

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pertumbuhan Ekonomi

Menurut Sukirno (2011) pertumbuhan ekonomi diartikan sebagai perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat.

Todaro (2003) memaparkan, pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Pertumbuhan Penduduk dan Angkatan Kerja Pertumbuhan penduduk sangat berkaitan dengan jumlah angkatan kerja yang bekerja dan merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. kemampuan pertumbuhan penduduk ini dipengaruhi seberapa besar perekonomian dapat menyerap angkatan kerja yang bekerja produktif
- b. Akumulasi modal, akumulasi modal merupakan gabungan dari investasi baru yang didalamnya mencakup lahan, peralatan *fiscal* dan sumber daya manusia untuk dipergunakan memperbesar output pada masa mendatang
- c. Kemajuan teknologi kemajuan teknologi menurut para ekonom merupakan

faktor terpenting dalam terjadinya pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut disebabkan karena kemajuan teknologi memberikan dampak besar karena dapat memberikan cara-cara baru dan penyempurnaan cara lama dalam melakukan suatu pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan ekonomi merupakan kenaikan pendapatan nasional riil atau produk domestik bruto dalam jangka Panjang yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat. Pertumbuhan ekonomi merupakan alat ukur keberhasilan suatu wilayah. Perekonomian wilayah akan mengalami kenaikan dari tahun ketahun dikarenakan adanya penambahan pada faktor produksi. Selain faktor produksi, peningkatan jumlah angkatan kerja yang apabila dapat dimanfaatkan secara optimal dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

2.1.1.2 Teori Pertumbuhan Ekonomi

1. Teori Pertumbuhan Ekonomi Klasik

Menurut Adam Smith (dalam Todaro, 2010), pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni pertumbuhan output total dan pertumbuhan penduduk. Terdapat tiga unsur pokok dari sistem produksi suatu negara, yaitu:

- Sumber daya alam yang tersedia merupakan wadah paling mendasar dari kegiatan produksi suatu masyarakat dimana jumlah sumber daya alam yang tersedia mempunyai batas maksimum bagi pertumbuhan suatu perekonomian.
- Sumber daya insani (jumlah penduduk) mempunyai peran pasif dalam proses

pertumbuhan output, maksudnya jumlah penduduk akan menyesuaikan dengan kebutuhan akan tenaga kerja.

- Stok modal merupakan unsur produksi yang sangat menentukan tingkat pertumbuhan output.

2. Teori pertumbuhan Neo-Klasik

Menurut teori ini, yang dikembangkan oleh Abrahamwitz dan Solow- pertumbuhan ekonomi tergantung kepada perkembangan faktor-faktor produksi.

Dalam persamaan, pandangan ini dapat dinyatakan dengan persamaan:

$$y = f(k,l,t)$$

Dimana:

y = Tingkat pertumbuhan ekonomi (%)

k = Tingkat pertumbuhan modal (%)

l = Tingkat pertumbuhan penduduk (%)

t = Tingkat perkembangan teknologi (%)

2.1.2 Ekonomi Industri

Menurut UU No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian dalam Arissana (2016) industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai tambah yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangunan dan perekayasaan industri. Industri mempunyai peranan sebagai sektor pemimpin, dalam artian bahwa

dengan adanya pembangunan industri yang nantinya akan memacu dan mengangkat sektor-sektor seperti sektor pertanian, jasa dan sektor lainnya (Arsyad, 2004: 354). Sektor industri memiliki peran dalam peningkatan untuk Produk Domestik Bruto (PDB), penciptaan lapangan kerja dan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan pada industri tersebut (Chaudhary, 2016).

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

1. Industri Besar yang meliputi kelompok industri Mesin dan Logam Dasar (MLD) dan kelompok Industri Kimia Dasar (IKD), Industri yang termasuk IMLD, di antaranya adalah industry mesin pertanian, elektronika kereta api, pesawat terbang, kendaraan bermotor, besi baja, alumunium 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 industry pangan (makanan, minuman, dan tembakau), industry sandang dan kulit (tekstil pakaian jadi, serta barang dari kulit), industry kimia dan bahan bangunan (industry kertas, percetakan, penerbitan, barang barang karet, plastic, 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).

Penambahan jumlah perusahaan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Menurut Prabowo (1997) pertumbuhan unit usaha dalam hal ini industri sedang dan besar pada suatu daerah akan menambah jumlah permintaan tenaga kerja. Hal ini berarti jika unit usaha suatu industri ditambah maka permintaan akan tenaga kerja pun ikut bertambah. Semakin banyak industri yang dibangun maka penyerapan akan tenaga kerja akan semakin besar.

2.1.3 Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja adalah interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja atau seluruh aktivitas dari pelaku – pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku – pelaku ini adalah pengusaha (penyedia kerja), pencari kerja dan perantara atau pihak ketiga (individu, institusi atau sumber informasi lainnya) yang memberi kemudahan bagi pengusaha (*market signaling*) dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Pengertian ini memberikan kejelasan adanya hubungan yang bersifat saling

mempengaruhi antara kondisi perekonomian dengan pasar tenaga kerja (Malik, 2013:133).

Pasar tenaga kerja terbagi menjadi dua yaitu pasar tenaga kerja terdidik dan tidak terdidik. Dalam prosesnya membutuhkan biaya yang cukup besar dan waktu yang lama untuk memenuhi persyaratan dan kualifikasi khusus melalui jenjang pendidikan formal disebut dengan pasar tenaga kerja terdidik. Sedangkan pasar tenaga kerja tidak terdidik adalah pasar tenaga kerja yang tidak membutuhkan jenjang pendidikan yang tinggi dan tidak membutuhkan persyaratan yang khusus (Sumarsono, 2003). Konsep-konsep yang ada didalam teori ekonomi yang dikenal dengan konsep permintaan dan penawaran tenaga kerja, penelitian ini juga menggunakan konsep teori permintaan dan penawaran pada umumnya yang diaplikasikan pada pasar tenaga kerja. Dalam pasar tenaga kerja terdapat campur tangan dari pemerintah dalam mengimplementasikan Peraturan Daerah (Perda) tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, sebagai wujud upaya peningkatan taraf hidup masyarakat menyangkut hak dan kewajiban baik perusahaan atau terkait pekerja atau buruh. Hal ini agar hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha dapat berjalan dengan baik atau seimbang, serta dapat memperbaiki mekanisme pasar yang terjadi. Oleh karena itu campur tangan tersebut diharapkan dapat memperbaiki kegagalan pasar.

2.1.3.1 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja didasarkan dari permintaan produsen (pengusaha) terhadap input tenaga kerja sebagai salah satu input dalam proses produksi. Produsen mempekerjakan seseorang dalam rangka untuk membantu memproduksi barang atau jasa

untuk dijual kepada konsumen. Apabila permintaan konsumen terhadap barang atau jasa yang diproduksi meningkat, maka pengusaha terdorong untuk meningkatkan produksinya melalui penambahan input, termasuk input tenaga kerja, selama manfaat dari penambahan produksi tersebut lebih tinggi dari tambahan biaya karena penambahan input. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan konsumen dari barang dan jasa yang dihasilkannya. Oleh karena itu permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*) dari permintaan konsumen. Hal ini mengindikasikan bahwa kekuatan permintaan untuk tenaga kerja akan tergantung pada: (1) tingkat produktifitas tenaga kerja dalam membantu menghasilkan barang atau jasa, dan (2) nilai pasar dari barang atau jasa tersebut (Swastika dan Kuastiari, 2000).

Beberapa faktor yang menyebabkan seorang pengusaha untuk menambah atau mengurangi jumlah tenaga kerja (Payaman Simanjuntak, 2001) yaitu:

1. Pengusaha perlu memperkirakan tambahan hasil (*output*) yang diperoleh pengusaha sehubungan dengan penambahan seorang tenaga kerja. Tambahan hasil tersebut dinamakan tambahan hasil *marginal* dari karyawan (MPP_L).
2. Pengusaha menghitung jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil *marginal* tersebut. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan *marginal* atau *marginal revenue*, yaitu nilai dari MPP_L tadi. Jadi *marginal revenue* sama dengan nilai dari MPP_L , yaitu besarnya MPP_L dikalikan dengan harganya per unit (P) (Payaman Simanjuntak, 1985).

$$MR = VMPP_L$$

$$VMPP_L = MPP_L \times P$$

MR = *Marginal Revenue* (Penerimaan Marginal)

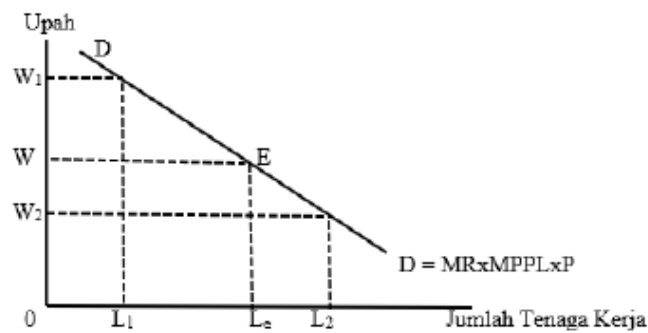
VMPP_L = *Value Marginal Physical Product of Labour* (Nilai pertambahan hasil marginal dari karyawan)

MPP_L = *Marginal Physical Product of Labour*.

P = Harga jual barang yang diproduksi per unit.

Akhirnya pengusaha akan membandingkan MR tersebut dengan biaya mempekerjakan tambahan seorang karyawan tadi. Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan adalah upahnya sendiri (W) yang dinamakan biaya *marginal* atau *marginal cost* (MC). Bila tambahan penerimaan *marginal* (MR) lebih besar dari pada biaya mempekerjakan orang yang menghasilkannya (W), maka mempekerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain, pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari pada W. Apabila tenaga kerja terus ditambah sedangkan alat – alat dan faktor produksi lain jumlahnya tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil *marginal* menjadi lebih kecil pula. Dengan kata lain, semakin bertambah tenaga kerja yang dipekerjakan, semakin kecil MPP_L-nya dan nilai MPP_L itu sendiri. Hal ini

karena berlakunya *law of diminishing retruns* dan digambarkan dengan garis DD dalam gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kurva Fungsi Permintaan Tenaga Kerja

Gambar 2.1 diatas menjelaskan mengenai kurva permintaan tenaga kerja yang memiliki kemiringan (*slope*) yang negatif. Kurva permintaan tersebut menjelaskan mengenai hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Kurva tersebut memiliki hubungan yang negatif, artinya semakin tinggi tingkat upah yang diminta maka akan mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta. Sebaliknya apabila tingkat upah yang diminta semakin rendah maka jumlah permintaan akan tenaga kerja akan meningkat.

Garis DD menggambarkan besarnya nilai hasil marginal tenaga kerja (*value marginal physical product of labor, VMPP_L*) untuk setiap tingkat penempatan pekerja. Bila misalnya jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan sebanyak $O L_e = 100$ orang, maka nilai hasil kerja yang ke-100 dinamakan $VMPP_L$ dan besarnya sama dengan: $MPP_L \times P = W_1$. Nilai ini lebih besar daripada tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh

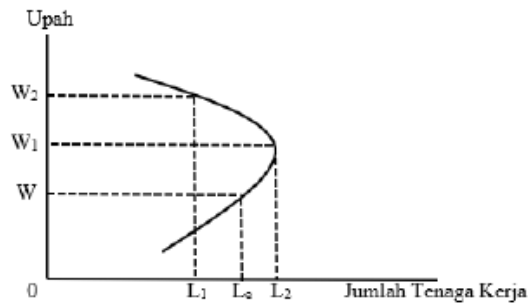
sebab itu laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru. Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan orang hingga OL_1 . Dititik OL_1 pengusaha mencapai laba maksimum dan nilai $MPP_L \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja. Penambahan tenaga kerja melebihi titik OL_1 , misalnya sebanyak OL_2 akan mengurangi keuntungan perusahaan karena perusahaan harus membayar upah pada tingkat upah yang berlaku (W) sedangkan hasil nilai marginal yang diperoleh sebesar W_2 yang lebih kecil dari pada (W) (Payaman Simanjuntak, 1985).

2.1.3.2 Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah. Penawaran tenaga kerja juga dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, apakah digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (tidak produktif tapi konsumtif) atau merupakan kombinasi keduanya (Payaman Simanjuntak, 1985).

Penawaran tenaga kerja dibedakan dalam dua kategori yaitu penawaran tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang. Penawaran tenaga kerja jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh individu. Sedangkan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap

perubahan-perubahan kendala. Penyesuaian-penyesuaian tersebut dapat berupa perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja maupun jumlah penduduk.



Gambar 2.2 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Gambar 2.2 adalah kurva penawaran tenaga kerja. Kurva penawaran tenaga kerja yaitu hubungan antara jam kerja (atau jumlah tenaga kerja) dan tingkat upah. Kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah (dari W ke W_1). Setelah mencapai upah tertentu (W_1), pertambahan upah justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari W_1 ke L_2). Hal ini disebut *Backward Bending Supply Curve* seperti yang terlihat pada gambar 2.2.

Semakin besar elastisitas tersebut semakin besar peranan input tenaga kerja untuk menghasilkan output, berarti semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta. Sedangkan untuk menggambarkan pola kombinasi faktor produksi yang tidak sebanding (*Variable proportions*) umumnya digunakan kurva *isoquant* (*isoquantities*) yaitu kurva yang menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi (tenaga kerja dan kapital) yang

menghasilkan volume produksi yang sama. Lereng *isoquant* menggambarkan laju substitusi teknis marginal atau *marginal Rate of Technical Substitution* atau dikenal dengan istilah MRS. Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara faktor tenaga kerja dan kapital yang merupakan lereng dari kurva *isoquant*.

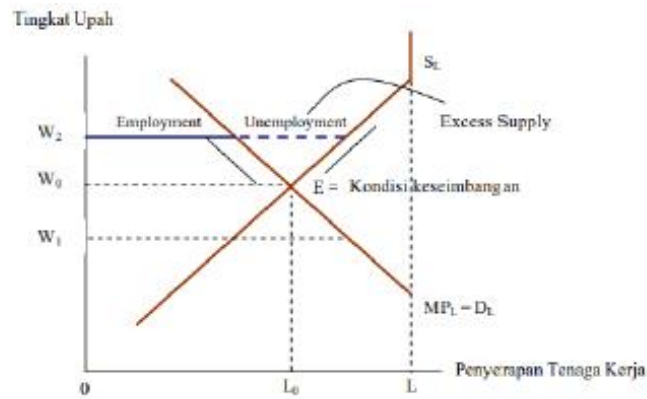
2.1.3.3 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Keseimbangan pasar tenaga kerja adalah kondisi yang menggambarkan adanya kesesuaian antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Kesesuaian tersebut bukan hanya dalam jumlah dan tingkat upah, tetapi juga implisit didalamnya mengenai berbagai karakteristik tenaga kerja yang dibutuhkan pasar, seperti keterampilan, pendidikan dan lain-lain. Dalam kondisi dimana mekanisme pasar dapat bekerja secara sempurna, tidak ada satu atau beberapa konsumen maupun produsen yang memiliki kekuatan yang cukup untuk memaksakan kehendaknya guna mempengaruhi harga – harga input dan harga output barang dan jasa, sehingga tingkat penyerapan tenaga kerja dan tingkat upah ditentukan secara bersamaan oleh segenap harga output dan faktor – faktor produksi dalam suatu perekonomian melalui perimbangan kekuatan – kekuatan permintaan dan penawaran (Nicholson, 1998 dan Kasliwal 1995).

Kondisi keseimbangan dalam pasar tenaga kerja, memiliki makna yang sangat berarti dalam suatu perekonomian, karena kondisi tersebut mencirikan tidak adanya faktor produksi tenaga kerja yang menganggur atau yang sering disebut sebagai kondisi *full employment*. Akan tetapi pengangguran menjadikan wujud dalam perekonomian, hal mengindikasikan bahwa pasar tenaga kerja sulit untuk mencapai keseimbangan atau

terjadi kegagalan pasar tenaga kerja. Kegagalan pasar tenaga kerja menuju titik keseimbangan ditentukan oleh banyak faktor. Diantaranya karena sektor-sektor produksi memiliki daya serap (permintaan) tenaga kerja yang rendah, sementara penawaran tenaga kerja bertambah terus karena adanya pertambahan angkatan kerja dan migrasi.

Faktor lain penyebab kegagalan pasar tenaga kerja adalah tidak sinkronnya spesifikasi tenaga kerja yang diinginkan oleh pengusaha dengan karakteristik tenaga kerja yang tersedia, seperti perbedaan keterampilan, pendidikan, pengalaman dan lain – lain. Selain itu faktor informasi yang tidak sempurna juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kegagalan pasar tenaga kerja (Nicholson, 1998 dan Kasliwal 1995). Kondisi keseimbangan pasar tenaga kerja ditunjukkan pada titik *equilibrium* pada gambar berikut :



Sumber: Nicholson, 1998 dan Kasliwal 1995

Gambar 2.3 Keseimbangan Tenaga Kerja

Gambar diatas memperlihatkan keseimbangan pasar tenaga kerja tercapai pada jumlah tenaga kerja yang akan ditawarkan oleh individu sama dengan besarnya yang diminta oleh pengusaha yaitu pada tingkat upah W_0 . Pada tingkat upah yang lebih

tinggi (W_2) penawaran tenaga kerja lebih tinggi dari jumlah yang diminta. Perbedaan dari jumlah penawaran dan permintaan tenaga kerja ini merupakan kelompok tenaga kerja yang mencari kerja (menganggur) dari angkatan kerja (L), selebihnya adalah kelompok tenaga kerja yang terserap dalam pasar tenaga kerja (*employment*). Semakin besar angka pengangguran, maka semakin ketat persaingan diantara mereka untuk memperebutkan lowongan kerja yang tersedia sehingga dapat mendorong upah akan turun ke arah titik keseimbangan. Fenomena dimana banyaknya pencari kerja bersedia bekerja walau dengan tingkat upah yang rendah akan mendorong semakin banyaknya *disguised unemployment*.

2.1.3.4 Penyerapan Tenaga Kerja

Pengertian penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau banyaknya orang yang berkerja didalam sektor tertentu, dalam hal ini adalah sektor industri skala besar dan sedang di kabupaten / kota di Wilayah Bandung Raya.

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja. Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya pertumbuhan penduduk bekerja (Michael Todaro, 2000).

Ada perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang diminta atau dalam hal ini tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan atau suatu sektor. Permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta untuk dipekerjakan. Jumlah tenaga kerja yang diminta

lebih ditunjukkan kepada kuantitas atau banyaknya permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu (Sadono Sukirno, 2005).

2.1.4 Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum dalam Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja atau buruh menurut Pasal 1 Ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah kerja (bias perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (berumur 15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk (berumur 15 tahun atau lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi digolongkan bukan tenaga kerja (Badan Pusat Statistik). Badan Pusat Statistik membagi tenaga kerja (*employed*) sebagai berikut:

- a tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;

- b. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
- c. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Sumber daya manusia ini mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa, pengertian pertama ini mengandung aspek kualitas. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha tersebut, pengertian kedua ini mengandung aspek kuantitas. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (Payaman J. Simanjuntak, 2001: 1).

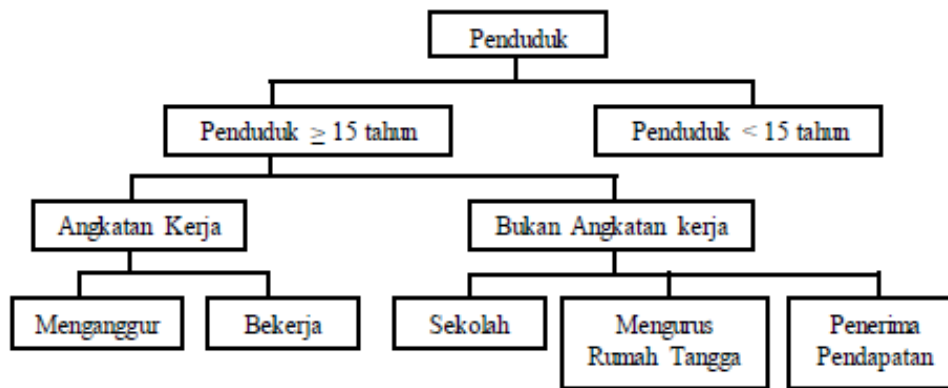
Penduduk usia kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah bagian dari penduduk berumur diatas 15 tahun yang bekerja dan menginginkan pekerjaan atau menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari:

- a. Golongan yang bekerja
- b. Golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan

Sedangkan bukan angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga
- c. Golongan-golongan lain atau penerima pendapatan

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan potensial *labor force* (Badan Pusat Statistik). Berikut gambar klasifikasi ketenagakerjaan:



Gambar 2.4 Klasifikasi Ketenagakerjaan.

2.1.5 Upah

Upah adalah sesuatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah 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 untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Sumarsono (2003:141). Dilihat secara grafik seperti yang dinyatakan pada gambar 2.3 upah yang dimaksud adalah upah keseimbangan (W0).

Upah merupakan salah satu faktor produksi yang berpengaruh dalam kegiatan produksi adalah tenaga kerja. Tenaga kerja dapat membantu dalam proses produksi sehingga menghasilkan output yang diinginkan perusahaan. Adanya pengorbanan yang dikeluarkan tenaga kerja untuk perusahaan maka tenaga kerja berhak atas balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja tersebut berupa upah. Sadono Sukirno (2005: 351) membuat perbedaan diantara dua pengertian upah:

- a. Upah nominal (upah uang) adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.
- b. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

Upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara Minimum Regional, Sektoral Regional maupun Sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan. Upah pokok minimum adalah upah pokok yang diatur secara minimal baik regional, Sektoral maupun Sub sektoral. Dalam peraturan pemerintah diatur secara jelas hanya upah pokoknya saja

dan tidak termasuk tunjangan. Dari definisi tersebut, maka terlihat dua unsur penting dari upah minimum yaitu:

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh pekerja pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara minimal, yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan, keperluan rumah tangga dan kebutuhan dasar lainnya

2.1.5.1 Kebijakan Upah Minimum di Indonesia

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja. Di Indonesia, pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Upah minimum yang ditetapkan tersebut berdasarkan pada kebutuhan fisik hidup layak berupa kebutuhan akan pangan. Dalam Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/199, upah minimum didefinisikan sebagai “Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap”.

Penetapan tingkat upah yang dilakukan pemerintah pada suatu wilayah akan memberikan pengaruh terhadap besarnya tingkat pengangguran yang ada. Semakin tinggi besarnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah pada suatu wilayah akan memberikan pengaruh terhadap besarnya tingkat pengangguran yang ada.

Upah minimum dapat terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Wali Kota. Komponen serta pelaksanaan tahap pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk Kabupaten/Kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan. Berikut ini adalah faktor yang mempengaruhi tingkat upah:

1. Tingkat persaingan.
2. Biaya keperluan hidup.
3. Peraturan UU tentang UMR.
4. Perbedaan jenis pekerjaan.
5. Produktifitas marginal.

2.1.6 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit produksi di suatu daerah selama satu periode tertentu, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit produksi di daerah dalam satu periode tertentu. PDRB dapat menggambarkan kemampuan suatu daerah mengelola sumber daya alam yang dimilikinya. Oleh karena itu, besaran PDRB yang dihasilkan oleh masing-masing daerah sangat bergantung kepada potensi faktor – faktor produksi di daerah tersebut. (Badan Pusat Statistik, 2013). Dalam penelitian ini, data PDRB yang digunakan adalah PDRB atas harga konstan pada sektor industri pengolahan karena penelitian ini menganalisis mengenai penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan.

2.1.6.1 Cara Perhitungan dan Penyajian PDRB

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), cara perhitungan PDRB sama dengan perhitungan PDB dapat diperoleh melalui tiga pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Produksi

Menurut pendekatan produksi, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan jumlah nilai produk barang dan jasa akhir yang diproduksi oleh suatu kegiatan ekonomi di daerah tersebut dikurangi biaya antar masing – masing total produksi bruto tiap kegiatan subsektor atau sektor dalam jangka waktu tertentu (satu tahun). Unit-unit produksi tersebut dalam penyajiannya dikelompokkan menjadi sembilan sektor atau lapangan usaha,

yaitu : (1) Pertanian, (2) Pertambangan dan Penggalian, (3) Industri Pengolahan, (4) Listrik, Gas dan Air Bersih, (5) Bangunan, (6) Perdagangan, Hotel dan Restoran, (7) Pengangkutan dan Komunikasi, (8) Jasa Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan, dan (9) Jasa-jasa.

2 Pendekatan Pendapatan

Pendekatan pendapatan merupakan suatu pendekatan dimana pendapatan nasional diperoleh melalui penjumlahan pendapatan dari berbagai faktor produksi yang menyumbang terhadap produksi. Pendapatan nasional yang dimaksud diperoleh melalui penjumlahan dari berbagai unsur dan jenis pendapatan, diantaranya:

- a. Kompensasi untuk pekerja terdiri dari upah (*wages*) dan gaji (*salaries*) ditambah faktor lain terhadap upah dan gaji (misalnya, rencana dari pengusaha dalam hal pensiun dan dana jaminan sosial).
- b. Keuntungan perusahaan merupakan kompensasi kepada pemilik perusahaan yang mana digunakan untuk membayar pajak keuntungan perusahaan, dibagikan kepada para pemilik saham sebagai *dividen* dan ditabung perusahaan sebagai laba perusahaan yang tidak dibagikan.
- c. Pendapatan usaha perorangan merupakan kompensasi atas penggunaan tenaga kerja dan sumber-sumber dari *self employed person*, *self employed professional* dan lain-lain.
- d. Pendapatan sewa merupakan kompensasi yang untuk pemilik tanah, *rental business* dan *residential properties*.

- e. Bunga netto atau *net interest* terdiri dari bunga yang dibayarkan perusahaan dikurangi bunga yang diterima oleh perusahaan ditambah bunga netto yang diterima dari luar negeri, bunga yang dibayar pemerintah dan konsumen tidak termasuk didalamnya.

Menurut pendekatan pendapatan, PDRB adalah jumlah balas jasa yang diterima oleh faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi dalam suatu wilayah dalam jangka waktu tertentu. Balas jasa faktor produksi yang dimaksud adalah upah dan gaji, sewa rumah, bunga modal dan keuntungan. Semua hitungan tersebut sebelum dipotong pajak penghasilan dan pajak lainnya.

3. Pendekatan Pengeluaran

Pendekatan pengeluaran merupakan pendapatan nasional yang diperoleh dengan cara menjumlahkan nilai pasar dari seluruh permintaan akhir atas output yang dihasilkan perekonomian dan diukur pada harga pasar yang berlaku. Dapat dikatakan bahwa PDRB adalah penjumlahan semua komponen permintaan akhir. Komponen-komponen tersebut meliputi:

- a. Pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta yang tidak mencari untung.
- b. Konsumsi pemerintah.
- c. Investasi atau Pembentukan modal tetap domestik bruto.
- d. Ekspor netto.

Cara penyajian Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) disusun dalam dua bentuk, yaitu:

1. PDRB atas dasar harga yang berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada setiap tahun. PDRB atas harga berlaku dapat digunakan untuk melihat pergeseran dan struktur ekonomi.
2. PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun tertentu sebagai tahun dasar. PDRB atas harga konstan digunakan untuk mengetahui laju pertumbuhan ekonomi riil dari tahun ke tahun, dimana faktor perubahan harga telah dikeluarkan.

Pada tahun 2010, Badan Pusat Statistik mengubah harga tahun dasar, yang semula tahun dasar 2000 menjadi tahun dasar 2010. Tahun 2010 dipilih sebagai tahun dasar baru menggantikan tahun 2000 karena beberapa alasan berikut :

1. Telah terjadi perubahan struktur ekonomi selama 10 (sepuluh) tahun terakhir terutama dibidang informasi dan teknologi serta transportasi yang berpengaruh terhadap pola distribusi dan munculnya produk- produk baru.
2. Teridentifikasinya pembaharuan konsep, definisi, klasifikasi, cakupan dan metodologi sesuai rekomendasi dalam *System of National Account (SNA) 2008*.
3. Perekonomian Indonesia relatif stabil.

2.1.7 Investasi

Menurut Tarigan (2007), investasi sebagai pengeluaran pemerintah untuk membeli barang-barang modal dan peralatan-peralatan produksi dengan tujuan untuk mengganti dan terutama menambah barang-barang modal yang akan digunakan untuk memproduksi barang dan jasa di masa yang akan datang.

Investasi atau penanaman modal memegang peranan penting bagi setiap usaha karena bagaimanapun juga investasi akan menimbulkan peluang bagi pelaku ekonomi untuk memperluas usahanya serta memperbaiki sarana produksi, sehingga dapat meningkatkan output yang nantinya dapat memperluas kesempatan kerja yang lebih banyak dan keuntungan yang lebih besar. Investasi dapat diartikan sebagai penanaman modal yang digunakan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang yang tersedia dalam perekonomian (Sukirno, 2004). Semakin besar investasi, maka semakin besar pula tingkat pertumbuhan yang dicapai. Sebaliknya, semakin tinggi pertumbuhan ekonomi maka semakin besar pendapatan yang dapat ditabung dan investasi akan meningkat (Todaro, 2000). Investasi merupakan penanaman modal pada suatu perusahaan dalam rangka untuk menambah barang-barang modal dan perlengkapan produksi yang sudah ada supaya menambah jumlah produksi. Investasi yang naik dari tahun ke tahun akan menyebabkan penyerapan tenaga kerja yang semakin besar karena dengan tingginya investasi maka proses produksi naik dan semakin banyak membutuhkan angkatan kerja yang bekerja (Sukirno, 2000).

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkaya penelitian ini maka sekalian dari kajian teori yang telah dijelaskan, dilakukan juga *review* terhadap beberapa penelitian sebelumnya.

Penelitian yang terkait yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Shafira, Adinda, dan Krismanti : 2020 “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja IBS Provinsi Jawa Timur Tahun 2019”	Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja IBS Provinsi Jawa Timur tahun 2019	variabel jumlah perusahaan dan PDRB berpengaruh signifikan dan positif. penyerapan tenaga kerja pada sektor industri besar dan menengah di Provinsi	Sama-sama meneliti mengenai penyerapan tenaga kerja di sektor IBS	Terletak pada lokasi penelitian

			<p>Jawa Timur tahun 2019.</p> <p>Sedangkan variabel UMK tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri besar dan menengah di Provinsi Jawa Timur tahun 2019, karena kenaikan upah merupakan beban bagi perusahaan.</p>		
2	Pangastuti : 2015 "Analisis Faktor-Faktor	Untuk menganalisis faktor-faktor yang	Hasil analisis regresi menunjukkan laju	Sama-sama meneliti	Terletak pada lokasi penelitian

	yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah."	mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah.	pertumbuhan ekonomi, upah minimum dan jumlah unit usaha industri berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah	mengenai penyerapan tenaga kerja.	
3	Ruchba : 2018 "Pengaruh UMR, PDRB, dan Jumlah Perusahaan Dalam Industri Manufaktur Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di	Untuk mengetahui Pengaruh UMR,PDRB, dan Jumlah Perusahaan Dalam Industri Manufaktur Terhadap	UMR memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor manufaktur, sedangkan PDRB dan jumlah perusahaan	Sama-sama meneliti mengenai penyerapan tenaga kerja.	Terletak pada lokasi penelitian

	Kabupaten/Kota Provinsi Banten”	Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten	memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor manufaktur di Kabupaten/Kota Provinsi Banten.		
4	Adil : 2017 “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel	Sama-sama meneliti mengenai	Terletak pada lokasi penelitian

	<p>Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015”</p>	<p>penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2006-2015</p>	<p>investasi, upah minimum provinsi dan belanja pemerintah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan secara parsial variabel investasi berpengaruh tidak signifikan namun berhubungan positif dan upah minimum provinsi berpengaruh tidak signifikan dan berhubungan negatif</p>	<p>penyerapan tenaga kerja.</p>	
--	---	---	--	---------------------------------	--

			sedangkan belanja pemerintah berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Provinsi Sulawesi Selatan.		
5	Chuzainina, Moehammad, dan Santoso : 2016 “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga	Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor industri	PDRB, jumlah industri, dan investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor	Sama-sama meneliti mengenai penyerapan tenaga kerja.	Terletak pada lokasi penelitian

	Kerja Sektor Industri Olahan di Kota Surabaya”	olahan di Kota Surabaya.	industri olahan di Kota Surabaya. Sedangkan UMK berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri olahan di Kota Surabaya.		
6	Zulkifli : 2016 “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Industri Manufaktur di Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2004-	Melihat faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor manufaktur di Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2004-	asil analisis regresi diindikasikan bahwa variabel investasi berhubungan negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi	Sama-sama meneliti mengenai penyerapan tenaga kerja	Terletak pada lokasi dan tahun yang diteliti

	Selatan Tahun 2004-2013”	2013	Selatan dan Total produksi, jumlah industri dan investasi berpengaruh secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan		
7	Rijal : 2010 “Analisis Pengaruh PDB Sektor Industri, Upah Riil, Suku Bunga Riil dan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga	Untuk menganalisis pengaruh PDB sektor industri, upah riil, suku bunga riil dan jumlah unit usaha terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PDRB sektor industri signifikan dan positif, upah riil signifikan dan positif, suku bunga riil	Sama-sama melihat penyerapan tenaga kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variabel upah riil dan suku bunga riil.

	Kerja pada Industri Pengolahan Sedang dan Besar di Indonesia Tahun 1990-2008”	penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan sedang dan besar di Indonesia tahun 1990-2008	tidak signifikan dan jumlah unit usaha juga tidak signifikan. Pada uji F, PDRB sektor industri, upah riil, tingkat bunga riil dan jumlah unit usaha menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor manufaktur besar dan menengah di Indonesia.		
8	Ardiansyah, Zuhroh dan Abdullah : 2018 “ Analisis	Untuk menganalisis penyerapan tenaga	Jumlah unit usaha dan pertumbuhan ekonomi	Meneliti penyerapan	Terletak pada lokasi penelitian

	Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan Tahun 2001-2015 di Kabupaten Pasuruan dan Sidoarjo”	kerja sektor industri pengolahan tahun 2001-2015 di Kabupaten Pasuruan dan Sidoarjo.	berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri. Sedangkan upah minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri sedang dan besar di Kabupaten Pasuruan dan Sidoarjo.	tenaga kerja	dan variabel yang digunakan.
9	Sitompul : 2014 “Analisis Faktor- Faktor yang	Untuk menganalisis faktor-faktor yang	Hasil dari penelitian ini secara simultan dapat	Meneliti penyerapan	Terletak pada lokasi yang di

	<p>Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Sumatera Utara”</p>	<p>mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor industri di Sumatera Utara</p>	<p>disimpulkan bahwa secara bersama-sama perubahan variabel PDRB, inflasi, jumlah industri, dan UMR berpengaruh secara signifikan terhadap permintaan tenaga kerja industri di Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya secara parsial disimpulkan bahwa variabel PDRB, dan jumlah industri</p>	<p>tenaga kerja</p>	<p>teliti</p>
--	---	---	---	---------------------	---------------

			berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja industri, sedangkan variabel inflasi dan UMR berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja sektor industri di Provinsi Sumatera Utara.		
10	Aurora : 2010 <i>“Employment Absorption In Manufacturing Industry:</i>	Untuk melihat penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur	Upah, produktivitas tenaga kerja, dan produksi output berpengaruh positif	Sama-sama meneliti penyerapan tenaga kerja	Terletak pada lokasi yang diteliti dan adanya variabel belanja

	<i>Yogyakarta Case”</i>	di Yogyakarta	signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Yogyakarta.		non-upah
--	-------------------------	---------------	--	--	----------

2.2 Kerangka Pemikiran

Kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang di minta, berarti akan terjadi pengangguran. Begitu pula sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah (Ehrenbeg, 1998).

Dalam teori keseimbangan pasar tenaga kerja, upah akan menyeimbangkan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah rata-rata dapat menyebabkan tingkat permintaan tenaga kerja menurun, hal ini yang akan berdampak pada tingginya tingkat pengangguran. Begitu pula sebaliknya, penurunan tingkat upah akan menyebabkan permintaan akan tenaga kerja meningkat. Oleh karenanya, dapat dikatakan permintaan akan tenaga kerja berbanding terbalik dengan tingkat upah. (Mankiw,2003)

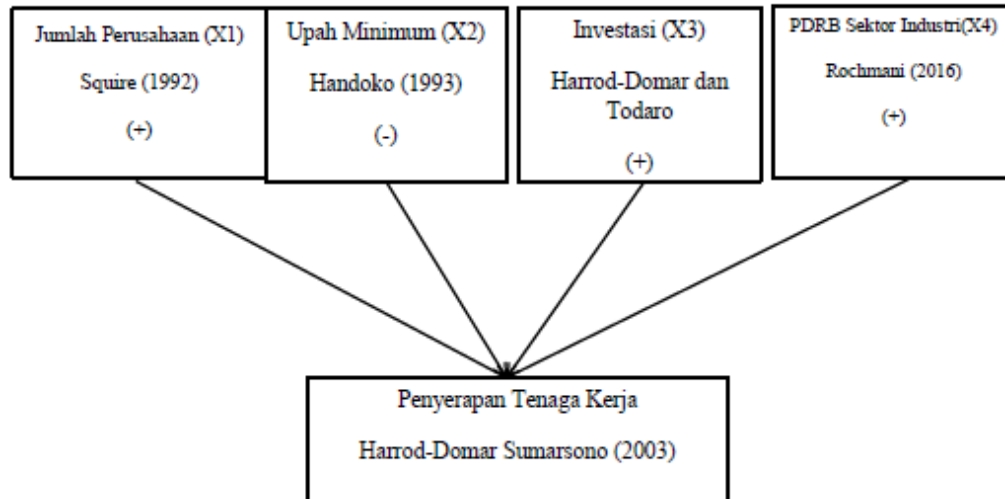
Teori yang mendasari peranan investasi terhadap tenaga kerja yaitu teori yang dikemukakan oleh Harrod-Domar. Teori tersebut menyatakan bahwa investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi yang salah satunya adalah tenaga kerja secara otomatis akan ditingkatkan penggunaannya. Dengan demikian, adanya investasi yang masuk diberbagai sektor akan membantu membuka lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja (Dumairi, 1997). Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pelaku usaha untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di

dalam lingkungan unit usahanya. Upah memainkan peranan yang penting dalam ketenagakerjaan. Upah merupakan salah satu faktor yang jika dilihat dari sisi penawaran ketenagakerjaan mempengaruhi terhadap penyerapan tenaga kerja. Peningkatan upah akan meningkatkan kesejahteraan para pekerja dari segi pendapatan. Namun dipandang dari pelaku usaha, semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan kepada tenaga kerja hal ini akan menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja. Karena disaat upah dinaikkan banyak pelaku usaha yang akan mempertimbangkan untuk melakukan penyerapan tenaga kerja atau pengurangan pekerja. Sebab pelaku usaha tersebut akan memperhitungkan biaya operasional yang akan meningkat juga di tahun yang akan datang (Sumarsono, 2003) Tori Keynes juga menjelaskan hubungan antara upah dengan tenaga kerja dengan pernyataannya bahwa kenaikan dalam kesempatan kerja hanya bisa terjadi bila tingkat upah turun (Mankiw, 2003).

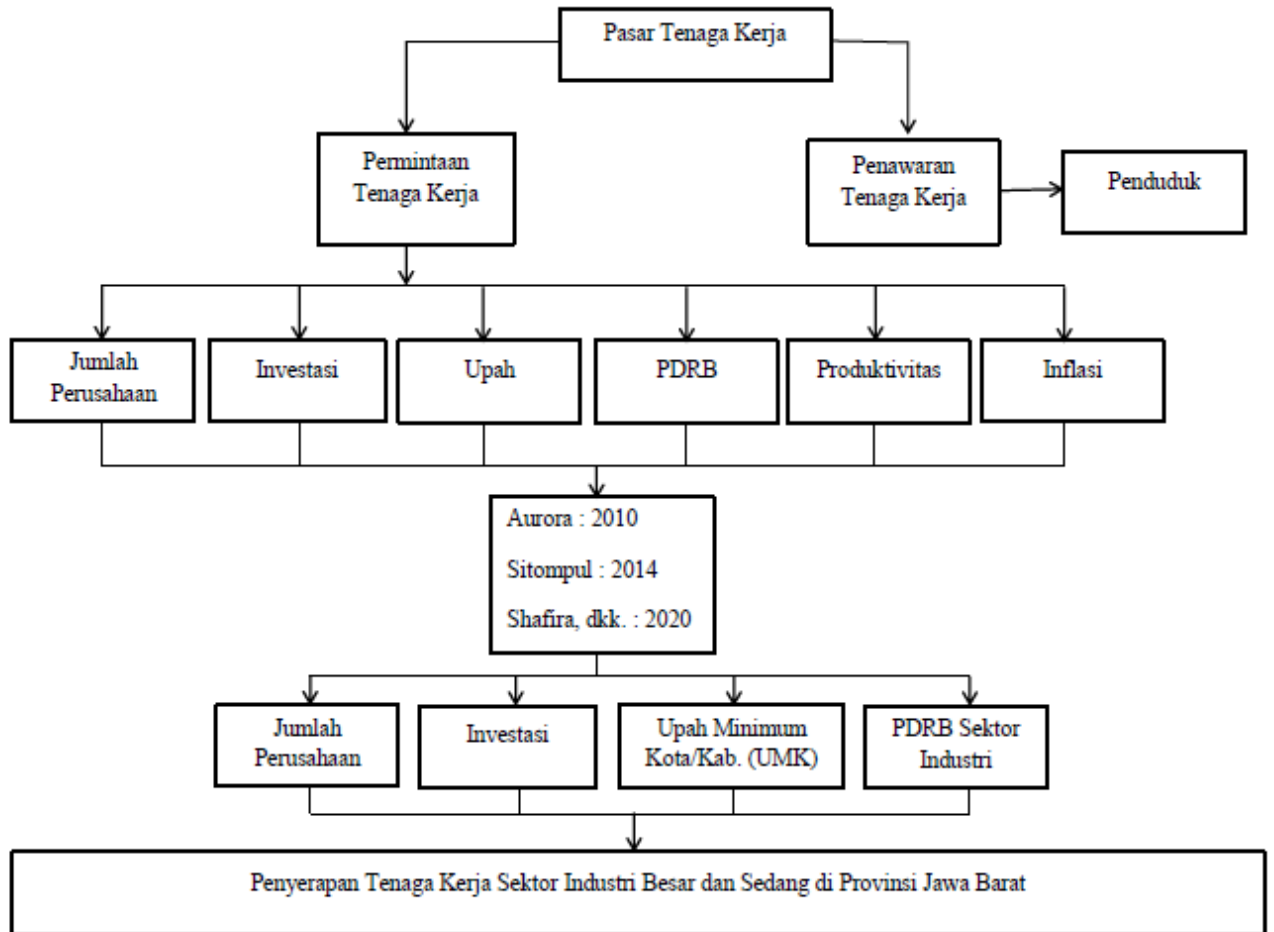
Menurut Samuelson (1996), investasi merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi karena dibutuhkan sebagai faktor penunjang di dalam peningkatan proses produksi. Investasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat pendapatan nasional. Kegiatan investasi memungkinkan suatu masyarakat terus menerus meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan nasional dan taraf kemakmuran. Menurut teori Keynes, kenaikan investasi menyebabkan naiknya pendapatan, dan karena pendapatan meningkat, muncul permintaan yang lebih banyak atas barang konsumsi, yang kemudian menyebabkan kenaikan pada pendapatan dan pekerjaan. Tingkat investasi

berkolerasi positif dengan tingkat pertumbuhan ekonomi. Secara sederhana, tingkat investasi yang tinggi akan meningkatkan kapasitas produksi, yang pada akhirnya berujung pada pembukaan lapangan kerja baru, sehingga tingkat pengangguran bisa direduksi, pendapatan masyarakat meningkat, dan akhirnya akan terjadi pertumbuhan ekonomi.

Menurut Harrod-Domar (dalam Jinghan, 2000), menyatakan bahwa investasi sangat diperlukan karena investasi dapat meningkatkan jumlah stok modal baik dalam bentuk aset maupun uang. Dalam bentuk aset, investasi dapat berupa penambahan jumlah perusahaan dan gedung, sedangkan dalam bentuk uang investasi dapat berupa pembelian untuk bahan baku, pengeluaran untuk upah, pengeluaran untuk pelatihan tenaga kerja sehingga hal ini akan berdampak pada naiknya tingkat produksi yang nantinya dapat mengakibatkan naiknya permintaan tenaga kerja sehingga dapat memperluas kesempatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran.



Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran 1



Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran 2

2.3 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jumlah perusahaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor IBS di Provinsi Jawa Barat.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor IBS di Provinsi Jawa Barat.
3. Investasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor IBS di Provinsi Jawa Barat.
4. PDRB sektor industri mempunyai pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor IBS di Provinsi Jawa Barat.