



JURNAL AZ ZAHRA: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
(AZ ZAHRA JOURNAL: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMICS AND BUSINESS)

p-ISSN XXXX-XXXX | e-ISSN XXXX-XXXX

Home Page: <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/azzahra>

PENGARUH MODAL TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA PERUSAHAAN PROPERTI DI SIDOMULYO)

Isma Widi¹, Lutfi Heri Hermawan², Melan Ferdiansyah³

¹⁻³ Universitas Islam An Nur Lampung

Article History:

Received: xxxx xx, 20xx
Revised: xxxx xx, 20xx
Accepted: xxxx xx, 20xx
Published: xxxx xx, 20xx

Keywords: Modal, Tenaga Kerja, Perspektif Ekonomi Islam

***Correspondence Address:**
ismawidi@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh modal terhadap penyerapan tenaga kerja dalam perspektif islam. Penelitian dilakukan di perusahaan poperti sidomulyon di Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh dapat disimpulkan: 1) bahwa variabel modal memiliki kontribusi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Hal ini karena ketika modal bertambah maka pengusaha akan menambah produksinya yang mengakibatkan perlunya tambahan tenaga kerja baru. Penambahan modal juga dapat berupa penambahan unit usaha yang akan menyerap tenagakerja; 2) Upah tidak memiliki kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel upah secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap penyerapan tenaga kerja; 3) Upah dan modal secara bersamaan atau simultan berepengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) hanya sebesar 0,221. Pengaruh antara upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 22,1% dan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain modal dan upah; 4) Dalam Ekonomi Islam modal termasuk dalam fiqih disebut *ra'sul mal* yang merujuk pada arti uang dan barang. Islam menyediakan bisnis alternatif yaitu mudharabah, musyarakah, dan lain-lain.

PENDAHULUAN

Penyerapan tenaga kerja merupakan masalah penting dalam pembangunan nasional maupun daerah. Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah seseorang yang bisa melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau pun jasa baik untuk memenuhi

suatu kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah menyatakan bahwa tenaga kerja adalah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri dari

dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Tasyim, Kawung, and Siwu 2021).

Tenaga kerja juga masih menjadi faktor yang penting, tanpa adanya tenaga kerja proses produksi tidak bisa berjalan dengan lancar. Selain tenaga kerja yang menjadi faktor utama, jumlah angkatan kerja yang banyak dan kesempatan kerja masih terbatas yang menjadi suatu masalah perhatian utama pemerintah dari masa kemasa. Sehingga jumlah pada angkatan kerja semakin tahun semakin besar dalam mencari pekerjaan. Sedangkan kesempatan kerja yang di inginkan cukup sedikit dan tidak mencukupi kapasitas masyarakat yang membutuhkan tenaga kerja, hal ini memiliki keterkaitan erat dengan pengangguran baik secara langsung maupun tidak langsung. Jumlah angkatan kerja dapat digambarkan dengan tingkat partisipan angkatan kerja.

Tabel 1.1
Tingkat Partisipan Angkatan Kerja Di
Kabupaten Lampung Selatan Tahun
2022

No	Kabupaten	Persentase
1	Bakauheni	80,09
2	Candipuro	74,67
3	Jati Agung	73,71
4	Kalianda	72,02
5	Katibung	70,28
6	Ketapang	69,31
7	Merbau Mataram	68,49
8	Natar	68,23
9	Palas	68,07
10	Penengahan	67,96
11	Raja Basa	67,59
12	Sragi	66,29
13	Sidomulyo	65,92
14	Tanjung Bintang	65,83

15	Tanjung Sari	64,77
----	--------------	-------

Sumber : BPS Kabupaten Lampung Selatan

Secara Keseluruhan tingkat partisipan angkatan kerja yang paling rendah yaitu Tanjung Sari dengan persentase 64,77 persen, akan tetapi Sidomulyo termasuk daerah yang paling rendah tingkat partisipan tenaga kerja sebesar 65,92 persen. Selain angkatan kerja adanya kesempatan kerja, dalam hal kesempatan kerja tidak dapat menyerap semua angkatan kerja yang ada sehingga mengakibatkan adanya pengangguran.

Dalam dunia kerja, modal dapat menjadi suatu faktor yang penting dalam menunjang proses produksi. Karena apabila semakin besar modal yang ditanamkan akan menambah penggunaan tenaga kerja, dan jika modal bertambah maka laba akan bertambah. Jadi suatu perusahaan akan memaksimalkan laba dengan cara meningkatkan jumlah penjualan dengan jumlah modal yang besar, maka dapat mengembangkan usaha. Modal memiliki pengertian yaitu sekumpulan uang atau barang yang digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Modal juga disebut dengan capital, yaitu barang yang dihasilkan oleh alam atau manusia untuk membantu memproduksi barang lainnya yang dibutuhkan manusia dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan (Suhandi, Wiguna, and Quraysin 2021).

Selain modal, upah atau imbalan merupakan hal yang selalu di inginkan dalam pekerjaan. Upah memiliki pengertian yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberian kerja kepada pekerja yang

ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Menurut Gito sudarmo memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh (Wijayanto and Olde 2020).

Upah memiliki permasalahan dalam penyerapan tenaga kerja dimana ketika upah rata – rata yang didapatkan makin tinggi maka tenaga kerja yang di butuhkan sedikit, hal itu dilakukan untuk mengurangi biaya yang di tanggung oleh perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila upah mengalami penurunan di bawah rata –rata maka akan meningkatkan kesempatan kerja untuk menyerap tenaga kerja sehingga mengurangipengangguran.

Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus–menerus, dengan terang–terangan dalam kedudukan tertentu, dan untuk mencari laba bagi diri sendiri. Menurut Molegraf perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus – menerus, bertindak ke luar untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang–barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Menurut undang–undang No.8 tahun 1997 pasal 1 butir 2 mendefinisikan perusahaan sebagai bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus – menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha, yang berbentuk badan hukum dan bukan badan hukum.

Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan

usaha untuk perusahaannya. Badan usaha suatu perusahaan harus terdaftar di pemerintahan secara resmi. Jenis badan – badan perusahaan salah satunya seperti PT (Perseroan Terbatas), PT.Tbk (Perseroan Terbatas, Terbuka), Perusahaan Perseroan (Persero), Koperasi (*Co- operative*), Perusahaan Umum, Firma, Commanditaire Vennootschap (CV), Persekutuan Perdata, dan Yayasan – Fondation (Izzah 2021).

Salah satu status badan usaha dari perusahaan yang terdaftar di perintah secara resmi memiliki jenis berdasarkan lapangan usaha yaitu seperti perusahaan kontruksi, perusahaan ekstraktif, perusahaan agraris, perusahaan industri, perusahaan perdagangan, perusahaan jasa, dan lain sebagainya. Dimana pada saat ini banyak sekali perusahaan yang bergerak dalam bidang kontruksi. Dimana kontruksi memiliki pengertian suatu kegiatan yang hasil akhirnya berupa bangunan/ kontruksi yang menyatu dengan lahan tempat kedudukannya, hasil kegiatan antara lain: gedung, jalan, jembatan, rel, bangunan, dan lain lain. Perusahaan kontruksi paling banyak terdapat di Kecamatan Sidomulyo dengan jumlah 1.094 perusahaan yang tercatat aktif 609 persen dari total perusahaan di Kabupaten Lampung Selatan. Kecamatan Jati Agung 248 dengan yang tercatat aktif sebesar 151 perusahaan. Kecamatan Ketapang sebanyak 242 perusahaan dan yang aktif sebesar 205 perusahaan.

Perusahaan properti merupakan perusahaan yang banyak berkembang di zaman era globalisasi ini. Dimana perumahan ini merupakan bisnis yang paling banyak menguntungkan banyak pengembang. Dengan adanya perusahaan

yang terus berkembang dapat menyerap banyak tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja yang dibutuhkan oleh seseorang guna mengurangi tingkat pengangguran. Setiap perumahan memang menyerap tenaga kerja, untuk satu unit rumah perusahaan membutuhkan tiga sampai empat orang tenaga kerja. Jika perusahaan membangun sekitar 200 unit perumahan maka semakin banyak pula tenaga kerja yang diserap dalam pembangunan perumahan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 3 tentang ketenagakerjaan. Pekerja dan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu mengerjakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia tenaga kerja adalah seseorang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja (Hanifah 2021).

Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah menyatakan bahwa tenaga kerja adalah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri dari dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

a. Angkatan kerja (*labour force*) adalah penduduk yang bekerja dan yang

tidak bekerja tetapi siap untuk mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang masih sekolah, ibu rumah tangga, dan para penyandang cacat, serta lanjut usia.

Dari uraian diatas tenaga kerja dibagi dalam beberapa kelompok, salah satunya :

Tenaga kerja penuh (*full employed*) adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.

b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*) adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu.

c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*) adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu (Rosifany 2020).

1. Teori Pertumbuhan Tenaga Kerja

Teori pertumbuhan Neoklasik oleh Robert M Solow menyatakan bahwa tingkat pertumbuhan berasal dari fungsi tenaga kerja, modal, penawaran kerja, dan peningkatan teknologi. Teori Neoklasik sebagai penerus dari klasik dimana mengajurkan agar situasi selalu diarahkan menuju pasar sempurna. Dalam keadaan pasar sempurna perekonomian biasa tumbuh maksimal. Ekonomi klasik yaitu kebijakan yang harus ditempuh salah satunya meniadakan hambatan dalam perdagangan termasuk perpindahan orang, barang, dan modal (Yunianto 2021). Harus dijamin kelancaran arus barang, modal, tenaga kerja dan perlunya

penyebaran informasi pasar.

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah seseorang bekerja (WARISNO n.d.). Menurut Kuncoro Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.

Dalam penyerapan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga, sedangkan faktor internal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja meliputi tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal, serta pengeluaran tenaga non upah. Dalam dunia usaha tidak mungkin kondisi tersebut, hanya pemerintahlah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal (Santika 2022). Adapun Faktor – faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

1) Tingkatupah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia selalu melakukan kegiatan, ada yang bisa dilakukan sendiri dan ada juga

yang harus dilakukan melalui kegiatan orang lain. Upah adalah sejumlah pendapatan uang yang diterima oleh buruh dalam satu waktu tertentu akibat dari tenaga dan usaha yang digunakan dalam proses produksi (Akbar 2023). Apabila terdapat kenaikan upah yang rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatkan kesempatan kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkatupah.

2) Produktivitas tenagakerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Hal ini karena produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu unit produksi dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, dengan produktivitas kerja yang menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerjatinggi (Nursanti et al. 2019).

3) Modal

Modal perusahaan merupakan biaya tetap. Semakin besar modal perusahaan maka peluang memasuki industrisemakin besar. Untuk memperoleh keuntungan perusahaan akan memproduksi dalam kapasitas yang besar modal mencangkup uang yang diterima di dalam perusahaan untuk membeli alat-alat untuk memproduksi. Modal sebagai seperangkat sarana yang digunakan oleh para pekerja. Modal kerja adalah seluruh dana yang dikeluarkan dalam proses produksi untuk memperoleh penerimaan penjualan (Deka 2022).

4) Tenaga non upah

Pengeluaran untuk tenaga kerja non upah merupakan salah satu biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja akan dipengaruhi proporsi pengeluaran untuk tenaga kerja non upah terhadap keseluruhan biaya produksi. Sehingga apabila proporsi biaya tenaga kerja non upah kecil terhadap keseluruhan biaya produksi, maka responsi biaya tenaga non upah besar terhadap keseluruhan biaya produksi, maka responsi terhadap permintaan tenaga kerja besar. Apabila proporsi biaya tenaga kerja non upah terhadap keseluruhan biaya produksi meningkat, maka akan meningkatkan permintaan tenaga kerja (Pradini, Latif, and Amalia 2022).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan (Aristika et al. n.d.). Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) (Anshori and Iswati 2019). Penelitian lapangan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara insentif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, atau masyarakat.

Penelitian ini juga menggunakan

penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara melakukan penelaahan terhadap beberapa buku, data jurnal, dan artikel (Azhari et al. 2023). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan ekonomidanperusahaan properti, data Dinas Pemukiman dan Purumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan, data Badan Pusat Statistik (BPS), dan data perusahaan properti Kecamatan Sidomulyo yang berkaitan dengan data modal, upah, dan tenaga kerja yang terserap didalamnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Modal kerja adalah modal lancar yang meliputi seluruh uang tunai dan persediaan barang yang digunakan untuk kegiatan usaha (proses produksi) oleh pengguna. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa angka koefisien regresi variabel modal menunjukkan angka sebesar 1490 hal ini menunjukkan jika modal mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka penyerapan tenaga kerja (Y) akan meningkat sebesar 1490. Koefisien bernilai positif antara modal dengan penyerapan tenaga kerja menyatakan variabel modal mempunyai pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, maka semakin tinggi modal maka penyerapan tenaga kerja akan semakin tinggi pula. Hal ini karena proses pembangunan unit perumahan di perusahaan properti yang masih lambat sehingga memerlukan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak akibat kenaikan modal kerja. Apabila modal kerja dalam suatu usaha besar maka response pengusaha untuk menambah jumlah tenaga kerja meningkat, karena

modal kerja yang besar tentu akan menghasilkan jumlah produksi yang besar pula sehingga keuntungan usaha juga akan meningkat.

Hal ini dapat dilihat dari nilai T hitung untuk variabel modal sebesar 2,712 dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Variabel X_1 mempunyai T hitung yakni sebesar 2,712 dengan t tabel = 2,025 jadi t hitung $> t$ tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 modal memiliki kontribusi terhadap Y (penyerapan tenaga kerja). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Menurut Handayani, dalam jurnal analisis pengaruh faktor ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil tempe di Kota Semarang menjelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja salah satunya adalah modal. Dalam praktiknya faktor-faktor produksi baik sumber daya manusia maupun non sumber daya manusia seperti modal tidak dapat dipisahkan dalam menghasilkan barang atau jasa. Dengan suatu industri dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap, maka semakin besar modal yang ditanamkan akan menambah penggunaan tenaga kerja.

Selaras dengan Sukirno menggabungkan bagaimana tingkat produksi akan mengalami perubahan apabila faktor-faktor produksi tenaga kerja, terus – menerus ditambah tetapi faktor-faktor produksi lainnya dianggap tetap jumlahnya. Dalam analisis di atas terdapat dua jenis faktor produksi yang dapat diubah yakni tenaga kerja dan modal, kedua faktor yang dapat berubah ini dapat ditukarkan penggunaannya. Secara teoritis peningkatan tenaga kerja yang menyebabkan peningkatan produksi

menunjukkan industri tersebut bersifat padat karya, dimana pengusaha menggunakan tenaga kerja yang lebih banyak dibandingkan mesin. Secara teoritik modal kerja juga dijelaskan dalam teori permintaan tenaga kerja dimana perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen. Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambahkan kapasitas produksinya, yang dimaksud perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerja.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa angka koefisien regresi variabel upah menunjukkan angka sebesar -3746 hal ini menunjukkan bahwa jika upah mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka penyerapan tenaga kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar - 3746. Koefisien bernilai negatif berarti terjadi hubungan yang tidak positif antara upah dengan penyerapan tenaga kerja. Jika upah meningkat maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami penurunan. Variabel upah mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai T hitung untuk variabel upah sebesar -0,407 dengan signifikansi $0,687 > 0,05$. Variabel X_1 mempunyai t hitung yakni -0,407 dengan t tabel = 2,052 (df 30 dengan signifikansi 0,025). Jadi t hitung $< t$ tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (upah) tidak memiliki kontribusi terhadap Y (penyerapan tenaga kerja). Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang tidak searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel upah secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap penyerapan

tenaga kerja.

Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa upah berpengaruh negative terhadap penyerapan tenaga kerja. Secara teoritik nilai tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga perunit produksi. Selanjutnya, para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu dengan mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya yang dilakukan dengan pengurangan tenaga kerja. Bagi perusahaan upah adalah salah satu pengeluaran dari pembayaran faktor input produksi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, semakin tinggi upah tenaga kerja maka semakin tinggi pula pengeluaran perusahaan. Maka perusahaan memilih mengurangi tenaga kerja sehingga menyebabkan permintaan tenaga kerja akan turun. Dalam teori permintaan tenaga kerja juga disebutkan bahwa dalam jangka pendek kenaikan tingkat upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

Dalam hal ini tingkat upah yang tidak berpengaruh sesuai dengan teori diatas. Ketika kenaikan upah maka perusahaan akan mengurangi jumlah produksinya. Hal ini juga disebabkan karena buruh yang ada di perusahaan properti merupakan buruh musiman

mereka banyak menyerap tenaga kerja disaat-saat musim tertentu saja. Hal tersebut menjadi sebab yang peneliti analisis sehingga upah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan property di Kota Bandar Lampung.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian oleh Reza Adi Purnomo dan Taufik Zamwori yang menyatakan bahwa upah memiliki hubungan yang negative dengan penyerapan tenaga kerja. Hal ini pun dikemukakan dalam penerimaan tenaga kerja, bahwa pada saat tingkat upah tenaga kerja meningkat maka terjadi penurunan jumlah tenaga kerja (Ibrahim 2019). Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diketahui bahwa variabel modal dan upah berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan properti. Untuk melihat pengaruh secara simultan ini dapat dilihat dari hasil uji.

Variabel independen antara lain modal (X1) dan upah (X2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen tenaga kerja (Y) yaitu $F_{hitung} = 3,837 > F_{tabel} = 3,34$ dan sig sebesar $0,034 < 0,05$. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (modal) memiliki kontribusi terhadap Y (penyerapan tenaga kerja) yaitu sebesar 2,712 dengan sig $0,011 < 0,05$ dan mempunyai T hitung yakni 2,712 dan T tabel = 2,052. Variabel X2 (upah) tidak memiliki kontribusi terhadap Y (penyerapan tenaga kerja) karena mempunyai nilai T hitung sebesar -0,407 dengan sig $0,687 > 0,05$ dan T hitung < T tabel. Menurut ekonomi islam terdapat prinsip-prinsip ketenaga kerjaan yang salah

satunya yaitu prinsip keadilan. Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktivitasnya. Dalam hal ini pemilik usaha harus memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan UMP yang ditetapkan yang bersumber dari survei harga sejumlah kebutuhan.

Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (dfl) dengan rumus $dfl=k-1$. Kemudian menentukan derajatbebas *degree of freedom* (df) untuk penyebut atau df2 dengan rumus $df2=n-k-1$. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas=terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini $k = 3$ dan $n = 30$. Maka nilai dfl dalam penelitian ini adalah $dfl = 3-2 = 2$, dan $df2 = 30-2-1 = 27$ sehingga dengan melihat ini pada F_{tabel} diperoleh $dfl=2$ dan $df2= 27$ diperoleh nilai F_{tabel} adalah 3,34. Selanjutnya membandingkan jumlah nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , dari tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,837, sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya modal dan upah secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,221. Pengaruh antara modal dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 22,1% dan sisanya 77,9% dipengaruhi faktor lain selain faktor modal dan upah.

Dalam penelitian Kholidah Azhar dan Zainal Arifin “Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar Dan Menengah Pada Tingkat Kabupaten Kota Di Jawa

Timur” memberikan R square sebesar 94,8% dan sisanya 5% dipengaruhi oleh variabel lain, selain total upah, bahan baku, jumlah perusahaan dan produksi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya alih teknologi memberikan pengaruh yang besar dalam penyerapan tenaga kerja. Dimana industri manufaktur besar dan menengah pada kota diJawa Timur memberikan pengaruh yang besar dalam penyerapan tenaga kerja. Dalam hal ini pada perusahaan properti hanya berpengaruh 22,1%.

1. Modal Dalam pada Perusahaan Properti Dalam Pandangan EkonomiIslam

Modal merupakan faktor yang penting dalam suatu produksi namun bukan yang terpenting. Tanpa adanya modal produsen tidak akan bisa menghasilkan suatu barang dan jasa. Modal adalah sejumlah kekayaan yang bisa saja berupa asset, yang bisa digunakan untuk menghasilkan kekayaan.

Modal dalam literatur fiqih disebut *ra'sul mal* yang merujuk pada arti uang dan barang. Modal merupakan kekayaan yang menghasilkan kekayaan lain. Pemilik modal harus berupaya memproduktifkan modalnya. Modal tidak boleh diabaikan, namun wajib menggunakannya dengan baik agar terus produktif dan tidak habis digunakan.

Musyarakah adalah bentuk umum dari usaha bagi hasil dimana dua orang atau lebih menyumbangkan pembiayaan dan manajemen usaha, dengan proporsi bisa sama atau tidak. Keuntungan dibagikan sesuai dengan kesepakatan di awal, dan kerugian akan dibagikan menurut proporsi modal. Modal tidak

boleh dihasilkan dari dirinya sendiri, tetapi harus dihasilkan dari usaha dan kerja keras. Oleh sebab itu riba dan perjudian dilarang oleh al-Quran. Harta benda merupakan kebutuhan lahir manusia. Jadi harta disini merupakan modal bagi kita untuk mencari keuntungan, namun tidak boleh berlebihan yang menyebabkan lalai terhadap perintah-Nya. Maka jadikanlah sebagai modal untuk kesejahteraan dunia serta akhirat.

Islam juga mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan sebagai sebuah kewajiban terhadap orang – orang yang mampu, lebih dari itu Allah SWT akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal / kerja yang telah dilakukan. Dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad ijarah. Menurut ulama Hanafi Ijarah adalah transaksi dalam suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi, upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Pada dasarnya upah yang diberikan oleh pekerja dalam segala industri berdasarkan peraturan pemerintah atau berdasarkan standar upah minimum provinsi. Dalam hal ini dijelaskan dalam Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 02 tahun 2018. Upah minimum Kota Pasal 36 ayat (1) “Setiap perusahaan wajib melaksanakan upah minimum kota (UMK) sebagai jaring pengaman dasar pembayaran upah”. Lalu dijelaskan pula dalam pasal 36 ayat (4) “perusahaan dilarang membuat perjanjian/ kesepakatan membayar upah dibawah upah minimum”.

Perusahaan Properti merupakan suatu usaha bisnis yang bergelut di

perumahan, dimana pihak pengusaha membangun rumah. Terdapat 30 perusahaan properti didalamnya. Dalam sisi pengupahan didalamnya masih berdasarkan upah lama meskipun setiap tahunnya selalu bertambah menyesuaikan kebutuhan dan pengeluaran masing-masing perusahaan.

Menurut ekonomi Islam terdapat prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang salah satunya yaitu prinsip keadilan. Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktivitasnya. Prinsip keadilan di sini berkaitan dengan keadilan yang dilakukan oleh pengusaha yaitu adil dalam hal memberikan kompensasi atas apa yang telah dilakukan oleh seorang pekerja, adil dalam memilih tenaga kerja yang cocok untuk bidangnya dan juga keadilan bisa dilihat dari segi pekerja yaitu memenuhi semua kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja. Pekerja harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan perjanjian kerja dalam efisien dan jujur.

Dalam hal ini pemilik usaha yang memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan UMP yang ditetapkan yang bersumber dari survey harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh dengan melihat kebutuhan hidup layak (KHI). Dengan begitu upah yang diberikan untuk para karyawan dalam segala industri harus sesuai dengan UMP masing-masing daerah. Namun pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMP atau masih dibawah UMP bukan karena sebab yaitu upah yang diberikan dirasa sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

perharinya. Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan bagi kedua belah pihak, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan islam tentang hak katas tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dalam melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Persepektif Ekonomi Islam Studi Pada Perusahaan Properti di Kecamatan Sidomulyo“ maka simpulan skripsi tersebut adalah : 1) Dari hasil analisis secara parsial bahwa T hitung untuk variabel modal sebesar 2,712 dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} sebesar 2,712 dengan $t_{tabel} = 2,052$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (modal) memiliki kontribusi terhadap Y (Penyerapan Tenaga Kerja). Hal ini karena ketika modal bertambah maka pengusaha akan menambah produksinya yang mengakibatkan perlunya tambahan tenaga kerja baru. Penambahan modal juga dapat berupa penambahan unit usaha yang akan menyerap tenaga kerja; 2) Sedangkan variabel upah sebesar -0,407 dengan signifikansi $0,687 > 0,05$. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} sebesar -0,407 dengan $t_{tabel} = 2,052$ (df 30 dengan signifikansi 0,025). Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (Upah) tidak memiliki kontribusi terhadap Y (penyerapan tenaga kerja). Nilai t negative menunjukkan variabel X_2 mempunyai hubungan yang tidak searah dengan Y. Jadi dapat

disimpulkan variabel upah secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap penyerapan tenaga kerja; 3) Dari hasil analisis dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya upah dan modal secara bersamaan atau simultan berepengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) hanya sebesar 0,221. Pengaruh antara upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 22,1% dan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain modal dan upah; 4) Dalam Ekonomi Islam modal termasuk dalam fiqih disebut *ra'sul mal* yang merujuk pada arti uang dan barang. Islam menyediakan bisnis alternatif yaitu mudharabah, musyarakah, dan lain-lain.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang sudah membantu dalam penelitian ini terutama kepada Perusahaan Properti Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan yang sudah mengizinkan penulis melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Esteele Elora. 2023. “RESTRUKTURISASI PEMBIAYAAN BANK SYARIAH INDONESIA.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)* 2(1):152–57.
- Anshori, Muslich, and Sri Iswati. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press.
- Aristika, Ayu, M. Pd, Prof H. Darhim, and M. Si. n.d. “Meta-Analysis Of The Ability To Improve Advanced Mathematical Thinking Using Learning Strategies.” 1–6.

- Azhari, Muhammad Taufiq, M. Pd Al Fajri Bahri, M. Si Asrul, and Tien Rafida. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Deka, Zahara Lutfiani Laeli. 2022. "EFEKTIVITAS PENGGUNAAN E-GOVERNMENT DI KABUPATEN BANYUMAS."
- Hanifah, Ida. 2021. "Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6(1):168–73.
- Ibrahim, Geovani Anggasta. 2019. "PENGARUH MODAL DAN UPAH TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DALAM PERSEPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Perusahaan Properti Di Kota Bandar Lampung)."
- Izzah, Citra Islamiatus. 2021. "ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI WILAYAH SOLO RAYA." *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi* 18(02):90–101.
- Nursanti, Ellysa, Suaidy Avief, Sibut Sibut, and Mariza Kertaningtyas. 2019. "Maintenance Capacity Planning Efisiensi & Produktivitas."
- Pradini, Gagih, B. Syarifudin Latif, and Intan Suci Amalia. 2022. "Analisis Dampak Ekonomi Kegiatan Pariwisata Di Perkampungan Budaya Betawi Setu Babakan Selama Pandemi Covid-19." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7(3):2821–30.
- Rosifany, Ony. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4(2):36–53.
- Santika, Ana. 2022. "Penyuluhan Edukasi Bermuamalah Hasil Perkebunan Dalam Ekonomi Islam Di Desa Gunung Megang." *Zadama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1(2):137–47.
- Suhandi, Suhandi, Wahyu Wiguna, and Icin Quraysin. 2021. "Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1(1):268–83.
- Tasyim, Dimas A. R. S., George M. V Kawung, and Hanly F. Dj Siwu. 2021. "Pengaruh Jumlah Unit Usaha UMKM Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9(3).
- WARISNO, ANDI. n.d. "PEMBANGUNAN DAN STRATIFIKASI SOSIAL."
- Wijayanto, Hendra, and Samsul Olde. 2020. "Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 13(1):85–94.
- Yunianto, Dwi. 2021. "Analisis Pertumbuhan Dan Kepadatan Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi." Pp. 688–99 in *Forum Ekonomi*. Vol. 23.