

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Konsep Industri Pengolahan**

Industri pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan aktivitas mengubah suatu barang dasar (bahan mentah) secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau setengah jadi, atau suatu kegiatan mengubah suatu barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya sehingga lebih dekat kepada pemakai akhir untuk tujuan komersial, termasuk dalam sektor ini adalah perusahaan yang melakukan jasa industri, rancang bangunan perkerjasama serta perkerjaan perakitan (*assembling*) dari suatu barang.

Arsyad (1993) mengelompokkan industri nasional Indonesia menjadi 3 kelompok besar, yaitu :

1. Industri Dasar yang meliputi kelompok Industri Mesin dan Logam Dasar (IMLD) dan kelompok Industri Kimia Dasar (IKD), Industri yang termasuk IMLD, diantaranya adalah industri mesin pertanian, elektronika kereta api, pesawat terbang, kendaraan bermotor, besi baja, aluminium, tembaga, dan sebagainya. Sedangkan industri yang termasuk dalam IKD,

diantaranya adalah industri pengolahan kayu dan karet alam, industri pestisida, industri pupuk, industri semen, industri batu bara, industri silikat, dan sebagainya.

2. Industri Kecil yang meliputi industri pangan (makanan, minuman, dan tembakau), industri sandang dan kulit (tekstil pakaian jadi, serta barang dari kulit), industri kimia dan bahan bangunan (industri kertas, percetakan, penerbitan, barang-barang karet, plastik, dan lain-lain), industri galian bukan logam, dan industri logam (mesin-mesin listrik, alat-alat ilmu pengetahuan, barang dari logam, dan sebagainya).
3. Industri Hilir yaitu kelompok Aneka Industri (AI) yang meliputi : industri yang mengolah sumber daya hutan, industri yang mengolah hasil pertambangan, industri yang mengolah sumber daya pertanian secara luas, dan lain-lain.

BPS dalam Arsyad (1993) mengelompokkan industri menurut jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan menjadi empat, yaitu :

1. Industri Besar jika mempekerjakan 100 orang atau lebih.
2. Industri Sedang jika mempekerjakan 20 sampai 99 orang.
3. Industri Kecil jika mempekerjakan 5 sampai 19 orang.
4. Industri Kerajinan Rumah Tangga jika mempekerjakan kurang dari 3 orang (termasuk tenaga kerja yang tidak dibayar).

Penggolongan industri yang paling universal adalah berdasarkan *International Standard of Industrial Classification (ISIC)*, yaitu secara

komoditas, Subsektor industri tersebut dibedakan menjadi 9 kegiatan utama dan disajikan menurut dua digit kode Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI), yaitu : industri makanan, minuman dan tembakau (31), industri tekstil, barang kulit, dan alas kaki (31), industri barang kayu dan hasil hutan lainnya (33), industri kertas dan barang cetakan (34) industri pupuk, kimia, dan barang dari karet (35), industri semen dan barang galian bukan logam (36), industri logam dasar besi dan baja (37), industri alat angkutan, mesin, dan peralatannya (38), dan industri lainnya (39).

### **2.1.2 Konsep Tenaga Kerja**

Tenaga kerja memiliki beberapa definisi, salah satunya berdasarkan UU No. 25 tahun 1997, tenaga kerja adalah tiap orang laki-laki atau perempuan yang sedang dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan definisi tenaga kerja menurut Simanjutak (1998), adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan sedang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

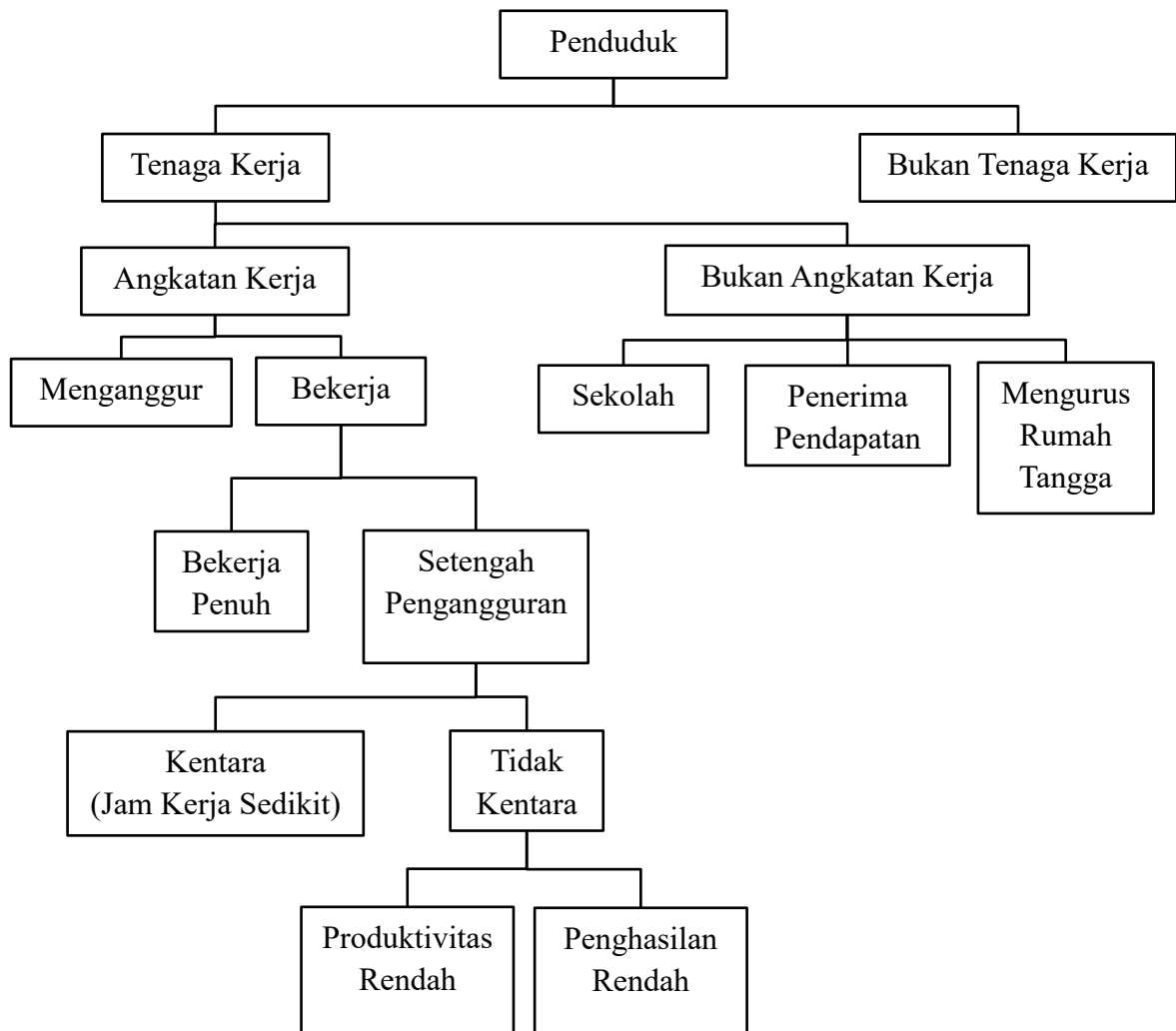
Semua orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja. Golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa uang (upah) serta mereka yang bekerja untuk gaji dan upah. Golongan tenaga kerja meliputi mereka yang menganggur, tetapi sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja dalam arti mereka

mengganggu dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja (Djojohadikusumo, 1995).

Menurut Dumairy (1996) pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Dari beberapa pengertian tenaga kerja diatas, maka secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dapat dibedakan atas umur. Suatu negara menetapkan batas umur tertentu dan batasan umur tersebut berbeda antara negara satu dengan negara yang lain. Selain itu agar definisi yang diberikan sedapat mungkin memberikan kenyataan yang sebenarnya.

Berdasarkan UU No 25 tahun 1997 tentang tenaga kerja di Indonesia menetapkan batas usia minimum 15 tahun tanpa batasan usia maksimum. Alasannya adalah Indonesia belum mempunyai jaminan sosial. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta. Untuk golongan ini pun, pendapatan yang diterima tidak mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Sebagian penduduk usia pensiun biasanya masih aktif dalam kegiatan ekonomi dan oleh sebab itu mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya pengertian tenaga kerja dapat dilihat pada gambar 2.1.

**Gambar 2.1.**  
**Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja**



Sumber : Simanjuntak, 1998

### 2.1.2.1 Angkatan Kerja

Besarnya penyediaan atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Mereka dinamakan golongan yang bekerja, sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari kerja, mereka dinamakan pencari kerja atau

penganggur. Jumlah yang bekerja dan mencari kerja dinamakan angkatan kerja atau *labor force*. Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau *demand* dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah (Simanjuntak, 1998).

a. Bekerja

Bekerja adalah mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan, yang lamanya bekerja paling sedikit satu jam selama seminggu yang lalu (Setianingrum, 2008).

1) Bekerja Penuh

Bekerja penuh adalah mereka yang benar-benar bekerja secara penuh paling sedikit satu jam selama seminggu sebelum pencacahan.

2) Setengah Menganggur

Di negara yang sedang berkembang migrasi dari desa ke kota sangat pesat. Sehingga membuat tidak semua orang yang datang ke kota dapat memperoleh pekerjaan dengan mudah. Sebagian terpaksa menganggur sepenuh waktu. Di samping itu ada pula yang tidak menganggur, tetapi tidak pula bekerja penuh waktu, dan jam kerja mereka jauh lebih rendah dari yang normal. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari seminggu atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja yang mempunyai masa kerja seperti itu digolongkan sebagai setengah menganggur atau *underemployment* (Sukirno, 2004). Pekerja

setengah menganggur adalah perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan secara normal mampu dan ingin dikerjakannya (Mulyadi, 2003).

a) Setengah Pengangguran Kentara

Setengah pengangguran kentara adalah jika seseorang bekerja tidak tetap (*part time*) di luar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya, kurang dari 35 jam dalam seminggu (Mulyadi, 2003).

b) Setengah Pengangguran Tidak Kentara

Setengah pengangguran tidak kentara adalah yang produktivitas kerja dan pendapatannya rendah. jika seseorang bekerja secara penuh (*full time*) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaannya tidak memungkinkan orang tersebut untuk mengembangkan seluruh keahliannya (Mulyadi, 2003).

b. Mempunyai Pekerjaan Sementara Tidak Bekerja

Orang yang termasuk kategori ini adalah mereka yang selama satu minggu pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam, antara lain:

- 1) Pekerja tetap, yaitu pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir, atau perusahaan menghentikan kegiatan mereka.

- 2) Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu panen.
  - 3) Orang-orang yang bekerja di bidang keahlian, misalnya dokter, tukang cukur, dan lain sebagainya.
- c. Mencari Kerja atau Menganggur

Menganggur adalah angkatan kerja yang sama sekali tidak bekerja atau melakukan suatu kegiatan ekonomi dan mereka berusaha mencari pekerjaan. Menganggur dapat digolongkan sebagai berikut:

- 1) Mereka belum pernah bekerja atau pada saat pencacahan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.
- 2) Mereka yang pernah bekerja tetapi pada saat pencacahan sedang menganggur atau berusaha mendapatkan pekerjaan.
- 3) Mereka yang sedang dibebastugaskan baik akan dipanggil kembali atau tidak tetap sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan sebab-sebab terjadinya pengangguran dapat dibedakan menjadi empat jenis pengangguran, antara lain: (Sukirno, 2004).

- 1) Pengangguran Normal atau Friksional

Para penganggur ini tidak ada pekerjaan bukan karena tidak memperoleh kerja, tetapi karena sedang mencari kerja lain yang lebih baik. Dalam perekonomian yang berkembang pesat, pengangguran adalah rendah dan pekerjaan mudah diperoleh. Sebaliknya pengusaha susah memperoleh pekerja. Maka pengusaha menawarkan gaji yang lebih tinggi. Ini akan mendorong



pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya yang lama dan mencari pekerjaan yang baru yang lebih tinggi gajinya dan sesuai dengan keahliannya. Dalam proses mencari kerja baru ini untuk sementara para pekerja tersebut tergolong sebagai penganggur.

## 2) Pengangguran Siklikal

Saat permintaan agregat lebih tinggi, ini mendorong pengusaha untuk menaikkan produksi sehingga banyak angkatan kerja yang terserap untuk bekerja dan akan menyebabkan kurangnya pengangguran. Sebaliknya saat permintaan agregat mengalami kemerosotan ini mengakibatkan perusahaan-perusahaan mengurangi pekerja atau menutup perusahaannya, maka akan menyebabkan pengangguran bertambah.

## 3) Pengangguran Struktural

Jenis pengangguran ini disebabkan oleh perubahan struktur kegiatan ekonomi. Ada beberapa faktor penyebabnya, yaitu: wujudnya barang baru yang lebih baik, kemajuan teknologi mengurangi permintaan ke atas barang tersebut, biaya produksi sangat tinggi dan tidak dapat bersaing, dan ekspor produksi industri menurun karena persaingan yang lebih serius dari negaranegara lain. Kemerosotan ini akan menyebabkan kegiatan produksi industri tersebut menurun, dan sebagian pekerja terpaksa diberhentikan yang kemudian menjadi pengangguran.

#### 4) Pengangguran Teknologi

Pengangguran yang ditimbulkan oleh adanya penggantian tenaga manusia oleh mesin-mesin, bahan kimia, dan kemajuan teknologi, sehingga perusahaan mengurangi sebagian tenaga kerjanya.

#### d. Bukan Angkatan Kerja

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari tiga golongan, yakni :

- 1) Golongan yang masih bersekolah.
- 2) Golongan yang mengurus rumah tangga.
- 3) Golongan lain-lain, yaitu :
  - a) penerima pendapatan, yakni mereka yang tidak melakukan kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan sewa milik.
  - b) mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, cacat, dalam penjara, atau sakit kronis. (Simanjuntak, 1998).

### **2.1.3 Konsep Upah**

Menurut Sadono Sukirno (2002) upah merupakan imbalan jasa yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang melalui perjanjian kerja, imbalan jasa, dan diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri, dan keluarganya. Dalam teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan, dan

diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi.
- 2) Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin - mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

Definisi upah pada UU No 13 tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa upah adalah pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental sebagai imbalan dari para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu yang di dalamnya berupa perjanjian kerja atau kesepakatan kedua belah pihak termasuk tunjangan bagi pekerja, dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

#### **2.1.3.1 Upah Minimum**

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara minimum

regional, sektoral regional maupun subsektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Definisi tersebut terdapat dua unsur penting dari upah minimum yaitu:

- 1) Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
- 2) Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.

Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan "*living wage*", yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Upah minimum dapat mencegah pekerja dari eksploitasi tenaga kerja terutama yang *low skilled*. Upah minimum dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran.

#### **2.1.4 Teori Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja merupakan suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Akan tetapi, konsep permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang dan jasa karena barang dan jasa tersebut dapat memberikan

manfaat (*utility*) baginya. Sementara itu, pengusaha mempekerjakan seseorang untuk membantu produksi barang dan jasa yang akan dijual kepada konsumen. Hal ini menyatakan bahwa pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja bergantung pada pertambahan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*) dari fungsi produksi suatu barang dan jasa.

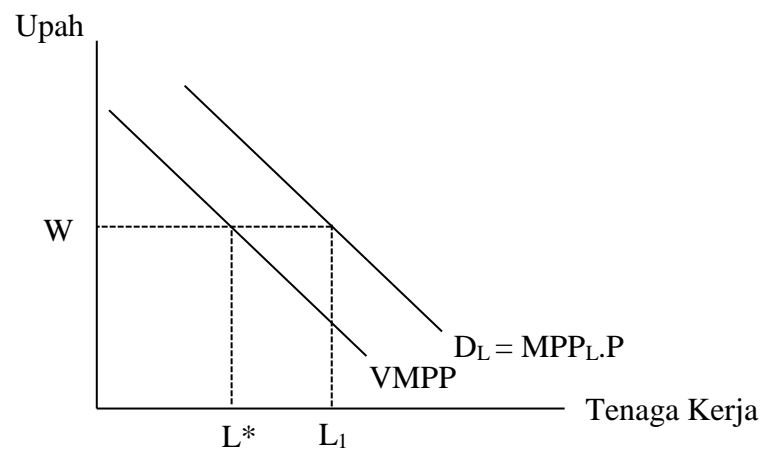
Simanjuntak (1998) menyatakan bahwa fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan kepada teori neoklasik yang dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa seorang pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga (*price taker*). Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dapat dipekerjakan. Hal yang menjadi dasar dari fungsi permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja adalah :

1. Tambahan hasil marjinal yaitu tambahan hasil (*output*) yang diperoleh pengusaha dengan penambahan seorang pekerja. Tambahan hasil tersebut dinamakan tambahan hasil marjinal atau *marginal physical product* dari tenaga kerja ( $MPP_L$ ).
2. Penerimaan marjinal yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marjinal tersebut. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marjinal atau *marginal revenue* ( $MR$ ). Penerimaan marjinal disini merupakan besarnya tambahan hasil marjinal dikalikan dengan harga per unit, sehingga  $MR = VMPP_L = MPP_L \times P$ .
3. Biaya marjinal yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan, dengan kata lain upah

karyawan tersebut. Apabila tambahan penerimaan marjinal lebih besar dari biaya marjinal, maka mempekerjakan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha, sehingga pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari tingkat upah ( $W$ ).

**Gambar 2.2.**

**Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap**



Sumber : Bellante dan Jackson, 1990

*Value Marginal Physical Product of Labor* atau VMPP adalah nilai pertambahan hasil marjinal dari tenaga kerja.  $P$  adalah harga jual barang per unit,  $D_L$  adalah permintaan tenaga kerja,  $W$  adalah tingkat upah, dan  $L$  adalah jumlah tenaga kerja. Peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja bergantung pada permintaan masyarakat terhadap barang yang dikonsumsi. Semakin tinggi permintaan masyarakat akan barang tertentu, maka jumlah tenaga kerja yang diminta suatu lapangan usaha akan semakin meningkat dengan asumsi tingkat upah tetap (Gambar 2.2.).

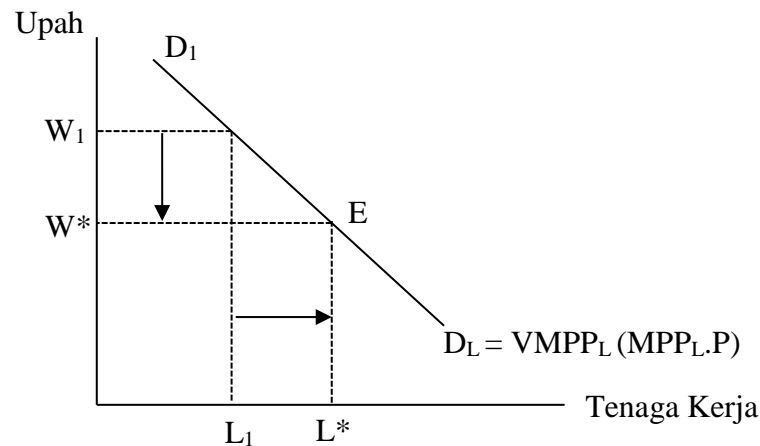
Peningkatan jumlah tenaga kerja dalam suatu lapangan usaha tidak dilakukan untuk jangka pendek, walaupun permintaan masyarakat terhadap produk yang dihasilkan tinggi. Dalam jangka pendek, pengusaha lebih mengoptimalkan jumlah tenaga kerja yang ada dengan penambahan jam kerja atau penggunaan mekanisasi, sedangkan dalam jangka panjang kenaikan jumlah permintaan masyarakat akan direspon dengan menambah jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Hal ini berarti terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja baru.

Pengusaha akan melakukan penyesuaian penggunaan tenaga kerja bergantung pada tingkat upahnya. Jika tingkat upah mengalami penurunan, maka pengusaha akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan tingkat upah dapat dilihat pada Gambar 2.3. Kurva  $D_L$  melukiskan besarnya nilai hasil marjinal tenaga kerja ( $VMPP_L$ ) untuk setiap penggunaan tenaga kerja. Dengan kata lain, menggambarkan hubungan antara tingkat upah ( $W$ ) dan penggunaan tenaga kerja yang digunakan  $L_1$ . Jika tingkat upah beradapada  $W_1$  dan jumlah tenaga kerja yang digunakan  $L_1$ . Jika tingkat upah diturunkan menjadi  $W^*$ , maka tenaga kerja yang diminta meningkat menjadi  $L^*$ .



Gambar 2.3.

### Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun



Sumber : Bellante dan Jackson, 1990

#### 2.1.5 Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya (Lidya, 2011).

Menurut teori ekonomi Neo Klasik berpendapat bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Penawaran tenaga kerja dapat menimbulkan kendala berupa pendapatan yang akan diperoleh pada saat waktu luang (*leisure time*). Tenaga kerja diasumsikan berusaha untuk memaksimalkan kepuasan yang diperoleh, yang berhubungan dengan pendapatan

yang sudah diperoleh. Pendapatan yang diperoleh dapat digunakan untuk membeli barang dan jasa, termasuk juga memanfaatkan waktu yang dimiliki untuk bersenang-senang. Argumentasi ini merupakan dasar dari kelompok Klasik untuk menjelaskan penawaran tenaga kerja yang lebih dikenal dengan *Labour Supply Curve* (Kusumosuwidho, 1981).

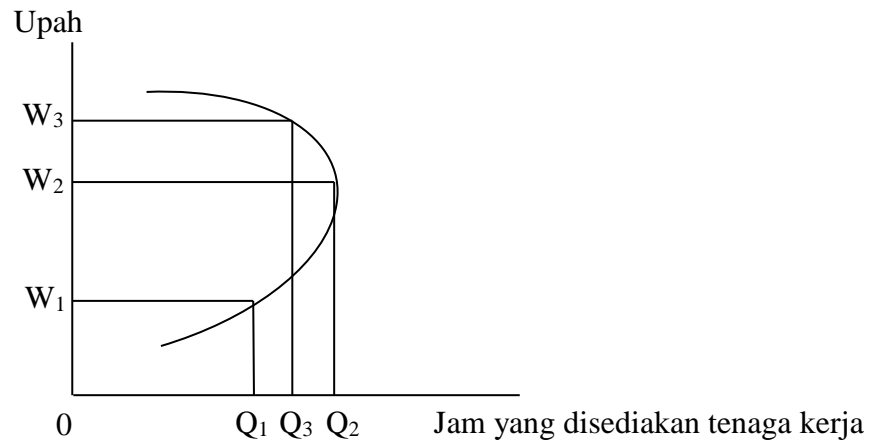
Dalam kasus tenaga kerja, kurva penawaran melukiskan jumlah tenaga kerja maksimum yang dapat disediakan oleh para pemilik tenaga kerja pada berbagai kemungkinan tingkat upah untuk tiap periode waktu. Sebagai alternatif, kurva penawaran tenaga kerja dapat dipandang sebagai setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja yang siap untuk menyediakan tenaganya pada tingkat upah minimum tertentu. Dengan salah satu dari kedua pandangan itu, penawaran tenaga kerja haruslah ditinjau sebagai suatu skedul alternative yang diperoleh pada suatu titik waktu tertentu yang telah ditetapkan.

Secara agregat bahwa tingkat upah mempunyai peranan langsung terhadap tenaga kerja yang ditawarkan. Pada kebanyakan orang, upah yang tinggi menjadi rangsangan atau motivasi untuk bekerja. Analisis terhadap penawaran tenaga kerja sering didasarkan atas mengalokasikan waktunya, yaitu antara waktu kerja dan waktu non kerja (*leisure*). *Leisure* dalam hal ini meliputi segala kegiatan yang tidak mendatangkan pendapatan secara langsung, seperti istirahat, merawat anak-anak, bersekolah, dan sebagainya. Pilihan tenaga kerja dalam mengalokasikan waktu dari dua jenis kegiatan ini yang akan menempatkan berapa tingkat imbalan (upah) yang diharapkan oleh tenaga kerja. Preferensi subyektif seseorang yang

akan menentukan berapa besar jam kerja optimal yang ditawarkan dan tingkat upah yang diharapkan.

Menurut Bellante (1990) jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut masing-masing dari ketiga komponen ini dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tergantung pada upah pasar. Kenaikan tingkat upah berarti menambah pendapatan.

Pertambahan pendapatan menyebabkan seseorang cenderung meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak yang berarti mengurangi jam kerja disebut efek pendapatan (*income effect*). Di sisi lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan semakin mahalnya harga dari waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong seseorang untuk menyubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan efek substitusi (*substitution effect*).

**Gambar 2.4.****Penawaran Tenaga Kerja**

Sumber : Soleh, 2007

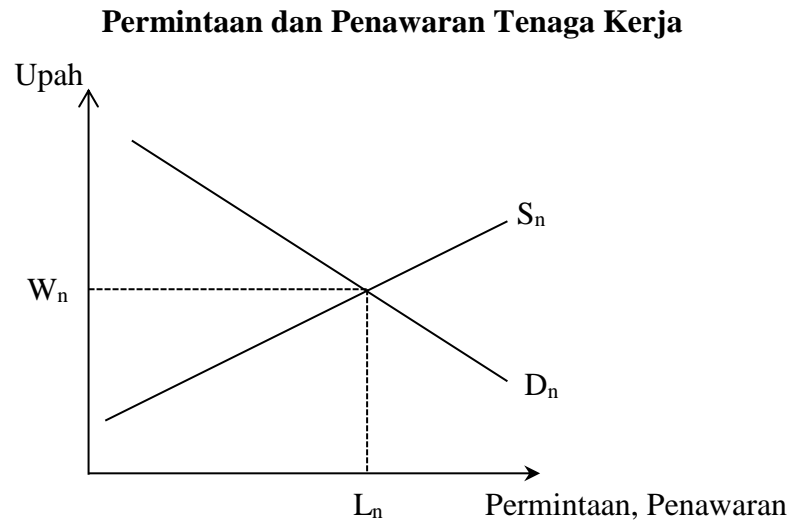
Gambar 2.4, kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu ( $W_1$ ) penyediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah (dari  $W_1$  ke  $W_2$ ) sehingga penyediaan waktu kerja bertambah (dari  $Q_1$  ke  $Q_2$ ). Setelah mencapai upah tertentu ( $W_2$ ), pertambahan upah (dari  $W_2$  ke  $W_3$ ) justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari  $Q_2$  ke  $Q_3$ ). Hal ini disebut *Backward Bending Supply Curve*.

*Backward Bending Supply Curve* hanya dapat terjadi pada penawaran tenaga kerja yang bersifat perorangan. Hal ini berbeda dengan hubungan antara tingkat upah dan penawaran tenaga kerja secara keseluruhan. Dalam perekonomian yang lebih luas, semakin tingginya tingkat upah akan mendorong semakin banyak orang untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Orang-orang yang tadinya tidak mau bekerja pada tingkat upah yang rendah akan bersedia untuk

bekerja dan ikut mencari pekerjaan pada tingkat upah yang lebih tinggi (Suparmoko, 1998).

### **2.1.6 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja untuk suatu daerah adalah penjumlahan penawaran dari seluruh angkatan kerja yang ada di daerah tersebut ( $S_n$ ). Demikian juga permintaan akan tenaga kerja dari suatu perusahaan merupakan fungsi tingkat upah yang berlaku. Jumlah permintaan akan tenaga kerja di suatu daerah tertentu, adalah perjumlahan permintaan dari seluruh pengusaha yang ada di daerah tersebut ( $D_n$ ). Jumlah penawaran ( $S_n$ ) dan permintaan ( $D_n$ ) di daerah yang bersangkutan kembali menentukan tingkat upah dan jumlah penempatan untuk waktu-waktu berikutnya. Perpotongan antara penawaran dan permintaan disebut titik *equilibrium*, menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja ( $L_n$ ) dan tingkat upah yang berlaku ( $W_n$ ) yang kemudian dipakai sebagai patokan baik oleh angkatan kerja maupun oleh pengusaha di daerah yang bersangkutan.  $S_n$  dan  $D_n$  dalam Gambar 2.5. dapat dipandang sebagai permintaan dan penawaran tenaga kerja untuk suatu daerah. Dimana baik buruh maupun pengusaha sepakat untuk menawarkan dan memperkerjakan sebanyak  $L_n$  tenaga kerja dengan tingkat upah  $W_n$ .

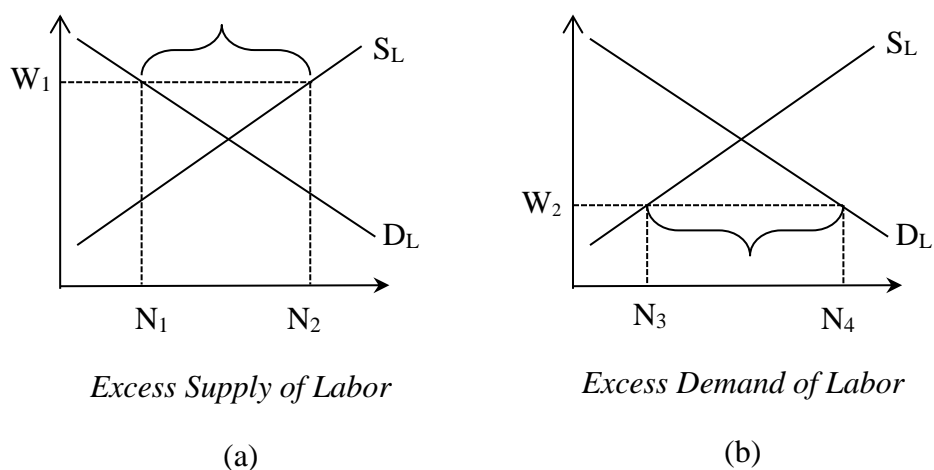
**Gambar 2.5.**

Ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu mungkin saja dapat terjadi dalam pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan ini dapat berupa:

- a. Lebih besarnya penawaran dibanding permintaan tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*).
- b. Lebih besarnya permintaan dibandingkan penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand of labor*).

Gambar 2.6.

## Berbagai Kondisi dalam Pasar Tenaga Kerja



Sumber : Kusumowidho, 1981

Pada Gambar 2.6. (a) terlihat adanya *excess supply of labor*. Pada tingkat upah  $W_1$  penawaran tenaga kerja ( $S_L$ ) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja ( $D_L$ ). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebanyak  $N_2$  sedangkan yang diminta hanya  $N_1$ . Dengan demikian ada orang yang menganggur pada tingkat upah  $W_1$  sebanyak  $N_2 - N_1$ . Pada Gambar 2.6. (b) terlihat adanya *excess demand of labor*. Pada tingkat upah  $W_2$  permintaan akan tenaga kerja ( $D_L$ ) lebih besar dibandingkan penawaran tenaga kerja ( $S_L$ ). Jumlah orang yang menawarkan dirinya untuk bekerja pada tingkat upah  $W_2$  adalah sebanyak  $N_3$  orang, sedangkan yang diminta adalah sebanyak  $N_4$  orang.

Menurut Teori Lewis, kelebihan penawaran tenaga kerja dalam suatu perekonomian bukan merupakan suatu masalah. Kelebihan tenaga kerja di satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan tenaga

kerja di sektor lain. Ada dua struktur di dalam perekonomian negara berkembang, yaitu sektor kapitalis modern dan sektor subsisten terbelakang. Sektor subsisten terbelakang mempunyai kelebihan penawaran tenaga kerja dan tingkat upah relatif murah daripada sektor kapitalis modern. Lebih murah biaya upah tenaga kerja asal pedesaan akan dapat menjadi pendorong bagi perusahaan di perkotaan untuk memanfaatkan tenaga kerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran tenaga kerja di sektor subsisten akan diserap.

Keseimbangan dalam permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja bagi Kaum Klasik akan selalu terjadi karena adanya upah yang fleksibel dan semua pelaku ekonomi bereaksi secara cepat dan rasional terhadap adanya perubahan harga. Kondisi yang demikian menyebabkan tidak mungkin terjadi pengangguran sukarela. Pengangguran sukarela terjadi karena mereka tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Kelebihan jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja akan mendorong tingkat upah turun. Menurunnya tingkat upah berarti menurunnya biaya marginal dalam menghasilkan output. Akibatnya, biaya produksi turun dan permintaan akan hasil produksi kembali meningkat. Selanjutnya kondisi ini akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja, sehingga terbentuk titik keseimbangan baru dengan upah yang lebih rendah dan kondisi *full employment* dapat tercapai kembali (Boediono, 2005).



### 2.1.7 Teori Upah Efisiensi

Menurut teori upah efisiensi, perusahaan akan beroperasi lebih efisien jika upah berada di atas *equilibrium*, jadi akan lebih menguntungkan jika perusahaan tetap mempertahankan upah tetap tinggi meskipun penawaran tenaga kerja berlebih. Menurut teori upah efisiensi membayar upah yang tinggi mungkin akan menguntungkan perusahaan karena bisa menaikkan efisiensi para pekerja. Teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Cafferty (1990) meramalkan bahwa apabila pekerja dengan mendapatkan upah yang tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum hidupnya, sehingga dengan demikian apabila kebutuhan fisiknya sudah terpenuhi maka pekerja akan berangkat ketempat pekerjaannya dengan tenang, dan bagi pekerja sendiri dia akan memberikan konsentrasi yang penuh dan akan mencurahkan pemikiran dan tenaganya secara maksimal selama dia berada di tempat pekerjaannya. Dampak secara ekonomi yang dimunculkan bagi perusahaan adalah tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya akan memacu tingkat pertumbuhan ekonomi, dengan upah yang tinggi maka pekerja pun akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dengan hasil yang lebih memuaskan sehingga dengan demikian pekerja akan merasa lebih puas dengan hasil pekerjaannya sedangkan bagi perusahaan merasa tidak mengalami kerugian dengan mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dan selalu giat dalam meningkatkan hasil produktivitas kerjanya.

Ada beberapa jenis teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Gregory Mankiw (2013) untuk menjelaskan mengapa perusahaan mau membayar upah yang lebih tinggi kepada pekerja, diantaranya :

1) Kesehatan Pekerja

Teori upah efisiensi yang berkaitan dengan kesehatan pekerja. Para pekerja yang memperoleh upah yang lebih tinggi dapat mengkonsumsi lebih banyak nutrisi, dan dengan demikian akan lebih sehat dan lebih produktif. Sebuah perusahaan mungkin lebih menguntungkan untuk membayar upah tinggi dan memiliki tenaga kerja yang sehat dan produktif, daripada membayar upah yang rendah tetapi memiliki pekerjaan yang tidak sehat dan kurang produktif. Jenis teori upah efisiensi ini tidak relevan untuk negara maju karena bagi Negara yang sudah maju dan kaya keseimbangan upah sebagian besar di atas tingkat untuk mengkonsumsi nutrisi yang berkecukupan, di sini perusahaan tidak perlu ada kekhawatiran jika mereka membayar upah *equilibrium* kesehatan para pekerja mereka akan menurun. Jenis teori upah ini lebih relevan untuk negara berkembang karena sebagian besar pekerja di Negara berkembang kekurangan nutrisi merupakan masalah yang umum, dinegara-negara yang belum maju perusahaan mungkin merasa takut bahwa jika upah dipotong, kesehatan dan produktivitas kerja akan menurun.

2) Perputaran Pekerja

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan hubungan antara upah dengan perputaran kerja. Pekerja berhenti bekerja karena beberapa alasan pindah

ketempat pekerjaan lain, pindah ke kota lain, meninggalkan angkatan kerja dal lain-lain. Frekuensi perputaran ini tergantung pada insentif-insentif yang mereka hadapi yaitu manfaat terus bekerja *versus* manfaat berhenti kerja. Semakin tinggi upah yang dibayar kepada tenaga kerja semakin rendah kemungkinan pekerja akan berhenti dari pekerjaannya, jadi sebuah perusahaan dapat mengurangi perputaran pekerja dengan membayar upah yang lebih tinggi. Alasannya kekhawatiran perputran pekerja tersebut adalah akan lebih mahal bagi perusahaan untuk merekrut dan melatih pekerja-pekerja baru. Selain itu mereka telah dilatih para pekerja baru tidak seproduktif pekerja yang berpengalaman, perusahaan memiliki perputaran pekerjaan yang tinggi dengan demikian akan memiliki biaya produksi yang tinggi pula. Bagi perusahaan mungkin akan lebih menguntungkan apabila membayar upah pekerja di atas tingkat ekuilibrium dalam rangka mengurangi perputaran pekerja.

### 3) Kerja Keras Pekerja

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan bagaimana keterkaitan antara upah dengan kerja keras pekerja. Dalam banyak pekerjaan, pekerja bekerja secara bebas, akibatnya perusahaan harus memantau kinerja pekerja tersebut, dan bagi para pekerja yang terbukti melalaikan tanggung jawab mereka akan dipecat. Tetapi tidak semua yang lalai bisa tertangkap secara langsung karena pemantauan pekerja mahal dan tidak efisien. Sebuah perusahaan dapat menanggulangi masalah ini dengan membayar upah di atas tingkat ekuilibrium. Upah yang lebih tinggi akan membuat pekerja lebih setia, dan dengan demikian

memberikan insentif kepada pekerja untuk mencurahkan upaya dan pikiran mereka semaksimal mungkin.

#### 4) Kualitas Pekerja

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan bagaimana hubungan antara upah dengan kualitas pekerja. Saat merekrut tenaga kerja baru, sebuah perusahaan tidak bisa secara tepat mengukur kualitas dari para pekerja. Dengan membayar upah yang tinggi, perusahaan dapat menarik kelompok pelamar yang lebih berkualitas. Dalam teori upah efisiensi ini ketika sebuah perusahaan menghadapi surplus pekerja yang berlebihan, mungkin tampak masuk akal dan menguntungkan untuk menurunkan upah yang ditawarkan. Tetapi dengan menurunkan upah, perusahaan berisiko kehilangan pekerja yang berkualitas

### **2.1.8 Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja**

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terserap pada suatu sektor dalam waktu tertentu (Rahardjo 1984). Penyerapan tenaga kerja diturunkan dari fungsi produksi suatu perusahaan. Produksi merupakan suatu transformasi dari input (faktor produksi) menjadi output atau keluaran. Menurut Nicholson (1995), fungsi produksi menggambarkan banyaknya output yang dihasilkan dengan kombinasi yang digunakan. Jika diasumsikan bahwa suatu proses produksi yang dinyatakan dalam  $Q$  hanya menggunakan dua jenis faktor produksi yaitu tenaga kerja ( $L$ ) dan modal ( $K$ ) maka fungsi produksinya adalah :

$$Q = f(L, K) \dots\dots\dots (1)$$

Kemudian, untuk menganalisis jumlah permintaan tenaga kerja diasumsikan bahwa perusahaan akan memaksimalkan keuntungan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\pi = TR - TC \dots\dots\dots (2)$$

dengan :

$$TR = P \cdot Q \dots\dots\dots (3)$$

Tenaga kerja (L) dalam hal ini diukur dengan tingkat upah yang diberikan kepada para pekerja (w), sedangkan untuk kapital (K) diukur dengan tingkat suku bunga (r). Jadi, biaya total dalam proses produksi adalah :

$$TC = r K + w L \dots\dots\dots (4)$$

dengan mensubstitusikan persamaan (1), (3), (4) ke persamaan (2) maka diperoleh:

$$w L = P \cdot f(L, K) - rK - \pi \dots\dots\dots (5)$$

$$L^d = \frac{[P \cdot Q] - rK - \pi}{w} \dots\dots\dots (6)$$

dengan :

$L^d$  = Permintaan tenaga kerja

w = Upah tenaga kerja

P = Harga jual barang per unit

Q = Output

r = Tingkat suku bunga

K = Kapital (Investasi)

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa permintaan tenaga kerja ( $L^d$ ) merupakan fungsi dari tingkat upah ( $w$ ). Hukum permintaan tenaga kerja pada hakekatnya adalah semakin rendah upah tenaga kerja maka semakin banyak permintaan tenaga kerja tersebut. Apabila upah yang diminta besar, maka pengusaha akan mencari tenaga kerja lain yang upahnya lebih rendah dari yang pertama. Hal ini karena dipengaruhi banyak faktor, yang diantaranya adalah besarnya jumlah angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja dan *skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

Selain itu penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

Beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini yaitu tentang Jumlah Industri, Nilai Output, Upah, Angkatan Kerja, dan Penyerapan Tenaga Kerja antara lain adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Jenis Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Achma Hendra Setiawan, 2010	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil dan Mengengah (UKM) di Kota Semarang	<p><b>Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah Tenaga Kerja (jiwa)</li> </ul> <p><b>Independen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah Unit Usaha (Unit)</li> <li>- Nilai Investasi (Juta Rupiah)</li> <li>- Nilai Output (Juta Rupiah)</li> <li>- Upah (Rupiah)</li> </ul>	<p><b>Jenis Data :</b></p> <p>Data Sekunder, <i>Time Series</i></p> <p><b>Alat Analisis :</b></p> <p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Jumlah unit usaha, nilai investasi, nilai output dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja. Jumlah unit usaha, nilai investasi, dan upah minimum kota secara parsial berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja, sedangkan nilai output tidak berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja. Variabel yang paling berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor UKM di Kota Semarang adalah jumlah unit usaha, sedangkan variabel nilai output memiliki pengaruh yang paling kecil di antara variabel yang lain.</p>	<p>1. Sama-sama menggunakan Jumlah Unit Usaha, Upah, dan Nilai Output sebagai variabel <i>dependen</i>.</p>	<p>1. Menggunakan data panel. 2. Terdapat perbedaan variabel independen yaitu pada variabel Jumlah Angkatan Kerja.</p>



**Tabel 2.1. (Lanjutan)**

2.	Kholidah Azhar, dan Zainal Arifin, 2011	Faktor – faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah Pada Tingkat Kabupaten / Kota di Jawa Timur	<p><b>Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyerapan Tenaga Kerja (orang)</li> </ul> <p><b>Independen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Total Upah (Rupiah)</li> <li>- Bahan Baku (Juta Rupiah)</li> <li>- Jumlah Industri (Unit)</li> <li>- Nilai Produksi (Rupiah)</li> </ul>	<p><b>Jenis Data :</b></p> <p>Data Sekunder, <i>Data Panel</i></p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil regresi data panel, diketahui bahwa variabel independen (Total Upah, Bahan Baku, Jumlah Industri dan Nilai Produksi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Penyerapan Tenaga Kerja). Total Upah, Bahan Baku, Jumlah Perusahaan, dan Nilai Produksi berpengaruh terhadap penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah Pada Tingkat Kabupaten/Kota di Jawa Timur, dan pengaruhnya signifikan.</p>	<p>1. Meneliti penyerapan tenaga kerja pada industri manufaktur.</p> <p>2. Menggunakan Upah, Jumlah Perusahaan, dan Produksi sebagai variabel <i>dependen</i>.</p>	<p>1. Terdapat perbedaan variabel independen yaitu pada variabel Angkatan Kerja.</p>
----	---	--	--	--	--	--	--

**Tabel 2.1. (Lanjutan)**

3.	Muhammad Findi Alexandi dan Ovilla Marshafeni, 2013	Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian dan Sektor Jasa Pasca Kebijakan Upah Minimum di Provinsi Banten (Periode Tahun 2001-2011)	<p><b>Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyerapan Tenaga Kerja (orang)</li> </ul> <p><b>Independen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-PDRB (Juta Rupiah)</li> <li>- UMK (Rupiah)</li> <li>- Investasi (Juta Rupiah)</li> <li>- Konsumsi per Kapita (Rupiah/Tahun)</li> </ul>	<p><b>Jenis Data :</b></p> <p>Data Sekunder, Data Panel</p> <p><b>Alat Analisis :</b></p> <p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil Estimasi model sektor pertanian menunjukkan bahwa variabel UMK, Konsumsi, Investasi, dan PDRB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian. Variabel konsumsi dan PDRB memiliki hubungan yang positif. Hasil estimasi model sektor jasa menunjukkan bahwa variabel UMK, Konsumsi, Investasi, dan PDRB memiliki pengaruh yang signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian. Variabel-variabel tersebut memiliki hubungan positif dengan penyerapan tenaga kerja di sektor jasa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan data panel.</li> <li>2. Menggunakan Upah sebagai variabel independen.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek yang diteliti adalah sektor industri pengolahan</li> <li>2. Terdapat perbedaan variabel independen yaitu pada variabel Jumlah Industri, Nilai Output, dan Angkatan Kerja.</li> </ol>
----	---	---	--	--	---	--	--

**Tabel 2.1. (Lanjutan)**

4.	Nurida Isnaeni, 2013	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil di Provinsi Jambi Tahun 2000-2012	<p><b>Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyerapan Tenaga Kerja (orang)</li> </ul> <p><b>Independen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Nilai Produksi (Ribuan Rupiah)</li> <li>- Jumlah Unit Usaha (Unit)</li> <li>- Upah Tenaga Kerja (Rupiah)</li> </ul>	<p><b>Jenis Data :</b></p> <p>Data Sekunder, <i>Time Series</i></p> <p><b>Alat Analisis :</b></p> <p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis regresi, bahwa secara parsial faktor unit usaha (X2) dan tingkat upah minimum (X3) berpengaruh signifikan, sedangkan nilai produksi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Provinsi Jambi. Secara bersama-sama faktor nilai produksi, unit usaha, dan tingkat upah minimum berengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Provinsi Jambi.</p>	<p>1. Meneliti penyerapan tenaga kerja pada industri.</p> <p>2. Menggunakan Nilai Prouksi, Jumlah unit usaha, dan Upah sebagai variabel dependen.</p>	<p>1. Menggunakan data panel.</p> <p>2. Terdapat perbedaan variabel independen yaitu pada variabel Angkatan Kerja.</p>
----	----------------------	--	---	--	--	---	--

**Tabel 2.1. (Lanjutan)**

5.	Imam Buchari, 2016	Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015	<p><b>Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri (jiwa)</li> </ul> <p><b>Independen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah Minimum (Rupiah)</li> <li>-Pendidikan</li> </ul>	<p><b>Jenis Data :</b></p> <p>Data Sekunder, <i>Data Panel</i></p> <p><b>Alat Analisis :</b></p> <p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil pembahasan, diketahui bahwa upah minimum provinsi memiliki arah koefisien negatif. Namun secara parsial upah minimum tidak memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor Industri manufaktur di Pulau Sumatera periode 2012-2015. Sedangkan tingkat pendidikan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di pulau sumatera periode 2012-2015. Upah Minimum provinsi dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di pulau sumatera tahun 2012-2015.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek yang diteliti adalah industri.</li> <li>2.Menggunakan Upah sebagai variabel independen.</li> <li>3. Menggunakan Data Panel</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat perbedaan variabel independen yaitu pada variabel Jumlah Industri, Nilai Output, dan Angkatan Kerja.</li> </ol>
----	--------------------	--	---	---	---	---	--

**Tabel 2.1. (Lanjutan)**

6.	Tanti Siti Rochmani, Yuasititi Purwaningsih, Agustinus Suryantoro, 2016	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Provinsi Jawa Tengah	<p><b>Dependen :</b> - Jumlah Tenaga Kerja (jiwa)</p> <p><b>Independen :</b> -Pertumbuhan Ekonomi (Persen) - Upah Minimum (Rupiah) - Jumlah Unit Usaha Industri (unit)</p>	<p><b>Jenis Data :</b> Data Sekunder, Data Panel</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regresi Linear Berganda</p>	<p>Secara parsial laju pertumbuhan ekonomi dan upah minimum berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri, sedangkan jumlah unit usaha industri tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Secara bersama-sama variabel laju pertumbuhan ekonomi, upah minimum dan jumlah unit usaha industri berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah</p>	<p>1. Objek yang diteliti adalah industri 2. Menggunakan data panel. 3. Menggunakan Upah, dan Jumlah Industri sebagai variabel independen.</p>	<p>1. Terdapat perbedaan variabel independen yaitu pada variabel Nilai Output, dan Angkatan Kerja.</p>
----	---	--	--	--	--	--	--

**Tabel 2.1. (Lanjutan)**

7.	Tota Jaunita, 2018	Analisis Data Panel Pengaruh UMR, Nilai Output, Jumlah Unit Usaha, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Besar dan Sedang di Jawa Tengah Tahun 2011-2013	<p><b>Dependen :</b> - Jumlah Tenaga Kerja (orang)</p> <p><b>Independen :</b> -Upah (Ribuan Rupiah) - Nilai Output (Ribuan Rupiah) - Jumlah Unit Usaha (Unit) -Nilai Investasi (Juta Rupiah)</p>	<p><b>Jenis Data :</b> Data Sekunder, Data Panel</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil regresi data panel, diketahui bahwa variabel independen (Upah, Nilai Output Jumlah Industri, dan Nilai Investasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Penyerapan Tenaga Kerja). Nilai Output dan Jumlah Industri berpengaruh signifikan, sedangkan Upah dan Nilai Investasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.</p>	<p>1. Menggunakan data panel. 2. Menggunakan Upah, Jumlah Unit Usaha, dan Nilai Output sebagai variabel independen.</p>	<p>1. Terdapat perbedaan variabel independen yaitu pada variabel Angkatan Kerja</p>
----	--------------------	--	--	--	---	---	---

**Tabel 2.1. (Lanjutan)**

8.	Shifa Annisa Bella, 2018	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah (Tahun 2010-2016)	<p><b>Dependen :</b> - Jumlah Tenaga Kerja (jiwa)</p> <p><b>Independen :</b> -IPM (Persen) - Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa) - UMK (Rupiah) -Inflasi (Persen)</p>	<p><b>Jenis Data :</b> Data Sekunder, Data Panel</p> <p><b>Alat</b></p> <p><b>Analisis :</b> Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil regresi data panel, diketahui bahwa variabel independen (IPM, Angkatan Kerja, Upah Minimum, dan Inflasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Penyerapan Tenaga Kerja). Angkatan Kerja, Upah Minimum, dan Inflasi berpengaruh signifikan, sedangkan IPM tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.</p>	<p>1.Menggunakan data panel. 2. Menggunakan Upah, dan Angkatan Kerja sebagai variabel independen.</p>	<p>1. Terdapat perbedaan variabel independen yaitu pada variabel Jumlah Industri, dan Nilai Output.</p>
----	--------------------------	---	--	--	--	---	---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar keterbatasan lapangan atau peluang kerja serta rendahnya produktivitas, namun jauh lebih serius dengan penyebab yang berbeda-beda. Masalah pokoknya tertumpu pada kegagalan penciptaan lapangan kerja baru pada tingkat yang sebanding dengan laju pertumbuhan *output* industri. Salah satu cara untuk mengurangi pengangguran adalah dengan meningkatkan efektifitas penyerapan tenaga kerja dan menambah jumlah perusahaan. Untuk itu pemerintah seharusnya tidak hanya mengandalkan sektor perdagangan dan pertanian saja dalam menyerap tenaga kerja, tetapi pada sektor lain seperti industri, pertambangan, kehutanan, perikanan, dan jasa.

Badan Pusat Statistik mendefinisikan unit usaha dalam hal ini jumlah industri adalah unit yang melakukan kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan dan mempunyai kewenangan yang ditentukan berdasarkan kebenaran lokasi, bangunan fisik, dan wilayah operasinya. Secara umum, pertumbuhan jumlah industri pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan. Hal ini berarti permintaan tenaga kerja juga bertambah.

Perusahaan atau industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa. Squire dalam Setiawan (2010) berpendapat bahwa secara umum, pertumbuhan unit usaha pada suatu sektor produksi pada suatu wilayah akan menambah jumlah tenaga kerja. Jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap jumlah tenaga kerja. Artinya, jika jumlah unit usaha bertambah maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh unit usaha yang bersangkutan akan bertambah pula.



Menurut Tri Wahyu Rejekiningsih (2004), penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah unit usaha. Hubungan antara jumlah unit usaha dengan jumlah tenaga kerja adalah positif. Semakin meningkatnya jumlah unit usaha, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, apabila jumlah unit usaha menurun maka akan mengurangi jumlah tenaga kerja.

Nilai output adalah nilai total yang terdiri dari barang dan jasa yang dihasilkan dari proses produksi, pendapatan, atau penerimaan lainnya, serta pendapatan kotor dari persewaan gedung, mesin-mesin, alat-alat, penerimaan jasa angkutan serta penerimaan jasa-jasa nonindustri, listrik yang dijual oleh perusahaan, keuntungan dari barang yang dijual kembali, dan selisih nilai stok barang-barang setengah jadi (Disperindag, 2005).

Tinggi rendahnya jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya jumlah barang yang diproduksi oleh tenaga kerja tersebut. Tinggi rendahnya barang yang diproduksi perusahaan tergantung pada tinggi rendahnya jumlah barang yang diminta konsumen. Semakin tinggi jumlah barang yang diminta oleh konsumen berarti jumlah barang yang diproduksi oleh suatu perusahaan akan mengalami peningkatan, sehingga jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan tersebut juga akan semakin tinggi (Payaman J. Simanjutak, 2001).

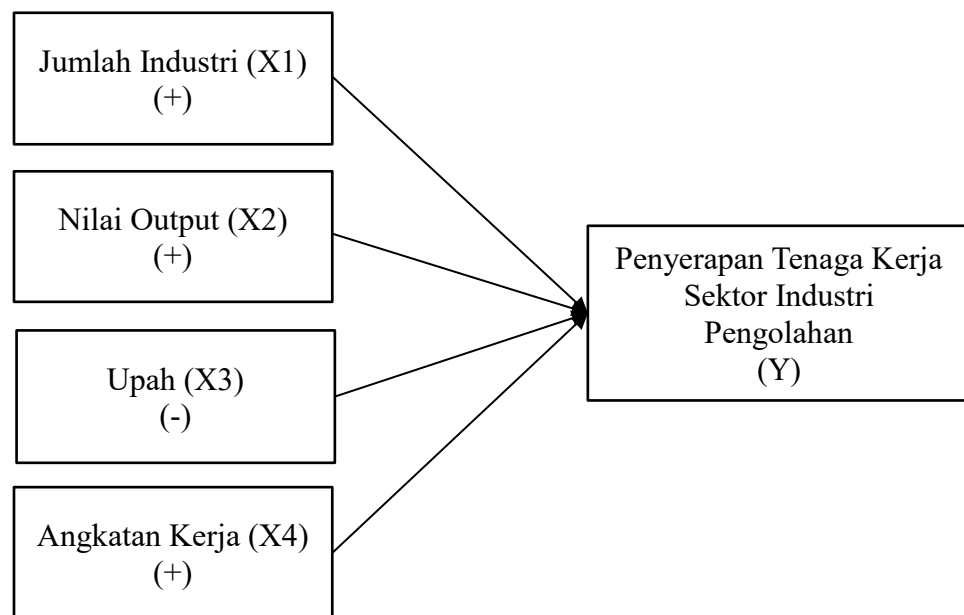
Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atau pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau

dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh atau pekerja. Upah dapat dipandang dari dua sisi yang berbeda. Dari sisi pengusaha atau produsen, upah merupakan biaya yang harus dikeluarkan sehingga ikut menentukan tinggi rendahnya biaya total. Dari sisi pekerja, upah merupakan pendapatan yang diperoleh dari hasil menyumbangkan tenaganya kepada pengusaha atau produsen (Sudarsono, 1996).

Hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta bersifat negatif. Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah akan diikuti oleh meningkatnya permintaan tenaga kerja sehingga cenderung akan mengurangi jumlah pengangguran. Kenaikan tingkat upah yang dapat diikuti oleh penambahan jumlah tenaga kerja hanya akan terjadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan harga jual barang (Payaman J. Simanjutak, 2001).

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang sudah mempunyai pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan. Shifa (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Angkatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja dan hal ini menunjukkan bahwa kenaikan jumlah angkatan kerja dapat tertampung pada kesempatan kerja yang ada. Sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan oleh gambar 2.7.

**Gambar 2.7.**  
**Kerangka Pemikiran**



#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, Secara teoretis, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Jumlah Industri berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat.
2. Diduga Upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat.

3. Diduga Nilai Output berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat.
4. Diduga Angkatan Kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat.
5. Diduga Jumlah Industri, Upah, Nilai Output, dan Angkatan Kerja berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat.