

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Pembangunan ekonomi di suatu Negara dalam jangka panjang akan membawa perubahan pada struktur ekonomi Negara, yaitu perubahan ekonomi tradisional yang lebih cenderung pada sektor pertanian ke ekonomi modern yang didominasi oleh sektor industri sebagai mesin utama dalam pertumbuhan ekonomi. Pengembangan industri kecil merupakan bagian yang penting dalam pembangunan ekonomi suatu daerah karena memiliki peranan dalam menciptakan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan suatu daerah serta meningkatkan ekspor nasional. Dengan demikian diharapkan Pemerintah senantiasa mengupayakan pengembangan dan pembinaan industri kecil melalui kebijakan pembangunan industrial agar dapat berkembang lebih maju serta dapat mengatasi sebagian masalah yang dihadapi oleh suatu daerah terutama berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti masalah pengangguran (Tambunan, 2001).

Distribusi kesempatan kerja menurut sektor merupakan salah satu indikator yang sering digunakan dalam mengukur pola struktur ekonomi suatu daerah. Sektor primer memberikan kontribusi yang paling besar dalam penyerapan tenaga kerja namun sektor sekunder seperti industri menjadi sangat penting dalam kesempatan kerja. Menurut studi empiris dari Chenery dan Syrquin menunjukkan bahwa perubahan struktur ekonomi yang meningkatkan peran sektor industri dalam perekonomian tidak hanya diikuti

dengan peningkatan pendapatan perkapita tetapi juga berkaitan erat dengan peningkatan sumber daya manusia yang ada di suatu daerah.

1. Industri Kecil

a. Pengertian Industri Kecil

Industri kecil adalah industri yang memiliki tenaga kerja dengan jumlah antara 5-19 orang pekerja. Sedangkan menurut Departemen Perindustrian dan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) mendefinisikan industri dengan menggunakan besarnya modal yang ditanam di sebuah badan usaha sebagai kriteria pokok. Menurut kriteria tersebut yang dimaksud dengan industri kecil adalah badan usaha yang penanaman modalnya berupa mesin, peralatan dan gedung (dengan pengecualian penanaman modal berupa lahan) besarnya tidak melebihi dari Rp 200 juta. Bank Indonesia mempunyai definisi industri kecil yaitu industri yang *asset* nettonya bernilai kurang dari Rp 100 juta.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) skala industri dibedakan menjadi 4 lapisan berdasarkan jumlah tenaga kerja per unit usaha, yaitu:

1. Industri besar jumlah pekerja 100 orang atau lebih.
2. Industri sedang jumlah pekerja antara 20 sampai 99 orang.
3. Industri kecil jumlah pekerja 3 sampai 19 orang.
4. Industri rumah tangga jumlah pekerja < 5 orang.

Industri kecil adalah semua industri yang berskala kecil, yang menjadi tolak ukur dalam mengklasifikasikan sebagai industri kecil yaitu jumlah tenaga kerja, jumlah kekayaan (*asset*) dan jumlah investasi.

Industri memiliki dua arti penting yaitu pertama, industri berarti sebagai suatu himpunan perusahaan-perusahaan yang sejenis dan yang kedua industri dapat pula merujuk ke suatu sektor ekonomi yang didalamnya terdapat kegiatan produktif mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi.

b. Ciri-Ciri Industri Kecil

Suatu industri dapat dikatakan sebagai industri kecil apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Usaha dimiliki secara bebas, dan terkadang tidak berbadan hukum.
2. Usaha dimiliki atau dikelola oleh satu orang.
3. Modal yang digunakan berasal dari tabungan milik pribadi.
4. Wilayah pasarnya bersifat lokal dan tidak terlalu jauh dari pusat usahanya.

c. Macam-Macam Industri Kecil

Industri dapat dikelompokkan dalam beberapa macam. Berdasarkan dana investasi yang dibutuhkan industri dibedakan menjadi industri berat dan industri ringan. Industri berat adalah industri yang membutuhkan dana investasi yang sangat besar dan teknologi canggih, seperti industri besi dan baja. Industri ringan adalah industri yang membutuhkan dana investasi tidak terlalu besar dan teknologi tidak terlalu canggih, seperti industri makanan dan minuman (Burhan, 2006).

Menurut departemen perindustrian dan perdagangan mengklasifikasikan industri ke dalam beberapa macam yaitu:

1. Industri makanan dan minuman
2. Industri tekstil
3. Industri kulit
4. Industri kayu
5. Industri kimia
6. Industri logam dasar
7. Aneka industri
8. Industri kecil

Dalam hubungan industri dengan keadaan pasar, maka industri dapat dibedakan menjadi 3 golongan, yaitu (Arsyad, 1999):

- a. Industri yang didasarkan pada ketersediaan bahan baku (*resources based industry*), yaitu industri yang memproses hasil dari sektor primer misalnya: bahan pertanian dan bahan makanan. Dalam hal ini menarik atau tidaknya suatu daerah ditentukan oleh ketersediaan bahan baku/mentah yang dibutuhkan oleh industri di daerah tersebut.
- b. Industri yang dekat dengan pasar produksi (*market oriented industry*) yang terdiri dari industri makanan yang tidak tahan lama dan industri jasa-jasa.
- c. Industri yang letaknya netral terhadap pasar maupun terhadap bahan mentah (*foot-loose industry*) yaitu industri yang

umumnya terdiri dari industri pengolahan dimana letak efisiensinya tidak tergantung pada ketersediaan bahan baku yang terdapat di daerah tersebut, namun karena ketersediaan prasarana dan fasilitas, kebebasan bergerak dan sebagainya.

2. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang atau jasa yang nantinya dapat digunakan oleh masyarakat.

Tenaga kerja atau *manpower* adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan suatu barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain (Suroto, 1992).

Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja antar Negara berbeda. Batas yang dianut oleh Negara Indonesia ialah minimal berusia 10 tahun tanpa ada batas usia maksimum. Namun Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 1998 merubah batasan usia kerja menjadi 15 tahun keatas, jadi setiap penduduk yang sudah berumur 15 tahun atau lebih tergolong sebagai tenaga kerja (Awanis, 2015).

Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi dari sumber daya manusia yang sangat diperlukan dalam proses pembangunan suatu

daerah menuju era globalisasi. Berdasarkan pada konsep/definisi tentang ketenagakerjaan yang direkomendasikan oleh *International Labour Organization (ILO)*. Penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang kemudian dibedakan sebagai angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

b. Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu tidak bekerja (menganggur), dan sedang mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah penduduk atau angkatan kerja dalam usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan, yakni seperti pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga dan lainnya (BPS, 2015).

Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari (1) golongan yang bekerja, (2) golongan yang menganggur dan (3) golongan yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga dan (3) golongan lain-lain penerima pendapatan, seperti orang yang memperoleh dana pensiun, bunga atas pinjaman dan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain yang disebabkan oleh suatu hal misalnya cacat, lanjut usia, sakit kronis atau orang yang sedang di dalam penjara. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab

itu kelompok ini sering disebut dengan istilah angkatan kerja potensial (*potensial labor force*) (Simanjuntak, 1985).

Pekerja adalah orang-orang yang mempunyai pekerjaan, dan memang sedang bekerja serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu kebetulan tidak sedang bekerja. Bekerja adalah suatu kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud untuk memperoleh upah atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam secara kontinyu dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pekerja keluarga tanpa upah yang membantu dalam suatu kegiatan atau usaha ekonomi.

Mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja adalah keadaan seseorang yang pada dasarnya mempunyai pekerjaan, namun selama seminggu yang lalu sementara waktu tidak bekerja karena berbagai sebab seperti: sakit, cuti, menunggu panen, mogok dan sebagainya.

Mencari pekerjaan adalah kegiatan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dan pada saat sedang survei sedang mencari pekerjaan, seperti mereka:

1. Yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

2. Yang sudah pernah bekerja, karena sesuatu hal sehingga berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan kembali.
3. Yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, namun karena suatu hal masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang lain.

c. Permintaan Tenaga Kerja

a) Pengertian Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, dimana hubungan keduanya biasanya bersifat negatif. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan atau instansi tertentu. Permintaan akan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi permintaan hasil produksi (Boediono, 1987).

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi suatu perusahaan. Dengan menggunakan asumsi apabila upah naik maka akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang kemudian akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Dengan demikian konsumen akan memberikan respon berupa pengurangan konsumsi atau bahkan tidak mau membeli barang yang bersangkutan. Sehingga banyak produksi barang yang tidak dapat terjual, dan kemudian dengan

terpaksa produsen akan mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibat dari pengaruh turunya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau "*scale-effect*" (Arfida, 2003).

Dengan asumsi tingkat upah naik dan perusahaan lebih suka menggunakan teknologi padat modal dalam proses produksinya, yang kemudian menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Maka penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibat dari adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja atau "*substitution-effect*".

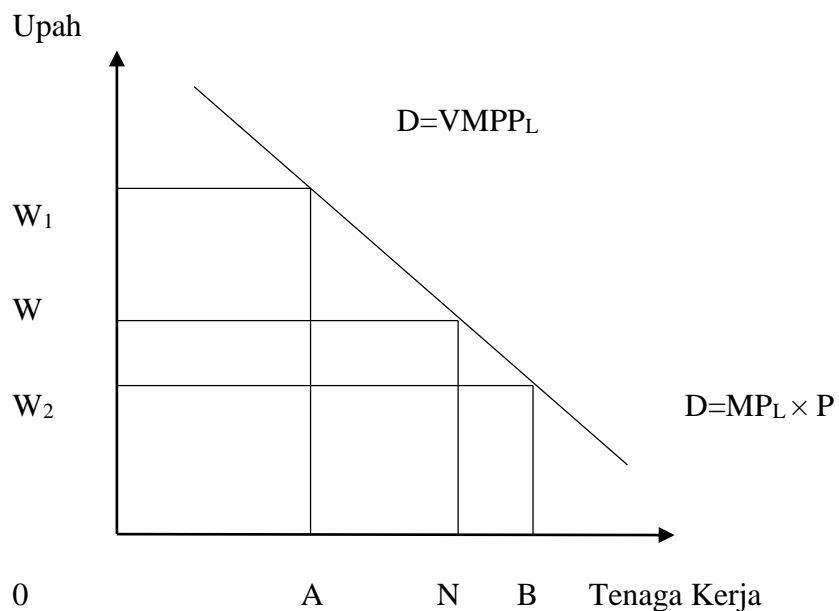
Faktor lain yang dapat mempengaruhi banyaknya permintaan tenaga kerja yaitu naik turunya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, maka produsen akan menambah kapasitas produksinya. Dengan demikian produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya. Keadaan tersebut mengakibatkan kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan.

Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi cenderung akan turun dan tentunya akan berakibat pada harga jual per unit barang yang akan mengalami penurunan. Pada

keadaan seperti ini maka produsen akan meningkatkan produksinya akibat dari permintaan yang semakin bertambah. Permintaan tenaga kerja dapat bertambah besar karena peningkatan kegiatan perusahaan.

b) Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Perusahaan harus menentukan pilihan *input* (pekerja) serta *ouput* (jumlah produksi) dengan kombinasi yang tepat agar diperoleh keuntungan yang maksimal. Hal ini berarti perusahaan akan memilih atau menggunakan *input* yang akan memberikan tambahan penerimaan yang lebih besar daripada tambahan terhadap penerimaan total biayanya.



Sumber: (Simanjuntak, 1985).

Gambar 2.1.
Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Keterangan:

- MR : *Marginal Revenue/* penerimaan marginal.
 VMPP_L : *Value Marginal Physical product of labor/*nilai
 penambahan hasil marjinal dari karyawan.
 MP_L : *Marginal Physical product of labor*
 P : *Price/*harga jual barang yang diproduksi per unit.

Kurva diatas mengilustrasikan mengenai kurva permintaan tenaga kerja. Garis DD menggambarkan besarnya nilai hasil marjinal karyawan (VMPP_L) untuk setiap tingkat penempatan. Apabila jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak 100 orang (OA), maka nilai hasil kerja orang yang ke – 100 dinamakan VMPP_L nya dan besarnya nilai marjinal sama dengan $MPP_L \times P = W_1$. Nilai upah tersebut lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku atau sebesar W. Oleh sebab itu laba perusahaan akan meningkat dengan menambah tenaga kerja baru. Perusahaan dapat meningkatkan laba dengan menambah tenaga kerja hingga sebesar ON. Kemudian pengusaha akan mencapai laba maksimum apabila jumlah tenaga kerja berada di titik N dan nilai $MPP_L \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan kepada karyawan. Dengan kata lain perusahaan mencapai laba maksimal apabila $MPP_L \times P = W$.

Penambahan tenaga kerja yang melebihi ON, misalkan sebesar OB maka akan mengurangi laba perusahaan. Perusahaan membayar upah pada tingkat W, ketika tenaga kerja ditambah sebanyak OB nilai hasil marginal yang diperoleh sebesar W₂ lebih

kecil dari W . Oleh sebab itu pengusaha cenderung menghindari jumlah tenaga kerja yang melebihi ON . Penambahan tenaga kerja lebih besar dari ON dapat dilakukan apabila perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah di bawah W atau perusahaan mampu menaikkan harga jual barang.

Permintaan akan tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek.

Dalam jangka pendek, faktor produksi berupa tenaga kerja dianggap sebagai variabel yang dapat berubah jumlahnya setiap waktu, sedangkan faktor produksi lain seperti modal jumlahnya dianggap tetap atau konstan.

2. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang.

Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang menggunakan asumsi bahwa, semua *input* atau faktor produksi yaitu tenaga kerja maupun modal bersifat variabel atau dapat berubah jumlahnya setiap waktu. Dengan tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya produksi.

d. Penawaran Tenaga Kerja

a) Pengertian Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus.

Penawaran tenaga kerja berasal dari masyarakat atau secara spesifik yaitu angkatan kerja atau penduduk usia kerja yang terlibat langsung di dalam dunia kerja.

Penawaran tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah memilih untuk bekerja atau lebih memilih untuk menganggur. Keputusan tersebut juga tergantung pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya apakah digunakan untuk bekerja atau digunakan untuk kegiatan-kegiatan lainnya yang bersifat santai (tidak produktif tetapi konsumtif) atau merupakan kombinasi dari keduanya.

Tingkat penawaran tenaga kerja pada pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan jumlah penduduk. Secara kuantitas perubahan jumlah penawaran tenaga kerja yang terjadi di pasar tenaga kerja akan dipengaruhi secara bersama-sama oleh perubahan jumlah penduduk alamiah maupun dari migrasi. Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.

1. Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Dalam jangka pendek, analisis penawaran tenaga kerja menganggap bahwa tidak ada perubahan jumlah populasi tenaga kerja maupun perubahan tingkat keterampilan. Hal ini berarti menutup kemungkinan terjadinya penyesuaian-penyesuaian seperti migrasi yang memungkinkan individu dapat melakukan

perubahan upah permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dimaksudkan sebagai periode waktu dimana tidak mungkin dilakukan sejumlah penyesuaian dan sejumlah keadaan tidak dapat dirubah. Jumlah keseluruhan tenaga kerja yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada (1) jumlah penduduk, (2) persentase jumlah penduduk yang masuk dalam angkatan kerja, dan (3) jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Jadi dari ketiga komponen tersebut jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan tergantung pada tingkat upah pasar.

2. Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang beranggapan bahwa jumlah populasi dan tingkat keahlian dapat berubah. Sehingga dalam hal ini individu dapat melakukan penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungan hidup.

e. Pasar Tenaga Kerja

1) Pengertian Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja merupakan suatu proses interaksi antara permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja. Pada pasar tenaga kerja, komoditi yang diperdagangkan berupa jasa tenaga kerja. Hasil akhir dari proses interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja adalah seberapa besar

jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan tingkat upah yang ada di pasar tenaga kerja (Santoso, 2012).

Pasar kerja yaitu seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku tersebut terdiri dari (1) pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja, (2) pencari kerja, (3) perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berinteraksi (Simanjuntak, 1985).

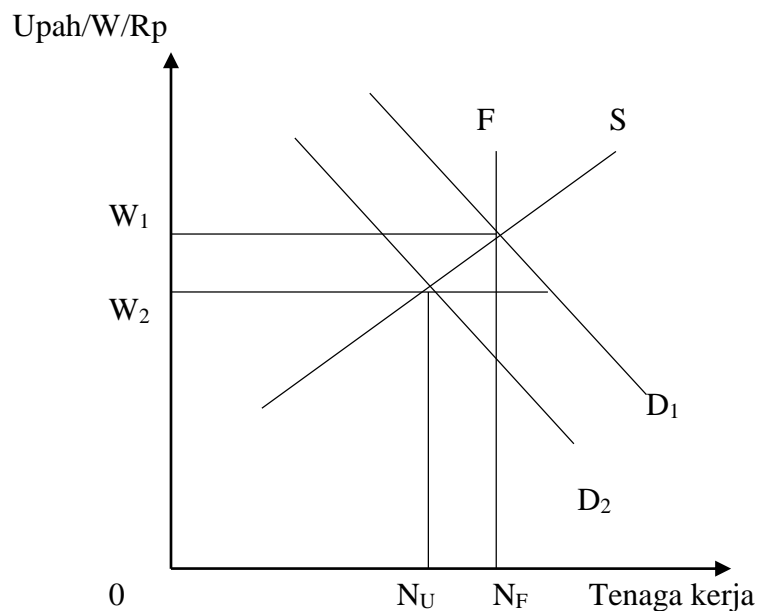
Pasar kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawarannya dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif antara orang yang menjual tenaga kerja dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja (Suroto, 1992).

Pasar kerja merupakan seluruh aktivitas dari para pelaku yang tujuannya mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Sifat dari pasar kerja itu sendiri ditentukan oleh pelaku tersebut (Arfida, 2003).

Kaum klasik menganggap bahwa pasar tenaga kerja tidak berbeda dengan pasar-pasar barang lainnya. Apabila harga dari tenaga kerja yang berupa upah cukup fleksibel maka permintaan akan tenaga kerja selalu seimbang dengan penawaran akan tenaga kerja. Artinya pada tingkat upah yang berlaku di pasar tenaga kerja semua orang yang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut

akan memperoleh pekerjaan. Mereka yang menganggur hanya mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Jadi mereka menganggur karena pilihannya sendiri atau disebut dengan pengangguran sukarela.

2) Kurva Hubungan antara Upah dengan Jumlah Tenaga Kerja dalam Pasar Tenaga Kerja



Sumber: (Boediono, 1987).

Gambar 2.2.
Hubungan Upah Dengan Jumlah Tenaga Kerja

D_1 adalah kurva permintaan akan tenaga kerja (total dari kebutuhan oleh produsen-produsen dan pemerintah). S adalah kurva penawaran tenaga kerja yang menunjukkan berapa jumlah orang yang bersedia bekerja pada berbagai tingkat upah riil. Kurva tegak F menunjukkan jumlah angkatan kerja, yaitu semua orang yang mampu

dan bersedia bekerja. Pada posisi tersebut perekonomin ada pada kondisi “*full employment*”, dimana seluruh angkatan kerja yang bersedia bekerja dapat bekerja. Apabila produsen mengurangi produksinya (karena misalnya barang-barang banyak yang belum laku) maka kurva permintaan akan berubah bergerak ke arah kiri menjadi D_2 . Tingkat upah yang berlaku turun dari W_1 menjadi W_2 dan jumlah orang yang bekerja akan turun dari N_F ke N_U .

3) Macam-Macam Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dapat bersifat individual yaitu proses interaksi antara tenaga kerja dengan perusahaan tertentu. Pasar tenaga kerja juga dapat bersifat industrial yang artinya proses interaksi tenaga kerja dengan beberapa perusahaan sejenis dalam suatu industri tertentu. Di samping itu pasar tenaga kerja memiliki makna pasar tenaga kerja pada suatu jenis pekerjaan tertentu ataupun pasar tenaga kerja pada suatu wilayah tertentu.

Pasar tenaga kerja bersifat lokal adalah interaksi antara tenaga kerja dengan pekerja yang terjadi pada wilayah tertentu misalnya dalam suatu Kabupaten tertentu. Pasar tenaga kerja lokal biasanya pasar yang memiliki tingkat pendidikan atau ketrampilan yang rendah misalkan *cleaner*, kasir atau penjaga toko. Pasar tenaga kerja nasional yaitu pasar tenaga kerja bagi mereka yang memiliki tingkat pendidikan atau ketrampilan yang tinggi seperti *engineer*, tenaga medis, dosen, akuntan dan lain sebagainya.

Kumpulan permintaan tenaga kerja dari berbagai perusahaan sejenis akan membentuk permintaan tenaga kerja industri, sedangkan permintaan tenaga kerja dari berbagai jenis industri akan membentuk suatu pasar tenaga kerja.

Interaksi antara permintaan tenaga kerja oleh perusahaan dengan penawaran tenaga kerja dari masyarakat akan membentuk suatu pasar tenaga kerja yang disebut dengan pasar tenaga kerja eksternal. Pasar tenaga kerja juga dapat berasal dari dalam perusahaan itu sendiri atau disebut pasar tenaga kerja internal. Interaksi dalam pasar kerja internal misalnya dalam bentuk rotasi, promosi, ataupun degradasi.

Kondisi makro ekonomi suatu Negara sangat mempengaruhi kondisi kesempatan kerja. Salah satu permasalahan kesempatan kerja tersebut adalah pengangguran. Pengangguran dapat disebabkan oleh kurangnya informasi dari pasar tenaga kerja, ketidaksesuaian antara permintaan dengan penawaran tenaga kerja, dan rendahnya permintaan tenaga kerja dalam suatu perekonomian.

3. Nilai Investasi

a. Pengertian Investasi

Investasi adalah pengeluaran yang digunakan untuk menambah atau mempertahankan persediaan modal (*capital stock*). Persediaan modal tersebut diantaranya seperti: peralatan, mesin-mesin, pabrik, gedung dan bahan baku yang bisa digunakan untuk proses produksi. Jadi

investasi adalah pengeluaran yang digunakan untuk menambah modal (Suparmoko, 1994).

Investasi atau penanaman modal adalah pengeluaran perusahaan untuk membeli atau memperoleh barang-barang modal yang baru yang lebih modern untuk menggantikan barang-barang modal lama yang sudah tidak digunakan lagi atau yang telah usang (Sukirno, 2005).

Investasi memiliki peranan penting bagi setiap usaha karena dengan adanya investasi dapat memberikan peluang bagi pelaku ekonomi untuk mengembangkan usahanya dan memperbaiki sarana-sarana produksi sehingga dapat meningkatkan *output* yang nantinya akan memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dalam perekonomian makro kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat dan pendapatan nasional. Meningkatnya permintaan agregat tersebut mengakibatkan kenaikan pada kapasitas produksi suatu perekonomian yang kemudian akan diikuti dengan penambahan dalam kebutuhan tenaga kerja untuk proses produksi yang artinya akan meningkatkan kesempatan kerja.

Pertambahan barang modal memungkinkan suatu perekonomian menghasilkan lebih banyak barang dan jasa dimasa yang akan datang. Penanaman modal juga dilakukan untuk menggantikan barang-barang modal lama yang telah usang.

4. PDRB Sektoral

a. Pengertian Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) pada tingkat regional (Kabupaten) secara umum dapat didefinisikan sebagai nilai dari seluruh barang dan jasa yang dihasilkan disuatu wilayah dalam periode waktu tertentu (1 tahun atau triwulan).

Untuk menyusun PDRB digunakan 2 pendekatan, yaitu pendekatan produksi dan pendekatan penggunaan. Kedua pendekatan tersebut menyajikan komposisi data nilai tambah yang telah dirinci menurut sumber kegiatan ekonomi (lapangan usaha) dan menurut komponen penggunaannya. PDRB Sektoral atau PDRB dari sisi lapangan usaha merupakan penjumlahan seluruh komponen nilai tambah bruto yang mampu dihasilkan oleh lapangan usaha atas berbagai aktivitas produksinya.

Penyajian PDRB menurut lapangan usaha dirinci menurut total nilai tambah dari seluruh lapangan usaha yang ada disuatu daerah. Lapangan usaha tersebut diantaranya yaitu: pertanian, kehutanan, dan perikanan, pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, pengadaan listrik dan gas, pengadaan air, pengolahan sampah, limbah dan daur ulang, konstruksi, perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, transportasi dan pergudangan, penyediaan akomodasi dan makan minum, informasi dan komunikasi, jasa keuangan dan asuransi, *real estat*, jasa perusahaan, administrasi pemerintahan,

pertahanan dan jaminan sosial wajib, jasa pendidikan, jasa kesehatan dan kegiatan sosial dan jasa lainnya.

Dalam rangkaian kegiatan pembangunan, khususnya dibidang ekonomi, PDRB memiliki peran penting, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi. Untuk tahap perencanaan, PDRB antara lain dapat dimanfaatkan untuk mengamati kapasitas masing-masing sektor atau lapangan usaha. Sedangkan pada tahap pelaksanaan angka-angka PDRB antara lain dapat dimanfaatkan sebagai kontrol. Sementara dalam tahap evaluasi, PDRB dapat digunakan untuk melihat seberapa jauh keberhasilan yang telah dicapai.

b. Statistika Pendapatan Regional dan Kegunaannya

Berdasarkan sistem penilaian yang digunakan dalam melakukan perhitungan, pengklasifikasian transaksi ekonomi dan sistem penyajiannya, maka dari PDRB dapat diturunkan kepada berbagai ukuran lain yang secara keseluruhan lebih dikenal sebagai statistika pendapata regional.

Data yang terhimpun dalam statistik pendapatan regional pada dasarnya merupakan indikator makro yang menunjukkan kondisi perekonomian regional. Pemanfaatan data pendapatan regional diantaranya adalah:

1. Mengetahui Struktur Ekonomi

Setiap transaksi ekonomi yang dihitung dalam PDRB diklasifikasikan sesuai dengan sifat transaksinya.

Pengklasifikasian dapat dilakukan berdasarkan sektor atau lapangan usaha atau dapat pula diklasifikasikan menurut penggunaannya. Dengan demikian PDRB akan tersusun dari sektor-sektor ekonomi yang memungkinkan dilakukan pengamatan terhadap struktur ekonomi.

2. Mengetahui Perkembangan Perekonomian

Dengan tersedianya data PDRB secara runtut waktu maka dapat dilakukan pengamatan terhadap perkembangan perekonomian dari waktu ke waktu, baik pertumbuhannya maupun peranan sektoral. Pengamatan semacam ini antara lain dapat memberikan gambaran umum tentang arah perekonomian.

3. Mengetahui Perbandingan Perekonomian antar Daerah

Dengan disusunnya PDRB dalam wilayah-wilayah yang lebih kecil memungkinkan dilakukannya perbandingan antar daerah. Hal ini penting terutama untuk mengetahui posisi masing-masing daerah dalam wilayah perekonomian yang lebih luas.

c. Sistem Penilaian yang Digunakan

Ada dua sistem penilaian yang digunakan dalam menghitung PDRB, yaitu atas dasar harga berlaku dan atas dasar harga konstan.

Pengertian dari masing-masing sistem penilaian tersebut adalah:

1. Atas Dasar Harga Berlaku

Adalah harga yang berlaku pada tahun perhitungan. Jadi PDRB atas dasar harga berlaku adalah PDRB yang dihitung dengan menggunakan harga yang berlaku pada masing-masing tahun perhitungan.

2. Atas Dasar Harga Konstan

PDRB atas dasar harga konstan adalah harga pada tahun tertentu yang diperlukan sebagai tahun dasar. Karena menggunakan harga yang tetap, maka pertumbuhan ekonomi yang digambarkan oleh perkembangan produksi dapat dilihat dari PDRB atas dasar harga konstan.

d. Terdapat Tiga Pendekatan dalam Perhitungan PDRB, yaitu:

1. Pendekatan Produksi

PDRB dengan pendekatan produksi adalah jumlah nilai dan jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi dikurangi bahan baku (*input*), ditambah pajak atas produk dikurangi subsidi atas produk.

2. Pendekatan Pengeluaran

PDRB dengan pendekatan pengeluaran adalah jumlah semua pengeluaran untuk konsumsi rumah tangga, konsumsi lembaga swasta nirlaba yang melayani rumah tangga, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap bruto, perubahan inventori dan ekspor neto.

3. Pendekatan Pendapatan

PDRB dengan pendekatan pendapatan adalah penjumlahan balas jasa faktor produksi berupa upah dan gaji, sewa tanah, bunga modal dan keuntungan sebelum dipotong pajak penghasilan dan pajak langsung lainnya. Dalam hal ini PDRB masih mengandung penyusutan dan pajak tak langsung neto.

5. Unit Usaha

Badan pusat statistika menjelaskan definisi jumlah usaha atau unit usaha adalah unit yang melakukan suatu kegiatan ekonomi baik perorangan maupun rumah tangga yang kewenangannya telah ditentukan berdasarkan kebenaran lokasi bangunan fisik dan wilayah operasinya.

Secara umum pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini Industri Kecil dan Menengah (IKM) pada suatu daerah maka akan menambah jumlah lapangan pekerjaan di daerah tersebut. Sehingga permintaan akan tenaga kerja juga akan bertambah. Menurut Adilah Awanis (2015) jumlah unit usaha memiliki pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja, artinya jika unit usaha (industri kecil) bertambah maka penyerapan akan tenaga kerja juga bertambah. Semakin banyak jumlah usaha yang didirikan maka akan semakin banyak permintaan akan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

B. Hubungan Antar Variabel

Bagian ini menjelaskan tentang teori dan hubungan antar variabel independen (nilai investasi, PDRB sektoral dan jumlah unit usaha) terhadap variabel dependen (tenaga kerja yang terserap pada Industri Kecil dan Menengah (IKM)) di Kabupaten Banjarnegara.

a. Hubungan Nilai Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam perekonomian makro kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat dan pendapatan nasional. Meningkatnya permintaan agregat tersebut mengakibatkan kenaikan pada kapasitas produksi suatu perekonomian yang kemudian akan diikuti dengan penambahan dalam kebutuhan tenaga kerja untuk proses produksi yang artinya akan meningkatkan kesempatan kerja (Sukirno, 2005).

b. Hubungan PDRB Sektoral Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nur Hasanah Bustam (2016) menjelaskan bahwa tingkat *output* dan penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan yang positif terutama dalam analisis jangka pendek. Sebab dalam jangka pendek teknologi dianggap konstan, barang modal merupakan *input* tetap. Sedangkan yang dianggap sebagai variabel adalah tenaga kerja. Dengan demikian kenaikan PDB yang ditandai dengan meningkatnya daya beli masyarakat yang diakibatkan oleh meningkatnya pendapatan atau upah yang ada di masyarakat maka jumlah permintaan akan barang dan jasa juga akan meningkat sehingga mengakibatkan kenaikan *output* yang ada di suatu daerah. Oleh karena

itu ketika PDB meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya penyerapan tenaga kerja.

Tinggi rendahnya jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh sebuah perusahaan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya jumlah barang yang diproduksi oleh tenaga kerja tersebut. Tinggi rendahnya barang yang diproduksi oleh perusahaan tergantung pada tinggi rendahnya permintaan konsumen ketika permintaan meningkat maka jumlah barang yang diproduksi oleh suatu perusahaan akan mengalami peningkatan, sehingga jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan tersebut juga akan semakin banyak (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

c. Hubungan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Secara umum pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini Industri Kecil dan Menengah (IKM) pada suatu daerah maka akan menambah jumlah lapangan pekerjaan di daerah tersebut. Sehingga permintaan akan tenaga kerja juga akan bertambah. Menurut Adilah Awanis (2015) jumlah unit usaha memiliki pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja, artinya jika unit usaha (industri kecil) bertambah maka penyerapan akan tenaga kerja juga bertambah. Semakin banyak jumlah usaha yang didirikan maka akan semakin banyak permintaan akan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Ayu Wafi Lestari (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum Terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang”. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa data *time series* dari tahun 1995-2009 dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data tenaga kerja yang bekerja pada Industri Kecil dan Menengah (IKM), jumlah unit usaha kecil, nilai investasi pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Obyek penelitian ini dilakukan di Kabupaten Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jumlah unit usaha kecil dan menengah, nilai investasi, serta Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang pada taraf 95% ($\alpha = 5$).

Nunuk Nuswantoro (2011) penelitian dengan judul “Pengaruh Investasi, Nilai Produksi dan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil di Kabupaten Pati”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh investasi, nilai produksi, jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja dan untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Pati. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel penyerapan tenaga kerja sebagai variabel

dependen dan variabel investasi, nilai produksi serta jumlah unit usaha sebagai variabel independen. Data yang digunakan berupa data sekunder yaitu data *time series* dalam kurun waktu 10 tahun yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Disperindag Kabupaten Pati. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel investasi, nilai produksi dan jumlah unit usaha secara bersama-sama berpengaruh signifikan dengan probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$. Secara parsial investasi dengan probabilitas 0,004 memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, nilai produksi dengan probabilitas sebesar 0,032 memiliki pengaruh negatif dalam penyerapan tenaga kerja dan jumlah unit usaha dengan probabilitas 0,00 memiliki pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Kabupaten Pati.

Danang Pratomo (2011) melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Karesidenan Surakarta. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel investasi, pengeluaran pemerintah dan ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja di Karesidenan Surakarta. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data sekunder berupa data *time series* dari tahun 2000-2008. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode analisis regresi linier data panel dengan pengolahan data menggunakan program *Econometrics E-views versi 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel investasi, pengeluaran pemerintah dan ekspor

berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Karesidenan Surakarta. Sedangkan secara simultan hanya variabel pengeluaran pemerintah dan ekspor yang berpengaruh secara signifikan.

Paul SP Hutagalung (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Upah Minimum dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja Sektor Industri Pengolahan Besar dan Sedang di Jawa Tengah (35 Kab/Kota)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kesempatan kerja yang merupakan variabel dependen sedangkan variabel upah minimum dan inflasi sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan alat analisis persamaan regresi dengan metode Regresi Kuadran Kecil (OLS). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh hasil sebagai berikut: koefisien determinan (R^2) sebesar 0,161 yang menunjukkan bahwa upah minimum dan inflasi memiliki pengaruh sebesar 16,1% terhadap kesempatan kerja. Berdasarkan uji parsial dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 upah minimum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah. Dengan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 0,05 dimana t hitung sebesar 4,637 hal ini berarti apabila upah minimum mengalami kenaikan maka kesempatan kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah akan ikut meningkat. Sedangkan variabel inflasi dengan nilai t -hitung 0,753 atau lebih kecil dari t tabel maka mengidentifikasi bahwa hipotesis alternatif ditolak. Dan dengan probabilitas sebesar 0,463 atau $> 0,05$ maka

variabel inflasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah.

Martini (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Produk Domestik Bruto Sektoral, Rata-Rata Upah Minimum dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2006-2013”. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh Produk Domestik Bruto (PDB) sektoral, rata-rata Upah Minimum Provinsi (UMP) dan investasi baik secara parsial maupun simultan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia selama periode 2006 sampai 2013. Penelitian ini merupakan penelitian jenis asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan yaitu variabel tenaga kerja, produk domestik bruto sektoral, investasi dan variabel Upah Minimum Provinsi (UMP). Data yang digunakan data sekunder periode 2006-2013 yang didapatkan melalui Badan Pusat Statistik (BPS) dan departemen koperasi dan UKM di Indonesia. Alat analisis yang digunakan berupa analisis regresi data panel dengan model regresi *Random Effect* dan data diolah dengan program *Eviews 9*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Produk Domestik Bruto (PDB) sektoral memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan hasil koefisien sebesar 1,212 dan signifikan sebesar 0,000. Untuk variabel rata-rata upah minimum provinsi dengan koefisien 0,771 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Sedangkan variabel investasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan

tenaga kerja dengan koefisien sebesar -1,470 dan signifikan 0,000. Dengan nilai F statistik sebesar 28.849 dan signifikan 0,000 maka variabel Produk Domestik Bruto (PDB) sektoral, rata-rata upah minimum provinsi dan investasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Adilah Awanis (2015) meneliti tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil di Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek dalam penelitian ini adalah Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta yang meliputi Kabupaten Bantul, Sleman, Kulon Progo, Gunung Kidul dan Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa data panel tahunan dari tahun 2009-2014 mengenai jumlah unit usaha, nilai produksi, nilai investasi dan upah minimum. Data tersebut di peroleh dari Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi data panel dengan bantuan *software E-Views 7.0*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jumlah unit usaha memiliki pengaruh yang paling signifikan diantara variabel lain terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil. Kemudian variabel nilai investasi berpengaruh positif dan signifikan, nilai produksi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan sedangkan upah minimum memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nur Khasanah Bustam (2016) dengan judul “Pengaruh Jumlah Unit Usaha, PDB dan Investasi UMKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Periode 2009-2013”. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh UMKM yang ada di Indonesia dari tahun 2009-2013. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel independennya yaitu jumlah unit usaha, PDB dan investasi. Alat analisis data yang digunakan adalah *multiple regression model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah unit usaha UMKM, PDB UMKM dan Investasi secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan berdasarkan uji t-statistik menunjukkan bahwa secara parsial jumlah unit UMKM dan Investasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sementara variabel PDB UMKM secara Parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja karena berdasarkan analisis data diperoleh hasil t-hitung sebesar 0,011 pada tingkat signifikansi 0,991.

Ibnu Fadjri (2012) yang berjudul “Pengaruh PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat Tahun 2007-2011”. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel independennya yaitu PDRB. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah model regresi linier sederhana. Dengan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien variabel PDRB sebesar 0,002555 dengan probabilitas sebesar 0,9146. Sedangkan dari hasil uji t-statistik variabel PDRB nilai koefisien sebesar 0,107751 dan nilai probabilitas

sebesar 0,9146. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,815732. Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu PDRB tidak signifikan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat.

D. Hipotesis

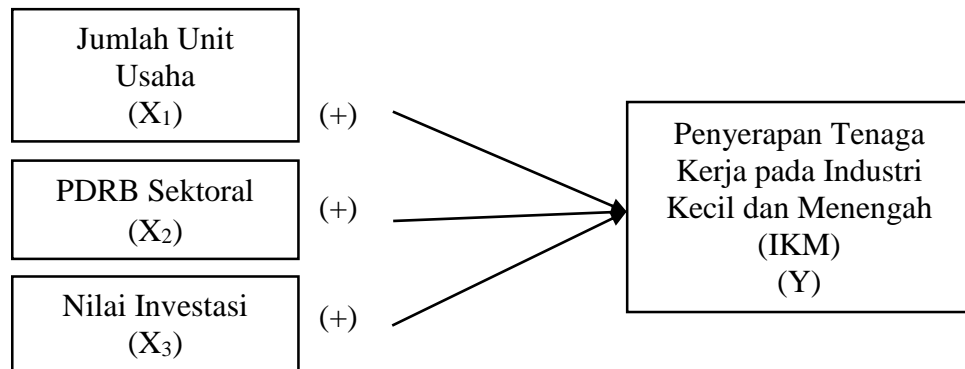
Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau dugaan sementara dari Peneliti yang masih perlu dibuktikan kebenarannya.

1. Di duga ada pengaruh positif dari jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kabupaten Banjarnegara tahun 2011-2014.
2. Di duga ada pengaruh positif PDRB sektoral terhadap penyerapan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kabupaten Banjarnegara tahun 2011-2014.
3. Di duga ada pengaruh positif nilai investasi terhadap penyerapan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kabupaten Banjarnegara tahun 2011-2014.

E. Model Penelitian

Model Penelitian atau kerangka pemikiran merupakan gambaran alur tujuan penelitian yang ingin dibuktikan peneliti yang berdasarkan latar belakang dan teori yang telah dibangun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari nilai investasi, jumlah PDRB sektoral dan jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kabupaten Banjarnegara tahun 2011-2014.

Berdasarkan tujuan tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3.
Kerangka Pemikiran