

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Tenaga kerja

Tenaga kerja atau *man power* adalah kelompok penduduk dalam usia kerja. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, (3) golongan lain-lain atau menerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja.

Oleh karena itu kelompok ini sering juga dinamakan sebagai potensial *labour force*. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun untuk anggota keluarga yang menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Di Indonesia yang dimaksud tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Indonesia tidak mengenal batasan umur maksimum alasannya Indonesia masih belum memiliki jaminan nasional. Tenaga kerja dalam

pembangunan merupakan faktor yang potensial bagi pembangunan secara keseluruhan. Tenaga kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 tentang ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa dari penduduk.

Sumber daya manusia (SDM) atau *Human Resource* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. 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.

Di Indonesia, yang termasuk golongan tenaga kerja yaitu batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan demikian tenaga kerja

di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk yang 10 tahun atau lebih. Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk Indonesia berumur muda sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Tetapi Indonesia tidak menganut batas umur maksimum karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau *labor force* dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bekerja, (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya.

Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 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.

Menurut Badan Pusat Statistik yang dimaksud angkatan kerja adalah adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari atau mengharap pekerjaan juga termasuk dalam angkatan kerja. Adapun seseorang yang

mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja adalah keadaan seseorang yang mempunyai pekerjaan tetapi selama seminggu yang lalu sementara tidak bekerja karena sebab, seperti: sakit, cuti, menunggu panen, mogok dan lain sebagainya. Contohnya seperti:

1. Pekerjaan tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak bekerja karena cuti, sakit, mogok, perusahaan menghentikan kegiatannya sementara (misalnya kerusakan mesin) dan sebagainya.
2. Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian sedang tidak bekerja karena sakit, menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya.
3. Pekerjaan profesional (mempunyai keahlian tertentu/khusus) yang sedang tidak bekerja karena sakit, menunggu pekerjaan berikutnya/pesanan dan sebagainya. Seperti dalang, tukang cukur, tukang pijat, dan lain sebagainya.

Sedangkan pencari pekerjaan adalah:

1. Mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.
2. Mereka yang bekerja tetapi karena suatu hal masih mencari pekerjaan.
3. Mereka yang dibebaskan tugasannya tetapi sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah kelompok penduduk yang selama seminggu lalu mempunyai kegiatan yaitu:

1. Sekolah yaitu mereka yang kegiatan utamanya sekolah.

2. Mengurus rumah tangga yaitu mereka yang kegiatan utamanya mengurus rumah tangga atau membantu tanpa mendapatkan upah.
3. Penerima pendapatan, mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan, misalnya pensiunan, bunga simpanan dan sebagainya. Lainnya yaitu mereka yang sudah tidak dapat melakukan kegiatan seperti yang termasuk dalam kategori sebelumnya, seperti sudah lanjut usia, cacat jasmani, cacat mental atau lainnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan kerja diukur dengan usia atau dengan kata lain orang atau penduduk dalam usia kerja. Jadi tenaga kerja merupakan bagian dari penduduk dalam usia kerja. Pasar tenaga kerja di Indonesia dapat dibedakan atas sektor formal dan informal. Sektor formal mencakup perusahaan yang mempunyai status hukum, pengakuan dan izin resmi serta umumnya berskala besar. Sebaliknya sektor informal merupakan sektor dengan kegiatan usaha umumnya sederhana, skala usaha relatif kecil, umumnya sektor informal tidak berbadan hukum, usaha sektor informal sangat beragam.

Jika dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:

- 1) Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- 2) Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- 3) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja menjelaskan tentang hubungan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki dengan tingkat upah. Permintaan pengusaha atas jumlah tenaga kerja yang diminta karena orang tersebut dapat meningkatkan jumlah barang atau jasa yang diproduksi dan kemudian dapat meningkatkan jumlah barang atau jasa yang diproduksi dan kemudian dijual kepada konsumen. Adanya penambahan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja bergantung kepada penambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi.

2.1.2.1. Konsep Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya tenaga kerja yang melakukan kegiatan ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa atau suatu kondisi ketersediaan lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja. (Todaro, 2003).

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil

produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi, dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.

2.1.2.2. Peran Industrialisasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Proses industrialisasi merupakan upaya untuk memperluas ruang lingkup kegiatan ekonomi manusia dengan dua jalan sekaligus, yaitu secara “vertikal” yang diindikasikan oleh semakin besarnya nilai tambah pada kegiatan ekonomi, dan secara “horizontal”, yang diindikasikan oleh semakin luasnya lapangan kerja produktif yang tersedia.

2.1.2.3. Hubungan Pertumbuhan Ekonomi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Teori pertumbuhan Neo Klasik oleh Solow menyatakan bahwa adanya tingkat pertumbuhan ekonomi tergantung kepada penambahan modal dan produktivitas marginal, penambahan tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja marginal, dan perkembangan teknologi. (Todaro, 2011).

2.1.2.4. Hubungan Unit Usaha terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Jumlah unit usaha berhubungan erat dengan penyerapan tenaga kerja pada sektor industri. Dimana banyaknya jumlah unit usaha yang tersedia, maka secara langsung akan menambah jumlah tenaga kerja yang diperlukan dalam suatu industri. (Karib, 2012)

2.1.2.5. Hubungan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Mankiw (2003), dalam model keseimbangan pasar tenaga kerja upah melakukan penyesuaian untuk menyeimbangkan penawaran dan permintaan. Keseimbangan antara besarnya upah dan jumlah tenaga kerja tercapai saat upah

minimum meningkat maka permintaan tenaga kerja oleh perusahaan lebih kecil dibandingkan penawaran tenaga kerja oleh para pencari kerja. Sebaliknya, apabila upah minimum lebih besar dibandingkan penawaran tenaga kerja.

2.1.3 Industri

Industri adalah kegiatan ekonomi yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa. Industri memiliki dua pengertian, pertama adalah pengertian secara umum yaitu perusahaan yang menjalankan operasi dalam bidang kegiatan ekonomi yang menghasilkan barang yang sama atau sangat bersamaan yang terdapat dalam suatu pasar. Dapat disimpulkan bahwa industri adalah bentuk kegiatan ekonomi masyarakat/perusahaan dalam mengolah bahan-bahan dari sumber daya lingkungan menjadi barang-barang maupun jasa-jasa yang bernilai lebih tinggi penggunaannya. Didalam penggolongan ini, perusahaan industri pengolahan semata-mata hanya didasarkan kepada banyaknya tenaga kerja yang bekerja.

Industri besar dan sedang memiliki dua kategori, yang dapat dijelaskan bahwa industri besar dan sedang ini memiliki kategori yaitu:

1. Industri Besar, yaitu industri dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang. Ciri dari industri besar adalah dengan memiliki modal besar yang dihimpun secara kolektif dalam bentuk pemilikan saham, tenaga kerja harus memiliki keterampilan khusus, dan pemimpin perusahaan yang dipilih melalui uji kemampuan dan kelayakan (*fit dan profer test*). Misalnya: industri tekstil, industri mobil, industri besi baja, dan industri pesawat terbang.

Industri Sedang, yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja sekitar 20 sampai 99 orang. Ciri industri sedang adalah memiliki modal yang cukup besar, tenaga kerja memiliki keterampilan tertentu, dan pimpinan perusahaan memiliki kemampuan manajerial tertentu. Misalnya: industri konveksi, industri bordir, dan industri keramik.

2.1.3.1 Klasifikasi Industri Besar dan Sedang

Klasifikasi industri yang digunakan di dalam survei industri pengolahan adalah klasifikasi yang berdasarkan pada International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC) revisi 4, yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia dengan nama Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KLBI) tahun 2009.

Kode baku lapangan usaha suatu perusahaan industri ditentukan berdasarkan produksi utamanya, ditentukan berdasarkan produksi utamanya, yaitu jenis komoditi yang dihasilkan dengan nilai yang paling besar. Apabila suatu perusahaan industri menghasilkan 2 jenis komoditi atau lebih dengan nilai yang sama maka produksi utama adalah komoditi yang dihasilkan dengan kuantitas terbesar.

Berikut adalah golongan pokok dari Industri Besar dan Sedang:

1. Makanan
2. Minuman
3. Pengolahan Tembakau
4. Tekstil
5. Pakaian jadi

6. Kulit, barang dari kulit dan alas kaki
7. Kayu, barang dari kayu dan gabus (tidak termasuk furnitur) dan barang anyaman dari bambu, rotan dan sejenisnya
8. Kertas dan barang dari kertas
9. Pencetakan dan reproduksi media rekaman
10. Produk dari batu bara dan pengilangan minyak bumi
11. Bahan kimia dan barang dari bahan kimia
12. Farmasi, produk obat kimia dan obat tradisional
13. Karet, barang dari karet dan plastik
14. Barang galian bukan logam
15. Logam dasar
16. Barang logam, bukan mesin dan peralatannya
17. Komputer, barang elektronik dan optik
18. Peralatan listrik
19. Mesin dan perlengkapan ytdl
20. Kendaraan bermotor, trailer dan semi trailer
21. Alat angkutan lainnya
22. Furnitur
23. Pengolahan lainnya
24. Jasa reparasi dan pemasangan mesin dan peralatan

2.1.4 Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi adalah proses perubahan kondisi perekonomian suatu negara secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu.

Pertumbuhan ekonomi dapat juga diartikan juga sebagai proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional.

Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi dalam kehidupan masyarakat. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan pertumbuhan produksi barang dan jasa di suatu wilayah perekonomian dalam selang waktu tertentu. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan ekonomi maka semakin cepat proses penambahan output wilayah sehingga prospek perkembangan wilayah semakin baik. Dengan diketahuinya sumber-sumber pertumbuhan ekonomi maka dapat ditentukan sektor prioritas pembangunan. Menurut Todaro dan Smith (2004) terdapat tiga faktor atau komponen utama yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, yaitu akumulasi modal (*capital accumulation*), pertumbuhan penduduk (*growth in population*), dan kemajuan teknologi (*technological progress*).

2.1.4.1 PDB (Produk Nasional Bruto)

Pertumbuhan ekonomi juga merupakan salah satu mesin yang paling tangguh untuk menghasilkan peningkatan jangka panjang standar hidup yang terjadi kepada standar hidup materi seseorang atau masyarakat yang bergantung

pada pertumbuhan pendapatan nasional dengan diukur oleh PDB dalam kaitannya dengan pertumbuhan penduduk (Lipsey, et al, 1999).

Pertumbuhan ekonomi suatu negara diukur dengan cara membandingkan, misalnya untuk ukuran nasional, Gross National Product (GNP), tahun yang sedang berjalan dengan tahun sebelumnya.

GDP atau PDB adalah nilai dari semua barang dan jasa yang diproduksi oleh faktor-faktor produksi dalam negeri dalam satu periode waktu tertentu. Output dari masing-masing barang dan jasa dinilai berdasarkan harga pasarnya dan nilai-nilai itu dijumlahkan sebagai nilai dari GDP (Dornbusch dan Fisher 1997).

Produk Nasional Bruto dibagi menjadi dua yaitu PDB nominal dan PDB riil. Yang dimaksud dengan PDB nominal adalah produk nasional yang dihitung menurut harga pasar yang berlaku dan belum disesuaikan dengan perubahan yang terjadi dalam tingkat harga atau tingkat inflasi, dan karenanya sering pula dinamakan sebagai produk nasional yang belum disesuaikan (unadjusted GNP). Sedangkan produk nasional bruto riil (real GNP) adalah produk nasional yang dihitung berdasarkan harga konstan atau harga tahun dasar.

Dengan kata lain, telah disesuaikan dengan perubahan yang terjadi dalam tingkat harga atau tingkat inflasi, dan oleh karenanya sering disebut produk nasional tersesuaikan (adjusted GNP) (Muana Nang, 2001). GNP riil ini sering digunakan untuk mengukur sejauh mana kemakmuran ekonomis dari suatu negara secara keseluruhan, yaitu seberapa banyak barang dan jasa-jasa secara riil yang

tersedia bagi rata-rata penduduk untuk melakukan kegiatan ekonomi dan investasi (Todaro,1998).

Selain dari pengertian-pengertian Produk Domestik Bruto (PDB) diatas Produk Domestik Bruto (PDB) juga merupakan salah satu indikator yang paling penting untuk mengetahui perkembangan di suatu negara dalam suatu periode tertentu, baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan.

Dalam penelitian ini, PDB yang digunakan adalah PDB atas dasar harga konstan, yang merupakan PDB atas dasar harga berlaku yang tidak memperhitungkan pengaruh perubahan harga. Hal ini mengandung maksud bahwa pertumbuhan ekonomi benar-benar merupakan pertumbuhan volume barang dan jasa, bukan nilai yang masih mengandung perubahan harga.

PDB diklasifikasikan ke dalam 9 (sembilan) sektor ekonomi, yaitu:

1. Pertanian, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan;
2. Pertambangan dan Penggalian;
3. Industri Pengolahan;
4. Listrik, Gas, dan Air Bersih;
5. Konstruksi;
6. Perdagangan, Hotel dan Restoran;
7. Pengangkutan dan Komunikasi;
8. Keuangan, Real Estat dan Jasa Perusahaan;
9. Jasa-jasa

Dalam penelitian ini, data PDB yang digunakan adalah PDB atas harga

konstan pada sektor industri pengolahan karena penelitian ini menganalisis mengenai penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan.

2.1.5 Upah

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

Menurut Sumarsono (2003) upah dibagi menjadi tiga macam yaitu:

1) Upah Pokok

Upah yang diberikan pada karyawan, yang dibedakan atas upah per jam, per hari, per minggu, per bulan.

2) Upah Lembur

Upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang diterima karyawan secara menyeluruh karena adanya keuntungan dari perusahaan pada akhir tahun neraca.

Berikut ini merupakan jenis-jenis upah yang dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal (Upah Uang)

Upah nominal adalah sejumlah uang yang diterimakan kepada para pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran terhadap tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah uang disebut demikian karena seluruh imbalan jasa atau kerjanya, sepenuhnya diterimakan dalam bentuk uang kontan.

2. Upah Nyata (Upah Riil)

Upah nyata adalah tingkat upah pekerja dengan diukur kemampuan daya belinya terhadap barang-barang atau jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Jadi dalam hal ini akan banyak tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima,
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3. Upah Hidup (*living wages*)

Upah hidup yaitu bilamana upah yang diterima oleh seseorang pekerja relatif dirasakan cukup selain untuk membiayai barang-barang kebutuhan pokok hidupnya, cukup pula untuk membiayai sebagian kebutuhan sosial keluarganya, seperti biaya pendidikan dan pangan yang bergizi, serta kebutuhan-kebutuhan kecil lainnya.

4. Upah Terendah (*minimum wages*)

Upah terendah yang telah diperhitungkan sebagai dasar pemberian upah yang seharusnya dapat mencukupi untuk digunakan sebagai biaya kelangsungan hidup pekerja itu beserta keluarganya, sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Jadi dalam penentuan upah pihak pengusaha harus

mempertimbangkan *the cost of living*. Tujuan utama pengadaan upah minimum ialah:

- a. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- b. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
- c. Mendorong kemungkinan diberikannya dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- d. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

5. Upah Wajar (*Fair wages*)

Upah wajar ialah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar atau layak diberikan kepada para pekerja, sebagai imbalan atas usaha atau kegiatan-kegiatan kerja lainnya, untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan hidup lainnya disamping pangan beserta keluarganya. Upah ini tentunya demikian bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup (*living wages*).

Upah dipandang dari dua sudut yang berbeda. Dari sudut produsen, upah merupakan biaya yang harus dibayarkan kepada pekerja dan ikut menentukan

biaya total. Sedangkan dipandang dari sudut pekerja upah merupakan pendapatan yang diperoleh dari hasil menggunakan tenaganya kepada produsen.

Perimbangan bagi penentuan penambahan tenaga kerja yang bersifat ekonomis ialah bahwa upah harus sepadan dengan pengeluaran investasi untuk pembentukan modal insani untuk memperoleh suatu pekerjaan. Adanya hubungan tenaga kerja dan tingkat upah tergambar jelas pada kurva permintaan tenaga kerja.

Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya tenaga kerja yang diminta yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Demikian pula sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah maka akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga akan dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Kenaikan tingkat upah yang disertai oleh penambahan tenaga kerja hanya akan terjadi bila suatu perusahaan mampu meningkatkan harga jual barang.

2.1.5.1 Teori Upah David Ricardo

Menurut teori David Ricardo, tenaga kerja (penduduk) akan meningkat atau menurun tergantung pada tingkat upah nominal. Apabila tingkat upah nominal berada diatas tingkat upah minimal atau tingkat upah alamiah (*natural wage*), maka jumlah tenaga kerja meningkat. Jika tingkat upah nominal turun sampai dibawah tingkat upah alamiah, jumlah penduduk (tenaga kerja) akan turun. Akibatnya, menurunnya tingkat penawaran atas tenaga kerja akan mendorong tingkat upah untuk mengalami kenaikan sampai pada tingkat upah alamiah. Pada posisi ini, jumlah penduduk konstan. Jadi, dari segi faktor produksi tanah dan tenaga kerja, ada suatu kekuatan dinamis yang akan selalu mendorong

perekonomian daerah tingkat upah minimum yaitu berlakunya hukum kenaikan hasil yang semakin berkurang.

2.1.5.2 Perubahan Tingkat Upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal berikut ini:

1. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat 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 atau *scale effect*.
2. Apabila upah naik (dengan asumsi harga 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 lain-lain, penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya pergantian/penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi.

2.1.6 Fungsi Upah

Fungsi upah secara umum, terdiri dari :

1. Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia. Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.
3. Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien. Pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya.
4. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.

2.1.7 Pengertian Upah Minimum

Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Upah dibedakan

menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Upah merupakan salah satu unsur untuk menentukan harga pokok dalam perusahaan, karena ketidakpastian dalam menentukan besarnya upah akan sangat merugikan perusahaan. Oleh karenanya ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya organisasi buruh akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian upah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi dan pada akhirnya akan mengurangi keuntungan.

4. Produktivitas Pekerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan, maka semakin besar upah yang mereka terima. Prestasi pekerja ini dinyatakan sebagai produktivitas pekerja.

5. Biaya Hidup

Biaya hidup yang besar seperti halnya kota besar, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Tujuan dari penetapan upah minimum adalah untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja. Beberapa hal yang menjadi bahan pertimbangan termasuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja tanpa menafikkan produktivitas perusahaan dan kemajuannya, termasuk juga pertimbangan mengenai kondisi ekonomi secara umum.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Dalam penelitian, penulis belajar dari peneliti lain, untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang

sama seperti yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu ini bertujuan untuk membandingkan dan memperkuat atas hasil analisis yang dilakukan:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Judul Terdahulu dan Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Nur Siti Latipah, Kunto Inggit (2017) dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Besar di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015”	Menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama yaitu industri besar dan penyerapan tenaga kerja	Menggunakan variabel bebas tambahan yaitu nilai produksi	Variabel unit usaha berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri besar di Provinsi Jawa Timur. Variabel nilai investasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri besar di Provinsi Jawa Timur.
2	Arum Prastyaningsih (2016) dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Besar dan Sedang Se-Eks Karesidenan Surakarta Tahun 2006-2013	Menggunakan variabel bebas yang sama yaitu industri besar dan sedang, dan variabel terikat yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja	Menggunakan variabel terikat tambahan yang berbeda yaitu nilai produksi, dan PDRB	Menunjukkan nilai produksi, jumlah unit usaha, upah minimum dan PDRB sektor industri secara serentak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor industri besar dan sedang Kabupaten/Kota di Karesidenan Surakarta tahun 2006-2013

Lanjutan Tabel 2.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Wardhana, Andhika Wisnu (2012) dengan judul “Analisis Peranan Sektor Industri Manufaktur terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan 2001-2010”	Menggunakan variabel bebas yaitu industri manufaktur, dan variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja	Menggunakan variabel terikat yang berbeda yaitu PDRB	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel jumlah industri berhubungan positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Dan terdapat variabel investasi yang juga berhubungan positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja
4	Maria Imelda (2017) dengan judul “Analisis Peranan Sektor Industri Manufaktur Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Sikka”	Variabel bebas yang sama yaitu industri manufaktur dan variabel terikat yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja	Menggunakan variabel terikat lain yaitu PDRB	Berdasarkan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh industri manufaktur terhadap penyerapan tenaga kerja dan total PDRB
5	Hasanah Sari Agusti (2007) dengan judul “Analisis Peranan Sektor Industri Manufaktur dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia”	Menggunakan variabel bebas yaitu industri manufaktur, dan variabel terikat yang sama yaitu tenaga kerja	Menggunakan variabel terikat tambahan yaitu total produksi	Berdasarkan hasil penelitian ini ternyata menjelaskan bahwa analisis sektor industri manufaktur, angkatan kerja, dan investasi ternyata memiliki pengaruh yang positif yaitu signifikan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja

Lanjutan Tabel 2.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				signifikan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja
6	Yuldan Yusuf (2007) dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Kertas dan Barang dari Kertas Provinsi Jawa Timur”	Menggunakan variabel terikat yang sama yaitu tenaga kerja	Menggunakan variabel bebas yang berbeda yaitu industri kertas dan barang	Berdasarkan hasil penelitian secara simultan jumlah perusahaan, memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja industri kertas dan barang skala besar dan sedang di Provinsi Jawa Timur
7	Hendra (2016) dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan Makanan di Provinsi Lampung”	Menggunakan variabel terikat yang sama penyerapan tenaga kerja	Menggunakan variabel bebas yang berbeda yaitu industri pengolahan dan nilai output	Variabel bebas secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variabel tergantung. Hasil berarti bahwa tingkat upah, nilai output, rasio beban bunga berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan di Provinsi Lampung pada tahun 2013
8	Luthfiyah (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Investasi, dan Upah Minimum T	Variabel terikatnya sama yaitu tenaga kerja, investasi dan upah	Variabel bebasnya menggunakan unit usaha	Penelitian yang dilakukan di provinsi Jawa Barat 2012-2015 berfokus pada pengaruh jumlah unit usaha,

Lanjutan Tabel 2.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan di Jawa Barat Periode 2012-2015”	mininum		investasi dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan. Variabel jumlah unit usaha, variabel investasi dan upah minimum sama-sama memiliki hasil penelitian yang signifikan dan juga memberikan hasil yang positif
9	Kholidah Azhar, dan Zainal Arifin (2011) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah Pada Tingkat Kabupaten/Kota di Jawa Timur”	Variabel bebasnya menggunakan industri manufaktur dan variabel terikat sama yaitu tenaga kerja dan industri manufaktur	Menggunakan variabel lain yaitu bahan baku, jumlah perusahaan dan produksi	Total upah, bahan baku, jumlah perusahaan dan produksi berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri manufaktur besar dan menengah pada tingkat kabupaten/kota di Jawa Timur.
10	Aqlimatul Hildha (2017) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Konveksi di Kabupaten Klaten	Menggunakan variabel terikat yang sama yaitu tenaga kerja dan upah	Variabel bebasnya menggunakan industri kecil	Variabel upah tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kabupaten Klaten. Namun variabel modal dan variabel proses produksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Lanjutan Tabel 2.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				penyerapan tenaga kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

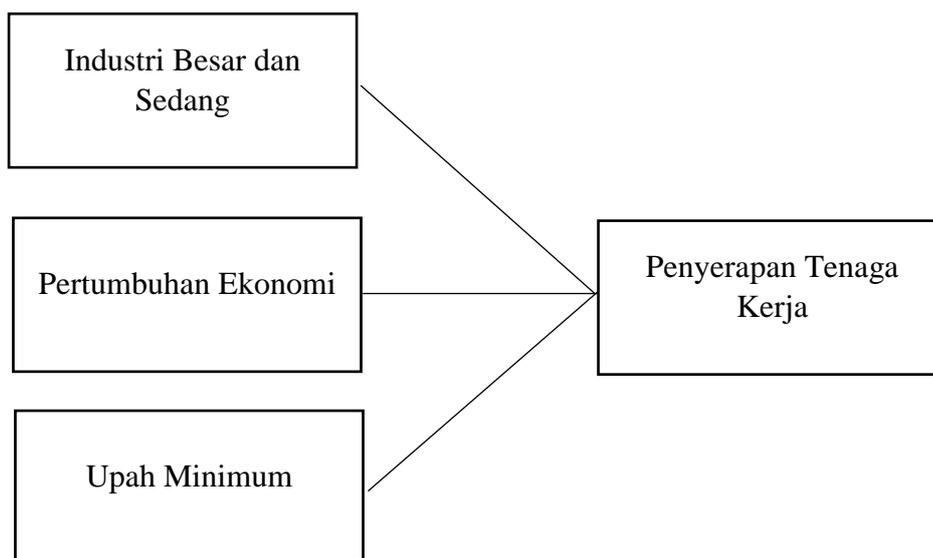
Terdapat suatu korelasi dengan penyerapan tenaga kerja yaitu usaha industri dengan penyerapan tenaga kerja yang berpendapat bahwa semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri, maka semakin banyak untuk terjadi penambahan tenaga kerja, artinya bahwa jika unit usaha suatu industri ditambah maka permintaan tenaga kerja juga bertambah. Pengaruh jumlah usaha industri besar dan sedang terhadap penyerapan tenaga kerja adalah positif dan elastisitas yang berarti bertambahnya jumlah unit usaha akan menambah jumlah tenaga kerja yang terserap.

Selain industri besar dan sedang, faktor lainnya yang saling berkorelasi adalah pertumbuhan ekonomi. Kualitas manusia yang meningkat pada sisi lain akan berdampak pada kualitas tenaga kerja yang artinya akan mempengaruhi tingkat dan kualitas pertumbuhan ekonomi. Dapat diartikan bahwa pertumbuhan dapat mempengaruhi ketenagakerjaan dari sisi permintaan (menciptakan lapangan kerja) dari sisi penawaran (meningkatkan kualitas tenaga kerja). Dengan arti pertumbuhan ekonomi diharapkan mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Selain industri besar sedang dan pertumbuhan ekonomi, upah mempunyai pengaruh terhadap kesempatan kerja. Jika semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan, maka berpengaruh pada meningkatnya biaya produksi, akibatnya

untuk melakukan efisiensi, perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja, yang berakibat pada rendahnya tingkat kesempatan kerja. Sehingga diduga tingkat upah mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kesempatan kerja. Upah tenaga kerja, bagi perusahaan merupakan biaya produksi sehingga dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan perusahaan.

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis ada tidaknya korelasi antara jumlah industri besar dan sedang, pertumbuhan ekonomi dan upah minimum mempunyai hubungan terhadap penyerapan tenaga kerja untuk memperjelas penelitian ini, dapat dilihat dalam bentuk skema berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

1. Diduga secara parsial pengaruh jumlah industri besar dan sedang, pertumbuhan ekonomi, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia berhubungan positif.
2. Diduga secara bersama-sama terdapat hubungan pengaruh jumlah industri besar dan sedang, pertumbuhan ekonomi, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.