural merupakan pengangguran yang diakibatkan perubahan struktur ekonomi dalam jangka panjang. Contohnya, struktur ekonomi Indonesia pada awalnya adalah cenderung ekonomi agraris yang menekankan pada sektor pertanian. Dewasa ini, secara perlahan - lahan Indonesia berubah menjadi negara industri. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat pengangguran. Tenaga kerja yang ada dan siap bekerja sudah terdidik untuk bekerja di bidang pertanian, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia bukan dibidang pertanian, melainkan dibidang industri. Dengan demikian, tenaga kerja yang siap bekerja dibidang pertanian tidak akan mendapatkan pekerjaan dan mereka tidak bisa bekerja dibidang industri, sehingga akan menjadi pengangguran. Pengangguran demikian disebut pengangguran struktural.

3. Pengangguran Normal atau Friksional

Jika perkembangan ekonomi suatu negara terus - menerus mengalami peningkatan dengan pesat, maka tingkat pengangguran akan semakin rendah. Pada akhirnya perekonomian akan mencapai tingkat penggunaan tenaga kerja penuh (*full employment*). Dalam keadaan *full employment*, tingkat pengangguran tidak lebih dari empat persen. Jika kondisi perekonomian mencapai tingkat *full employment*, walaupun terjadi pengangguran. Pengangguran yang

ada hanyalah pengangguran normal atau friksional (*frictional unemployment*).

Pengangguran normal adalah seseorang yang tidak bekerja, tetapi bukan berarti ia tidak mampu bekerja. Dia tidak bekerja karena ingin memperoleh (mencari) pekerjaan lebih baik atau pengangguran yang terjadi karena tidak adanya kecocokan antara pencari kerja dengan penyerapan tenaga kerja.

4. Definisi Upah dalam Ekonomi Islam

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun / ajran* yang berarti memberi hadiah / upah. Kata *ajran* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagiannya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan¹². Sumber dasar hukum upah salah satunya diambil dari Al-Qur'an:


Firman Allah SWT:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ¹³

¹² . Muhammad Mustofa, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat [1] dan [2] dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VII/2005", Skripsi, (Yogyakarta Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2009), hlm. 22

¹³ . Al-Ahqaf(46): 19

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزَيَّنَتَهَا نُوفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَلَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا

لَا يُبْخَسُونَ 

Berdasarkan dalam ayat-ayat Al-Qur'an di atas, menunjukkan bahwa risalah upah telah disyari'atkan oleh Allah dan wajib dibayarkan sebagai kompensasi atau balasan dan sekaligus merupakan hak bagi pekerja atau buruh dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kelayakan sesuatu dengan bantuan atau tenaga yang telah diberikan oleh pekerja atau buruh.

Adapun hadis - hadis Nabi SAW yang memberikan pemahaman bahwa upah merupakan hak bagi pekerja sekaligus merupakan kewajiban bagi majikan yang harus segera membayarkan upah setelah pekerjaannya selesai dilaksanakan. Akan tetapi Islam menolak anggapan bahwa keadilan dalam rangka pemberian upah adalah mendapatkan imbalan yang sama antara yang satu dengan yang lainnya, juga anggapan bahwa bekerja bukan hanya semata - mata untuk mendapatkan imbalan yang bersifat materi saja, akan tetapi untuk mendapatkan pahala seperti yang diungkapkan oleh Sayyid Qutub sebagai berikut¹⁵:

“keadilan yang mutlak pasti membutuhkan perbedaan imbalan ada kelebihan sebagian yang lainnya, disamping realisasi keadilan dari segi kemanusiaan. Berupa pemberian kesempatan yang merata dan meluas kepada masyarakat Islam menolak menjadikan materi sebagai imbalan bagi nilai-nilai itu (bekerja) dan tidak mau mengubah (merubah-pen) kehidupan ini menjadi sekedar nilai dengan sepotong roti, kepuasan jasmani/sejumlah uang.”

¹⁴ . Huud(11): 15

¹⁵ . ibid, hlm 25.

5. Prinsip-prinsip Pengupahan

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan, yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

a. Prinsip keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

Adil mempunyai bermacam - macam makna, di antaranya sebagai berikut¹⁶:

1. Adil bermakna jelas dan transparan

Sebagaimana firman Allah SWT:

¹⁶ . R.Ayu Nurul Hikmah, “ Penagguhan Pembayaran Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia)”, Skripsi, (Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, 2014), hlm.72

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ
وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ¹⁷.....

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ؕ أَحَلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةَ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا
يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ؕ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ¹⁸

Berdasarkan kedua ayat tersebut, maka dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus dijelaskan dahulu mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja.

2. Adil bermakna proporsional

Prinsip adil secara proposional ini disebutkan dalam beberapa firman Allah SWT, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ¹⁹
فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ²⁰

¹⁷ . Al-Baqarah (2): 282

¹⁸ . Al-Maidah (5): 1

¹⁹ . Al-Ahqaf (46): 19

²⁰ . Yaasin (36): 54

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى²¹

Ayat-ayat di atas menegaskan bahwa, pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur yang lainnya.

b. Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:

1. Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan.

Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan, ditinjau dari yang diriwayatkan oleh Abu Zar dan Hadis dari Mustaurid Ibn Syaddad²² bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian),

²¹ . An-Najm (53): 39

²² . Muhammad Mustofa, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat [1] dan [2] dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VII/2005", Skripsi, (Yogyakarta Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2009), hlm. 34

dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau pekerja yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang memperkerjakannya untuk menvarikan artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya terbatas hubungan pekerja formal, tetapi pekerja dianggap keluarga majikan. Konsep menganggap pekerja sebagai keluarga majikan ini merupakan konsep islam yang lebih dari 14 abad yang lalu dicetuskan. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan pekerjanya diluar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang jarang dilakukan saat ini. Agar upah memenuhi unsur kelayakan, maka setidaknya ada beberapa hal yang harus dipenuhi:

- a. Kebutuhan dasar, meliputi: sandang, pangan, papan, air, udara, dan bahan bakar.
- b. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas atau produktivitas meliputi pendidikan, pelayanan, kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, dan kebebasan pendapat. Kebutuhan untuk meningkatkan akses terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi: tanah, air, modal, peluang kerja dan berpenghasilan layak.
- c. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dari kebebasan membuat keputusan meliputi penghargaan atas HAM,

partisipasi dalam politik, keamanan sosial, dan pertahanan sosial.

2. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Dalam Firman Allah SWT sebagai berikut:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعَثُّوا فِي الْأَرْضِ
مُفْسِدِينَ ۚ

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak - hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak - hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

c. Prinsip Kebajikan

Kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus.

Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan

²³ . Asy-Syuara (26): 183

penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari penghidupan di bagian mana saja di dalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah ke daerah lainnya di negara tersebut guna mencari upah yang lebih tinggi.

Metode kedua yang dianjurkan oleh islam dalam menentukan standar upah di seluruh negeri adalah dengan benar-benar memberi kebebasan dalam bekerja. Setiap orang bebas memilih pekerjaan apa saja yang sesuai dengan pilihannya serta tidak ada pembatasan yang mungkin dapat menciptakan kesulitan-kesulitan bagi para pekerja dalam memilih pekerjaan atau daerah kerjanya yang sesuai.

B. Penelitian Terdahulu

1. Arum Rakhmasari Octavianingsih, (2006) dengan judul analisis pengaruh nilai upah minimum kabupaten terhadap investasi, penyerapan tenaga kerja, dan PDRB di Kabupaten Bogor²⁴.

²⁴ . Arum Rakhmasari Octavianingsih, "Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten Terhadap Investasi, Penyerapan Tenaga Kerja, dan PDRB di Kabupaten Bogor", Jurnal, (Malang: Universitas Brawijaya, 2013),

Nilai UMK secara signifikan berpengaruh negatif terhadap tingkat investasi asing, dimana nilai UMK meningkat sebesar 1 persen akan menurunkan nilai investasi asing di Kabupaten Bogor sebesar 1.90509 persen. Hal tersebut dikarenakan para investor asing memperhitungkan upah sebagai biaya produksi bagi mereka. Jika biaya produksi mereka tinggi, maka keuntungan yang akan mereka dapatkan menjadi rendah.

Sedangkan pengaruh nilai UMK terhadap investasi dalam negeri tidak signifikan. Hal ini dikarenakan bahwa ternyata nilai UMK tidak menjadi bahan keseimbangan utama bagi investor dalam negeri untuk menanamkan modalnya di Kabupaten Bogor sehingga para investor dalam negeri bersedia untuk membayar berapapun nilai upah sesuai dengan nilai UMK yang berlaku di Kabupaten Bogor.

Pengaruh nilai UMK terhadap PDRB Kabupaten Bogor jika dilihat dari pengaruh nilai UMK terhadap nilai investasi asing dan dalam negeri di Kabupaten Bogor adalah negatif karena nilai dugaan parameter UMK pada investasi asing lebih besar dibandingkan nilai dugaan parameter UMK pada investasi dalam negeri. Selain itu, nilai dugaan parameter UMK pada investasi dalam negeri tidak signifikan pada taraf nyata 5 persen ($\alpha=5\%$).

Nilai UMK tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor non manufaktur, kondisi ini terjadi karena pada sektor non manufaktur di Kabupaten Bogor para pekerja bersedia bekerja pada

berapapun tingkat upah agar kebutuhan hidup mereka dapat tercukupi. Sedangkan di sektor manufaktur penyerapan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh nilai UMK. Nilai UMK berpengaruh negatif secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor manufaktur, peningkatan nilai UMK di sektor manufaktur 1% akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sektor manufaktur sebesar 0,61047 persen.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari nilai UMK terhadap investasi, penyerapan tenaga kerja, dan PDRB di Kabupaten Bogor adalah negatif. Hal tersebut telah sesuai dengan teori dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

2. Paul SP Hutagalung dan Purbayu Budi Santosa, (2013) dengan judul analisis pengaruh upah minimum dan inflasi terhadap kesempatan kerja sektor industri pengolahan besar dan sedang di Jawa Tengah²⁵. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinan (R^2) sebesar 0,61 yang memberikan arti bahwa variasi kesempatan kerja dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 16,1%. Berdasarkan Uji parsial variabel upah minimum berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan menggunakan erajat kepercayaan 0,05. Dengan t dihitung sebesar 4,637 dan artinya jika upah minimum naik maka kesempatan kerja di kabupaten/kota di Jawa Tengah meningkat. Variabel inflasi tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja dilihat dari

²⁵ . Paul SP Hutagalung dan Purbayu Budi Santosa, "Analisis Pengaruh Upah Minimum dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja Sektor Industri Pengolahan Besar dan Sedang di Jawa Tengah", Jurnal, Volume 2, (Semarang: Jurusan IESP Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2013)

nilai profitabilitas lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,463. Untuk variabel inflasi nilai t hitung sebesar 0,753, untuk lebih kecil dari t tabel maka mengindikasikan hipotesis alternatif ditolak. Berdasarkan uji simultan pada tabel Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 10,963 dan sig= 0,000 < 5% ini berarti, variabel independen (Upah Minimum, dan inflasi) mempengaruhi variabel independen yaitu kesempatan kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa upah minimum dan inflasi mempengaruhi kesempatan kerja sektor industri pengolahan besar dan sedang di Jawa Tengah.

3. Rini Sulistiawati, (2012) dengan judul pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi di Indonesia²⁶. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur antara upah terhadap penyerapan tenaga kerja provinsi di Indonesia diperoleh nilai koefisien jalur yang bertanda negatif sebesar -0,39 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi-provinsi di Indonesia dapat diterima, karena secara statistik terbukti. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan

²⁶ . Rini Sulistiawati, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia", Jurnal, Volume 8, (Pontianak: Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak, 2012)

tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah. Sedangkan penyerapan tenaga kerja terhadap kesejahteraan masyarakat provinsi di Indonesia yang diperoleh dari nilai koefisien jalur 0,08 dengan nilai profitabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,332 yang lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian ini berarti bahwa penyerapan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat berjalan searah, artinya apabila penyerapan tenaga kerja meningkat, maka akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

4. Ayudha Lindiarta, (2014) yang berjudul analisis pengaruh tingkat upah minimum, inflasi, dan jumlah penduduk terhadap pengangguran Di Kota Malang (1996-2013)²⁷. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel UMK mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap variabel pengangguran dengan nilai sig t (0,296) > $\alpha = 0,05$, variabel inflasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel pengangguran dengan nilai t (0,039) < $\alpha = 0,05$, dan variabel jumlah penduduk mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel pengangguran dengan nilai sig t (0,025) < $\alpha = 0,05$, sedangkan secara simultan variabel UMK, inflasi, dan jumlah penduduk mempunyai pengaruh yang signifikan.

²⁷ . Ayudha Lindiarta, "Analisis Pengaruh Tingkat Upah Minimum, Inflasi, dan Jumlah Penduduk terhadap Pengangguran di Kota Malang", Jurnal, (Malang: Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2014)

5. Kholifah Anggrainy, (2013) dengan judul analisis dampak kenaikan upah minimum kota (UMK) terhadap kesempatan kerja dan investasi (Studi kasus pada Kota Malang periode 2001-2011)²⁸. Hasil penelitian pada model pertama menunjukkan pengaruh UMK terhadap kesempatan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai koefisiennya adalah -2,87. Hal ini menyatakan bahwa pada model pertama UMK memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesempatan kerja. Hasil pengujian pengaruh investasi terhadap kesempatan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$ dengan koefisien 0,02. Hal tersebut menyatakan bahwa investasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesempatan kerja. Hasil pengujian pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap kesempatan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,055 < 0,05$ dengan nilai koefisien 1,09. Hal ini menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesempatan kerja. Pada model kedua hasil pengujian pengaruh UMK terhadap investasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dengan nilai koefisien -16,2. Hal ini berarti bahwa UMK memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap investasi. Hasil pengujian pengaruh tingkat suku bunga SBI terhadap investasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dengan nilai koefisien -19,4. Hal ini berarti bahwa tingkat suku bunga SBI memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap investasi. Hasil pengujian

²⁸ . Kholifah Anggrainy, "Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Kesempatan Kerja dan Investasi (Studi Kasus Pada Kota Malang Periode 2001-2011)", Jurnal, (Malang: Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2013)

pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap investasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,0001 < 0,05$ dengan nilai koefisien 16,3. Hal ini berarti bahwa pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap investasi.

6. Roby Cahyadi Kurniawan, (2013) yang berjudul Analisis pengaruh PDRB, UMK, dan inflasi terhadap tingkat pengangguran terbuka di Kota Malang Tahun 1980-2011²⁹. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh PDRB terhadap pengangguran terbuka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,01$. Hal ini menyatakan bahwa PDRB memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap pengangguran terbuka. Hasil pengujian pengaruh UMK terhadap pengangguran terbuka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,09 < 0,10$. Hal tersebut menyatakan bahwa UMK memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pengangguran terbuka. Hasil pengujian pengaruh inflasi terhadap pengangguran terbuka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,078 < 0,10$. Hal ini berarti bahwa tin memiliki pengaruh negatif terhadap pengangguran terbuka.
7. Ratri Heningtyas Utami, (2013) dengan judul pengaruh tenaga kerja, upah minimum regional (UMR), pendapatan asli daerah (PAD) terhadap PDRB perkapita kabupaten / kota di kawasan kedungsepur³⁰. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel dengan

²⁹ . Robi Cahyadi Kurniawan, "Analisis Pengaruh PDRB, UMK, dan Inflasi Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Malang Tahun 1980-2011", Jurnal, (Malang: Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2013)

³⁰ . Ratri Heningtyas Utami, "Pengaruh Tenaga Kerja, Upah Regional (UMR), Pendapatan Asli Daerah (PAD) Terhadap PDRB Perkapita Kabupaten/Kota di Kawasan Kedungsepur", Skripsi, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013)

menggunakan metode *General Least Square (GLS)*. Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel UMR, dan PAD berpengaruh positif dan signifikan terhadap PDRB per kapita kabupaten/kota di kawasan kedungsepur, sedangkan tenaga kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap PDRB per kapita kabupaten/kota di kawasan kedungsepur.

8. Erni Yuliarti, (2006) dengan judul analisis pertumbuhan kesempatan kerja pasca kebijakan upah minimum di Kabupaten Bogor³¹. Hasil penelitian yang dilakukan dengan perhitungan *shift share* menyebutkan bahwa adanya penurunan sebesar 2,15 % pada pertumbuhan kesempatan kerja di Kabupaten Bogor pasca kebijakan upah minimum, penurunan ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dari kebijakan tersebut. Hal yang sama juga terjadi pada pertumbuhan kesempatan kerja di Provinsi Jawa Barat yang mengalami penurunan sebesar 2,47 % pasca kebijakan upah minimum. Sektor usaha yang mengalami peningkatan pertumbuhan tertinggi adalah sektor usaha pertanian yang mengalami peningkatan sebesar 56,61 %. Sedangkan sektor usaha yang mengalami penurunan pertumbuhan kesempatan kerja terbesar pasca kebijakan upah minimum adalah sektor usaha keuangan, perbankan, dan jasa perusahaan yaitu sebesar 56,32 %. Keseluruhan nilai komponen Pertumbuhan Regional (PR) bernilai negatif, hal tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan nasional mengenai ketenagakerjaan memberikan pengaruh negatif

³¹ .Erni Yuliarti, "Analisis Pertumbuhan Kesempatan Kerja Pasca Kebijakan Upah Minimum di Kabupaten Bogor", Skripsi, (Bogor: Institut Pertanian Bogor, 2006)

terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bogor. Komponen Pertumbuhan Proposional (PP) di Kabupaten Bogor pasca kebijakan upah minimum, bernilai positif yang mengindikasikan bahwa terjadi kesempatan kerja yang cepat jika dilihat dari keseluruhan sektor usaha yang ada yaitu sebesar 1,15 %. Pengaruh daya saing merupakan komponen ketiga dari perubahan kesempatan kerja di Kabupaten Bogor yang setara dengan perubahan nasional, menyebabkan secara keseluruhan kesempatan kerja di Kabupaten Bogor menurun sebesar 1,34 %.

9. Ilham Akbar M, (2011) dengan judul pengaruh PDRB dan upah terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja wanita Kota Makassar periode tahun 2000-2009³². Hasil uji F menunjukkan bahwa PDRB dan upah minimum mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita, dimana hal ini dapat terlihat dari hasil uji F dimana nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu $F_{hitung} = 321.485 > F_{tabel} = 4,76$. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa PDRB dan upah minimum Kota Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita kota Makassar.
10. Kristiyana (2011) dengan judul pengaruh upah minimum kabupaten/kota (UMK), pertumbuhan ekonomi dan inflasi terhadap

³² . Ilham Akbar M, "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Kota Makassar Periode Tahun 2000-2009", Skripsi, (Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar, 2011)

pengangguran terbuka di Jawa Tengah tahun 2004-2009³³. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai F statistik sebesar 84,82667 dan angka signifikansinya sebesar 0,0000 ($0,0000 < 0,05$) itu berarti secara bersama-sama variabel UMK, pertumbuhan ekonomi dan inflasi berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terbuka di Jawa Tengah. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,948045 itu artinya variasi pengangguran terbuka (Y) sebesar 94,80% dipengaruhi oleh variasi UMK, pertumbuhan ekonomi dan inflasi dan sisanya sebesar 5,20% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial variabel independen yaitu Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) dan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif serta signifikan terhadap pengangguran terbuka. Dengan adanya permintaan agregat akan menaikkan produksi dan terjadi penyerapan tenaga kerja yang berdampak pada menurunnya pengangguran.

³³. Kristiyana, " Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi Terhadap Pengangguran Terbuka di Jawa Tengah tahun 2004-2009", (diakses, 30 Juni 2015)

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul/ Nama/Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Analisis dampak kenaikan upah minimum kota (UMK) terhadap kesempatan kerja dan investasi/ Arum Rakhmasari Oktavianingsih/ 2006.	Variabel dependen penyerapan tenaga kerja sektor manufaktur, penyerapan tenaga kerja sektor non manufaktur, dan investasi asing, investasi dalam negeri Variabel independen	Metode <i>Two Stage Least Square</i> (TSLS)	Berdasarkan hasil uji simultan pada persamaan investasi asing nilai F_{hitung} sebesar 15,86 dengan probabilitas sebesar 0,0044 yang nyata pada taraf 0,05. Pada persamaan permintaan investasi dalam negeri nilai F_{hitung} sebesar 14,54 dengan probabilitas sebesar 0,0003 yang nyata pada taraf 0,05. Pada persamaan penyerapan tenaga kerja sektor manufaktur, nilai F_{hitung} sebesar -5,61 dengan probabilitas sebesar 0,0316 yang nyata pada taraf 0,05. Pada persamaan penyerapan tenaga kerja sektor industri nilai F_{hitung} sebesar -5,09 dengan probabilitas sebesar 0,0392 yang nyata pada taraf 0,05. Pada persamaan PDRB, nilai F_{hitung} sebesar 4,83 dengan probabilitas sebesar 0,0345 yang nyata pada taraf 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.
2.	Analisis pengaruh upah minium dan inflasi terhadap kesempatan kerja	Variabel dependen yaitu penyerapan	Regresi kuadrat terkecil atau <i>ordinary least square</i> (OLS).	Pada hasil uji simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,964 dan lebih besar F_{tabel} yaitu 3,09 dan signifikansi = $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa upah minium dan inflasi secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kesempatan kerja di Indonesia,

	sektor industri pengolahan besar dan sedang di Jawa Tengah/ Paul SP Hutagalung dan Purbayu Budi Santoso/ 2013.	tenaga kerja pada industri pengolahan skala besar dan sedang di Jawa Tengah Variabel independen yaitu upah minimum dan inflasi.		sedangkan berdasarkan uji parsial, variabel upah minimum di duga merupakan variabel yang mempengaruhi kesempatan kerja. Nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,637. Dengan demikian variabel upah minimum berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja.
3.	Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi di Indonesia/ Rini Sulistiawati/2012.	Variabel dependen penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat Variabel independen upah minimum	Analisis jalur	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur antara upah terhadap penyerapan tenaga kerja provinsi di Indonesia diperoleh nilai koefisien jalur yang bertanda negatif sebesar -0,39 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian bahwa upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi-provinsi Indonesia.
4.	Analisis pengaruh tingkat upah minimum, inflasi, dan jumlah penduduk terhadap pengangguran di	Variabel dependen yaitu pengangguran Variabel independen	Analisis linier berganda	Hasil uji simultan antara UMK dengan pengangguran diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,364. Sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3,344. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,364 > 3,344$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Sedangkan berdasarkan hasil uji parsial t_{hitung} sebesar -1,085 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,145. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu

	Kota Malang (1996-2013)/ Ayudha Lindiarta/2014.	yaitu tingkat upah minimum, inflasi, jumlah penduduk.		1,085 < 2,145 dan nilai signifikansi 0,296 > 0,05 maka pengaruh UMK terhadap pengangguran adalah negatif dan tidak signifikansi.
5.	Analisis dampak kenaikan upah minimum kota (UMK) terhadap kesempatan kerja dan investasi (Studi kasus pada Kota Malang periode 2001-2011)/ Kholifah Anggrainy/ 2013	Variabel dependen yaitu kesempatan kerja dan investasi Variabel independen yaitu upah minimum kota (UMK)	Analisis <i>Two Stage Least Square</i> (TSLS).	Dari hasil uji simultanitas bisa dilihat bahwa UMK memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kesempatan kerja. Nilai probabilitas sebesar 0,0000 pada $\alpha = 0,05$, tetapi nilai koefisiennya adalah -2,874504. Ini berarti pengaruh dari UMK terhadap kesempatan kerja adalah negatif sehingga apabila terjadi kenaikan 1% pada UMK maka akan menyebabkan penurunan pada kesempatan kerja sebesar -2,874504%.
6.	Analisis pengaruh PDRB, UMK, dan Inflasi terhadap tingkat pengangguran terbuka di Kota Malang tahun 1980-2011/ Roby Cahyadi Kurniawan/ 2013	Variabel dependen yaitu pengangguran terbuka Variabel independen PDRB, UMK, dan inflasi.	Analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil uji parsial nilai UMK pada t_{hitung} adalah 1.214576 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,0395. Nilai probabilitas UMK atau nilai signifikansi kecil dari 0,10 yaitu 0,0954 < 0,10. Berdasarkan dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa UMK berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran terbuka dengan nilai signifikansi sebesar 0,10. Sedangkan berdasarkan uji simultan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 13,19 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai f_{tabel} sebesar 2,490. Karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (13,19 > 2,490) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas terhadap variabel

				terikat.
7.	Pengaruh tenaga kerja, upah minimum regional (UMR), pendapatan asli daerah (PAD), dan PDRB perkapita kabupaten/kota di kawasan kedung sepur/ Ratri Heningtyas Utami/ 2013.	Variabel dependen yaitu PDRB Variabel independen tenaga kerja, UMR,PAD	Metode <i>General Least Square</i> (GLS)	Berdasarkan hasil regresi pengaruh tenaga kerja, UMR, dan PAD terhadap PDRB perkapita kabupaten/kota wilayah kedungsepur tahun 2006-2010. Diperoleh F_{hitung} sebesar 2769,062 dengan probabilitas 0,000000. Hasil F_{tabel} diperoleh 1,697. $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tenaga kerja, UMR, dan PAD secara bersama-sama berpengaruh terhadap PDRB perkapita kabupaten/kota wilayah kedung sepur. Sedangkan berdasarkan uji parsial, diperoleh untuk t_{hitung} UMR sebesar 4,959395 dan probabilitas 0,0001. $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$ dengan demikian UMR berpengaruh positif dan signifikan terhadap PDRB perkapita kabupaten/kota wilayah kedung sepur.
8.	Analisis pertumbuhan kesempatan kerja pasca kebijakan upah minimum di Kabupaten Bogor/ Erni Yuliarti/2006.	Variabel yang digunakan yaitu kesempatan kerja dan upah.	Analisis Shift Share.	Perhitungan shift share menyebutkan bahwa pasca kebijakan upah minimum terjadi penurunan sebesar 2,15% pada pertumbuhan kesempatan kerja di Kabupaten Bogor pasca kebijakan upah minimum, penurunan ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dari kebijakan tersebut.
9.	Pengaruh PDRB dan upah terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Kota Makasar periode tahun 2000-2009/ Ilham Akbar M/	Variabel dependen yaitu tingkat partisipasi angkatan kerja Variabel independen	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil uji parsial variabel upah minimum memiliki hasil t_{hitung} sebesar 1,916 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.895 dengan probabilitas 0,000 $< 0,05$. Yang berarti bahwa upah minimum mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita di Kota Makassar. Sedangkan berdasarkan uji simultan hasil regresi menunjukkan nilai f_{hitung} 323,986 dan f_{tabel} 4,78. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (PDRB dan upah inimum) secara simultan mempunyai

	2011	PDRB dan upah.		pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Kota Makassar.
10.	Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), pertumbuhan ekonomi, dan inflasi terhadap pengangguran terbuka di Jawa Tengah tahun 2004-2009/ Kristiyana/ 2011.	Variabel dependen yaitu pengangguran terbuka Variabel independen UMK, pertumbuhan ekonomi, dan inflasi	Analisis regresi data panel.	Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien UMK yaitu sebesar 0,363066 dengan nilai t_{hitung} yaitu 5,538933 dan nilai probabilitas 0,0000 dengan taraf signifikansi yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa umk memiliki parameter positif dan signifikan terhadap pengangguran terbuka. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian simultan diperoleh f_{hitung} sebesar 84,82667 dan f_{tabel} sebesar 3,00 sedangkan nilai probabilitas 0,000000 pada taraf signifikansi 0,05. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari taraf signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel UMK, pertumbuhan ekonomi dan inflasi secara bersama-sama signifikan mempengaruhi pengangguran terbuka.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Upah Minimum Kota terhadap Kesempatan Kerja

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Pemerintah telah mengatur Upah Minimum Kota / Kabupaten (UMK). Di berbagai provinsi ternyata penetapan upah minimum berbeda - beda, baik besarnya, persentase kenaikan setiap tahun, sistem penetapannya dan ruang lingkup yang ditetapkan. Beberapa provinsi menetapkan upah minimum tunggal dan sebagian provinsi lainnya menetapkan upah minimum sektoral. Upah minimum tunggal bersifat kaku, umumnya berdampak kepada perbaikan upah pekerja tetap pada industri marginal.

Pengaruh output terhadap permintaan tenaga kerja dimulai dari penurunan upah pasar. Turunnya upah pasar, biaya produksi perusahaan akan mengalami penurunan. Dalam pasar persaingan sempurna, jika diasumsikan harga produk konstan, maka penurunan biaya ini akan menaikkan kuantitas output yang memaksimalkan keuntungan. Untuk alasan tersebut perusahaan akan memperluas penggunaan tenaga kerja.

Menurut Kuncoro (dalam Erni Yulianti,2006) 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 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. Hasil penelitian Paul SP Hutagalung dan Purbayu Budi Santoso (2013), menunjukkan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H1: Upah berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja

2. Pengaruh Upah Minimum Kota terhadap Pengangguran

Tenaga kerja yang menetapkan tingkat upah minimumnya pada tingkat upah tertentu, jika seluruh upah yang ditawarkan besarnya dibawah tingkat upah tersebut, seseorang pekerja akan menolak mendapatkan upah tersebut dan akibatnya menyebabkan pengangguran. Jika upah yang ditetapkan pada suatu daerah terlalu rendah, maka akan berakibat pada tingginya jumlah pengangguran yang terjadi pada daerah tersebut. Namun, dari sisi pengusaha, jika upah meningkat dan biaya yang dikeluarkan cukup tinggi maka akan mengurangi efisiensi pengeluaran, sehingga pengusaha akan mengambil kebijakan pengurangan tenaga kerja guna mengurangi biaya produksi. Hal ini akan berakibat peningkatan pengangguran³⁴. Hasil penelitian Kristiyana (2011), menunjukkan bahwa upah minimum kota berpengaruh positif terhadap pengangguran. Penelitian Robi Cahyadi Kurniawan (2013), upah minimum kota memiliki pengaruh positif terhadap pengangguran.

³⁴ . Yeny Dharmawati, "Analisis Pengaruh PDRB Upah dan Inflasi Terhadap Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1991-2009", <http://core.ac.uk/download/pdf/11730103.pdf>. (diakses, 9 september 2015)

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H2 : Upah berpengaruh positif signifikan terhadap pengangguran

3. Pengaruh Upah Minimum Kota terhadap Pencari Kerja

Secara umum tingkat upah bisa dianalisis dengan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika penawaran lebih besar dari pada permintaannya, tingkat upah cenderung turun. Begitu pula sebaliknya. Di Indonesia, jumlah pencari kerja begitu banyak. Dalam hal ini, kita bisa katakan bahwa pencari kerja adalah orang yang menawarkan jasa untuk bekerja. Sedangkan pemberi kerja adalah pihak yang meminta jasa dari pencari kerja. Karena penawaran tenaga kerja begitu besar, sedangkan permintaan akan pencari jasa pencari kerja jauh lebih rendah dibandingkan penawarannya, maka tingkat upah pun menjadi turun. Para pencari kerja rela menerima upah lebih kecil asalkan mereka dapat bekerja. Sebaliknya, jika permintaan akan pencari kerja lebih besar dari pada penawaran tenaga kerja, tingkat upah cenderung tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H3: Upah berpengaruh positif signifikan terhadap pencari kerja

4. Pengaruh Upah Minimum Kota terhadap Penempatan Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh

penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja³⁵.

Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja

Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud terdiri dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum.

³⁵ . <http://www.spsitasik.org/2014/05/peran-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html> diakses pada tanggal 15 september 2015

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pelaksana penempatan tenaga kerja dari instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

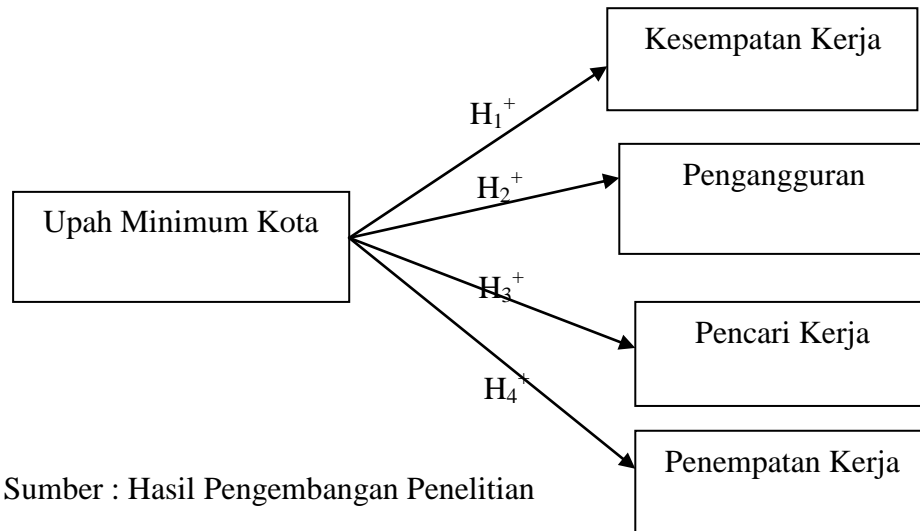
Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H4: Upah berpengaruh positif signifikan terhadap penempatan kerja

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) terhadap Kesempatan Kerja dan Pengangguran di Kota Palembang Tahun 2004 - 2014



Dari telaah pustaka di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Upah berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja di Kota Palembang

Hipotesis 2: Upah berpengaruh positif terhadap pengangguran di Kota Palembang

Hipotesis 3: Upah berpengaruh positif terhadap pencari kerja di Kota Palembang

Hipotesis 4: Upah berpengaruh positif terhadap penempatan kerja di Kota Palembang