

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTETESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Tenaga Kerja

2.1.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang jasa jika ada permintaan terhadap mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi, 2003 : 59)

Menurut Todaro (2000) pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan angkatan kerja secara tradisional dianggap sebagai salah satu faktor positif yang memacu pertumbuhan ekonomi. Jumlah tenaga kerja yang lebih besar berarti akan menambah tingkat produksi, sedangkan pertumbuhan penduduk yang lebih besar berarti ukuran pasar domestiknya lebih besar.

Menurut Sumitro Djojohadikusumo (1987) tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.

Menurut BPS penduduk berumur 10 tahun ke atas ternagi sebagai angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja dikatakan bekerja bila mereka melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 1

(satu) jam secara kontinu selama seminggu yang lalu. Sedangkan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan disebut menganggur (Budi Santosa, 2011). Jumlah angkatan kerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambah besar lapangan kerja yang tersedia maka akan menyebabkan semakin meningkatkan total produksi di suatu daerah.

Menurut Gitosudarmo (1998) tenaga kerja adalah usaha-usaha manusia diarahkan pada penciptaan barang dan jasa. Tenaga kerja dalam tugasnya termotivasi dan akan berproduksi lebih giat lagi bila diberi imbalan atau diberi upah yang memadai. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan tenaga kerja dengan memberikan penghargaan, tunjangan sehingga mereka terpacu untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Lewis, angkatan kerja yang homogen dan tidak terampil di anggap bisa bergerak dan beralih dari sektor tradisional ke sektor modern secara lancar dan dalam jumlah terbatas. Dalam keadaan demikian penawaran tenaga kerja mengandung elastisitas yang tinggi. Meningkatnya permintaan atas tenaga kerja (dari sektor tradisional) bersumber pada ekspansi kegiatan sektor modern. Dengan demikian salah satu faktor yang berpengaruh terhadap ekonomi adalah tenaga kerja. Tenaga kerja bukan saja berarti buruh yang terdapat dalam perekonomian. Arti tenaga kerja meliputi juga keahlian dan keterampilan yang mereka miliki.

Dari segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan kepada tiga golongan yaitu sebagai berikut:

1. Tenaga kerja kasar, yaitu tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan;
2. Tenaga kerja terampil, yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dari pendidikan atau pengalaman kerja;
3. Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan mempunyai ahli dalam bidang-bidang tertentu.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Secara umum tenaga kerja di klarifikasikan menjadi 3 golongan yaitu:

1. Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.
2. Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yaitu tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

Sedangkan dari segi keahlian dan pendidikan tenaga kerja dibedakan atas 3 golongan :

1. Tenaga kerja kasar, yaitu tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan

2. Tenaga kerja terampil, yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dari pendidikan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu.

2.1.1.3 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Perusahaan mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja bergantung pertambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu dinamakan *Derived demand* (Sumarsono, 2009:18). Pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang/jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksi.

Tenaga kerja atau modal manusia di"beli" dan di"jual" seperti faktor-faktor produksi atau barang lainnya. Pada waktu dan tempat tertentu, upah atau gaji (sebagai harga dari jasa tenaga kerja) ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Permintaan tenaga kerja, oleh Alfred Marshall disebut sebagai permintaan turunan, karena jumlah tenaga kerja yang diminta tergantung pada permintaan akan barang-barang atau jasa-jasa di tempat mana para pekerja menghasilkan barang/jasa itu. Apabila permintaan terhadap kendaraan bermotor

rendah, tenaga kerja yang diminta untuk industri kendaraan bermotor juga sedikit. Jadi permintaan akan tenaga kerja timbul karena ada permintaan akan output. Ada perbedaan yang fundamental antara permintaan konsumen terhadap barang-barang dan jasa-jasa dengan permintaan pengusaha terhadap pekerja. Konsumen membeli barang-barang dan jasa-jasa untuk memenuhi kepuasan, tapi pengusaha membayar tenaga kerja untuk memperoleh keuntungan (laba). Seorang pengusaha akan membandingkan biaya membayar upah seorang tenaga kerja dengan perkiraan sumbangan tenaga kerja tersebut dalam memberikan penerimaan perusahaan. Apabila tambahan biaya per hari yang diakibatkan ditambahkan satu tenaga kerja lebih sedikit dibanding tambahan penerimaan per hari dari tambahan hasilnya, maka perusahaan akan menambah jumlah pekerja. Dengan demikian, permintaan tenaga kerja tergantung pada tambahan output/produksi yang dapat disumbangkan tenaga kerja lainnya, harga tambahan output itu dan biaya yang disebabkan tambahan tenaga kerja (Prathama, 1985:30).

Sudarsono (1998 : 35) menyatakan bahwa permintaan 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. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta adalah lebih ditunjukkan kepada kuantitas dan banyaknya permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu.

Menurut Sumarsono (2009:12), permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh :

a. Perubahan tingkat upah

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

1. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi 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 dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan

barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau substitution effect.

b. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

c. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

2.1.1.4 Teori Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Sadono Sukirno, didalam suatu perusahaan, usaha untuk menciptakan pengalokasian faktor-faktor produksi tenaga kerja yang optimal harus dilaksanakan. Disatu pihak usaha tersebut adalah penting, karena tindakan tersebut akan menghasilkan sumber daya dalam perekonomian secara efisien. Tetapi pihak lain, usaha tersebut adalah tergantung pada kemampuan perusahaan untuk menggunakan faktor produksi yang dipekerjakan.

Soedarsono menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya

permintaan akan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi hasil produksi antara lain : naik turunnya permintaan pasar dan harga barang-barang modal yaitu mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.

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 (Todaro, 2003)

2.1.1.5 Teori Ketenagakerjaan

Ada dua faktor yang mempengaruhi ketenagakerjaan yaitu, faktor permintaan dan penawaran. Faktor permintaan dipengaruhi oleh dinamika pembangunan ekonomi, sedangkan penawaran ditentukan oleh perubahan struktur umur penduduk.

Ada beberapa teori penting yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan diantaranya adalah teori Lewis (1959) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan merupakan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan *output* dan penyediaan pekerja di sektor lain.

Menurut Mankiw (1992), membedakan tenaga kerja (*labour*) menjadi dua yaitu tenaga kerja berpendidikan (*educated*) dan tidak berpendidikan (*uneducated*). Disini tenaga kerja berpendidikan (*educated labour*) diindikasikan dengan proporsi angkatan kerja yang memiliki tingkat pendidikan lanjutan.

Menurut Fei-Ranis (1961) yang berkaitan dengan negara berkembang yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Kelebihan buruh;
2. Sumber daya alamnya belum dapat di olah;
3. Sebagian penduduknya bergerak di sektor pertanian;
4. Banyak pengangguran;
5. Tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi.

Menurut Fei-Ranis ada tiga tahap dalam kondisi kelebihan buruh. Pertama, dimana pengangguran semu di alihkan ke sektor industri dengan upah institusional yang sama. Kedua, tahap dimana pekerjaan pertanian menambah output tetapi memproduksi lebih dari upah institusional yang mereka peroleh dialihkan pula ke sektor industri. Ketiga, dimana tahap ditandai awal pertumbuhan swasembada pada saat buruh pertanian menghasilkan output lebih dari pada perolehan upah konstitusional.

Sesuai dengan Konvensi International Organization (ILO), batasan penduduk usia kerja yang digunakan disini adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja. Angkatan kerja adalah penduduk yang aktif secara ekonomi, yaitu mereka yang bekerja dan mencari pekerjaan, sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang tidak aktif secara ekonomi dengan kegiatan antara lain sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya.

2.1.1.6 Faktor-Faktor Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor :

1. Faktor eksternal seperti tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga.
2. Faktor internal seperti tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal, serta pengeluaran tenaga kerja non upah.

2.1.2 Hasil Produksi

2.1.2.1 Pengertian Hasil Produksi

Menurut Tjiptono (2012:95) : “Secara konseptual produk adalah pemahaman subyektif dari produsen atas “sesuatu” yang bisa ditawarkan sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen, sesuai dengan kompetensi dan kapasitas organisasi serta daya beli”

Menurut Kotler dan Amstrong (2012:274) : “Produk adalah segala sesuatu yang ditawarkan ke pasar untuk mendapatkan perhatian, dibeli, dipergunakan dan yang dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan konsumen”

Menurut Vincent Gaspersz (2009:3) : “Produksi merupakan fungsi pokok dalam setiap organisasi, yang mencakup aktivitas yang bertanggung jawab untuk menciptakan nilai tambah produk yang merupakan output dari setiap organisasi industri itu”

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Produksi

Untuk menetapkan berapa jumlah barang jasa yang akan dihasilkan memerlukan penelitian terlebih dahulu secara cermat berdasarkan pada berbagai macam faktor-faktor yang membatasinyan antara lain bahan baku, tenaga kerja, kapasitas mesin dan permintaan barang yang dihasilkam sehingga diperoleh jumlah yang optimal. Penentuan luas produksi yang tepat berarti perusahaan lebih efektif dalam memanfaatkan faktor-faktor produksi yang dimilikinya.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2006:71) jumlah produksi atau luas produksi optimal akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Tersedianya bahan baku

Jumlah bahan baku yang tersedia sangat penting dalam penentuan luas produksi. Produksi tidak akan dapat dilaksanakan melebihi jumlah bahan baku yang tersedia.

2. Tersedianya kapasitas mesin yang dimiliki

Kapasitas mesin merupakan batasan dalam memproduksi suatu barang. Suatu perusahaan tidak akan memproduksi barang dengan jumlah melebihi kemampuan mesin yang dimiliki.

3. Tersedianya tenaga kerja

Tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan berpengaruh terhadap kelancaran dari proes produksi yang pada akhirnya juga mempengaruhi proses yang dihasilkan.

4. Batasan permintaan

Permintaan merupakan salah satu batasan dalam memproduksi suatu barang. Karena perusahaan tidak memproduksi barang dengan melebihi batas permintaan yang ada meskipun bahan baku yang tersedia banyak. Apabila perusahaan memproduksi melebihi batas permintaan yang ada, maka kelebihan produksi itu akan disimpan dan hal ini akan memerlukan biaya simpan dan biaya pemeliharaan.

5. Faktor-faktor produksi yang lain

Faktor-faktor produksi ini dipertimbangkan dalam menentukan luas produksi, karena tahap perhitungan yang baik mungkin akan terjadi pemborosan. Faktor-faktor produksi ini antara lain listrik untuk penerangan, alat pengangkutan dan lain-lain.

2.1.2.3 Fungsi Produksi Cobb-Douglas

Fungsi Produksi Cobb-Douglas merupakan salah satu model yang paling banyak digunakan dalam bidang-bidang ekonomi maupun bidang produksi. Model ini pertama kali dikenalkan oleh Charles W. Cobb dan Paul H. Douglas pada tahun 1928. Persamaan matematis fungsi Cobb-Douglas adalah:

$$a^c = b$$

$${}^a\log b = c$$

$${}^a\log b^n = c$$

$$n {}^a\log b = c$$

$${}^a\log b.c = {}^a\log b + {}^a\log c$$

Maka :

$$Y = b_0 X_1^{b_1} \cdot X_2^{b_2} \cdot X_3^{b_3} \cdot X_4^{b_4}$$

$$\text{Log } Y = \log (b_0 X_1^{b_1} X_2^{b_2} X_3^{b_3} X_4^{b_4})$$

$$\text{Log } Y = \log b_0 + \log X_1^{b_1} + \log X_2^{b_2} + \log X_3^{b_3} + \log X_4^{b_4}$$

$$\text{Log } Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Log } X_1 + \beta_2 \text{Log } X_2 + \beta_3 \text{Log } X_3 + \beta_4 \text{Log } X_4$$

Cara membuat Ln (logaritma normal) adalah dengan program SPSS melalui transform kemudian memasukan kedalam compute variabel dan memilih Ln pada function and special variabel. Setelah ditransform ke Ln kemudian di regresikan. Pada persamaan diatas bila $b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$ pada fungsi Cobb douglas menunjukkan elastisitas X terhadap Y, dan jumlah elastisitas adalah merupakan return to scale. Terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi antara lain :

1. Tidak ada nilai pengamatan yang bernilai nol, sebab logaritma dari nol adalah suatu bilangan yang besarnya tidak diketahui (*infinite*).
2. Dalam fungsi produksi, perlu asumsi bahwa tidak ada perbedaan teknologi pada setiap pengamatan (*non-neutral difference in the respective technologies*). Apabila fungsi Cobb douglas yang dipakai sebagai model dalam suatu pengamatan dan bila diperlukan analisis yang memerlukan lebih dari satu model, maka perbedaan pada model tersebut terletak pada intercept dan bukan pada kemiringan garis (*slope*) model tersebut.
3. Tiap variabel X adalah *perfect competition*.
4. Perbedaan lokasi (pada fungsi produksi) seperti iklim adalah sudah tercakup pada factor kesalahan.

Fungsi Cobb douglas lebih banyak digunakan oleh para peneliti dikarenakan :

1. Fungsi tersebut relevan untuk sektor pertanian yang telah dibuktikan secara empiris, khususnya untuk penelitian dengan menggunakan data *cross section*.
2. Penyelesaian fungsi Cobb douglas relative lebih mudah dibandingkan dengan fungsi yang lain, hal ini dikarenakan fungsi dapat dengan mudah ditransfer ke bentuk linier, yaitu dengan cara melogaritmakan variabel yang dibangun dalam model, baik dengan logaritma biasa ataupun dengan logaritma natural.
3. Hasil pendugaan garis melalui fungsi Cobb douglas akan menghasilkan koefisien regresi sekaligus menunjukkan besaran elastisitas, dimana elastisitas dari produksi akan mengukur kemampuan reaksi dari input terhadap output.
4. Data input dan data output siap digunakan, tanpa pengumpulan (seperti fungsi di CES) untuk memperkirakan parameter dari model, (Rita Yunus, 2009).

2.1.3 Modal kerja

2.1.3.1 Pengertian Modal Kerja

Menurut Sukirno (1981), modal adalah segala barang-barang yang diciptakan oleh manusia dengan tujuan untuk menghasilkan barang-barang lain atau jasa-jasa yang akan digunakan masyarakat termasuk dalam golongan ini. Dalam pengertian sehari-hari 'Modal' seiring juga di artikan sebagai tabungan masyarakat yang dapat digunakan untuk membeli saham-saham perusahaan dan obligasi pemerintah, atau digunakan untuk spekulasi atau dipinjamkan kepada

orang lain. Dalam analisa ekonomi uang atau modal yang dapat digunakan untuk maksud-maksud diatas tidak dianggap sebagai modal, tetapi hanyalah dipandang sebagai tabungan.

Menurut Suryaman (2015), modal kerja adalah dana yang dibutuhkan agar aktivitas bisnis dapat dilakukan. Ibarat mesin, modal adalah oli pelumas yang dapat membuat mesin dapat bekerja dalam tingkat yang efektif. Modal kerja merupakan besarnya nilai uang yang dibutuhkan untuk mendukung operasionalisasi suatu bisnis. Tanpa adanya sejumlah uang tersebut , operasionalisasi bisnis akan terganggu, misal tidak bias mendapatkan bahan baku, tidak bias menyediakan persediaan yang mencukupi, dan tidak tercukupinya kas untuk transaksi.

Menurut Hardjanto (2005), modal dalam pengertian ini dapat diinterpretasikan sebagai jumlah uang yang digunakan dalam menjalankan kegiatan kegiatan bisnis. Banyak kalangan yang memandang bahwa modal uang bukanlah segala-galanya dalam bisnis. Namun perlu dipahami bahwa uang dalam sebuah bisnis diperlukan untuk memperoleh faktor-faktor produksi seperti bahan baku dan upah tenaga kerja. Yang menjadi persoalan disini bukanlah penting tidaknya modal, karena keberadaannya memang sangat diperlukan , akan tetapi bagaimana modal digunakan secara optimal sehingga bisnis yang dijalankan sukses.

Menurut Riyanto (2001), modal tidak selalu identik dengan uang, namun dapat dikatakan sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menghasilkan barang ataupun jasa. Perusahaan dengan modal yang besar tidak serta merta

merupakan bisnis yang sukses, tidak pula sebaliknya. Yang terpenting adalah pengelolaan sumberdaya capital sebagai elemen yang produktif untuk mengembangkan bisnis.

Modal dalam bisnis dapat diperoleh dari berbagai sumber, yaitu modal sendiri, modal pinjaman dari perbankan, dan modal patungan (kerja sama) dan beberapa sumber lainnya. Masing-masing sumber modal terbaru memiliki keterbatasan dalam penggunaan dan resiko tanggungan.

Menurut Suryaman (2015), secara umum modal memiliki 8 sumber pendanaan yang dapat di akses oleh setiap pelaku usaha, yaitu:

1. *Individual deposits & savings*, yaitu simpanan, baik yang berupa tabungan, deposito maupun giro yang dimiliki oleh setiap *entrepreneur*. Jika simpanan tersebut digunakan untuk berbisnis, maka biasanya dianggap sebagai penyertaan modal sendiri.
2. *Family loan*, yaitu utang yang berasal dari keluarga, ayah, ibu, mertua, kakak, adik, dan sebagainya.
3. *Pegadaian loan*, yaitu manfaat jasa gadai dari pegadaian untuk mendapatkan dana segar dalam rangka menjaga likuiditas.
4. *Bank loans*, yaitu pinjaman kepada lembaga perbankan, baik bank umum, bank perkreditan rakyat, maupun bank syariah.
5. *Venture capital*, yaitu pinjaman yang berasal dari lembaga-lembaga modal ventura. Biasana modal ventura akan menaruh seorang direktur (misalnya direktur keuangan) untuk mengendalikan keuangan dan memperbaiki manajemen.

6. *Leasing*, yaitu mencari sumber pendanaan dengan memanfaatkan skema pembiayaan yang disediakan oleh lembaga pembiayaan, baik berupa *operational lease* maupun *financial lease*.
7. *Suppliers*, yaitu fasilitas kredit yang disediakan oleh supplier untuk mengurangi kebutuhan pendanaan usaha, seperti pembelian kredit, tempo pembayaran, dan sebagainya.
8. *Costumers*, yaitu upaya menggunakan dana yang dimiliki oleh konsumen untuk pembiayaan usaha, seperti pemesanan dan pembayaran di muka (*installment*).

2.1.3.2 Manfaat Modal

Manfaat modal menurut kepentingan pembelajaran terdiri dari:

1. Mempermudah pendirian perusahaan baru

Salah satu kesulitan pendirian usaha baru adalah adanya kesulitan memperoleh modal. Dengan adanya modal ventura, kendala dapat dihilangkan.

2. Membantu perkembangan perusahaan

Perusahaan yang sedang mengadakan ekspansi membutuhkan dana yang besar dan dana ini tak selalu tersedia secara cukup. Modal ventura dapat mengatasi kesulitan ini dengan keikutsertaannya dalam permodalan perusahaan.

3. Meningkatkan investasi

Dalam sebuah ekonomi yang sedang berkembang sangat dibutuhkan investasi. Dengan adanya pendirian usaha baru yang dipermudah oleh modal ventura tingkat investasi akan meningkat.

4. Memperlancar alih teknologi

Teknologi yang dimiliki perusahaan belum tentu teknologi yang terbaik sementara untuk memperoleh teknologi yang terbaik tersebut dibutuhkan dana yang cukup besar. Modal ventura berfungsi membantu mendapatkan teknologi tersebut dengan memberikan suntikan dana bagi perusahaan tersebut.

2.1.4 Upah

2.1.4.1 Pengertian Upah

Teori Upah Wajar (alami) dari David Ricardo Tingkat upah sebagai balas jasa bagi tenaga kerja merupakan harga yang diperlukan untuk mempertahankan dan melanjutkan kehidupan tenaga kerja. Ricardo juga menyatakan bahwa perbaikan upah hanya ditentukan oleh perbuatan dan perilaku tenaga kerja sendiri dan pembentukan upah sebaiknya diserahkan kepada persaingan bebas dipasar. Teori ini menerangkan upah menurut kodrat upah adalah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya. Di pasar akan terdapat upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan di tentukan oleh permintaan dan penawaran upah harga pasar akan berubah disekitar upah menurut kodrat. Oleh para ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja.

Menurut Simanjuntak (1985), pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada 3 fungsi upah yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang

3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Menurut Sukirno (2009), Ahli ekonomi membedakan pengertian upah menjadi dua, yaitu upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan 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. Sedangkan menurut Sumarsono (2003) upah dibagi menjadi 3 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 pada 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Sumber	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1.	Kholidah Azhar Dan Zainal Arifin (2011) Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industry Manufaktur Besar Dan Menengah Pada Tingkat Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Sumber : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol 9 No.1 2011	Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja Variabel independen : • Total upah • Bahan baku • Jumlah perusahaan • Produksi	Menggunakan satu variable variable dependen yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja	Tidak menggunakan variable independen yaitu output dan tingkat upah	Hasil uji menyimpulkan bahwa variable total upah bahan baku, jumlah perusahaan dan produksi berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industry manufaktur
2.	Fina Marlina Darusman Dan Endang Rostiana (2015) Penyerapan Tenaga Kerja Pada Santra Industry Rajutan Gunung Jati Kota Bandung Sumber:	Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja Variabel Independen: • Tingkat upah • Volume penjualan • Harga bahan baku • Produktivitas	Menggunakan dua variable independen yang sama yaitu tingkat upah dan modal, dan variable dependen yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja	Tidak menggunakan variable independen yaitu output dan jumlah unit usaha dan menggunakan empat variable independen yang berbeda yaitu volume penjualan, harga bahan baku,	Berdasarkan analisis regresi variable tingkat upah berhubungan negative dengan penyerapan tenaga kerja, sedangkan produktivitas tenaga kerja, volume penjualan, har

	volume 14, No.1, Juni 2015, Hal. 25-37 ISSN 1411- 514X (print) / ISSN 2355- 7737 (online)	• Modal		dan produktivitas.	ga bahan baku dan jumlah unit mesin memiliki hubungan positif dengan penyerapan tenaga kerja
3.	Miki Dwi Saputri Dank Unto Inggit Gunawan (2018) Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Investasi Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sector Industry Pengolahan Besar Dan Sedang Di Kota Surabaya Tahun 2005- 2014 Sumber: jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 3, No 1, Maret 2018	Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja Variabel independen: • Jumlah unit usaha • Investasi • Upah minimum	Mengunaka n satu variable independen yang sama yaitu upah dan variable dependen yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja	Tidak menggunakan variable independen yaitu output dan menggunakan satu variable berbeda yaitu investasi	Berdasarkan hasil penelitian variable jumlah unit usaha dan investasi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan kerja
4.	Drs. Abdul Kharib, MS (2012) Analisis Pengaruh	Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja	Mengunaka n variable dependen yang sama yaitu	Tidak menggunakan variable independen yaitu investasi	Berdasarkan hasil penelitian nilai produksi,

	Produksi, Investasi Dan Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sector Industry Sumatra Barat Sumber: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Volume 3 No.3, September 2012 ISSN: 2086-5031	Variabel Independen: • Nilai produksi • Investasi • Jumlah unit usaha	penyerapan tenaga kerja	dan nilai produksi	nilai investasi dan jumlah unit usaha merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
5.	Amin Budiawan (2013) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Industry Kecil Pengolahan Ikan Di Kabupaten Demak Sumber: Amin Budiawan / Economics Development Analysis Journal 2 (1) (2013) ISSN 2252-6560	Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja Variabel independen: • Upah • Modal • Nilai produksi	Menggunakan dua variable independen yang sama yaitu upah dan modal, dan variable dependen yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja	Tidak menggunakan variable independen yaitu nilai produksi	Berdasarkan hasil penelitian upah, nilai produksi dan modal berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

6.	<p>I Gusti Agung Indra Dewa Dan Ketut Suardhika Natha (2015) Pengaruh Inflasi, PDRB Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali</p> <p>Sumber: E-Jurnal EP Unud, 4[8] : 923-950 ISSN 2303-0178</p>	<p>Variabel independen: Inflasi, PDRB, upah minimum</p>	<p>Menggunakan satu variable independen yang sama yaitu upah dan variable dependen yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja</p>	<p>Tidak menggunakan variable independen yaitu tingkat inflasi dan PDRB</p>	<p>Variable inflasi PDRB dan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.</p>
7.	<p>Febiyana Rizqi Wasilaputri (2016) Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa</p> <p>Tahun 2010-2014</p> <p>Sumber: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol 5, No.3 Tahun 2016</p>	<p>Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja</p> <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Upah minimum provinsi • PDRB • Investasi 	<p>Menggunakan an variable dependen yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja</p>	<p>Tidak menggunakan variable independen upah minimum provinsi, pdrb dan investasi</p>	<p>Variable upah minimum, pdrb dan investasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja</p>

8.	<p>Riky Eka Putra (2012) Pengaruh Nilai Investasi , Nilai Upah Dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Dikecamatan Pedurungan Kota Semarang Sumber: EDAJ 1 (2) (2012) ISSN 2252-6560</p>	<p>Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja</p> <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nilai investasi • Nilai upah • Nilai produksi 	<p>Menggunakan an variable dependen yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja</p>	<p>Tidak menggunakan variable independen nilai investasi, nilai upah dan nilai produksi</p>	<p>Nilai investasi, nilai upah dan nilai produksi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja</p>
9.	<p>Imam Buchari (2016) Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Sumatra Tahun 2012-2015 Sumber: Vol XI No.1, 2016 ISSN 1907-7513</p>	<p>Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja</p> <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Upah minimum • Pendidikan 	<p>Menggunakan an variable dependen yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja</p>	<p>Tidak menggunakan variable independen, upah minimum dan pendidikan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa upah minimum provinsi memiliki arah koefisien negative</p>

10.	Agus Arifin (2011) Eksistensi Industri Kreatif Kerajinan Rambut Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak Di Desa Karang Banjar, Kecamatan Bojongsari, Kabupaten Purbalingga, 2011 Sumber : Bulletin Of Indonesian Economics Studies, Vol 37, No.6, pp.363-384	Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja Variabel independen : • Nilai bahan baku • Upah • Modal	Menggunakan an variable dependen yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja	Tidak menggunakan variable independen, nilai produksi, jumlah tenaga kerja dan nilai produksi	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai produksi, jumlah tenaga kerja
-----	--	---	--	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Hasil Produksi Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Perusahaan mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja bergantung pertambahan permintaan masyarakat akan

barang dan jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu dinamakan *derived demand*. (Sumarsono, 2009;18)

Dengan demikian hasil produksi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Karena semakin banyak produksi yang harus dihasilkan, maka akan semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan.

2.3.2 Hubungan Modal Kerja Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Handayani (2002) variabel yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja salah satunya adalah modal. Dalam praktiknya faktor-faktor produksi baik sumber daya manusia maupun non sumber daya manusia seperti modal tidak dapat dipisahkan dalam menghasilkan barang atau jasa. Pada suatu industri, dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap, maka semakin besar modal yang ditanamkan akan menambah penggunaan tenaga kerja.

Dengan demikian modal kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri anyaman pandan di Kecamatan Rajapolah. Karena semakin banyak modal kerja yang ditanamkan maka akan semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil produksi yang sesuai dengan penanaman modal.

2.3.3 Hubungan Upah Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Upah bagi pengusaha dapat dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha (Simanjuntak, 1985). Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan

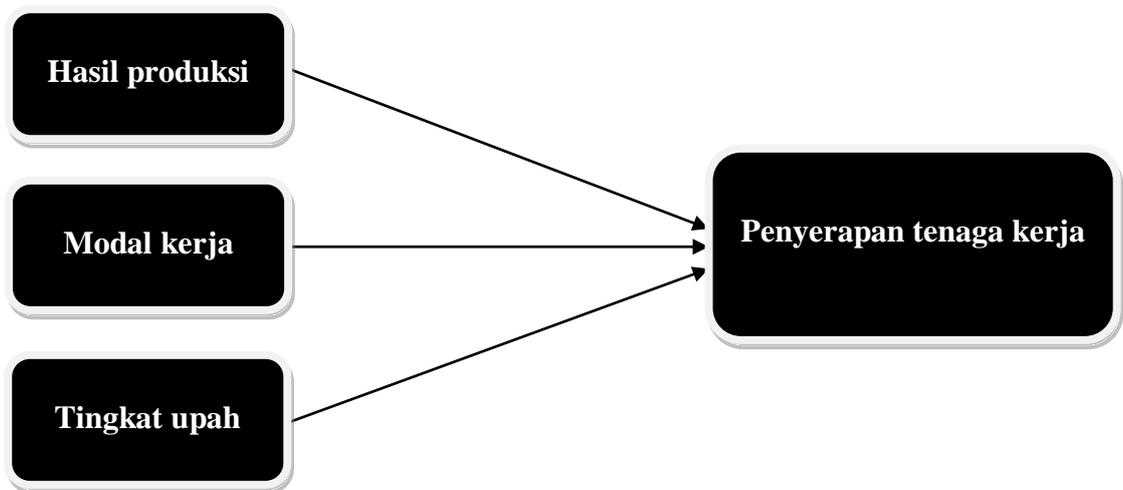
asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut (Sumarsono, 2003) :

1. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang di produksi.
2. Apabila tingkat upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah) maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain.

Dengan demikian tingkat upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Karena ketika tingkat upah naik maka biaya produksi pun akan naik, dan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan akan sedikit.

Berdasarkan asumsi diatas bahwa variabel—variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri anyaman pandan di Kecamatan Rajapolah adalah hasil produksi, modal kerja, dan tingkat upah, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagaimana pada gambar.

Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

Dari uraian permasalahan yang ada, maka dapat dikemukakan suatu hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian, yaitu :

1. Diduga secara parsial hasil produksi dan modal kerja, berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan tingkat upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Diduga secara bersama-sama hasil produksi, modal kerja, dan tingkat upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.