

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

###### a. Pengertian Manajemen

Manajemen pada dasarnya adalah sebuah upaya dalam mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup> Terdapat beberapa definisi manajemen menurut para ahli manajemen:<sup>2</sup>

- 1) S.P. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- 2) Harlod Koonts dan Cyril O'Donnel dalam bukunya yang berjudul *Principles of Management and Analyses of Management Function*, mengartikan manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.
- 3) G.R. Terry dalam bukunya yang berjudul *Principles of Management*, mengartikan manajemen adalah suatu proses yang

---

<sup>1</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2019), hal 16

<sup>2</sup> Ibid., hal 17

- 4) khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.<sup>3</sup>
- b. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau yang kerap disingkat dengan SDM adalah terjemah dari istilah bahasa Inggris “*Human Resource*”. Kata *human* berarti manusia sedangkan *resource* berarti sumber (sumber energi).<sup>4</sup>

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang serta menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Menurut Eric Zimmerman dalam bukunya yang berjudul *Economic Principles and Problems*, mengatakan bahwa sumber daya berkembang secara dinamis menurut irama kegiatan dan kebutuhan manusia. Dalam hal ini faktor yang menentukan ialah manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Ibid., hal. 17

<sup>4</sup> Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), hal. 24

<sup>5</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen.....*, hal. 21

<sup>6</sup> Ibid., hal. 22

### c. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat sebagai MSDM ialah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu pada anggota organisasi atau kelompok dari pekerja. Sedangkan Handoko menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.<sup>7</sup>

Pengertian lain mengenai MSDM diungkapkan oleh Sadili Samsudin dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam bukunya Sadili Samsudin mengungkapkan manajemen sumber daya manusia (*human Resources management*) ialah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.<sup>8</sup>

#### 2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari manajemen sumber daya manusia ialah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga diperoleh

---

<sup>7</sup> Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber.....*, hal. 27

<sup>8</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen sumber.....*, hal. 22

SDM yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan juga memuaskan perusahaan.<sup>9</sup>

Sebagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi-fungsi, yaitu:<sup>10</sup>

(a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah proses dan rangkaian kegiatan untuk menentukan rencana atau program kegiatan terlebih dahulu dengan harapan dalam jangka waktu tertentu atau periode yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan.<sup>11</sup>

Definisi perencanaan menurut para ahli:

(1) Harold Koontz dan Cyril O'Donnel, mengartikan perencanaan adalah fungsi manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, program-program, dan alternatif-alternatif yang ada.

(2) Louis A. Alien, mengartikan perencanaan sebagai menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>12</sup>

Komponen utama dari perencanaan sumber daya manusia ialah penentuan tipe sumber daya manusia yang

---

<sup>9</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber.....*, hal. 3

<sup>10</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hal.39

<sup>11</sup> Ibid., hal. 39

<sup>12</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen sumber.....*, hal. 60

dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu.<sup>13</sup>

(b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah sebuah proses pembagian pekerjaan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok kerja, penentuan hubungan pekerjaan yang baik, serta pemeliharaan lingkungan kerja dan fasilitas pekerjaan yang pantas dan layak.

(c) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah rangkaian untuk memberikan petunjuk atau arahan dari seorang atas kepada bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

(d) Permotifasian (*motivating*)

Permotifasian (*motivating*) adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan serta kegairahan kerja kepada karyawan untuk melakukan kegiatan yang sebagaimana diharapkan.

(e) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah sebuah proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahan suatu pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Ibid., hal 61

<sup>14</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga.....*, hal. 39

Proses pengendalian akan berjalan lancar dengan adanya standart tolak ukur sebagai salah satu pedoman pengendalian. Dengan adanya hal tersebut, sasaran atau tujuan organisasi dapat tercapai tanpa banyak penyimpangan yang berarti.<sup>15</sup>

## 2. Tenaga Kerja

### a. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pasal 2 ayat (2) UU No.13 Tahun 2013, tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>16</sup> Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai penduduk yang berada pada didalam batas usia kerja, yaitu usia 15 samapi 64 tahun. tenaga kerja juga disebut sebagai golongan produktif. Sedangkan untuk penduduk dengan usia yang kurang dari 15 tahun dan lebih dari 64 tahun disebut penduduk diluar usia kerja atau penduduk non produktif.<sup>17</sup>

Secara umum, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, kecuali:<sup>18</sup>

- 1) Anak-anak di bawah umur 14 tahun

---

<sup>15</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen sumber.....*, hal. 300

<sup>16</sup> Pasal 2 ayat 2 Undang-Undang No13 Tahun 2013 tentang tenaga kerja

<sup>17</sup> Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber.....*,hal. 8

<sup>18</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia edisi pertama*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hal1-3

Seorang anak di bawah umur 14 tahun tidak tergolong atau tidak termasuk dalam tenaga kerja, namun dalam hal-hal tertentu anak-anak dapat dipekerjakan dengan beberapa ketentuan.

- 2) Orang-orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh

Yang dimaksud dengan orang-orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu penuh ialah anak-anak yang masih duduk di bangku sekolah dasar samapi dengan sekolah lanjutan tingkat atas.

- 3) Orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja

Orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja maksudnya ialah adanya hal-hal tertentu yang membuat seseorang tidak memungkinkan untuk melakukan hubungan hukum/hubungan kerja dengan pihak lain. Misalnya :

- a) Karena yang bersangkutan sakit yang berkepanjangan atau cacat tetap (total).
- b) Narapidana
- c) Milisi, atau sedang menjalankan perintah negara untuk menjalankan kedaulatan negara.

Sedangkan menurut ekonomi Islam, tenaga kerja ialah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh semua anggota badan maupun pikiran untuk mendapatkan upah atau imbalan yang pantas.<sup>19</sup>

Termasuk dengan semua jenis kerja yang dilakukannya baik fisik maupun pikiran. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja atau berniaga dan menghindarkan diri dari kegiatan meninta-minta dalam mencari harta kekayaan. Semakin bersungguh-sungguh seseorang dalam bekerja maka akan semakin banyak pula harta yang diperolehnya. Prinsip tersebut tertera dalam firman Allah, yaitu QS. An-Nisa : 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ ۖ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ  
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : *“Dan janganlah iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada Sebagian kamu atas Sebagian yang lain. (karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”*<sup>20</sup>

Rasulullah SAW senantiasa menyuruh umatnya bekerja dan tidak menyukai manusia yang hanya bergantung pada kelebihan saja. Para sahabat Rasulullah dengan tegas mematuhi prinsip tersebut dan bekerja keras untuk kehidupan mereka.<sup>21</sup>

#### b. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Secara umum tenaga kerja dibagi dalam beberapa jenis, bergantung pada beberapa kriteria:<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran Terjemah*....., hal. 83

<sup>21</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hal. 27-28

<sup>22</sup> D.C. Tyas, *Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jawa Tengah: Alprin, 2010), hal 7



1) Menurut konsep Angkatan kerja

(a) Penduduk usia kerja

Penduduk usia kerja adalah penduduk dengan usia 15 tahun ke atas.<sup>23</sup>

(b) Penduduk yang termasuk angkatan kerja

Yang termasuk dalam Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja, mempunyai pekerjaan, mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan yang sedang mencari pekerjaan.

(c) Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja

Penduduk yang tidak termasuk dalam Angkatan kerja adalah mereka yang termasuk usia kerja yang masih sekolah, mengurus rumah tangga, atau melaksanakan kegiatan lainnya.<sup>24</sup>

2) Menurut keahlian

Berdasarkan kualitas tenaga kerja dibagi dalam tiga jenis, yaitu :

(a) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik ini adalah jenis tenaga kerja yang dimana orang-orang didalamnya berada pada usia kerja dan memiliki suatu kemahiran atau keahlian dalam suatu bidang yang bisa didapat dari Pendidikan formal atau nonformal.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Ibid., hal 7

<sup>24</sup> Ibid., hal 8

<sup>25</sup> Ibid., hal 8

(b) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih merupakan jenis tenaga kerja dimana orang-orang didalamnya berada pada usia kerja dan mempunyai keahlian di dalam suatu bidang yang didapat melalui pengalaman kerjanya dimana tenaga kerja terlatih ini membutuhkan sebuah latihan yang berulang-ulang sampai mereka dapat menguasai keahlian tersebut.<sup>26</sup>

(c) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah jenis tenaga kerja yang bekerja dengan mengandalkan tenaga saja.<sup>27</sup>

Menurut Afzalur Rahman, terdapat dua macam tenaga kerja yaitu tenaga kerja kasar dan tenaga kerja terdidik. Kriteria pemilihan tenaga kerja seperti penawaran buruh tergantung pada faktor.

1) Kecakapan tenaga kerja

Kecakapan tenaga kerja ialah usaha, keahlian, dan ketrampilan tenaga yang mampu meningkatkan modal.

2) Mobilitas tenaga kerja

Jika seorang tenaga kerja dapat bergerak secara bebas ke suatu tempat dimana mereka mendapatkan upah yang lebih tinggi

---

<sup>26</sup> Ibid., hal 9

<sup>27</sup> Ibid., hal 10

sudah pasti taraf hidup mereka akan dapat diperbaiki dan juga sebaliknya.

3) Jumlah penduduk

Jika penambahan penduduk dapat dikendalikan maka taraf hidup dapat lebih baik, karena jumlah penduduk merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja.<sup>28</sup>

c. Prinsip Ketenagakerjaan dalam Islam

Terdapat empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam :<sup>29</sup>

1) Kemerdekaan manusia

Islam tidak mentolelir sistem perbudakan dengan alasan apapun, terlebih bila ada praktik jual-beli pekerja dan juga pengabaian hak-hak yang bersifat tidak kemanusiaan.

2) Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan semua orang secara terhormat, tanpa membedakan jenis profesi, pangkat maupun jabatan.

3) Prinsip keadilan dan anti diskriminasi

Keadilan dalam ketenagakerjaan terdapat pada cara memperoleh produksi, pendistribusian, serta dalam pemanfaatannya.

4) Prinsip kelayakan upah pekerja

Upah atau gaji adalah hak yang diperoleh oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh karena itu dalam Islam

---

<sup>28</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah.....*, hal. 29

<sup>29</sup> Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), hal. 153

pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

d. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja ialah suatu keadaan dimana adanya penawaran tenaga kerja yang berasal dari angkatan kerja dan permintaan tenaga kerja dari perusahaan. Banyak atau sedikitnya pasar tenaga kerja sangat bergantung dengan kondisi perekonomian. Ketika perekonomian dalam kondisi baik, maka permintaan terhadap tenaga kerja juga akan lebih tinggi bila dibandingkan dengan saat perekonomian lesu. Selain itu, banyak atau sedikitnya pasar tenaga kerja juga dapat mempengaruhi besarnya upah yang akan diterima oleh para pekerja. Semakin tinggi permintaan terhadap tenaga kerja, namun penawaran tenaga kerja terbatas akan berdampak pada naiknya nilai upah dan begitupun sebaliknya ketika permintaan tenaga kerja sedikit namun penawaran tenaga kerja meningkat, maka upah akan turun.<sup>30</sup>

Dalam pasar tenaga kerja terdapat pasar tenaga kerja internal, pada pasar tenaga kerja internal tersebut terdapat faktor penyebab terjadinya pasar tenaga kerja internal. Antara lain:

- 1) Adanya suatu keterampilan khas suatu perusahaan yang hanya bisa dikerjakan oleh orang internal saja.

---

<sup>30</sup> Nurul Huta et. all, *Ekonomi Makro*....., hal. 208

2) *On the job training learning* atau *Learning by doing*, merupakan melatih seseorang pekerja dengan terjun langsung mengerjakan tugas tersebut.<sup>31</sup>

e. Tenaga Kerja Sektor Perikanan

Penyerapan tenaga kerja menjadi salah satu permasalahan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Faktor yang menjadi masalah dalam ketenagakerjaan antara lain ialah seperti rendahnya kualitas tenaga kerja, jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang ada, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, dan pengangguran.

Menurut KKP (2014), penyerapan tenaga kerja pada sektor perikanan dibagi dalam aktifitas pengolahan dan pemasaran hasil perikanan, pembudidaya ikan, perikanan tangkap, serta jasa penunjang lainnya seperti tenaga kerja yang terlibat pada program-program pemberdayaan di sektor perikanan.<sup>32</sup>

Tenaga kerja perikanan budidaya ialah setiap orang yang berusia antara 15 sampai 65 tahun yang melakukan usaha pembudidayaan ikan yang meliputi pembudidaya, kelompok, rumah tangga perikanan budidaya dan unit usaha yang melakukan usaha pembudidayaan ikan, baik yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah.....*, hal. 46

<sup>32</sup> Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia, *Laporan Kinerja Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2014*, (Jakarta: 2015), hal. 3.62

<sup>33</sup> *Ibid.*, 3.68

### 3. Pengupahan

Setiap pekerja berhak memiliki penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan yang layak, maka pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja berupa upah minimum yang didasari atas kebutuhan hidup layak.<sup>34</sup>

#### a. Pengertian Upah

Upah ialah imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang telah diberikannya dalam proses produksi barang atau jasa di sebuah perusahaan. Sebab itu, pekerja dan perusahaan memiliki kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi perusahaan di setiap perusahaan.<sup>35</sup>

Menurut pasal 1 ayat (30) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah ialah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi buruh atau pekerja dan keluarganya atau suatu pekerjaan dari/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>36</sup>

Banyak para ahli ekonomi yang mendefinisikan upah dalam Bahasa yang berbeda.

---

<sup>34</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga.....*, hal. 24

<sup>35</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber.....*, hal 204

<sup>36</sup> Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- 1) Menurut Desler, dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia, upah ialah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.
- 2) Menurut Armstrong dan Murlis, dalam bukunya Pedoman Praktis Sistem Penggajian, gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.

Sedangkan upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah ialah suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.<sup>37</sup>

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* berarti *iwad* (ganti), sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Maka upah berarti pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, atau dalam hal ini dapat diartikan sebagai sejumlah uang yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja selama jangka waktu tertentu.<sup>38</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah ialah sejumlah uang yang diberikan kepada para tenaga kerja selama jangka waktu

---

<sup>37</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber.....*, hal. 189

<sup>38</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah.....*, hal. 7

tertentu atas balas jasa yang diberikannya menurut suatu perjanjian kerja.

b. Komponen Upah

Upah atau penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I, No, : SE-07/MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non upah.

Penghasilan upah komponennya terdiri dari:<sup>39</sup>

- 1) Upah Pokok, ialah imbalan dasar yang dibayar kepada tenaga kerja menurut tingkat atau jenis pekerja yang besarnya ditetapkan atas dasar kesepakatan.
- 2) Tunjangan Tetap, yaitu suatu pembayaran yang diberikan secara tetap serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama. Tunjangan tetap tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian suatu prestasi kerja tertentu.

Penghasilan yang bukan upah yang terdiri atas:<sup>40</sup>

- 1) Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti.
- 2) Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja telah menghasilkan

---

<sup>39</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hal. 80

<sup>40</sup> Ibid., hal 81



hasil yang lebih besar dari target produksi. Besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

3) Tunjangan hari raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.

c. Langkah-langkah Penetapan Gaji dan Upah

Ada dua cara untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Upah berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seseorang pekerja berada di kantor. Sedangkan upah berdasarkan jumlah produksi berarti seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan.

Untuk menetapkan besarnya gaji atau upah yang adil terdapat lima langkah berikut:<sup>41</sup>

1) Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan upah  
Menganalisis pekerjaan atau tugas adalah mengelompokkan tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat kesulitan yang hamper sama.<sup>42</sup>

2) Mengevaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah betuk analisis untuk mengetahui seberapa besar tanggung jawab dan risiko yang diemban oleh seorang karyawan.<sup>43</sup> Evaluasi ini membandingkan atu terhadap yang lain

---

<sup>41</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber.....*, hal. 190

<sup>42</sup> Ibid., 190

<sup>43</sup> M. Kadarsiman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2012), hal. 146

berdasarkan kesulitan, tanggung jawab, serta keterampilan yang dibutuhkan.<sup>44</sup>

3) Melakukan survei upah

Survei upah ialah sebuah kegiatan untuk mencari sebuah informasi tingkatan upah yang saat itu berlaku secara umum di masyarakat.

4) Menentukan tingkat upah

Menentukan tingkat upah disini ditentukan atas dasar evaluasi pekerjaan atau tugas, evaluasi jabatan, dan juga hasil dari survei upah yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan.<sup>45</sup>

5) Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah

Kurva upah memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan upah rata-rata untuk jabatan tertentu.<sup>46</sup>

d. Jenis-Jenis Upah

Terdapat beberapa jenis upah yang telah disepakati, yaitu:

1) Upah yang disebutkan (*ajrul musamma*)

Upah yang disebutkan (*ajrul musamma*) ialah upah yang telah disebutkan pada awal transaksi dengan syarat kerelaan antara kedua belah pihak.

2) Upah yang sepadan (*ajrul mistli*)

---

<sup>44</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber.....*, hal. 190

<sup>45</sup> M. Kadarsiman, *Manajemen.....*, hal. 146

<sup>46</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber.....*, hal. 190

Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) ialah upah yang sepadan dengan kerjanya serta kondisi pekerjaannya.<sup>47</sup>

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam

Penentuan besaran upah pada ekonomi Islam ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum mereka memulai pekerjaannya. Dengan adanya informasi gaji yang akan diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat kerja serta memberikan rasa ketenangan untuk para pekerja.<sup>48</sup> Penentuan upah berdasarkan jenis pekerjaan ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

Al-Ahqaf (46):19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَٰ يَظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan” (Q.S. Al-Ahqaf [46] 19)<sup>49</sup>

Upah yang diberika kepada para tenaga kerja dapat berbedabeda berdasarkan jenis pekerjaan dan juga tanggung jawab yang dipikulnya. Dalam menentukan besaran upah yang akan diterima oleh para tenaga kerja bukanlah suatu hal mudah, permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dijadikan patokan untuk mendapatkan

<sup>47</sup> Nurul Huta et. all, *Ekonomi Makro*....., hal. 230

<sup>48</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah*....., hal. 23

<sup>49</sup> Kementerian Agama Ri, *Al-Quran Terjemah*....., hal. 504

konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Berikut pendapat dari beberapa ulama mengenai faktor-faktor penetapan upah bagi pekerja, yaitu:<sup>50</sup>

- 1) Menurut Marwadi dalam “al-Ahkam al-Sultaniah” bahwa dasar dari penetapan upah pekerja ialah standar cukup, artinya dapat menutupi kebutuhan minimum.
- 2) Al-Nabhani mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan kepada pekerja dengan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat.
- 3) Al-Maliki berpendapat hanya ada satu cara dalam menetapkan upah untuk para pekerja, yaitu dengan mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja.
- 4) Menurut Yusuf Qardhawi, dalam penentuan upah rujukannya ialah pada kesepakatan antara kedua belah pihak. Namun tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) mengeksploitasi pihak yang lemah sehingga memberika upah di bawah standar.

f. Faktor Penyebab Perbedaan Upah

Dalam pemberian upah terhadap tenaga kerja tidaklah selalu sama. Banyak sebab yang menjadi faktor perbedaan besaran upah pada buruh. Pada umumnya upah ditentukan berdasarkan produktifitas buruh,

---

<sup>50</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah.....*, hal. 23-25

namun produktifitas tidaklah selalu sama dalam segala bentuk tenaga kerja. Maka perbedaan besaran upah bisa disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya ialah:<sup>51</sup>

- 1) Upah sebagai imbalan atas jasa kerja maka harus bersifat adil. Maka mereka yang memberikan upaya atau kontribusi lebih besar sudah seharusnya menerima upah yang lebih tinggi.
- 2) Upah harus bersifat berimbang. Mereka yang menduduki jabatan yang serupa akan menerima upah yang kira-kira sama.

g. Kelayakan Upah

Upah dari sudut pandang seorang pekerja atau karyawan adalah suatu hak yang biasanya dilihat dari jumlah nilainya, sedangkan dari sudut pandang seorang pengusaha biasanya dikaitkan dengan produktifitasnya. Maka dari itu seorang pengusaha dalam menentukan besarnya upah harus mempertimbangkan dengan baik prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.

Keadilan dalam hal ini bukan berarti selalu mendapatkan hal yang sama, di sini hal yang sama adalah upah yang akan diterima oleh seorang pekerja. Namun upah yang akan diberikan kepada seorang karyawan atau pekerja telah melewati pertimbangan dari kontribusi dan juga pengorbanan yang telah ia lakukan dalam pekerjaannya. Semakin besar kontribusi dan pengorbanan yang dilakukannya maka

---

<sup>51</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber.....*, hal. 213

kemungkinan ia mendapatkan upah yang lebih besar juga akan semakin besar.<sup>52</sup>

Sedangkan kelayakan upah dalam suatu perusahaan berarti menentukan upah dengan memperhitungkan apakah upah tersebut sudah dapat memenuhi kebutuhan dari pegawai atau buruh tersebut atau tidak. Upah dianggap layak dimana upahh tersebut sudah memenuhi empat perkara yaitu :<sup>53</sup>

- 1) Kebutuhan makan
- 2) Kebutuhan minum
- 3) Kebutuhan pakaian
- 4) Kebutuhan tempat tinggal

#### h. Prinsip-prinsip Pengupahan dalam Ekonomi Islam

Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yaitu:

- 1) Adil

Adil berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia merupakan kata sifat yang menunjukkan suatu perbuatan, perlakuan yang tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Muhammad Sadi dan Sabandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia edisi pertama*, (Jakarta : Kencana, 2020), hal. 213

<sup>53</sup> Ibid., 213

<sup>54</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah.....*, hal. 12

Pertama kata ‘adl dalam arti “sama” (persamaan) yang dimaksudkan persamaan di dalam hak. Dalam Q.S An-Nisa (4):58, ditegaskan

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

Artinya : “Apabila (kamu) menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil”.<sup>55</sup>

Kedua, kata ‘adl dalam arti “seimbang”. Allah yang Maha bijaksana dan Maha mengetahui menciptakan serta mengelola segala sesuatu dengan ukuran, kadar, dan waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Serta mengantarkan pemahaman pada pengertian “Keadilan Ilahi”.<sup>56</sup>

Ketiga, kata ‘adl dalam arti “perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada setiap pemiliknya”. Pengertian ini mendefinisikan “menempatkan sesuatu pada tempatnya” atau “memberikan pihak lain haknya melalui jalan yang terdekat”.

Kata ‘adl juga digunakan untuk menyebutkan suatu dalam keadaan yang lurus, karena kata tersebut secara khusus bermakna penetapan hukum dengan benar. Berdasarkan berbagai makna dari kata ‘adl di atas, maka adil dalam ketetapan upah dalam ekonomi Islam, yakni:<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran Terjemah*....., hal. 87

<sup>56</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah*....., hal. 12

<sup>57</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah*....., hal. 12

a) Adil bermakna jelas dan transparan

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen dalam melakukannya.

b) Adil bermakna proposional

Adil bermakna proposional dalam pemberian upah adalah dalam penentuan upah tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit. Tujuannya ialah agar mereka dapat memenuhi segala kebutuhan pokok mereka.

2) Layak

Layak dalam pengupahan berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun layak dalam pandangan Ekonomi Islam yakni:<sup>58</sup>

a) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.

Kelayakan upah yang diterima oleh seorang pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian) dan juga papan (tempat tinggal).

b) Layak

Upah dikatakan layak maka harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksploitasi secara sepihak.

---

<sup>58</sup> Ibid., hal 17



Jadi upah yang adil harus diberikan secara jelas (transparan) dan proposional. Layak yang berarti harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papam serta tidak jauh berada di bawah pasaran.<sup>59</sup>

i. Sistem Pembayaran Upah

Dalam pembayaran upah terdapat beberapa sistem yang dapat diaplikasikan dalam suatu usaha yaitu :<sup>60</sup>

1) Pembayaran upah berdasarkan jangka waktu

Pembayaran upah berdasarkan jangka waktu ini hanya melihat dari seberapa lama ia bekerja dan sama sekali tidak ada kaitannya dengan prestasi kerja. Pemberian upah dengan metode ini dapat ditentukan dengan satuan waktu bisa per jam, hari, minggu, bulan ataupun tahun.<sup>61</sup>

Upah per jam biasanya digunakan untuk sebuah kegiatan yang sifatnya tidak memerlukan waktu lama atau bersifat temporer. Upah per minggu biasa digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya temporer namun perlu dilakukan oleh pekerja yang sama selama berminggu-minggu. Upah per minggu, saat ini sudah mulai jarang digunakan dan digantikan dengan sistem upah perhari. Sedangkan upah per bulan biasanya digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap dan memiliki ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> Ibid., hal 17

<sup>60</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber.....*, hal 88

<sup>61</sup> Ibid., hal. 88

<sup>62</sup> Sadilili Samsudin, *Manajemen Sumber.....*, hal. 205

2) Pembayaran upah berdasarkan hasil produksi

Pembayaran upah berdasarkan hasil produksi ditetapkan menurut satuan unit yang telah dihasilkan.<sup>63</sup>

3) Pembayaran upah menggunakan kombinasi jangka waktu dan juga hasil produksi atau biasa disebut dengan sistem upah Borongan

Sistem Borongan ini merupakan sistem pembayaran menggunakan kombinasi antara pembayaran upah berdasarkan jangka waktu dan juga pembayaran upah berdasarkan hasil produksi. Pada sistem ini seorang pekerja harus menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, dan begitu juga dengan upah yang diberikan sesuai dengan yang telah disepakati.

4) Sistem upah berubah

Pada sistem ini penetapan upah berkaitan dengan harga penjualan dari hasil produksi di pasaran. Saat harga di pasaran naik maka upah yang akan diberikan juga akan naik, namun saat harga penjualan di pasaran turun, upah yang akan diberikan juga akan turun.<sup>64</sup>

4. Upah Minimum

Upah minimum mulai diperkenalkan di Indonesia pada tahun 1996.

Pada tahun 2000 tingkat upah minimum ditetapkan oleh Menteri Tenaga

---

<sup>63</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber.....*, hal. 88

<sup>64</sup> *Ibid.*, hal 88

Kerja untuk setiap provinsi yang ada di Indonesia. Dengan diberlakukannya otonomi daerah mulai tahun 2000, maka tanggung jawab dalam menetapkan upah minimum diserahkan pada pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.<sup>65</sup>

Upah minimum ialah upah terendah yang diterima setiap bulan setelah melalui penghitungan minimum kebutuhan hidup minimum.<sup>66</sup> Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, Upah Minimum ialah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.<sup>67</sup> Sedangkan untuk upah pokok sendiri diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dimana upah pokok diartikan sebagai imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.<sup>68</sup> Maka tingkat upah minimum harus disepakati sebagai dasar pemberlakuannya untuk para pekerja dan juga pemilik usaha. Upah minimum diperlukan karena pekerja dalam hubungan ini berada pada posisi yang sangat lemah sehingga terdapat kemungkinan kepentingannya tidak terlindungi dan terjaga dengan baik. Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dari pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh majikan<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber.....*, hal.223

<sup>66</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber.....*, hal. 125

<sup>67</sup> Pasal 1 Ayat 1 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

<sup>68</sup> Pasal 5 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

<sup>69</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah.....*,hal. 21

Upah minimum yang diadakan di tingkat provinsi disebut dengan Upah Minimum Provinsi sedangkan upah minimum yang berlaku di tingkat Kabupaten/Kota disebut dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Selain Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota, Gubernur juga menetapkan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMS Provinsi) yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/buruh. Dengan demikian maka upah minimum terdiri atas Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Provinsi (UMS Provinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota).<sup>70</sup>

Upah Minimum Kabupaten/Kota ialah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari.<sup>71</sup>

## 5. Perikanan

### a. Pengertian Perikanan

Perikanan menurut Wiadnya merupakan terjemahan dari istilah asing “*Fisheries*” yang memiliki artian luas maupun sempit. Dalam artian luas *fisheries* diartikan sebagai semua kegiatan

---

<sup>70</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga.....*, hal. 217

<sup>71</sup> *Ibid.*, hal 221

penangkapan dan/atau budidaya ikan sedangkan untuk artian sempit, *fisheries* diartikan sebagai kegiatan penangkapan saja.<sup>72</sup>

Menurut UU No 31 Tahun 2004, perikanan ialah semua kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya ikan dan lingkungannya mulai dari praproduksi, produksi, pengolahan sampai dengan pemasaran, yang dilaksanakan dalam suatu sistem bisnis perikanan.<sup>73</sup>

Penangkapan ikan ialah kegiatan memperoleh ikan dari perairan umum tanpa membudidayakan dengan cara maupun alat apapun. Sedangkan budidaya ikan didefinisikan sebagai kegiatan memperoleh ikan dengan cara memelihara, membesarkan atau membudidayakan ikan dan memanen dengan cara yang terkontrol.

Menurut Cornelia M.W., Lindawati dan Hikmah, Perikanan budidaya berdasarkan tempat hidup sumberdaya atau komoditas yang dibudidayakan dibedakan menjadi :

- 1) Perikanan air tawar, menggunakan teknik budidaya kolam dan keramba jaring apung.
- 2) Perikanan air payau, menggunakan teknik budidaya tambak.
- 3) Perikanan air laut, komoditas yang dibudidayakan ialah rumput laut, kerapu, lobster serta tiram mutiara.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Tiwi Nurjannati Utami dan Erlinda Indrayani, *Komoditas Perikanan*, (Malang: UB Press, 2018), hal. 6

<sup>73</sup> Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No 31 Tahun 2004 tentang perikanan

<sup>74</sup> Tiwi Nurjannati Utami dan Erlinda Indrayani, *Komoditas.....*, hal. 8

Dilihat dari hal ini dapat dikatakan bahwa perikanan merupakan suatu bentuk kegiatan ekonomi yang terkait dengan tata cara, pengolaan dan pemanfaatan sumber daya perikanan (baik di darat maupun laut) mulai dari sebelum produksi, proses produksi, pengolaan, hingga pemasaran yang dilaksanakan dalam suatu sistem bisnis perikanan.

b. Perikanan dalam Perspektif Islam

Indonesia merupakan salah satu negara dengan potensi lingkungan yang sangat luar biasa, dengan keanekaragaman hayati dan non hayati, kondisi geografis, serta kondisi demografis yang tidak dimiliki oleh negara lain. Allah menciptakan manusia di muka bumi ini dengan maksud agar manusia menjadi khalifah yang juga menciptakan segala sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia (air, udara, tumbuhan bahan makanan, dan lain sebagainya termasuk juga di dalamnya ikan). Menurut Suriyani dan Kotijah, Allah SWT telah memberikan anugrah kepada seluruh makhluk ciptaan-Nya khususnya manusia, maka manusia harus tetap menjaga kelestariannya dan memanfaatkannya secara baik dan bijak.<sup>75</sup>

Dalam kaitannya dengan sektor perikanan, Allah sudah menyebutkannya dalam banyak ayat, salah satunya pada QS. Ibrahim: 32 yaitu :

---

<sup>75</sup> Atok Miftachul Hudha, Husamah, dan Abdulkadir Rahardjanto, *Etika Lingkungan (Teori dan Praktik Pembelajarannya)*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2019), hal. 11

اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضَ وَاَنْزَلَ مِنَ السَّمَآءِ مَآءً فَاَخْرَجَ بِهٖ مِنَ الشَّجَرٰتِ  
رِزْقًا لَّكُمْ ؕ وَسَخَّرَ لَكُمْ الْفُلْكَ لِتَجْرِيَ فِي الْبَحْرِ بِاَمْرِهٖ ؕ وَسَخَّرَ لَكُمْ الْاَنْهٰرَ

Artinya: "Allah-lah yang telah menciptakan langit dan bumi dan menurunkan air hujan dari langit, kemudian Dia mengeluarkan dengan air hujan itu berbagai buah-buahan menjadi rezeki untukmu; dan Dia telah menundukkan bahtera bagimu supaya bahtera itu, berlayar di lautan dengan kehendak-Nya, dan Dia telah menundukkan (pula) bagimu sungai-sungai".<sup>76</sup>

Dalam ayat tersebut secara tegas menyatakan bahwa Allah SWT telah menciptakan bumi beserta isinya sebagai karunia untuk manusia baik laut maupun sungai. Sebagaimana pada lautan dan sungai terdapat banyak sumber daya perikanan yang dapat dimanfaatkan oleh umat manusia sebagai mata pencahariannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>77</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Irma Febrianty dengan judul "Serapan Tenaga Kerja pada Budidaya Ikan Patin dalam Kolam di Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat serapan tenaga kerja pada usaha budidaya ikan patin di kolam, serta nilai tenaga kerja sesuai spesifikasi jenis pekerjaan yang diperlukan. Metode analisa data menggunakan analisis deskriptif dan Opportunity cost. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Irma Febrianty adalah tenaga kerja yang bekerja di kolam budidaya ikan patin adalah tenaga kerja tetap sebagian besar diambil dari luar

<sup>76</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran Terjemah*....., hal. 259

<sup>77</sup> M. Jati Hanafi, *Pengaruh Pendapatan Sektor Perikanan Terhadap Perekonomian di Provinsi Lampung Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), hal. 33

lokasi budidaya. Untuk tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menjaga kolam skala besar sebanyak 4 orang dan tenaga kerja panen sebanyak 8-9 orang. Skala usaha sedang memerlukan 1-3 orang tenaga kerja tetap dan 5-7 orang tenaga kerja panen sedang dan usaha skala kecil tidak memerlukan tenaga kerja tetap.<sup>78</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Irma Febrianty dan penelitian saat ini adalah periode penelitian yang dilakukan oleh Irma Febrianty dilakukan pada tahun 2020 dan penelitian saat ini dilakukan pada 2021. Perbedaan lainnya ialah penelitian yang dilakukan oleh Irma Febrianty terfokuskan pada ikan patin saja sedangkan penelitian saat ini membahas budidaya ikan konsumsi dan juga hias. Persamaan keduanya ialah membahas mengenai penyerapan tenaga kerja pada perikanan dan juga menggunakan metode survey atau observasi dalam mendapatkan datanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasni Adi Chandra dengan judul “Analisis Strategi Pengembangan Sektor Perikanan Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih mendalam akan strategi yang dilakukan Pemerintah Daerah Tanjung Barat dalam meningkatkan PAD, untuk mengetahui lebih dalam lagi faktor pendorong dan penghambat apa saja yang dapat meningkatkan pendapatan asli daerah disektor perikanan Tanjung Jabung Barat, untuk memahami lebih dalam lagi akan perspektif ekonomi Islam tentang sektor perikanan dalam meningkatkan pendapatam asli daerah.

---

<sup>78</sup> Irma Febrianty, “Serapan Tenaga Kerja pada Budidaya Ikan Patin dalam Kolam di Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan”, *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 4, No. 1, 2020



Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah mengadakan pelatihan serta pendampingan, mendorong tumbuhnya industri yang ramah lingkungan, menciptakan masyarakat yang nantinya tergabung dalam kelompok. Untuk faktor yang menjadi pendukung adalah perencana yang matang dan tertata sedangkan faktor penghambatnya ialah kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pengolahan perikanan.<sup>79</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Yasni Adi Chandra dan penelitian saat ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yasni Adi Chandra terfokus pada strategi pengembangan sedangkan pada penelitian saat ini membahas mengenai penyerapan tenaga kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Yasni Adi Chandra dengan penelitian saat ini adalah kedua menggunakan metode penelitian kualitatif field research dan keduanya dilakukan pada tahun 2021 serta membahas mengenai perikanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlia dengan judul “Peranan Sektor Perikanan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Pinrang Periode 2005-2009”. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar peranan subsektor perikanan dalam menunjang Produk Domestik Regional Bruto di Kabupaten Pinrang dan mengetahui seberapa besar pengaruh subsektor perikanan dalam menunjang penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Pinrang. Metode yang digunakan pada

---

<sup>79</sup> Yasni Adi Chandra, *Analisis Strategi Pengembangan Sektor Perikanan Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021)

penelitian ini adalah *Field Research*. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nurlia ialah subsektor perikanan di Kabupaten Pinrang telah memberikan kontribusi besar pada RDRB, jumlah tenaga kerja yang terserab oleh subsektor perikanan juga mengalami kenaikan dengan puncak tertinggi terjadi pada tahun 2009.<sup>80</sup> Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlia ialah pada penelitian Nurlia membahas mengenai peran subsektor perikanan dalam menunjang Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sedangkan dalam penelitian saat ini membahas mengenai penerapan upah minimum pada sektor perikanan, perbedaan lainnya ialah penelitian ini dilakukan oleh Nurlia pada tahun 2011. Persamaan antara kedua penelitian ialah keduanya membahas mengenai pengaruh sektor perikanan dalam penyerapan tenaga kerja, dan juga penelitian saat ini dan penelitian yang dilakukan oleh Nurlia menggunakan *Field Research*.

Penelitian yang dilakukan oleh Eza Mitaoktari yang berjudul “Strategi Pengembangan Budidaya Perikanan air Tawar di Kabupaten Bengkulu Utara”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan strategi pengembangan subsektor perikanan budidaya air tawar di Kabupaten Bengkulu Utara. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kapasitas produksi budidaya ikan tawar dengan menggunakan kekuatan luas lahan potensi serta debit air yang cukup, serta bantuan pemerintah, pinjaman bank, dan pinjaman

---

<sup>80</sup> Nurlia, *Peranan Sub Sektor Perikanan Terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan 2005-2009*, (Skripsi: Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makasar, 2011)

koperasi.<sup>81</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Eza Mitaoktari dengan penelitian saat ini adalah periode penelitian yang dilakukan oleh Eza Mitaoktari adalah tahun 2017 sedangkan penelitian saat ini tahun 2021. Persamaan keduanya ialah menggunakan penelitian deskriptif dan membahas mengenai perikanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ermilia Ningsih dengan judul “Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui cara pembayaran upah karyawan pada PT. Restu Experience (RXP) Perawang, untuk mengetahui faktor terjadinya keterlambatan pembayaran upah karyawan pada PT. Restu Experience (RXP) Perawang, dan untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Syariah terhadap sistem pembayaran upah karyawan pada PT. Restu Experience (RXP) Perawang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini, upah yang diberikan kepada para karyawan masih kurang dari upah minimum yang telah ditetapkan karena keadaan perusahaan, pemberian upah menggunakan sistem bulanan.<sup>82</sup> Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermilia Ningsih ialah penelitian saat ini menggunakan objek sektor perikanan, perbedaan lain ialah penelitian Ermilia Ningsih dilakukan pada tahun 2019.

---

<sup>81</sup> Eza Mitaoktari, *Strategi Pengembangan Budidaya Perikanan air Tawar di Kabupaten Bengkulu Utara*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, 2017)

<sup>82</sup> Ermilia Ningsih, *Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang ditinjau Menurut Ekonomi Syariah*, (Skripsi: Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2019)

Persamaan antara keduanya ialah membahas mengenai pengupahan dan juga menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Penelitian yang dilakukan oleh Titin Rusmiati dengan judul “Implementasi Sistem Pengupahan pada Perjajian Kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi sistem pengupahan pada perjajian kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur. Penelitian ini menggunakan penelitian *Field Research*. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Titin Rusmiati besaran upah pada BMT An-Nafi belum sesuai dengan UMP Propinsi Lampung. Adapun sistem pengupahan pada BMT An-Nafi menggunakan prestasi, jabatan, dan lama kerja.<sup>83</sup> Perbedaan dari penelitian Titin Rusmiati dengan penelitian saat ini adalah pada penelitian saat ini dilakukan pada sektor perikanan, dan penelitian Titin Rusmiati dilakukan pada tahun 2018. Persamaan antara kedua penelitian adalah keduanya menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dan juga meneliti mengenai pengupahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Mustafa Husein dengan judul “Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Study Kasus Usaha Mia Cafe)”. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui strategi penetapan upah tenaga kerja di usaha Mia Cafe, dan untuk mengetahui apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penetapan upah tenaga kerja di usaha Mia cafe. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian Ahmad Mustafa

---

<sup>83</sup> Titin Rusmiati, *Implementasi Sistem Pengupahan pada Perjajian Kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur*, (Skripsi: Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, 2018)

Husein ialah sistem pengupahan di perusahaan Mia Cafe menggunakan sistem perjanjian kerja secara tertulis dan pembayaran dilakukan secara bulanan. Adapun beberapa hambatan dalam penetapan upah pekerja seperti, kemajuan zaman yang membuat bahan pokok dan kebutuhan lainnya mengalami kenaikan harga. Dengan adanya hambatan-hambatan tersebut tentu juga akan berpengaruh terhadap tuntutan kenaikan upah dan kehidupan yang layak bagi para pekerja.<sup>84</sup> Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Mustafa Husein ialah objek penelitian saat ini ialah sektor perikanan. sedangkan untuk persamaan penelitian antara keduanya ialah keduanya menggunakan jenis penelitian kualitatif dan membahas mengenai pengupahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andhika Bhagaskara, Muhammad Iqbal Herdiyansyah, Muhammad Afandi dan Rahadian Yoga Christie yang berjudul “Kondisi Penyerapan Tenaga Kerja Akibat Kenaikan Upah”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah penetapan upah minimum dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Kenaikan upah minimum justru akan menurunkan permintaan tenaga kerja, yang akhirnya penyerapan tenaga kerja pun juga akan menurun. Karena bagi perusahaan kenaikan upah minimum akan meningkatkan biaya perusahaan.<sup>85</sup> Perbedaan anantara penelitian yang dilakukan oleh Andhika Bhagaskara, Muhammad Iqbal Herdiyansyah,

---

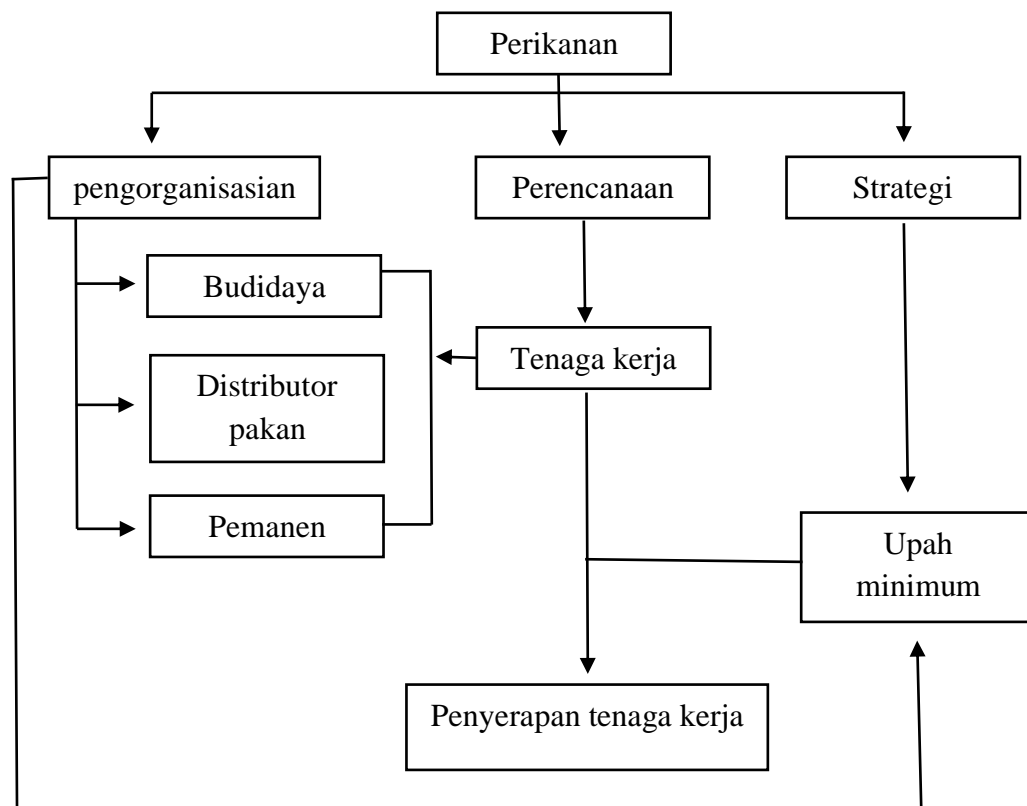
<sup>84</sup> Ahmad Mustafa Husein, *Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Study Kasus Usaha Mia Cafe)*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Sumatera Utara, 2019)

<sup>85</sup> Andhika Bhagaskara et. all, “Kondisi Penyerapan Tenaga Kerja Akibat Kenaikan Upah”, *Inovasi*, Vol. 16, No. 1, 2020

Muhammad Afandi dan Rahadian Yoga Christie dengan penelitian saat ini adalah periode penelitian yang dilakukan oleh Andhika Bhagaskara, Muhammad Iqbal Herdiyansyah, Muhammad Afandi dan Rahadian Yoga Christie yang adalah tahun 2020 sedangkan penelitian saat ini adalah 2021. Persamaan keduanya ialah menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dan juga membahas mengenai pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja.

### C. Kerangka Berfikir

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



Kerangka berfikir di atas menjelaskan alur dari penelitian ini. Dimana pada sebuah sektor perikanan menerapkan beberapa fungsi dari MSDM, yaitu

pengorganisasi dan juga perencanaan. Pada fungsi perencanaan menentukan jumlah tenaga kerja dan juga kriteria yang dibutuhkan untuk membantu dalam pengelolaan usaha. Selanjutnya akan di organisasikan sesuai kriteria dan tugas untuk sehingga lebih terarah. Pengorganisasian juga mempermudah dalam pembagian tanggung jawab serta dalam pemberian upah yang di jadikan sebagai strategi dalam penyerapan tenaga kerja.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui penyerapan tenaga kerja pada sektor perikanan di Tondo Lestari, bagaimana penerapan upah minimum pada sektor perikanan di Tondo Lestari, dan bagaimana pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor perikanan di Tondo Lestari. Ketiga hal tersebut dapat diketahui melalui penelitian dengan memperhatikan faktor-faktor perikanan diminati, potensi, strategi pengembangan serta praktik pengupahan dari Tondo Lestari.