

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Tenaga kerja.

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).

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 angkata 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).

a. 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).

b. 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 daya serap 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.

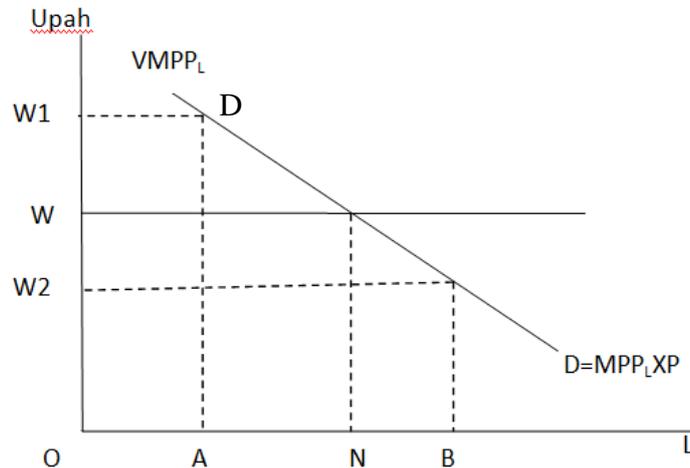
c. Permintaan Tenaga Kerja.

Menurut Simanjuntak (1985) teori permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu perusahaan akan mempekerjakan tenaga 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, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan 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 *marjinal physical produk* (MPP_L) 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 *marjinal revenue* (MR). Permintaan marjinal disini merupakan besarnya tambahan hasil marjinal dikalikan dengan harga per unit, sehingga $MR = VMPP_L = MPP_L \cdot P$, 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).

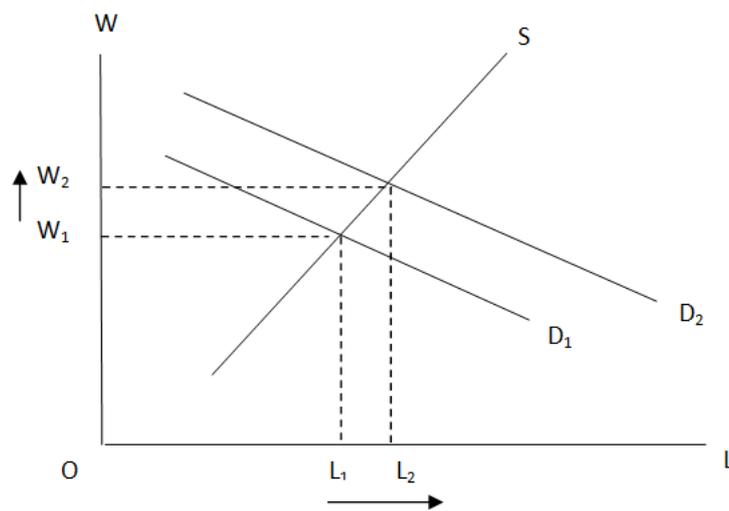


Gambar 2.1: Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja
 Sumber: Simanjuntak (1985)

Garis DD melukiskan nilai hasil marginal karyawan (*Value marginal physical product of labor* atau $VMPP_L$). Jika misalnya jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak $OA=100$ orang tenaga kerja, maka nilai hasil kerja orang yang ke-100 dinamakan $VMPP_L$ dan besarnya sama dengan $MPP_L \times P = W1$. 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 $MPP_L \times P$ 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_2 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
Sumber: Mankiw (2013)

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:

- a) 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*).
- b) 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.

- a) 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.
- b) 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.

d. 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).

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:

$$Q_t = f(L_t, K_t) \dots \dots \dots (2.1)$$

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

$$\pi_t = TR - TC \dots \dots \dots (2.2)$$

Dimana:

$$TR = p_t \cdot Q_t \dots \dots \dots (2.3)$$

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).

$$TC = r_t K_t + w_t L_t \dots \dots \dots (2.4)$$

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

$$\pi_t = p_t \cdot Q_t - r_t K_t - w_t L_t \dots \dots \dots (2.5)$$

Jika ingin mendapatkan keuntungan maksimum, maka turunan pertama fungsi keuntungan diatas harus sama dengan nol ($\pi' = 0$), sehingga didapatkan:

$$w_t L_t = p_t \cdot f(L_t, K_t) - r_t K_t \dots \dots \dots (2.6)$$

$$L_t = p_t \cdot f(L_t, K_t) - r_t K_t / w_t \dots \dots \dots (2.7)$$

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. Pengertian Industri.

Menurut UU No. 5 Tahun 1984 industri ialah kegiatan ekonomi yang mengelola bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi dalam penggunaannya, termasuk rancang bangun dan perekayasaan industri.

Sedangkan menurut Dumairy (2000) istilah industri memiliki dua arti, yaitu: (1) industri dapat berarti himpunan perusahaan-perusahaan sejenis, dan (2)

industri dapat pula merujuk ke suatu sektor ekonomi yang didalamnya terdapat kegiatan produktif yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi.

Sektor industri digolongkan menjadi tiga jenis, yaitu industri besar yang memiliki jumlah tenaga kerja lebih dari 99 orang, industri sedang yang memiliki jumlah tenaga kerja antara 20-99 orang, industri kecil yang memiliki jumlah tenaga kerja antara 5-19 orang, dan industri rumah tangga yang memiliki jumlah tenaga kerja kurang dari 5 orang (BPS, 2016).

Menurut Fudjaja (2002), jumlah perusahaan industri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. hal ini dapat dilihat ketika setiap terjadi peningkatan jumlah perusahaan yang bergerak dibidang industri akan menyebabkan terjadinya peningkatan penyerapan tenaga kerja untuk sektor industri itu sendiri.

3. Upah.

Pengertian upah menurut UU tenaga kerja No. 13 Tahun 2000 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan 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.

Teori Neo Klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan

sebesar nilai pertambahan hasil marjinal faktor produksi tersebut. Ini berarti pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut (Simanjuntak, 1985).

Selanjutnya teori Neo Klasik dalam Simanjuntak (1985) juga mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut. Ini berarti bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Dengan kata lain tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha adalah:

$$W = VMPP_L = MPP_L \times P \dots\dots\dots (2.8)$$

W = tingkat upah (*labor cost*) yang dibayarkan

P = Harga jual barang (hasil produksi) dalam rupiah per unit barang

MPP_L = *Marginal Physical Product of Labor*

VMPP_L = *Value of Marginal Physical Product of Labor*

Nilai pertambahan nilai marjinal karyawan VMPP_L, merupakan nilai jasa yang diberikan oleh karyawan kepada pengusaha. Sebaliknya upah, W, dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan sebagai imbalan terhadap jasa karyawan yang diberikan kepada pengusaha.

Jadi selama nilai pertambahan hasil marjinal karyawan lebih besar dari upah yang dibayarkan pengusaha ($VMPP_L > W$), pengusaha dapat menambah keuntungan dengan menambah pekerja, namun pengusaha tentu tidak bersedia membayar upah yang lebih besar dari nilai usaha kerja yang diberikan karyawan kepada pengusaha.

Jadi dapat disimpulkan bahwa menurut teori Neoklasik, 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 (Simanjuntak, 1985).

Hukum permintaan tenaga kerja disebutkan bahwa semakin rendah upah dari tenaga kerja, maka semakin banyak permintaan dari tenaga kerja tersebut. Jika upah yang diminta besar, maka perusahaan akan mencari tenaga kerja lain yang upahnya lebih rendah dari yang pertama. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain besarnya jumlah penduduk, harga dari tenaga kerja (upah) dan *skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti terjadinya krisis moneter juga sangat mempengaruhi struktur penyerapan tenaga kerja dalam suatu perekonomian (Galbraith dan Darity dalam Fudjaja, 2002).

Menurut Sulistiawati (2012), 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.
- 5) Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diterima oleh pekerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu upah nominal, yaitu upah yang diterima buruh sebagai balas jasa pekerjaan yang telah dilakukan, dan upah riil yang menggambarkan daya beli dari pendapatan atau upah yang diterima buruh. Upah riil dihitung dari besarnya upah nominal dibagi dengan Indeks Harga Konsumen (IHK).

a. Upah Minimum.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa definisi dari upah minimum yaitu suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 94 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikitdikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap merupakan tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja.

b. Perubahan Tingkat Upah.

Masing-masing individu yang bekerja akan menerima upah yang berdeda-beda tergantung dengan jenis pekerjaannya. Perbedaan tingkat

upah terjadi pertama-tama karena pada dasarnya pasar kerja itu sendiri. Terdapat pasar terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain (*segmented labor markets*). Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda. Tingkat upah di tiap perusahaan juga berbeda menurut persentasi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi. Semakin kecil proporsi biaya karyawan terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Perbedaan tingkat upah antara beberapa perusahaan dapat pula terjadi menurut perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya. Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi tingkat upah (Simanjuntak, 1985).

Menurut Sukirno (2005), ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah yaitu sebagai berikut:

- 1) Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.
- 2) Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
- 3) Perbedaan keahlian, pendidikan dan kemampuan.
- 4) Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.
- 5) Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

4. PDRB.

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah indikator ekonomi makro yang dapat memberikan gambaran tentang keadaan perekonomian suatu wilayah. Di dalam menghitung Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang di timbulkan dari suatu region, ada tiga pendekatan yang digunakan (BPS, 2016).

Pendekatan yang digunakan yaitu:

- a. PDRB menurut pendekatan produksi merupakan jumlah nilai barang atau jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi yang berada di suatu wilayah dalam jangka waktu tertentu.
- b. PDRB menurut pendekatan pendapatan merupakan balas jasa yang digunakan oleh faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di suatu wilayah dalam waktu tertentu.
- c. PDRB menurut pendekatan pengeluaran merupakan semua komponen pengeluaran akhir seperti: pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta nirlaba, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap bruto, perubahan stok dan ekspor neto dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit produksi di suatu daerah selama satu periode tertentu atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit produksi di daerah satu periode tertentu.

PDRB dapat menggambarkan kemampuan daerah dalam mengelola sumber daya alam yang dimiliki daerahnya. Oleh karena itu jumlah penerimaan

PDRB setiap daerah sangat tergantung pada potensi faktor-faktor produksi di daerah tersebut.

Terdapat beberapa cara untuk menghitung dan menyajikan PDRB, yaitu:

a. Pendekatan Produksi.

Menurut pendekatan produksi, PDRB adalah jumlah nilai barang dan jasa akhir yang diproduksi oleh suatu kegiatan ekonomi di daerah tersebut dikurangi biaya antara masing-masing total produksi bruto tiap kegiatan subsektor atau sektor dalam jangka waktu tertentu (satu bulan).

b. Pendekatan Pendapatan.

Pendekatan pendapatan adalah pendekatan dimana pendapatan nasional diperoleh melalui penjumlahan pendapatan dari berbagai faktor produksi yang menyumbang terhadap produksi. Pendekatan nasional yang dimaksud diperoleh dari penjumlahan berbagai unsur dan jenis pendapatan, antara lain (1) kompensasi untuk pekerja terdiri dari upah (*wages*) dan gaji (*salaries*) ditambah faktor lain terhadap upah dan gaji, (2) keuntungan perusahaan merupakan kompensasi kepada pemilik perusahaan yang mana digunakan untuk membayar pajak keuntungan perusahaan, dibagikan kepada para pemilik saham sebagai deviden dan ditabung perusahaan sebagai laba perusahaan

yang tidak dibagikan, (3) pendapatan usaha perorangan merupakan kompensasi atas penggunaan tenaga kerja dan sumber-sumber dari *self employment person, self employment professional*, dan lainnya, (4) pendapatan sewa merupakan kompensasi untuk pemilik tanah, *rental business* dan *recidential properties*, (5) bunga *netto* atau *interest* terdiri dari bunga yang dibayarkan perusahaan dikurangi bunga yang diterima oleh perusahaan ditambah bunga *netto* yang diterima dari luar negeri, bunga yang dibayar pemerintah dan konsumen tidak termasuk di dalamnya.

c. Pendekatan Pengeluaran.

Pendekatan pengeluaran adalah pendapatan nasional yang diperoleh dengan cara menjumlahkan nilai pasar dari seluruh permintaan akhir atas output yang dihasilkan perekonomian dan diukur pada harga pasar yang berlaku, dengan kata lain PDRB adalah penjumlahan semua komponen permintaan akhir. Komponen itu adalah pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta yang tidak mencari untung, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap domestik bruto, perubahan stok, dan ekspor *netto*.

Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) cara penyajian Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) disusun dalam dua bentuk, yaitu:

- a. PDRB atas dasar harga yang berlaku, menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada setiap tahun.

PDRB atas harga berlaku dapat digunakan untuk melihat pergeseran dan struktur ekonomi.

- b. PDRB atas harga konstan, menunjukkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun tertentu sebagai tahun dasar. PDRB atas harga konstan digunakan untuk mengetahui laju pertumbuhan ekonomi riil dari tahun ke tahun, dimana faktor perubahan harga telah dikeluarkan.

Mankiw (2006) dalam Indradewa dan Natha (2015) menjelaskan, *hukum okun* adalah relasi negatif antara pengangguran dan GDP. Hukum okun merupakan pengingat bahwa faktor-faktor yang menentukan siklus bisnis pada jangka pendek sangat berbeda dengan faktor-faktor yang membentuk pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Hukum Okun (Okun's Law) merupakan hubungan negatif antara pengangguran dan GDP Riil, yang mengacu pada penurunan dalam pengangguran sebesar 1% dikaitkan dengan pertumbuhan tambahan dalam GDB Riil yang mendekati 2%. Dengan kata lain, PDRB yang akhirnya mempengaruhi GDP berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, begitu juga sebaliknya penurunan jumlah PDRB akan berpengaruh pada penurunan penyerapan tenaga kerja.

5. Unit Usaha.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), unit usaha adalah unit yang melakukan kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan dan mempunyai kewenangan yang ditentukan berdasarkan kebenaran lokasi bangunan fisik, dan wilayah operasinya.

Menurut (Matz dalam Putra 2012) bertambahnya jumlah perusahaan di suatu daerah yang memproduksi barang yang sama diperkirakan akan meningkatkan jumlah produksi sehingga nilai output suatu daerah akan mengalami peningkatan. Para pengusaha akan meningkatkan kapasitas produksinya dengan sejumlah modal. Demikian juga dengan tenaga kerja, apabila jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan jumlahnya besar maka akan menghasilkan output yang besar pula, sehingga semakin banyak kemungkinan untuk terjadi penambahan output produksi atau tenaga kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja industri kecil di Kota Semarang. Penelitian sebelumnya digunakan untuk mengetahui persamaan dan juga perbedaan dengan penelitian ini.

1. **Dian Novianti (2011)**, dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Sumatera Utara”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh PDRB, jumlah industri, inflasi, dan UMK terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Sumatera Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *time series* dan menggunakan metode OLS. Adapun hasil dari penelitian ini adalah variabel PDRB, inflasi dan UMK berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Sumatera Utara sebanyak 92,8% sedangkan sisanya sebanyak 7,42% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. **Rezal Wicaksana (2010)**, dengan judul “ Analisis Pengaruh PDB Sektor Industri, Upah Riil, Bunga Riil, dan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pengolahan Sedang dan Besar di Indonesia Tahun 1990-2008”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor PDB sektor riil, suku bunga riil, dan jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan sedang dan besar di Indonesia. Data yang digunakan adalah data *times series* dari tahun 1990-2008 dengan metode OLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan PDB sektor industri signifikan dan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan sedang dan besar di Indonesia, upah riil signifikan dan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan sedang dan besar di Indonesia, suku bunga riil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan sedang dan besar di Indonesia, dan jumlah unit usaha tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri pengolahan sedang dan besar di Indonesia
3. **Ariusni (2004)**, dengan judul “Analisis Spesial Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur (Besar dan Sedang) di Sumatera Periode 1993-1997”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spesialisasi industri, indeks keanekaragaman industri, upah tenaga kerja, dan dummy tingkat pendidikan terhadap

penyerapan tenaga kerja industri manufaktur (besar dan sedang) di Sumatera. Penelitian ini menggunakan data *time series* dan metode OLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel spesialisasi industri signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja industri manufaktur, variabel indeks keanekaragaman industri berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri manufaktur, upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri manufaktur dan dummy tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri manufaktur.

4. **Andi Neno Ariani (2013)**, dengan judul “Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan tenaga Kerja di Kabupaten Pinang Tahun 2001-2011”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jumlah usaha, nilai investasi dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Pinang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan data *time series* tahun 2001-2011. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jumlah usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan variabel upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

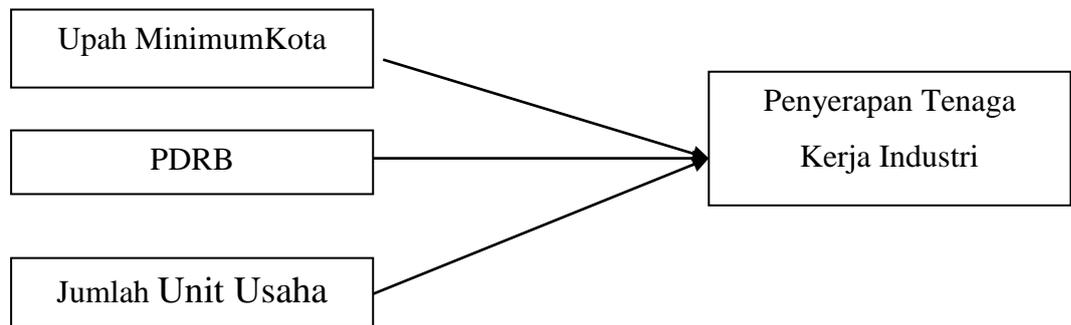
5. **Adilah Awanis (2015)**, dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil di Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jumlah unit usaha, nilai investasi, upah minimum dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Yogyakarta”. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jumlah unit usaha dan nilai investasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil di Yogyakarta, sedangkan variabel upah minimum bernilai positif dan nilai produksi bernilai negatif, kedua variabel ini tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil di Yogyakarta.
6. **Eva Dwi Prihartanti (2007)**, dengan judul “ Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Kota Bogor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah, investasi, PDRB, jumlah industri, dan dummy krisis terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Kota Bogor”. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan OLS dan menggunakan data tahunan dari 1994-2005. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel investasi signifikan memberikan pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel PDRB signifikan memberikan pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel jumlah unit usaha signifikan memberikan pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja dan jumlah dummy krisis

signifikan memberikan pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanatori menggunakan regresi data panel, data yang digunakan adalah data hasil sensus dan dibentuk *time series* dari tahun 2006 sampai 2010 dan data *cross section* yang terdiri dari 33 provinsi di Indonesia

7. **Apri Cahyono (2015)**, dengan judul “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Eks Karesidenan Surakarta Tahun 2006-2013”. Adapun hasil penelitian ini yaitu secara bersama-sama variabel upah minimum, PDRB, dan inflasi mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di karesidenan Surakarta tahun 2006-2013. Secara parsial, variabel upah minimum dan inflasi berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan PDRB berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

C. Model Penelitian

Atas dasar pemikiran teoritis dan beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai berbagai hubungan antara variabel independen (jumlah unit usaha, PDRB, dan upah minimum) dengan variabel dependen (tenaga kerja yang terserap pada industri sedang dan besar), sebagaimana dijelaskan diatas dan disesuaikan dengan kondisi yang ada di Jawa Tengah dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014, maka faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri sedang dan besar di Jawa Tengah dapat digambarkan dengan mengembangkan model sebagai berikut:



Gambar 2.3

Skema Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara hubungan antar variabel-variabel penelitian dan menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris. Berdasarkan landasan teori.

Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga jumlah unit usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri sedang dan besar.
2. Diduga PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri sedang dan besar.
3. Diduga upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri sedang dan besar.

