

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN**  
**HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**2.1.1 Konsep Tenaga Kerja**

Konsep 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 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk yang berumur 15 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 menggangug dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

Dari beberapa pengertian tenaga kerja, maka secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dapat di bedakan berdasarkan umur tenaga kerja. Setiap negara menetapkan batasan umur yang berbeda – beda dari negara satu dan yang lain.

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 mengenai pengertian tenaga kerja dapat dilihat pada gambar 2.1.



Sumber: Badan Pusat Statistik

### Gambar 2.1

#### Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja

Diagram diatas akan dibahas dalam sub bab – sub bab berikutnya.,

### **2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja**

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu unit usaha atau lapangan pekerjaan (BPS, 2010). Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja apabila unit usaha atau lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha atau instansi di mana seseorang bekerja atau pernah bekerja.

Teori permintaan menerangkan tentang ciri hubungan antara jumlah permintaan dengan harga. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dengan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa. Masyarakat membeli barang dan jasa karena barang dan jasa tersebut memberikan kepuasan kepadanya. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, penambahan permintaan terhadap tenaga kerja bergantung pertambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu dinamakan *derived demand*.

Pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Oleh karena itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksi. Di dalam menganalisis mengenai permintaan perlulah disadari perbedaan di antara istilah “permintaan” dan “jumlah

barang yang diminta”. Simanjuntak (1985) mendefinisikan yang dimaksud dengan permintaan adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah permintaan. Sedangkan jumlah yang diminta berarti banyaknya permintaan pada suatu tingkat harga tertentu.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu unit usaha. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, yaitu permintaan pasar akan hasil produksi dari suatu unit usaha, yang tercerminkan besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal seperti mesin atau alat proses produksi.

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Apabila kita menyebutkan soal penawaran suatu komoditi, maka ia merupakan hubungan antara harga dan kuantitas komoditi itu yang para pemasok siap untuk menyediakannya. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

### **2.1.2.1 Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan adalah suatu hubungan antar harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antar tingkat upah (harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu.

Permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand*.

Permintaan dan penawaran merupakan dua mata bilah gunting yang dibutuhkan untuk menganalisis pasar, oleh karena itu selain penawaran harus dipahami pula tentang permintaan tenaga kerja. Analisis tenaga kerja didasarkan atas asumsi bahwa permintaan tenaga kerja diturunkan dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dibutuhkannya. Tenaga kerja diminta karena kemampuannya menghasilkan barang dan jasa. Dengan demikian, analisis permintaan tenaga kerja biasanya bertopang pada teori produktivitas kerja.

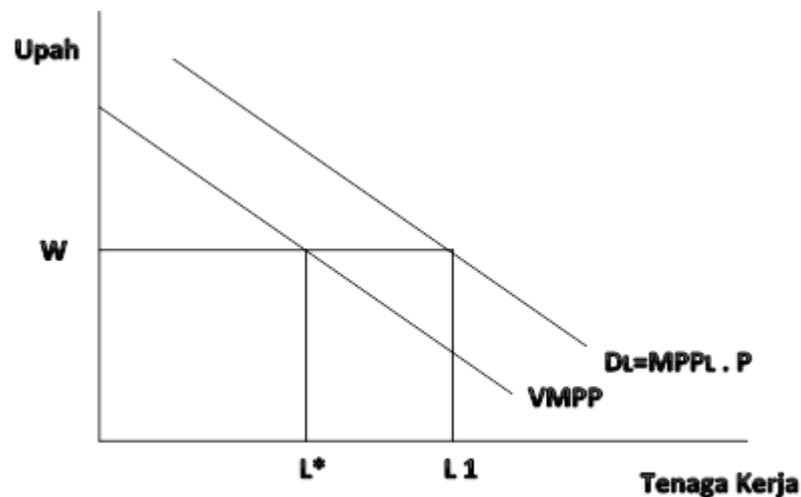
Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan kepada teori neoklasik yang dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa seorang pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga (*price taker*). Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dapat dipekerjakan. Hal yang 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 (MPPL).

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  $MR = VMPP = MPPL \times P$ .
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).

Value Marginal Physical Product of Labor atau VMPP adalah nilai pertambahan hasil marjinal dari tenaga kerja. P adalah harga jual barang per unit, DL 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. Lihat gambar 2.2.

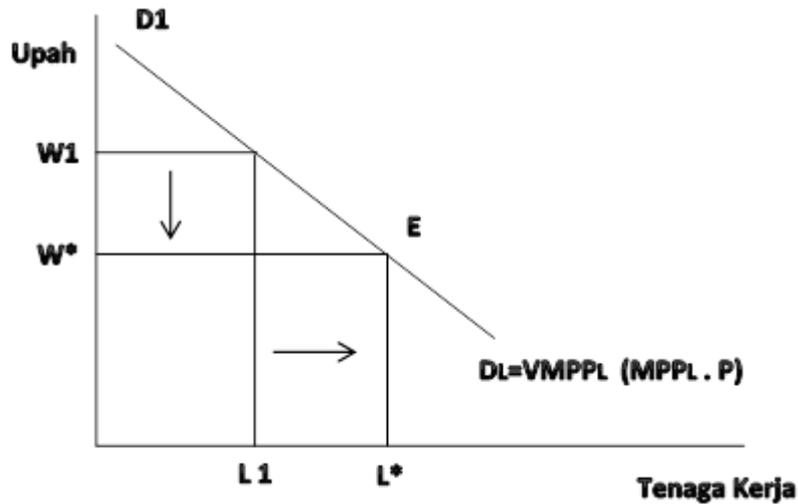


Sumber : Bellante dan Jackson, 1990

**Gambar 2.2.**

### **Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap**

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.



Sumber : Bellante dan Jackson, 1990

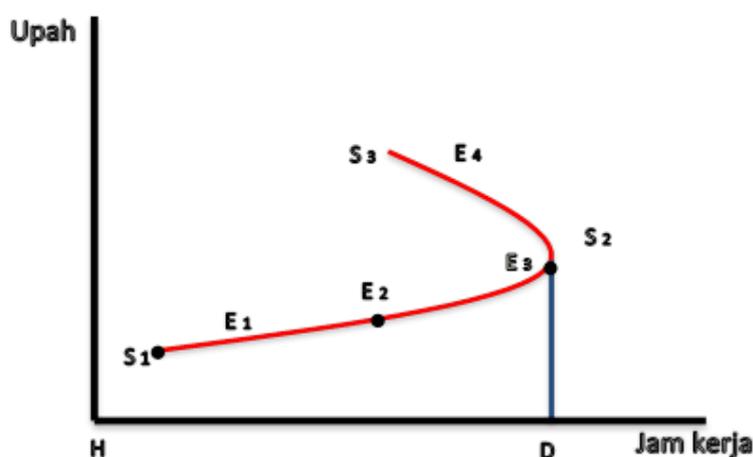
**Gambar 2.3.**

### **Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun**

Suatu Perusahaan 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 DL menggambarkan besarnya nilai hasil marjinal tenaga kerja (VMPPL) 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  $L^*$ .

### 2.1.2.2 Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Apabila kita menyebutkan soal penawaran suatu komoditi, maka ia merupakan hubungan antara harga dan kuantitas komoditi itu yang para pemasok siap untuk menyediakannya. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya. Secara khusus, suatu kurva penawaran melukiskan jumlah maksimum yang siap disediakan pada setiap kemungkinan tingkat upah untuk periode waktu. Sebagai alternatif, kurva penawaran tenaga kerja dapat dipandang, bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja, sebagai tingkat upah minimum yang dengan tingkat itu para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakan jumlah yang khusus itu. Salah satu dari kedua pandangan itu, penawaran tenaga kerja harus ditinjau sebagai suatu skedul alternatif yang diperoleh pada suatu titik waktu tertentu yang telah ditetapkan.



*Sumber : simanjuntak, 1998*

**Gambar 2.4.**

**Fungsi Penawaran Tenaga Kerja**

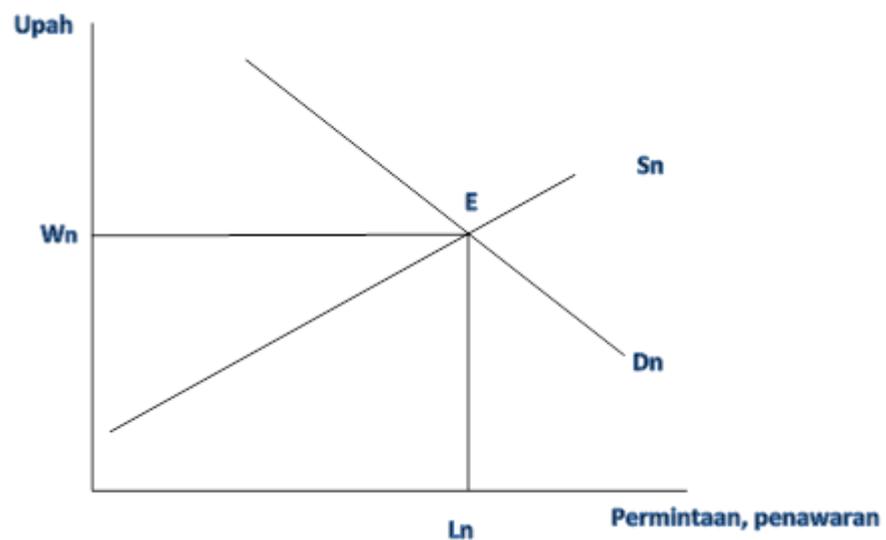
Efek substitusi ditunjukkan oleh titik E1 hingga E3, waktu yang disediakan bertambah sehubungan dengan penambahan tingkat upah (dari S1 ke S2). Sesudah mencapai jumlah waktu bekerja HD jam, seseorang akan mengurangi jam kerjanya bila tingkat upah naik. Penurunan jam kerja sehubungan dengan penambahan tingkat upah (penggal grafik S2 S3) dinamakan *backward bending supply curve* atau kurva penawaran kerja yang membalik.

*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.

### **2.1.2.3 Keseimbangan 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 perusahaan 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  $W_n$ .



Sumber: Mimun, 2007

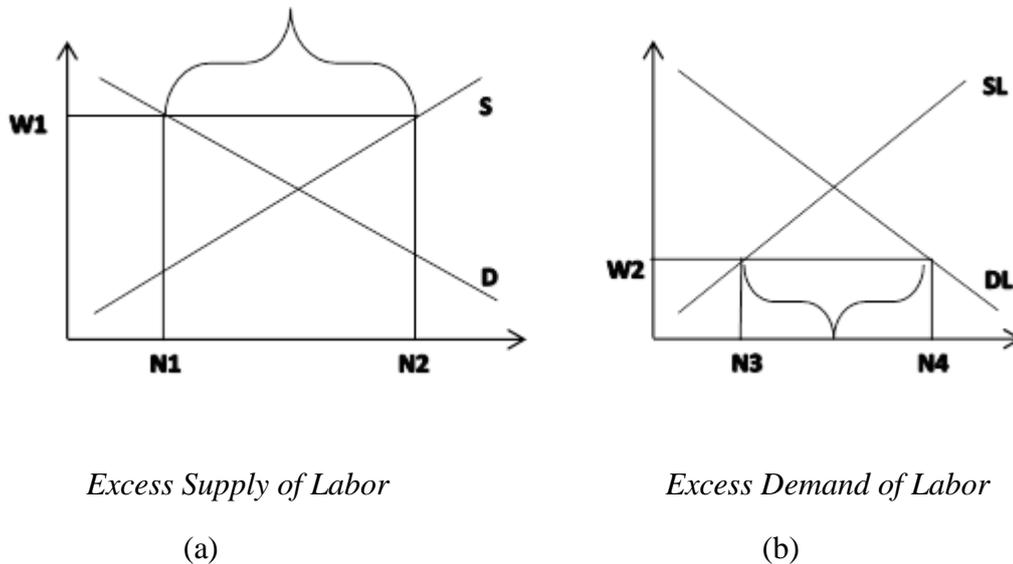
**Gambar 2.5.**

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

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 besar penawaran dibandingkan permintaan tenaga kerja adanya (*excess supply of labor*).

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



*Excess Supply of Labor*

(a)

*Excess Demand of Labor*

(b)

Sumber: Kusumowidho, 1981

**Gambar 2.6.**

### **Kondisi Pasar Tenaga Kerja**

#### **2.1.3 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 (Setianingrum, 2008).

## 1. 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).

### a. Bekerja penuh

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

### b. 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

Setengan 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)

2. 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:

- a. Pekerja tetap, yaitu pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir, atau perusahaan menghentikan kegiatan mereka.
- b. Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu panen.
- c. Orang-orang yang bekerja di bidang keahlian, misalnya dokter, tukang cukur, dan lain sebagainya.

### 3. 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:

- a. Mereka belum pernah bekerja atau pada saat pencacahan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.
- b. Mereka yang pernah bekerja tetapi pada saat pencacahan sedang menganggur atau berusaha mendapatkan pekerjaan.
- c. 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)

#### a) 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.

#### b) 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.

#### c) 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 negara-negara lain. Kemerosotan ini akan menyebabkan kegiatan produksi industri tersebut menurun, dan sebagian pekerja terpaksa diberhentikan yang kemudian menjadi pengangguran.

#### d) Pengangguran Teknologi

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

#### 4. Bukan Angkatan Kerja

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari tiga golongan, yakni :

- a. Golongan yang masih bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga
- c. 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).

#### **2.1.4 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.

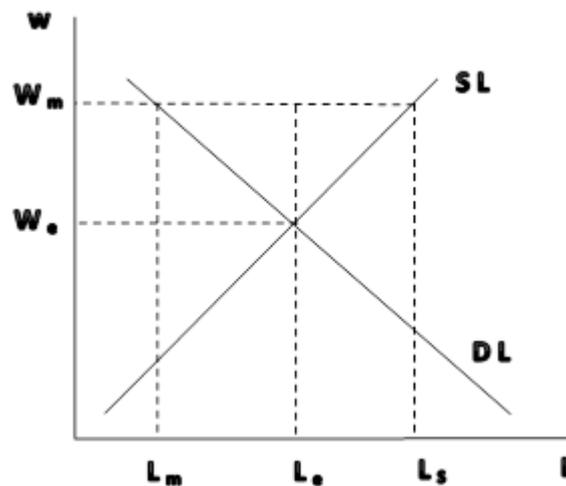
#### **2.1.4.1 Upah Minimum**

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.



**Gambar 2.7.**

### **Upah Minimum Dalam Pasar Tenaga Kerja**

Pada gambar 2.7. di atas, kondisi awal, jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebesar  $L_e$ , dengan tingkat upah  $W_e$ , pemerintah kemudian menetapkan upah minimum sebesar  $W_m$ , penetapan upah minimum

mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang bekerja mengalami penurunan sebesar  $L_S - L_e$ , sementara itu, jumlah pencari kerja yang tidak memperoleh pekerjaan mengalami peningkatan sebesar  $L_m - L_e$ , dengan demikian penetapan upah minimum di atas upah keseimbangan akan menimbulkan pengangguran.

### **2.1.5 Produk Domestik Regional Bruto**

PDRB adalah jumlah keseluruhan nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari semua kegiatan perekonomian diseluruh wilayah dalam periode tahun tertentu yang pada umumnya dalam waktu satu tahun. Pada perhitungan PDRB dapat menggunakan dua harga yaitu PDRB harga berlaku dan PDRB harga konstan, yang dimana PDRB harga berlaku merupakan nilai suatu barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada tahun tersebut, dan PDRB harga konstan adalah nilai suatu barang dan jasa yang dihitung dengan menggunakan harga pada tahun tertentu yang dijadikan sebagai tahun acuan atau tahun dasar.

#### **2.1.5.1 Metode Menghitung PDB/PDRB**

Dalam menghitung PDRB dapat di lakukan empat pendekatan antara lain:

1. Pendekatan Produksi

Pendekatan ini sering disebut juga pendekatan nilai tambah dimana nilai tambah bruto dengan cara mengurangi nilai out put yang dihasilkan oleh seluruh kegiatan ekonomi dengan biaya antara lain dari masing – masing nilai produksi bruto dari setiap sektor ekonomi, nilai tambah ini merupakan nilai yang ditambahkan pada barang dan jasa yang

diperoleh oleh unit produksi sebagai input antara, nilai yang ditambahkan sama dengan balas jasa faktor produksi atas keikutsertaannya dalam proses produksi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = P_1 \cdot Q_1 + P_2 \cdot Q_2 + \dots P_n \cdot Q_n$$

Keterangan:

Y = Pendapatan Nasional (PDB)

P<sub>1</sub> = Harga barang 1

P<sub>2</sub> = Harga barang 2

Q<sub>1</sub> = Jenis barang 1

Q<sub>2</sub> = Jenis barang 2

P<sub>n</sub> = Harga barang ke n

Q<sub>n</sub> = Jenis barang ke n

## 2. Pendekatan Pendapatan

Pendekatan ini merupakan nilai tambah dari kegiatan – kegiatan ekonomi dihitung dengan cara menjumlahkan semua balas jasa faktor produksi yaitu upah dan gaji, surplus usaha, penyusutan dan pajak tak langsung neto. Pada sektor pemerintahan dan usaha yang sifatnya tidak mencari keuntungan, surplus usaha seperti bunga neto, sewa tanah dan keuntungan tidak diperhitungkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = r + w + i + \pi$$

Keterangan:

Y = Pendapatan Nasional (PDRB)

r = Pendapatan dari upah

$w$  = Pendapatan bersih dari sewa

$i$  = Pendapatan dari bunga

$\pi$  = Pendapatan dari keuntungan

### 3. Pendekatan Pengeluaran

Pendekatan pengeluaran digunakan untuk menghitung nilai barang dan jasa yang digunakan oleh berbagai kelompok dalam masyarakat untuk kepentingan konsumsi rumah tangga, pemerintah dan yayasan sosial, pembentukan modal dan ekspor, nilai barang dan jasa hanya berasal dari produksi domestik, total pengeluaran dari komponen – komponen tersebut harus dikurangi nilai impor sehingga nilai ekspor yang dimaksud adalah ekspor neto, penjumlahan seluruh komponen pengeluaran akhir ini disebut PDRB atas dasar harga pasar.

### 4. Metode Nilai Tambah

Metode alokasi digunakan pada data data suatu unit produksi di suatu daerah tidak tersedia. Nilai tambah dari suatu unit produksi di daerah tersebut dihitung dengan menggunakan data yang telah dialokasikan dari sumber yang ditingkatnya lebih tinggi, seperti data suatu kabupaten diperoleh dari alokasi data provinsi.

Untuk menghitung produk domestik regional bruto (PDRB) dapat digunakan salah satu dari penghitungan pendapatan nasional yaitu dengan pendekatan pengeluaran. pendekatan pengeluaran digunakan untuk menghitung

nilai barang dan jasa yang dikeluarkan oleh berbagai golongan dalam masyarakat, dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{PDRB} = C + I + G + (X - M)$$

Dimana C adalah pengeluaran konsumsi rumah tangga, I adalah pembentukan modal atau investasi, G adalah pengeluaran pemerintah, dan (x - m) adalah selisih nilai ekspor dan impor. perlu disepakati bahwa I (investasi) dalam bidang produktif, sebenarnya terdiri dari investasi swasta (ip) dan investasi pemerintah (ig). G adalah pengeluaran pemerintah pada umumnya yaitu pengeluaran rutin pemerintah dan pengeluaran pembangunan di luar bidang produktif.

Untuk mengukur pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah dapat diketahui melalui pendekatan model pertumbuhan neo klasik dengan memusatkan perhatian pada fungsi produksi cobb-douglas.

#### **2.1.5.2 Fungsi Produksi Agregat**

Menurut Arsyad (1999) fungsi produksi cobb-douglas tersebut dituliskan dengan cara berikut:

$$Y = AL^\alpha K^\beta$$

Dimana Y = total produksi, L = tenaga kerja, k = modal, A = produktivitas faktor total,  $\alpha$  dan  $\beta$  adalah elastisitas output dari tenaga kerja dan modal, masing - masing. Nilai-nilai konstan ditentukan oleh teknologi yang tersedia. Dalam penghitungan PDRB, seluruh lapangan usaha dikelompokkan menjadi

sembilan sektor ekonomi. Ini sesuai dengan pembagian yang digunakan dalam penghitungan Produk Domestik Bruto (PDB) ditingkat nasional. Pembagian ini sesuai dengan System of National Accounts (SNA). Hal ini juga memudahkan para analis untuk membandingkan PDRB antar provinsi dan antara PDRB dengan PDB.

### **2.1.6 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 perekayasaan 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 memperkerjakan 100 orang atau lebih.
2. Industri sedang jika memperkerjakan 20 sampai 99 orang.
3. Industri kecil jika memperkerjakan 5 sampai 19 orang.
4. Industri kerajinan Rumah Tangga jika memperkerjakan kurang dari 3 orang (termasuk tenaga kerja yang tidak dibayar)

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu dijelaskan secara sistematis tentang hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian terdahulu diuraikan pada Tabel 2.1.

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

| No | Judul dan Penulis  | Hasil Penelitian   | Nama Variabel Penelitian  | Persamaan dan Perbedaan Variabel Penelitian   |
|----|--|--|---|---|
| 1  | <p style="text-align: center;">“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi Di Industri Kecil Mebel Di Kota Semarang)”</p> <p style="text-align: center;">M. Taufik Zamrowi (2007)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. variabel upah/gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja.</li> <li>2. variabel produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja.</li> <li>3. variabel modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja</li> <li>4. variabel non upah sentra berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.</li> <li>5. secara simultan atau bersama – sama variabel non upah, modal, tingkat upah atau gaji dan produktivitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.</li> <li>6. variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di Kota Semarang adalah variabel modal.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyerapan Tenaga Kerja (Y)</li> <li>2. Tingkat Upah</li> <li>3. Pruduktivitas Tenaga Kerja (X1)</li> <li>4. Modal (X2)</li> <li>5. Pengeluaran Tenaga Kerja Non Upah (X3)</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Persamaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyerapan Tenaga Kerja</li> </ul> </li> <li>❖ Perbedaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat Upah</li> <li>- Modal</li> <li>- Pengeluaran Tenaga Kerja Non Upah</li> </ul> </li> </ul> |

| No | Judul dan Penulis  | Hasil Penelitian   | Nama Variabel Penelitian   | Persamaan dan Perbedaan Variabel Penelitian   |
|----|--|--|--|---|
| 2  | <p>“Pengaruh Inflasi, PDRB, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali”</p> <p>I Gusti Agung Indradewa, Ketut Suardhika (2013)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel inflasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali. menunjukkan bahwa variabel inflasi memiliki pengaruh yang berlawanan arah terhadap penyerapan tenaga kerja.</li> <li>2. Variabel PDRB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali periode tahun 1994 – 2013.</li> <li>3. Variabel upah minimum secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyerapan Tenaga Kerja (Y)</li> <li>2. Inflasi (X1)</li> <li>3. PDRB (X2)</li> <li>4. Upah Minimum (X3)</li> </ol>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Persamaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyerapan Tenaga Kerja</li> <li>- PDRB</li> <li>- Upah Minimum</li> </ul> </li> <li>❖ Perbedaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inflasi</li> <li>- Angkatan Kerja</li> <li>- Jumlah Industri</li> </ul> </li> </ul> |
| 3  | <p>“Pengaruh Inflasi, PDRB, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali”</p> <p>Arianto (2010)</p>                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. variabel PDRB tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja provinsi Jawa Tengah.</li> <li>2. variabel pengeluaran pemerintah mempunyai pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Jawa Tengah.</li> <li>3. variabel ekspor mempunyai pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja provinsi Jawa Tengah.</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyerapan Tenaga Kerja (Y)</li> <li>2. PDRB (X1)</li> <li>3. Pengeluaran Pemerintah (X2)</li> <li>4. Ekspor (X3)</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Persamaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyerapan Tenaga Kerja</li> <li>- PDRB</li> </ul> </li> <li>❖ Perbedaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengeluaran Pemerintah</li> <li>- Ekspor</li> </ul> </li> </ul>   |

| No | Judul dan Penulis   | Hasil Penelitian  | Nama Variabel Penelitian   | Persamaan Dan Perbedaan Variabel Penelitian   |
|----|---|---|--|---|
| 4  | <p data-bbox="434 371 658 699">“Elastisitas kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi, upah minimum dan suku bunga di Indonesia tahun 1990 – 2003”</p> <p data-bbox="472 740 620 847">Boyke T.H<br/>Situmorang<br/>(2005)</p> | <ol data-bbox="741 371 1328 1177" style="list-style-type: none"> <li>1. kesempatan kerja dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi dan upah minimum.</li> <li>2. suku bunga tidak berpengaruh secara nyata terhadap kesempatan kerja.</li> <li>3. respon kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi bersifat elastis, sedangkan respon kesempatan kerja terhadap upah minimum bersifat inelastis.</li> <li>4. respon kesempatan kerja terhadap output yang bersifat elastis terjadi di sektor industri dan sektor lainnya mencakup sektor listrik, gas, dan air</li> <li>5. respon kesempatan kerja terhadap upah minimum bersifat elastis terjadi di sektor pertanian, keuangan, dan sektor angkutan.</li> <li>6. respon kesempatan kerja terhadap suku bunga dengan sifat elastis terjadi di sektor pertanian, industri, jasa, dan sektor lainnya.</li> </ol> | <ol data-bbox="1361 371 1585 699" style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan Kerja (Y)</li> <li>2. Upah Minimum (X1)</li> <li>3. Suku Bunga (X2)</li> <li>4. Pertumbuhan Ekonomi (X3)</li> </ol> | <ul data-bbox="1637 371 1951 699" style="list-style-type: none"> <li>❖ Persamaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah Minimum</li> </ul> </li> <li>❖ Perbedaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesempatan Kerja</li> <li>- Suku Bunga</li> <li>- Pertumbuhan Ekonomi</li> </ul> </li> </ul> |

| No | Judul dan Penulis   | Hasil Penelitian   | Nama Variabel Penelitian  | Persamaan dan Perbedaan Variabel Penelitian  |
|----|---|--|---|--|
| 5  | <p>“Analisis penyerapan tenaga kerja sektor industri di Provinsi Jawa Tengah”</p> <p>Tanti Siti Rochmani, Yunastiti Purwaningsih, Agustinus Suryantoro (2016)</p> | <p>Secara bersama – sama variabel laju pertumbuhan ekonomi, upah minimum, dan jumlah industri berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. laju pertumbuha ekonomi berpengaruh secara parsial positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah</li> <li>2. upah minimum berpengaruh parsial positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah</li> <li>3. jumlah industri berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyerapan Tenaga Kerja (Y)</li> <li>2. Laju Pertumbuhan Ekonomi (X1)</li> <li>3. Upah Minimum (X2)</li> <li>4. Jumlah Industri (X3)</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Persamaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyerapan Tenaga Kerja</li> <li>- Upah Minimum</li> <li>- Jumlah Industri</li> </ul> </li> <li>❖ Perbedaan Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laju Pertumbuhan Ekonomi</li> </ul> </li> </ul> |

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan dari landasan teori di atas, penyerapan tenaga kerja dapat di jadikan dasar untuk menenukan apakah pembangunan ekonomi disuatu daerah sudah berjalan dengan baik atau belum. Apabila suatu daerah mampu menyerap tenaga kerja dengan banyak untuk diberikan pekerjaa, maka dapat dikatakan bahwa pembangunan ekonomi daerah tersebut sudak baik. Penyerapan tenaga kerja secara tidak langsung di pengaruhi oleh upah, jumlah industri, PDRB, dan angkatan kerja.

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.

Hubungan atara 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. Simanjuntak, 2001).

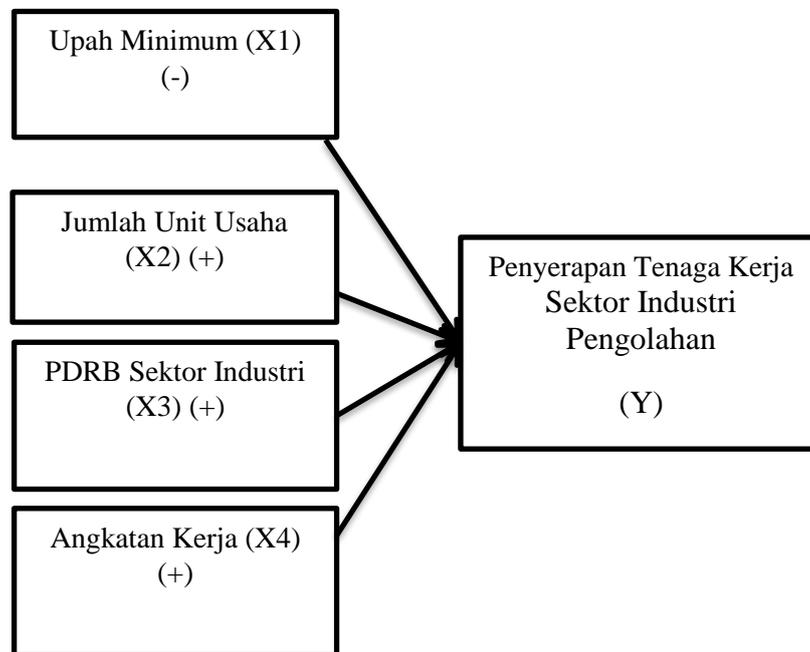
Badan Pusat Statistika mendefinisikan unit usaha dalam hal ini jumlah industri adalah unit yang melakukan kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan dan mempunyai kewenangan yang ditentukan berdasarkan kebenaran lokasi, bangunan fisik, dan wilayah operasinya. Secara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

Menurut Tanti Siti Rochmani, Yunastiti Purwaningsih, Agustinus Suryantoro (2016), penyerapan tenaga kerja dipengaruhi positif oleh jumlah unit usaha. Hubungan antara jumlah industri dengan jumlah tenaga kerja adalah positif. Semakin meningkat jumlah unit usaha, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya apabila unit usaha menurun maka akan mengurangi jumlah tenaga kerja.

PDRB adalah jumlah keseluruhan nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari semua kegiatan perekonomian diseluruh wilayah dalam periode tahun tertentu yang pada umumnya dalam waktu satu tahun. Pada perhitungan PDRB dapat menggunakan dua harga yaitu PDRB harga berlaku dan PDRB harga konstan, yang dimana PDRB harga berlaku merupakan nilai suatu barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada tahun tersebut, dan PDRB harga konstan adalah nilai suatu barang dan jasa yang dihitung dengan menggunakan harga pada tahun tertentu yang dijadikan sebagai tahun acuan atau tahun dasar.

Menurut I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika (2013). Variabel PDRB mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali periode tahun 1994 – 2013. menunjukkan bahwa variabel PDRB memiliki pengaruh yang searah terhadap penyerapan tenaga kerja, artinya apabila terjadi kenaikan nilai PDRB maka berpotensi menambah penyerapan tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang sudah mempunyai pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan. Menurut Shifa (2018), dalam penelitiannya Angkatan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja maka kenaikan jumlah angkatan kerja dapat ternampung pada kesempatan kerja yang tersedia.



**Gambar 2.8.**

**Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan suatu penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan landasan teori, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan di wilayah Bandung raya.
2. Jumlah unit usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan di wilayah Bandung raya.
3. PDRB sektor Industri berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan di wilayah Bandung raya.
4. Jumlah angkatan kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan di wilayah Bandung raya.