

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan teori merupakan alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang ditunjuk secara sistematis. Landasan teori merupakan sebuah pernyataan yang disusun oleh peneliti secara terstruktur yang dijadikan landasan kuat didalam penelitian yang akan dilakukan peneliti. Tujuan dibuatnya landasan teori adalah untuk menyempurnakan sebuah penemuan atau menambahkan sesuatu hal yang baru yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Sugiyono, 2010: 54).

Dalam landasan teori ini akan dijabarkan beberapa teori yang mendukung serta menguatkan dan membantu dalam memecahkan masalah yang dibahas di penelitian ini.

##### **2.1.1 Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis,

yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. 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 *man power*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*work-ing age population*) (Sumarsono, 2009).

Keynes (2000:244) melakukan kritikan terhadap sistem klasik tentang pendapat teori klasik yang mengatakan bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (*adjustment*) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan kerja penuh. Dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik di atas. Di manapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Walaupun tingkat upah diturunkan maka boleh jadi tingkat pendapatan masyarakat akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Tenaga kerja memiliki beberapa definisi, menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada UU No. 25 tahun 1997 mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk usia 15 tahun atau lebih, sedangkan pada undang-

undang terbaru tentang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 tahun 2013 tidak memberikan batasan umur dalam definisi tenaga kerja, namun pada undang-undang tersebut melarang mempekerjakan anak — anak. Anak-anak menurut UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 15 tahun.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 1985). Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain — 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* (Simanjuntak, 1985).

Besarnya penyediaan atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau *employed persons*. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan, mereka

dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan *angkatan kerja* atau *labor force* (Simanjuntak, 1985).

- Angkatan Kerja.

Angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling tidak 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Subri, 2003).

Yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah kelompok penduduk selama seminggu yang lalu mempunyai kegiatan yakni, pertama, sekolah yaitu mereka yang kegiatan utamanya sekolah. Kedua, mengurus rumah tangga yaitu mereka yang kegiatan utamanya mengurus rumah tangga atau membantu tanpa mendapatkan upah. Ketiga, penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan misalnya pensiunan, bunga simpanan dan sebagainya. Keempat, yaitu mereka yang sudah tidak dapat melakukan kegiatan seperti yang termasuk dalam kategori sebelumnya seperti sudah lanjut usia, cacat jasmani atau lainnya (Simanjuntak, 1985).

- Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat ditampung untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang

dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha, instansi, dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja (BPS, 2016). Menurut Sumarsono (2009), kesempatan kerja yang dapat diciptakan oleh suatu perekonomian tergantung pada pertumbuhan dan daya serap masing-masing sektor. Faktor-faktor yang mempengaruhi elastisitas tenaga kerja antara lain:

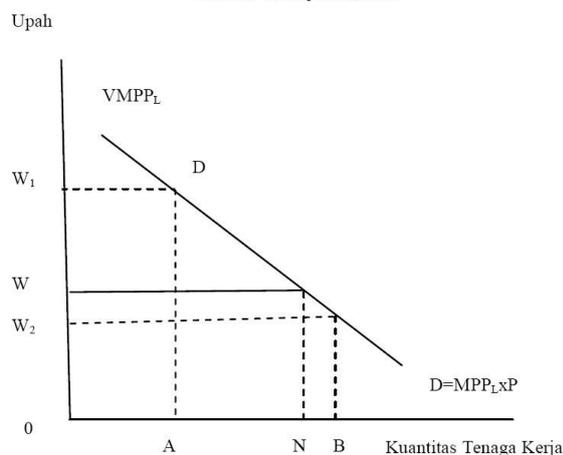
1. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain.
2. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan.
3. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
4. Elastisitas persediaan faktor produksi perlengkapan lainnya.

- **Permintaan Tenaga Kerja**

Menurut Simanjuntak (1985) teori permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu perusahaan akan mempekerjakantenaga kerja dengan berbagai tingkat upah pada suatu periode tertentu. Permintaan tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang akan membeli barang atau jasa karena barang tersebut memberikan kegunaan kepada pembeli. Namun bagi pengusaha, mempekerjakan seseorang bertujuan untuk membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksinya. Dengan demikian, permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*).

Dalam teori neoklasik, menjelaskan bahwa didalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa seorang pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga (*price taker*). Untuk memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dipekerjakan. Fungsi permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja didasarkan pada : (1) tambahan hasil marjinal yaitu tambahan hasil (*output*) yang diproduksi pengusaha dengan menambah seorang pekerja. Tambahan hasil tersebut dinamakan tambahan hasil marjinal atau *marginal physical produk* (MPPL) dari tenaga kerja, (2) permintaan marjinal yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marjinal tersebut. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marjinal atau *marginal revenue* (MR). Permintaan marjinal disini merupakan besarnya tambahan hasil marjinal dikalikan dengan harga per unit, sehingga  $MR = VMPPL = MPPL \cdot P$ , dan (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 tinggi 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 ( $w$ ) (Simanjuntak, 1985).

Hukum Diminishing Returns  
**Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja**  
 Sumber: Simanjuntak, 1985



**Gambar 2.1**  
**Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja**

Garis DD melukiskan nilai hasil marginal karyawan (*Value marginal physical product of labor* atau VMPP<sub>L</sub>). Jika misalnya jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak OA=100 orang tenaga kerja, maka nilai hasil kerja orang yang ke-100 dinamakan VMPP<sub>L</sub> dan besarnya sama dengan MPPL x P = W<sub>1</sub>. Nilai ini lebih besar dari tingkat upah yang berlaku (W). Karena itu, penambahan jumlah tenaga kerja baru dapat menaikkan laba perusahaan. Perusahaan dapat terus menambah tenaga kerja guna untuk memaksimalkan keuntungan hingga jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak ON. Pada tingkat ini, perusahaan dapat menerima laba maksimum dan nilai MPPL x P sama dengan upah yang dibayarkan kepada karyawan.

Penambahan tenaga kerja melebihi titik ON, misalnya sebanyak OB akan mengurangi keuntungan perusahaan karena perusahaan harus membayar upah pada tingkat upah yang berlaku (W) sedangkan hasil nilai marginal yang diperoleh sebesar W<sub>2</sub> yang lebih kecil dari pada W (Simanjuntak, 1985).

Banyaknya permintaan output produksi suatu perusahaan dapat menyebabkan naiknya harga output tersebut. Kenaikan harga ini tidak mengubah produk marginal tenaga kerja pada berapapun jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, namun dapat meningkatkan nilai marginal produksinya (Mankiw, 2013).



**Gambar 2.2**  
**Pergeseran dalam Permintaan Tenaga Kerja**

Gambar diatas menjelaskan pergeseran permintaan tenaga kerja, ketika permintaan tenaga kerja naik dari  $D_1$  ke  $D_2$  dikarenakan naiknya harga output, keseimbangan upah naik dari  $W_1$  ke  $W_2$  dan jumlah tenaga kerja juga ikut naik dari  $L_1$  ke  $L_2$ .

Menurut Sumarsono (2009) permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Perubahan tingkat upah.

Perubahan tingkat upah dapat mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi suatu perusahaan, jika diasumsikan bahwa tingkat upah naik, maka dapat terjadi hal berikut:

Naiknya tingkat upah dapat meningkatkan biaya produksi perusahaan yang selanjutnya dapat meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Kenaikan

harga barang tersebut dapat direspon oleh konsumen dengan mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli barang tersebut kembali. Akibatnya banyak produksi yang tidak terjual, produsen terpaksa harus menurunkan jumlah produksinya. Turunnya jumlah produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi (*scale effect*).

Jika upah naik (dengan asumsi harga hari barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan terhadap tenaga kerja dengan kebutuhan terhadap barang- barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

## 2) Faktor lain-lain.

Naik turunnya permintaan pasar terhadap hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi meningkat maka produsen dapat menambah kapasitas produksinya dengan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual per unit barang turun. Pada keadaan ini produsen meningkatkan produksi barangnya karena permintaan bertambah banyak. Peningkatan permintaan tenaga kerja juga bertambah banyak seiring dengan peningkatan kegiatan perusahaan. Keadaa ini menyebabkan bergesernya kurva

permintaan tenaga kerja kearah kanan dikarenakan pengaruh skala produksi (*scale effect*). Efek selanjutnya yang terjadi bila harga barang-barang modal turun adalah efek substitusi. Keadaan ini terjadi karena produsen cenderung untuk menambah jumlah barang modal (mesin) sehingga terjadi capital intensif dalam proses produksi. Jadi secara relatif penggunaan tenaga kerjanya berkurang.

- **Pasar Tenaga Kerja**

Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. pelaku-pelaku ini terdiri dari pengusaha yang membutuhkan tenaga, pencari kerja, dan perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan (Simanjuntak, 1985).

### **2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja**

Penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang terserap pada suatu sektor dalam waktu tertentu (Rahardjo, 1984). Penyerapan tenaga kerja ini merupakan turunan dari fungsi produksi suatu aktivitas ekonomi. Produksi merupakan perubahan dari input atau masukan (faktor produksi) menjadi output atau keluaran. Jika diasumsikan bahwa suatu proses produksi hanya menggunakan dua jenis faktor produksi yaitu tenaga kerja (L) dan modal (K), maka fungsi produksinya adalah seperti persamaan 2.1 berikut:

$$Q_t = f(L_t, K_t)$$

Sedangkan persamaan keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan menurut model neoklasik adalah seperti persamaan 2.2 berikut:

$$t = TR - TC$$

Dimana diketahui persamaan 2.3 sebagai berikut:

$$TR = p_t \cdot Q_t$$

Dalam menganalisis penentuan penyerapan tenaga kerja, diasumsikan bahwa hanya ada dua input yang digunakan, yaitu Kapital (K) dan Tenaga Kerja (L). Tenaga kerja (L) diukur dengan tingkat upah yang diberikan kepada pekerja (w) sedangkan untuk Kapital (K) diukur dengan tingkat suku bunga (r) sehingga menghasilkan persamaan 2.4.

$$TC = r_t K_t + w_t L_t$$

Dengan mensubstitusikan persamaan (2.1), (2.3), (2.4) ke persamaan (2.2) maka diperoleh persamaan 2.5:

$$t = p_t \cdot Q_t - r_t K_t - w_t L_t$$

Jika ingin mendapatkan keuntungan maksimum, maka turunan pertama fungsi keuntungan diatas harus sama dengan nol (0), sehingga didapatkan persamaan 2.6 dan 2.7:

$$w_t L_t = p_t \cdot f(L_t, K_t) - r_t K_t$$

$$L_t = p_t \cdot f(L_t, K_t) - r_t K_t / w_t$$

Dimana:

$L_t$  = Permintaan Tenaga Kerja  $w_t$  = Upah Tenaga Kerja

$p_t$  = Harga Jual Barang per Unit  $K_t$  = Kapital (Investasi)

$r_t$  = Tingkat Suku Bunga  $Q_t$  = Output (PDRB)

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka dapat diketahui bahwa permintaan tenaga kerja ( $L_t$ ) merupakan fungsi dari kapital (investasi), output (pendapatan), tingkat suku bunga (r) dan tingkat upah (w).

### 2.1.3 Pengertian Industri

Industri adalah suatu sektor ekonomi yang didalamnya terdapat kegiatan produktif yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi. Kegiatan pengolahan itu sendiri dapat bersifat masinal, elektrikal, atau bahkan manual (Dumairy, 1996: 227).

Menurut Dumairy (1996:70) industri mempunyai dua arti. Pertama, industri dapat berarti himpunan perusahaan-perusahaan sejenis. Dalam ktan industri kontek ini sebutan industri kosmetika, misalnya, berarti himpunan perusahaan penghasil produk-produk kosmetik; industri tekstil maksudnya himpunan pabrik atau perusahaan tekstil. Kedua, industri dapat pula merujuk ke suatu sektor ekonomi yang didalamnya terdapat kegiatan produktif yang mengolah sendiri barang mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi. Kegiatan pengolahan itu sendiri dapat bersifat masinal, elektrikal, atau bahkan manual.

Berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan industri oleh pemerintah, pengertian industri adalah sesuai dengan UU No.5 Tahun 1984 tentang perindustrian yaitu: “Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah atau bahan baku, barang setengah jadi dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi penggunaannya termasuk kegiatannya yaitu rancang bangun dan perekayasaan industri. Dengan demikian industri merupakan usaha untuk menghasilkan barang dan jasa dengan menggunakan tenaga kerja, modal tenaga kerja serta skala usaha”.

### 2.1.4 Tingkat Upah

Menurut teori Neo klasik, karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marjinalnya. Dengan kata lain, upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada pengusaha.

Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30):

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja;
3. Produktivitas marginal tenaga kerja;
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha; dan
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi,

sehubungan dengan hal itu aka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu: Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja; Upah Riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut (Sukirno, 2008:351).

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Menurut Sumarsono (2009:151), pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu: a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dankeluarganya; b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja. Selanjutnya Sumarsono (2009:201) menyatakan beberapa ekonom melihat bahwa penetapan upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja. Kelompok ekonom lainnya dengan bukti empirik menunjukkan bahwa penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi.

Menurut Todaro (2000;327), tingkat upah dalam bentuk sejumlah uang dalam kenyataannya tidak pernah fleksibel dan cenderung terus-menerus turun karena lebih sering dan lebih banyak dipengaruhi oleh berbagai macam kekuatan institusional seperti tekanan serikat dagang atau serikat buruh. Kemerosotan ekonomi selama dekade 1980-an yang melanda negara – negara Afrika-Amerika Latin mengakibatkan merosotnya upah dan gaji riil di segenap instansi pemerintah,

namun ternyata masih banyak calon pekerja yang memburu posisi kerja di sektor formal meskipun mereka tahu gajinya semakin lama semakin tidak memadai untuk membiayai kehidupan mereka sehari-hari.

Tingkat pengangguran (terutama pengangguran terselubung) sangat parah dan bertambah buruk. Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan dalam 2 pengertian yaitu gaji dan upah. Gaji dalam pengertian sehari-hari diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, buruh kasar dan lain sebagainya. Teori ekonomi mengartikan upah sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha, dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dan pembayaran kepada pegawai tidak tetap. (Sukirno, 2008:350-351).

### **2.1.5 PDRB**

PDRB adalah nilai total barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit produksi di suatu wilayah (dalam hal ini Provinsi Jawa Barat) dalam periode waktu tertentu, biasanya dalam satu tahun, tanpa memperhitungkan barang dan jasa yang digunakan dalam proses produksi.

Data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) baik itu atas harga berlaku maupun atas dasar harga konstan merupakan indikator penting yang digunakan untuk mengetahui kondisi perekonomian suatu daerah dalam suatu periode. PDRB

merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha pada suatu daerah tertentu dan dapat juga dikatakan sebagai jumlah dari nilai barang dan jasa akhir (neto) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi (BPS, 2013). Produk domestik daerah merupakan semua barang dan jasa yang dihasilkan dari kegiatan-kegiatan ekonomi yang berlangsung di wilayah domestik, tanpa memperdulikan asal dan kepemilikan faktor produksi dari penduduk daerah tersebut ataupun tidak.

Penghitungan produk domestik lebih dikenal dengan istilah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), disebut domestik karena Pengaruh Inflasi, PDRB dan...[I.G.A. Indradewa, Ketut Suardhika Natha.] menyangkut batas wilayah dan dinamakan bruto karena telah memasukkan komponen penyusutan dalam perhitungannya. PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga berlaku pada setiap tahun, sedangkan PDRB atas dasar harga konstan menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga barang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai dasar (Noviyani, 2007). PDRB atas dasar harga berlaku digunakan untuk melihat pergeseran dan struktur ekonomi sedangkan PDRB atas harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ketahun.

Budi Utami (2009) mengatakan bahwa Produk domestik regional bruto (PDRB) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember tahun 1980 s./d. 2007. PDRB merupakan cerminan dari pertumbuhan ekonomi (penambahan output yang dihasilkan), apabila PDRB meningkat maka jumlah kesempatan kerja akan semakin besar. Junaidi (2013) menyebutkan perkembangan PDRB memberikan dampak yang positif dan

signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Utara. Putro dan Achma (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa PDRB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran, yang berarti peningkatan PDRB akan menurunkan jumlah pengangguran. Dengan kata lain, PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Meningkatnya jumlah PDRB juga akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan menurunkan jumlah pengangguran, dan begitu juga sebaliknya. Kesimpulannya, dari teori dan hasil penelitian penelitian yang terdahulu PDRB memiliki pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Apabila jumlah PDRB meningkat maka jumlah penyerapan tenaga kerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu akan dijelaskan secara sistematis berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan di waktu yang lalu dan berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian terdahulu akan diuraikan dalam tabel 2.1

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

<b>No</b>	<b>Nama dan Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan dengan Penelitian Sekarang</b>
1	Abdul Haris Romdhoni (2017)  Pengaruh Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2009-2013	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja Variabel Independen: PDRB  Angkatan Kerja Investasi	Sejauh data yang dianalisis bahwa investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan kata lain apabila investasi meningkat maka peluang penyerapan tenaga kerja juga meningkat. Peningkatan tersebut dapat dijelaskan dengan persamaan regresi adalah $Y = 16595732.325 + 0,32 X$ .	Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian
2	Oktaviana Dwi Saputri (2011)  Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja Variabel Independen: Upah  Produktivitas Tenaga Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan produktivitas tenaga kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga. Secara parsial, upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga dan produktivitas tenaga kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga.	Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
3	Muhammad Fuad Kadafi (2007)  Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Konveksi Kota Malang	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja Variabel Indepen: Modal Volume Penjualan Tingkat Pendidikan Upah	Variabel Modal memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel volume penjualan, tingkat pendidikan, dan upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan adalah variabel tingkat pendidikan karena variabel tersebut merupakan variabel yang memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar.	Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian
4	Dimas dan Nonik Woyanti (2009)  Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja Variabel Independen: PDRB Upah riil Investasi riil	Variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel upah riil dan investasi riil signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.	Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
5	<p>Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha (2015)</p> <p>Pengaruh Inflasi PDRB dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali</p>	<p>Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja</p> <p>Variabel Independen: Inflasi PDRB Upah Minimum</p>	<p>ketiga variabel bebas yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan secara parsial, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan upah minimum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sementara inflasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali periode tahun 1994- 2013.</p>	<p>Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian</p>
6	<p>Riky Eka Putra</p> <p>Analisis Pengaruh nilai investasi, nilai upah dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja industri mebel di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.</p>	<p>Variabel penelitian adalah nilai investasi, nilai upah, nilai produksi sebagai variabel bebas dan penyerapan tenaga kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan positif antara nilai investasi, nilai upah dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja industri mebel di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.</p>	<p>Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian</p>

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
7	<p>Afriliyanti ismei, andri wijanarko dan henna oktaviani</p> <p>Analisis Pengaruh jumlah industri, nilai investasi dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja</p>	<p>variabel jumlah industri, nilai investasi, nilai produksi sebagai variabel bebas dan penyerapan tenaga kerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Berdasarkan analisis data tersebut disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel jumlah industri, nilai investasi dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja</p>	<p>Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian</p>
8	<p>Tota Jaunita</p> <p>Analisis Pengaruh jumlah unit usaha dan UMR Terhadap penyerapan tenaga kerja.</p>	<p>variabel penelitiannya terdapat jumlah unit usaha dan UMR sebagai variabel bebas dan penyerapan tenaga kerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel jumlah unit usaha berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel UMR memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan</p>	<p>Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian</p>

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
9	Rio Dhuwi Saputra Analisis Pengaruh jumlah unit usaha, nilai investasi dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja	variabel penelitian jumlah unit usaha, nilai investasi dan upah minimum sebagai variabel bebas dan penyerapan tenaga kerja sebagai variabel terikat.	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara jumlah usaha, nilai investasi dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan secara parsial, variabel jumlah unit usaha dan nilai investasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja, dan variabel upah minimum berpengaruh signifikan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.	Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian
10	Anak agung yuli harsinta dewi dan marhaeni Analisis Pengaruh modal, tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja dan output	variabel penelitian modal, tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja dan output	Hasil penelitian tersebut menunjukkan modal, tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.	Dari segi variable lokasi dan tahun penelitian

### **2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Berdasarkan dari landasan teori di atas, faktor penyerapan tenaga kerja dapat dijadikan acuan dalam menentukan pembangunan ekonomi di suatu daerah sudah berjalan dengan baik atau belum. Suatu daerah dapat dikatakan memiliki pembangunan ekonomi yang baik jika daerah tersebut sudah mampu menyerap masyarakatnya untuk diberikan pekerjaan. Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, tetapi karena adanya keterbatasan waktu, maka penelitian ini hanya akan membahas, unit usaha dan tingkat upah.

#### **1. Hubungan antara jumlah unit usaha dengan penyerapan tenaga kerja**

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan unit usaha, yang di sini berarti jumlah industri, sebagai entitas dengan kegiatan yang dilakukan oleh individu, rumah tangga, atau entitas yang dapat diidentifikasi berdasarkan lokasi fisik, bangunan fisik, dan bidang operasinya. Secara umum, peningkatan jumlah industri di suatu wilayah akan menyebabkan peningkatan jumlah lapangan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan akan tenaga kerja juga meningkat.

Perusahaan atau industri adalah suatu badan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi yang bertujuan untuk membuat produk atau menyediakan jasa. Squire dalam Setiawan (2010) berpendapat bahwa perluasan unit usaha pada sektor manufaktur di suatu wilayah biasanya akan menyebabkan peningkatan jumlah tenaga kerja. Jumlah unit usaha secara positif meningkatkan jumlah tenaga kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa jika jumlah unit usaha meningkat, maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan per unit usaha juga akan meningkat.

## **2. Hubungan antara tingkat upah dengan penyerapan tenaga kerja**

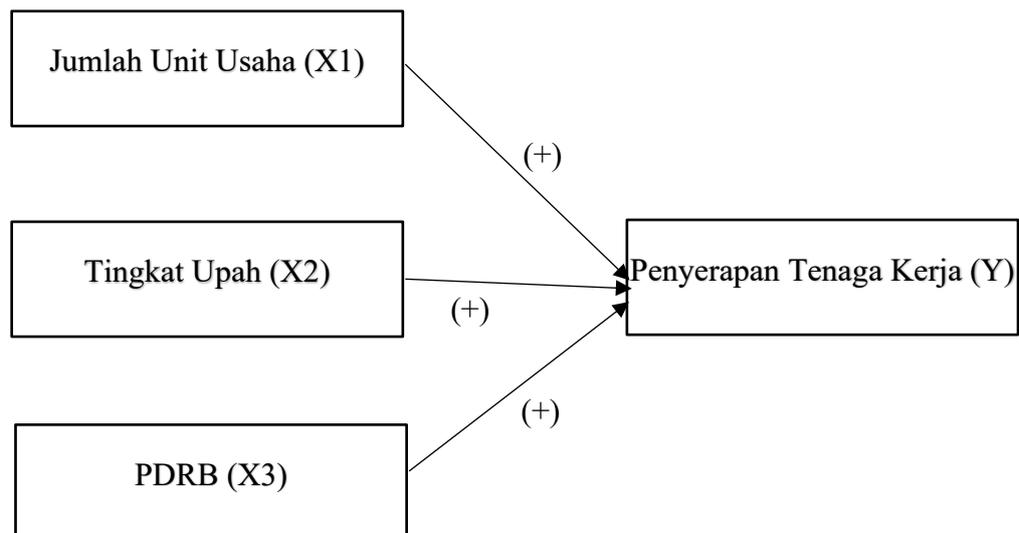
Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah suatu penerimaan atau imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh atas suatu jasa atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, yang ditetapkan dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang telah atau akan dilakukan dalam bentuk kesepakatan, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh yang telah atau akan dilakukan dalam bentuk lain yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Upah dapat dilihat dari dua sudut pandang yang berbeda.

Dari sudut pandang pemberi kerja atau produsen, upah merupakan biaya yang harus dikeluarkan karena berperan dalam menentukan tinggi rendahnya total biaya. Dari sisi pekerja, upah merupakan pendapatan yang diperoleh dari usaha mereka bekerja pada pemberi kerja atau produsen (Sumarsono, 2009).

Hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan adalah terbalik. Kenaikan tingkat upah akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, yang mengindikasikan peningkatan pengangguran. Sebaliknya, penurunan tingkat upah akan diikuti oleh peningkatan kebutuhan tenaga kerja, yang mengindikasikan penurunan jumlah pengangguran. Kenaikan tingkat upah akan diikuti dengan kenaikan jumlah tenaga kerja kecuali perusahaan mampu menaikkan harga jual produknya (Payaman J. Simanjutak, 2001).

### 3. Hubungan antara PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Tidak diragukan lagi bahwa lapangan kerja terkait dengan pertumbuhan ekonomi. Tingkat lapangan kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi, yang merupakan sumber utama pertumbuhan ekonomi. Salah satu masalah yang sering muncul di pasar tenaga kerja adalah ketidakseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dan jumlah pasokan yang tersedia. Jika produk domestik regional bruto (PDRB) di suatu daerah meningkat, maka permintaan tenaga kerja juga meningkat, karena peningkatan PDRB diimbangi dengan peningkatan kehidupan masyarakat sebagai hasil dari peningkatan pertumbuhan ekonomi. Jika kemakmuran masyarakat setempat meningkat, maka akan ada lebih banyak kesempatan kerja yang tersedia yang mengarah pada penurunan tingkat pengangguran.



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

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

1. Diduga Jumlah Unit Usaha memiliki pengaruh positif Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja
2. Diduga Tingkat Upah memiliki pengaruh positif Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja
3. Diduga PDRB memiliki pengaruh positif Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja
4. Jumlah Unit Usaha, Tingkat Upah, PDRB bersama-sama memiliki pengaruh positif Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja