

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dunia Kerja Dalam Prespektif Islam

Menurut Pulungan (2014) Etos kerja dari sudut pandang islam mencakup dua bidang fungsional, yaitu amal dan seni, karena syariah mencakup seluruh jaringan tindakan dan tindakan manusia. Sedangkan asas aspek penghindaran atau seni dalam arti kata aslinya mengacu pada dimensi spiritual wahyu islam. Dengan demikian, aspek etis dari amal dan apa yang dilakukan orang-orang artistik secara lahiriah ditemukan dalam petunjuk dan ajaran syariah. Memahami etika kerja Islam dalam pengertian universal, dalam pengertian yang lebih luas dan umum tentang kerja yang pada kenyataannya tidak pernah sepenuhnya terpisah dari tindakan dan perbuatan manusia, termasuk seni pada umumnya dan pertimbangan etis yang terkandung dalam Syariah yang berkaitan dengan tindakan. dari semua manusia memimpin.

Dasar dari setiap etos kerja islami ditentukan oleh karakter moral yang tidak lepas dari segala tindakan manusia dan tanggung jawab yang harus dipikulnya, tidak hanya kepada majikan atau karyawan, tetapi juga terhadap pekerjaan itu sendiri yang harus dilaksanakan dapat sesempurna mungkin sesuai dengan kemampuan seseorang. Dalam islam, manusia tetap bertanggung jawab atas konsekuensi moral dari semua perbuatannya pada hari pembalasan, yang pesona dan keagungannya luar biasa fasih dan sangat ditekankan dalam bab-bab penutup Al-Qur'an. sakral dan profan, selanjutnya menolak pemisahan antara tindakan agama dan sekuler atau antara ibadah.

Kerja dalam Islam termasuk dengan ibadah. Berkaitan dengan ini Islam mendorong umatnya untuk bekerja. Dalam surat At Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Kemudian dunia bekerja juga di ungkapkan dalam sebuah hadist yaitu, ada dalam suatu hadist Rasullulah SAW : “ Jikalau ada seseorang keluar dari rumahnya untuk melaksanakan pekerjaan untuk membiayai anaknya yang masih kecil, maka ia telah berusaha Fisabilillah. Jikalau dia keluar bekerja untuk kedua orang tuanya yang sudah kanjut usia, maka dia fisabilillah. Jikalau dia bekerja untuk dirinya sendiri agar tidak sampai meminta-minta pada orang lain, hal itupun juga fisabilillah. Jikalau ia bekerja untuk keluarganya, maka dia fisabilillah. Tetapi apabila dia bekerja untuk pamer atau untuk bermegah-megahan, maka itulah Fisabili Syaithan atau karena mengikuti jalan setan.” (HR. Thabrani, 2/148).

Jika dilihat secara hakiki, maka hukum bekerja di dalam islam adalah wajib dan ibadah sebagai bukti pengabdian serta rasa syukur dalam memenuhi panggilan ilahi supaya bisa menjadi yang terbaik sebab bumi sendiri diciptakan sebagai ujian untuk mereka yang memiliki etos paling baik. “Bekerja mencari yang halal itu suatu kewajiban sesudah kewajiban beribadah”. (HR. Thabrani, 2/891)

Dengan adanya dunia kerja maka upah minimum sudah menjadi bagian dari berita yang baik dalam masalah ketenagakerjaan. Berdasarkan peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi No 7 Tahun 2013, upah paling rendah adalah kompensasi yang dibayarkan setiap satu bulan sekali yang memiliki nilai paling minimal yang terdiri dari upah pokok termasuk upah tetap yang tidak ditetapkan oleh pimpinan perwakilan sebagai jaringan keamanan. Selanjutnya kompensasi ini harus dimanfaatkan sebagai sumber acuan oleh pengusaha dan pelaku industri sebagai norma dasar dalam memberikan upah kepada buruhnya ijarah memiliki dua pengertian, yaitu; Pertama, menetapkan imbalan untuk yang telah mengambil manfaat dari suatu produk, misalnya manfaat tanah dan rumah. Kedua, pemberian pekerjaan yang diselesaikan atau dilakukan oleh seseorang, misalnya seorang

pegawai dan seorang hamba. Dari pengertian pertama dari arti ijarah adalah dimaksudkan kepada sewa menyewa, sedangkan dari pengertian kedua adalah yang ditujukan kepada upah mengupah (Mubarrak, 2022).

2.2 Teori Mencari Kerja (*Job Search Theory*)

Job Search Theory menurut Samsul dan firmansyah (2017) adalah metode model yang menjelaskan masalah pengangguran dari perspektif penawaran, yaitu keputusan individu untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. Teori mencari kerja adalah bagian dari kerawanan ekonomi yang muncul karena informasi di pasar tenaga kerja tidak sempurna, artinya para penganggur tidak yakin dengan keterampilan yang dibutuhkan dan tingkat upah yang ditawarkan untuk lowongan di pasar. Satu-satunya informasi yang diketahui pekerja adalah distribusi frekuensi dari semua tawaran pekerjaan, yang didistribusikan secara acak, dan struktur upah berdasarkan tingkat keahlian. Dengan informasi yang sempurna, Anda akan tahu perusahaan mana yang menawarkan upah lebih baik, dan tidak perlu lagi mencari pekerjaan. Atas dasar ini, tidak akan terjadi seseorang yang menganggur dalam jangka waktu tertentu untuk mencari pekerjaan yang terbaik (Mankiw, 2004).

Proses pencarian kerja membutuhkan waktu dan setiap tawaran pekerjaan harus dijawab segera setelah ditawarkan. Oleh karena itu, sebelum memulai pencarian kerja, pencari kerja harus memutuskan apakah akan menerima tawaran pekerjaan atau tidak. Batasan ini biasanya berupa upah reservasi. Tawaran pekerjaan akan ditolak jika upah yang ditawarkan kurang dari upah reservasi atau upah minimum yang diharapkan, sedangkan tawaran pekerjaan akan diterima jika upah yang ditawarkan sama atau lebih besar dari upah reservasi. Dalam teori pencarian, diasumsikan bahwa setiap pencari kerja harus membayar gaji tetap tertentu selama periode pencarian kerja. Biaya ini mencakup semua biaya dan kesempatan yang hilang, sebagai ganti dari biaya ini, pencari kerja menerima tawaran pekerjaan yang diasumsikan tetap pada setiap periode.

Juga diasumsikan bahwa segala sesuatu yang menurunkan biaya mencari pekerjaan akan meningkatkan upah minimum yang diharapkan (Pujoalwanto, 2014).

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Tunggu Mendapatkan Pekerjaan

Lamanya pencari kerja dalam mencari pekerjaan akan berbeda antar kelompok dalam angkatan kerja, dan semakin panjang dengan meningkatnya umur. Tingkat pengangguran yang tinggi di kalangan orang muda adalah suatu “kenyataan hidup” struktural, yang tidak dapat di elakkan bila kaum muda tamat sekolah harus mencari pekerjaan dalam suatu pasar kelebihan tenaga kerja. Menurut interpretasi ini, hanya tingkat pengangguran yang tinggi pada kelompok usia lebih tua yang dapat menimbulkan bahaya atau masalah karena hal ini menunjukkan ketidakmampuan ekonomi menyerap “tenaga inti” angkatan kerja (Aksin ,2012).

Ada beberapa yang menyebabkan para tenaga kerja menunggu dalam mendapatkan pekerjaan yaitu :

1. IPK, Salah satu syarat utama saat melamar pekerjaan adalah indeks prestasi kumulatif (IPK). Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 232/U/2000 menyebutkan bahwa IPK lulusan masih menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan tinggi. Biasanya setiap perusahaan memiliki batasan IPK sebagai persyaratan bagi calon karyawan. Selain IPK, waktu belajar juga menjadi salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi waktu tunggu suatu pekerjaan (Trismawati dan Atti, 2021)
2. Keterampilan tambahan, yaitu bagi lulusan dengan keterampilan kerja yang baik, hal ini mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya lulusan yang tidak terampil memperlambat tujuan perusahaan. Bagi pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru, diperlukan keterampilan tambahan untuk memenuhi tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan (Arisandy, 2015).
3. Prestasi belajar adalah bukti keberhasilan proses belajar atau kemampuan seorang mahasiswa dalam melakukan kegiatan belajar sesuai bobot yang dicapainya.

Prestasi belajar dalam dunia kerja merupakan salah satu syarat yang harus selalu disertakan saat pencari kerja melamar pekerjaan. Prestasi belajar adalah bukti keberhasilan proses belajar atau kemampuan seorang mahasiswa dalam melakukan kegiatan belajar sesuai bobot yang dicapainya. Prestasi belajar dalam dunia kerja merupakan salah satu syarat yang harus selalu disertakan saat pencari kerja melamar pekerjaan. Bagi lulusan perguruan tinggi yang menyanggah gelar Diploma maupun Sarjana, prestasi belajar mereka diukur melalui apa yang di dapat dari hasil selama belajar di kampus yaitu terdiri dari prestasi menang dalam kejuaran-kejuaran atau lomba-lomba di kampus baik itu lomba secara akademis dan non akademis (Anjani, 2018).

2.4 Hubungan Masa Tunggu Mendapatkan Pekerjaan pada Lulusan Prodi Ekonomi Islam

1. Hubungan IPK dengan Waktu Tunggu

Citra mahasiswa yang lulus dengan indeks prestasi tinggi, kecepatan belajar yang cepat, dan rasa percaya diri yang kuat akan lebih memudahkan mereka untuk meniti karir sebagai pencari kerja, pencipta lapangan kerja, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan pengamatan selama seleksi pegawai, terlihat bahwa tidak semua lulusan perguruan tinggi memiliki 4 syarat dasar yang dapat diterima di pasar kerja. Mereka yang lolos seleksi administrasi dalam proses seleksi biasanya telah memenuhi persyaratan IPK dan persyaratan administrasi lainnya (Suyati dkk, 2011)

2. Hubungan Keterampilan Tambahan dengan Waktu Tunggu

Keterampilan yang dimiliki pencari kerja lebih berpeluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang diperoleh. Selain itu, keterampilan yang ada menggambarkan pengetahuan karyawan tentang pasar tenaga kerja yang akan digarap. Keterampilan yang didukung oleh pendidikan tinggi memberi pekerja lebih banyak kesempatan untuk mencari pekerjaan (Sodiq, 2005).

3. Hubungan Prestasi dengan Waktu Tunggu

Prestasi akademis dan non akademis merupakan model intervensi pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan pribadi. Sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan emosional (emotional quotient) sangat mendukung pemenuhan kebutuhan pengembangan keterampilan sosial, dan kecerdasan intelektual (intelligent quotient) sangat mendukung pemenuhan kebutuhan pengembangan. (Narwikant dkk, 2017).

2.5 Kajian Empiris

Demi mendukung landasan teori dan penelitian yang akan dilakukan, penulis melihat bahwa selayaknya masing-masing variabel yang akan diteliti diengkapi dengan bukti penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yang telah disajikan peneliti sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

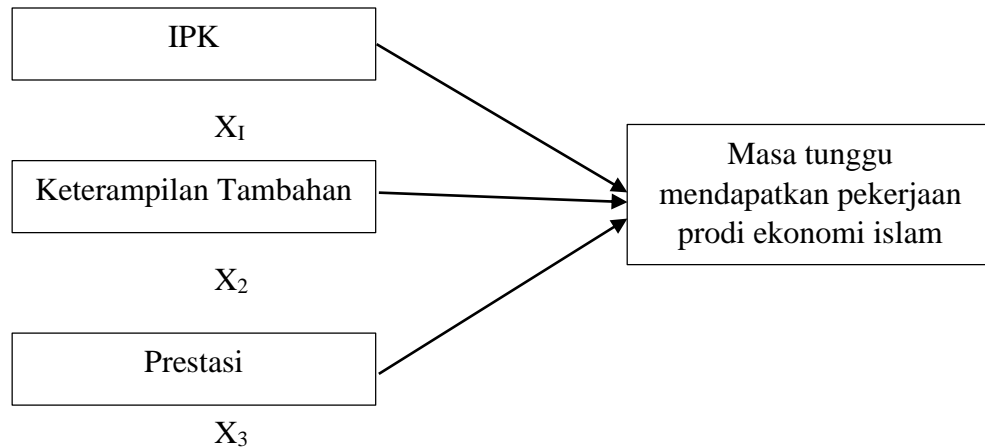
No.	Penulis/tahun	Metode	Hasil
1.	Ridho dan Mashuri Muhammad (2012)	analisis regresi logistik ordinal	<i>Hasil penelitian ini</i> menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap waktu tunggu kerja alumni Statistika ITS selama lima tahun terakhir adalah variabel jumlah anggota keluarga, status SLTA, jenis pekerjaan yang dipilih dan motivasi dalam mencari kerja
2.	Arrozi dan Sutrisna (2015)	Regresi linear berganda	Hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini

			<p>menunjukkan bahwa dari lima variabel independen seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik. , Hasil uji hipotesis secara simultan di dapatkan sebesar 57,361 sedangkan hasil uji parsial didapatkan oleh tingkat upah (X1) sebesar 3,155 ,tingkat pendidikan (X2) sebesar 7,812, umur (X3) sebesar 3,310, dan jenis kelamin (X4) laki-laki lebih cepat dalam mencari kerja dibandingkan perempuan yaitu sebesar 6,988.</p>
3.	Anjani (2018)	Penelitian regresi logistik	<p>Hasil penelitian ini :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi belajar tidak berpengaruh terhadap masa tunggu. 2. Prestasi belajar berpengaruh positif terhadap relevansi pekerjaan.

			<p>3. Masa studi tidak berpengaruh terhadap masa tunggu.</p> <p>4. Masa studi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan.</p> <p>5. Lulusan yang aktif berorganisasi memiliki masa tunggu yang lebih cepat dari yang tidak aktif berorganisasi.</p> <p>6. Keaktifan berorganisasi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan.</p> <p>7. Prestasi belajar, masa studi dan keaktifan berorganisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap masa tunggu.</p> <p>8. Prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan.</p>
--	--	--	--

4.	Rizqia, (2020)	Analisis deskriptif kualitatif	Hasil analisis yang dilakukan terdapat beberapa kompetensi yang paling berpengaruh terhadap masa tunggu alumni mendapatkan pekerjaan, yaitu pendidikan disiplin ilmu, manajemen waktu, kemampuan analisis dan keterampilan komputer. Akurasi paling tinggi terdapat pada tahun 2016 yaitu 82,86%.
5.	Atti dan Trismawati (2021)	Regresi linear berganda	Hasil penelitian adalah untuk pengaruh IPK dan masa studi terhadap waktu tunggu mendapatkan pekerjaan pertama yakni $Y=0,555-0,080X_1+0,021X_2$, dan tidak ada variabel yang dominan dalam mempengaruhi waktu tunggu mendapatkan pekerjaan karena berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial IPK dan masastudi alumni prodi matematika FST UNDANA tidak mempengaruhi waktu tunggu mendapatkan pekerjaan pertama.

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

1. H1 : IPK berpengaruh signifikan terhadap masa tunggu mendapatkan pekerjaan pada Prodi Ekonomi Islam Universitas Tanjungpura
2. H2 : keterampilan tambahan berpengaruh signifikan terhadap masa tunggu mendapatkan pekerjaan pada Prodi Ekonomi Islam Universitas Tanjungpura
3. H3 : prestasi berpengaruh signifikan terhadap masa tunggu mendapatkan pekerjaan pada Prodi Ekonomi Islam Universitas Tanjungpura