

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Industri Pengolahan

Industri pengolahan adalah sebuah kegiatan dalam ekonomi yang melakukan kegiatan untuk mengubah barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi, dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya, dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir (Badan Pusat Statistik, 2016).

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.

Jasa industri adalah kegiatan industri yang melayani keperluan pihak lain. Pada kegiatan ini bahan baku disediakan oleh pihak lain sedangkan pihak pengolah hanya melakukan pengolahannya dengan mendapat imbalan sejumlah uang atau barang sebagai balas jasa (upah makloon), misalnya perusahaan penggilingan padi yang melakukan kegiatan menggiling padi atau gabah petani dengan balas jasa tertentu (Arsyad, 1999).

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa,

terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Penggolongan sektor industri berdasarkan BPS dilakukan ke dalam empat golongan yang dilihat dari banyaknya pekerja yang bekerja pada industri tersebut seperti Industri besar dengan tenaga kerja 100 orang atau lebih. Industri sedang dengan tenaga kerja antara 20 sampai 99 orang. Industri kecil, dengan tenaga kerja 5 sampai 19 orang, dan Industri rumah tangga dengan tenaga kerja 1 sampai 4 orang.

Arsyad (1999) menyatakan bahwa industri terbagi menjadi tiga macam, antara lain:

- a. Industri Dasar, yang meliputi industri mesin dan logam (IMLD) dan kelompok kimia dasar (IKD). yang termasuk kedalam IMLD antara lain industri mesin pertanian, elektronika kereta api, pesawat terbang, kendaraan bermotor, besi, baja, aluminium, tembaga dan karet alam dan lainnya. Ditinjau dari misinya industri dasar bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, membantu penjualan struktur industri, dan bersifat padat modal. Menggunakan teknologi yang maju, teruji dan tidak padat karya, namun dapat mendorong terciptanya lapangan kerja baru yang secara besar sejajar dengan tumbuhnya industri hilir dan kegiatan ekonomi lainnya.
- b. Industri kecil, antara lain meliputi industri (makan, minuman, tembakau) industri sedang dan kulit (tekstil, pakaian jadi, serta barang dan kulit) industri

kimia dan bahan bangunan (industri kertas, percetakan, penerbitan, barang-barang karet, plastik dll), industri galian bukan logam, dan industri logam. Kelompok industri kecil ini mempunyai misi melaksanakan pemerataan. Teknologi yang digunakan adalah teknologi menengah atau sederhana dan padat karya. Pengembangan industri kecil ini diharapkan dapat menambah kesempatan kerja dan meningkatkan nilai tambah dengan memanfaatkan pasar dalam negeri dan luar negeri.

- c. Industri hilir, antara lain meliputi : industri pengolahan sumber daya hutan, industri yang mengolah hasil pertambangan, industri yang mengolah sumber daya pertanian secara luas, dan lain-lain. Industri hilir ini mempunyai misi meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemerataan ekonomi, memperluas kesempatan kerja tidak padat modal dan menggunakan teknologi menengah.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja . Pengertian tenaga kerja ini meliputi masyarakat yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau orang-orang yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiap negara menentukan batas umur minimum dan maksimum yang berbeda untuk

mendefinisikan tenaga atau penduduk usia kerja, sebab situasi tenaga kerja di masing-masing negara berbeda-beda (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.

Di Indonesia, yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, tanpa batas umur maksimum. Penduduk berumur dibawah 10 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja. Pemilihan 10 tahun sebagai umur minimum didasarkan pada kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk, terutama di desa-desa, yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Batas umur minimum pada negara berkembang seperti Indonesia lebih rendah dari negara-negara maju, sebab tingkat kesejahteraan pada negara berkembang masih rendah. Anak-anak pada umur 10 hingga 16 tahun yang

seharusnya berada di sekolah terpaksa harus mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. (Simanjuntak, 1998)

Indonesia tidak menggunakan batas umur maksimum untuk mendefinisikan tenaga kerja karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta, sementara profesi lain tidak atau belum memilikinya. Pendapatan yang diterima para pegawai tersebut pun tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itu, para pegawai yang telah mencapai usia pensiun biasanya tetap masih harus bekerja. Dengan kata lain, sebagian besar penduduk dalam usia pensiun masih aktif dalam kegiatan ekonomi, sehingga tetap dikategorikan sebagai tenaga kerja (Simanjuntak, 1998).

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Arti dari mampu adalah mampu secara fisik dan jasmani, kemampuan mental dan secara yuridis mampu serta tidak kehilangan kebebasan untuk memilih melakukan pekerjaan serta bersedia secara aktif maupun pasif melakukan dan mencari pekerjaan. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja dapat digolongkan bekerja sebagai berikut :

- a. Masyarakat yang selama seminggu melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atas keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit dua hari.

- b. Masyarakat yang selama seminggu tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi bekerja di bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur, dan lain-lain serta pekerjaannya tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang tidak sedang masuk kerja karena sakit, cuti, mogok, dan sebagainya.

Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat dalam kegiatan produktif, yaitu menghasilkan barang dan jasa. Jadi yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak mampu mencari pekerjaan. Adapun yang bukan termasuk angkatan kerja adalah golongan yang bersekolah, mengurus rumah tangga, dan menerima pendapatan (Simanjuntak, 1998).

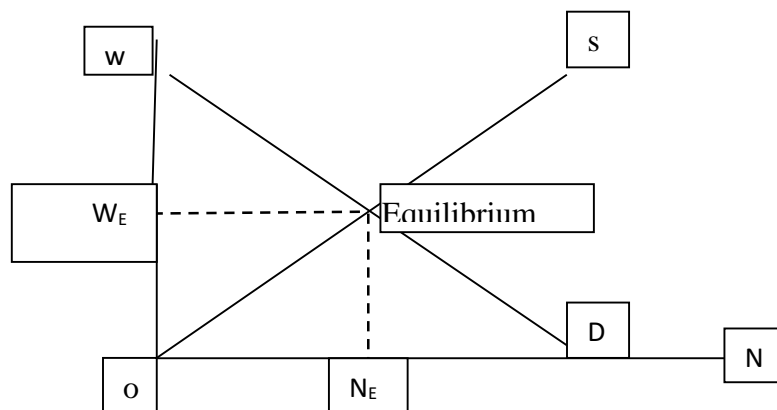
Pada dasarnya yang termasuk kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat terjun untuk ikut bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini dapat disebut sebagai angkatan kerja potensial. Termasuk dalam angkatan kerja potensial ini diantaranya adalah masyarakat yang menarik diri dari pasar kerja karena telah cukup lama tidak berhasil memperoleh pekerjaan yang diharapkan (*discouraged workers*) dan tenaga kerja yang bekerja karena keluarga tidak mampu membiayai sekolahnya (*angkatan kerja sekunder*)

3. Teori Ketenagakerjaan

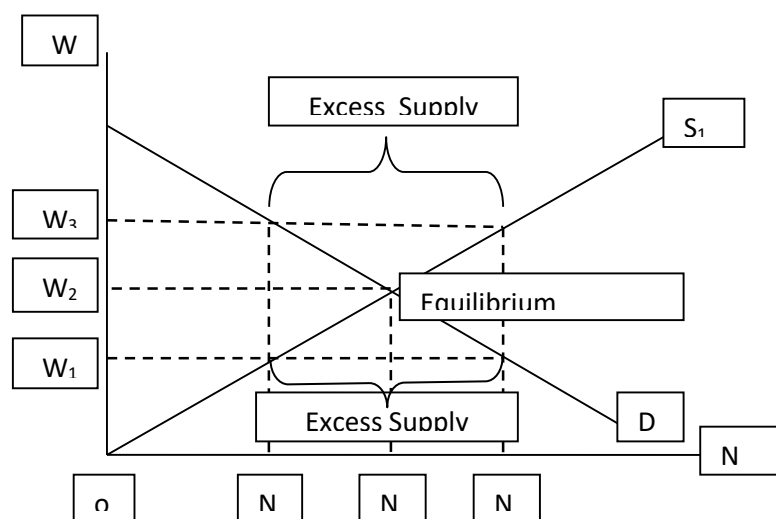
Kusmosuwidhodo (1981) dalam Mulyadi (2003) menyatakan bahwa yang menjadi salah satu permasalahan dalam bidang tenaga kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand for labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) pada suatu tingkat upah.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan tersebut berupa :

- Lebih besarnya penawaran di banding permintaan terhadap tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*)
- Lebih besarnya permintaan di banding penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand for labor*)



Gambar 2.1 a



Gambar 2.1 b

Gambar 2. 1 Keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja

Keterangan :

S_L = Penawaran Tenaga Kerja

D_1 = Permintaan Tenaga Kerja

W = Upah Rill

N = Jumlah Tenaga Kerja

Penjelasan gambar 2.1 a dari gambar diatas menunjukkan bahwa keseimbangan Jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang di minta, yaitu masing-masing sebesar W pada tingkat upah keseimbangan W . Titik equilibrium terjadi pada titik potong antara Supply dan demand, yaitu di titik E. kondisi tersebut menunjukkan tidak adanya kelebihan penawaran tenaga kerja (*excess supply labor*) maupun kelebihan permintaan tenaga kerja (*excess demand labor*). Pada tingkat upah (w) maka semua orang yang ingin mendapatkan pekerjaan sudah pekerja, dalam artian lain tidak terjadinya pengangguran.

Penjelasan gambar 2.1 b pada gambar tersebut menggambarkan tentang adanya ketidakseimbangan pasar tenaga kerja. Pada tingkat upah W_1 penawaran tenaga kerja S_L pada N_2 sedangkan permintaan pada N_1 , maka terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja (*excess supply labor*) sebesar $N_2 - N_1$. Sebaliknya pada tingkat upah W_0 penawaran tenaga kerja S_L pada N_1 sedangkan permintaan pada

N_2 maka terjadi kelebihan tenaga kerja N_2 , maka sedang terjadinya permintaan tenaga kerja (*excess demand labor*).

Teori Lewis yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukanlah suatu permasalahan. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja pada banyak sektor lain. Didalam sektor perekonomian negara berkembang terdapat dua sektor kapitalis modern dan subsisten terbelakang. Menurut Lewis subsisten terbelakang tidak hanya terdiri dari sektor pertanian, tetapi juga sektor informal seperti pedagang asongan, kaki lima. Pada sektor subsisten terbelakang mempunyai suatu kelebihan penawaran pekerja dan tingkat upah relative lebih murah dari pada sektor kapitalis modern. Lebih murah biaya upah pekerja dari pedesaan akan menjadi suatu pendorong bagi pengusaha kota untuk memanfaatkan pekerja tersebut dalam pengembangn industrilisasai, kelebihan penawaran tenaga kerja di sektor subsisten terbelakang akan terserap (Mulyadi,2003).

Bersamaan dengan itu, terserapnya pekerja di industri modern maka pada suatu saat akan meningkatkan upah di pedesaan. selanjutnya peningkatan upah ini akan mengurangi ketimpangan pendapatn antara kota dan pedesaan. Menurut Lewis, adanya kelebihan penawaran pekerja tidak memberikan masalah pada pembangunan ekonomi. Sebaliknya kelebihan tenaga kerja justru merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan.

Sedangkan menurut teori Fai-Ranis yang berkaitan dengan negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri seperti memiliki sumber daya alam yang belum dapat diolah, kelebihan buruh, sebagian besar penduduknya bekerja di sektor pertanian, tingginya tingkat pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi. Ranis juga mengatakan ada tiga tahapan pembangunan ekonomi dalam kondisi kelebihan buruh. Pertama, pengangguran semu (yang tidak menambah output pertanian) dialihkan ke sektor industri dengan tingkat upah institusional. Kedua, tahap dimana pekerja menambah output tetapi memproduksi lebih kecil dari upah institusional yang mereka peroleh dialihkan pada sektor produksi. Ketiga, tahap ditandai awal pertumbuhan swasembada pada saat itu juga buruh pertanian menghasilkan output yang besar dari pada perolehan upah institusional dan dalam hal ini kelebihan pekerja terserap pada sektor industrilisasi yang meningkat secara terus menerus sejalan dengan peningkatan output dan perluasan usahanya (Mulyadi, 2003).

4. Kesempatan Kerja

Usaha-usaha pembangunan ekonomi pada masing-masing sektor tentunya mengalami pertumbuhan yang berbeda-beda. Sebagian sektor mengalami pertumbuhan yang pesat, sementara di beberapa sektor lain pertumbuhannya cenderung lambat. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut menyebabkan perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja masing-masing sektor dan secara berangsur-

angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya terhadap pembangunan. (Simanjuntak, 1998).

Kesempatan kerja adalah jumlah orang yang dapat di tampung untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kesempatan kerja ini akan menampung tenaga kerja apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tersedia, lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha, instansi, dimana seorang bekerja tau pernah bekerja (Badan Pusat Statistik, 2016).

Menurut Sudarsono (1991), 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:

- a. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain.
- b. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan.
- c. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
- d. Elastisitas persediaan faktor produksi perlengkapan lainnya.

5. Permintaan Tenaga Kerja

Teori permintaan barang menjelaskan hubungan antara jumlah barang yang diminta dengan harga barang. Berbeda dengan permintaan terhadap barang, permintaan terhadap tenaga kerja bukan didasarkan kepada kepuasan konsumen. Pengusaha melakukan permintaan terhadap tenaga kerja atau mempekerjakan

seseorang agar dapat membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat. Banyaknya barang yang akan diproduksi tergantung banyaknya permintaan masyarakat akan barang tersebut. Dengan kata lain, perubahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari perubahan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya, atau permintaan input tergantung dari permintaan output (Simanjuntak, 1998).

Permintaan akan tenaga kerja merupakan turunan dari permintaan akan output perusahaan, atau biasa disebut (*derived demand*). Dalam ekonomi pasar, diasumsikan seorang pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga dengan meningkatkan atau menurunkan jumlah produksinya, atau merupakan *price taker*. Perusahaan hanya dapat menjual beberapa saja produknya dengan harga berlaku. Dalam memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur jumlah pekerja yang dipekerjakannya. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, dimana keuntungan usaha yang didapat akan memberikan hasil yang maksimum. (Sumarsono, 2009).

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 :

- a. 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.

- b. 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 $MR = VMPP_L = MPP_L \cdot P$.
- c. 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 (Simanjuntak, 1985).

Sumarsono (2009) menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain.

- a. Perubahan tingkat upah

Dalam proses produksi, upah pekerja merupakan biaya bagi pengusaha. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi biaya produksi perusahaan. Apabila terjadi kenaikan upah, maka akan terjadi hal-hal berikut.

- 1) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, sehingga selanjutnya akan meningkatkan harga per unit produk. Kenaikan harga produk akan memicu reaksi konsumen, yakni dengan menurunkan

jumlah barang yang diminta atau bahkan jumlah barang yang diminta menjadi nol. Dalam jangka pendek, perusahaan mengantisipasi hal tersebut dengan mengurangi produksinya. Turunnya produksi perusahaan mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja akibat skala produksi disebut *scale effect*.

- 2) Kenaikan tingkat upah dalam jangka panjang akan direspon oleh perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang modal seperti mesin. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi barang modal tetap. Penurunan jumlah tenaga kerja akibat penggantian atau penggunaan mesin-mesin disebut *substitution effect*.

b. Faktor lain-lain.

- 1) 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
- 2) 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. Keadaan ini

menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja ke arah 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.

B. Penelitian Terdahulu

Chusna (2013) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor industri, Investasi dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga kerja Sektor industri Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1980-2011 di ketahui bahwa variabel pertumbuhan sektor industri tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan variabel upah dan investasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di provinsi Jawa Tengah.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Hassanah, 2016) yang berjudul Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Menengah dan Besar Sekeresidenan Pekalongan Tahun 2008-2013 di ketahui bahwa variabel jumlah unit usaha memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dapat dilihat dari besarnya koefisien sebesar 34,79691. Sedangkan upah juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan besaran koefisien 0,00000919.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul, 2012) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Sumatera Utara. Dari penelitiannya dapat diketahui pula bahwa Variabel PDRB, Jumlah industri dan UMR memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel Inflasi tidak berhubungan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara.

Pangastuti (2015) melakukan penelitian dengan judul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di provinsi Jawa Tengah. Analisis regresi bertujuan untuk melihat analisis pengaruh dari faktor PDRB, Upah Minimum Kabupaten/Kota, pengangguran, dan Pendapatan Asli Daerah. Dengan menggunakan data sekunder dari tahun 2008-2012 serta memakai metode OLS. Dapat diketahui bahwa UMK, PAD, PDRB dan Pengangguran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Arifin (2012) melakukan penelitian dengan judul Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Sedang di Pulau Jawa peneliti menggunakan Analisis regresi data panel di seluruh provinsi yang ada di pulau Jawa. Dari hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa biaya tenaga kerja, Orientasi ekspor, besarnya output memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja namun diketahui juga bahwa besaran output merupakan variabel yang paling berpengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh (Latipah & Inggit, 2017) yang berjudul Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Besar Di Provinsi Jawa

Timur Tahun 2009-2005. Dapat diketahui bahwa variabel Jumlah unit usaha, nilai produksi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel nilai investasi dan upah minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri besar di Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh (Azhar & Arifin, 2011) yang berjudul Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah pada Tingkat Kabupaten dan Kota di Jawa Timur. Hasil yang dapat diketahui bahwa total upah, bahan baku, jumlah perusahaan dan produksi berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri manufaktur di Jawa Timur.

penelitian yang dilakukan oleh (Agung & Natha, 2015) dapat diketahui bahwa PDRB memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial dan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,011034 menunjukkan PDRB memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali. Artinya naiknya PDRB akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya, turunya PDRB akan mengurangi penyerapan tenaga kerja.

Penelitian serupa dilakukan (Fuqon, 2014) yang berjudul Analisis Pengaruh PDRB, Upah Minimum dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur di Kabupaten Gresik Tahun 1998-2018. Dapat diketahui bahwa PDRB, Upah minimum, dan Jumlah unit usaha berpengaruh positif

dan signifikan sedangkan variabel Investasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Gersik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cahtyadi, 2015) yang berjudul Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kreatif di Kota Denpasar. Di dapatkan hasil bahwa variabel modal, investasi dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Industri kreatif di kota Denpasar.

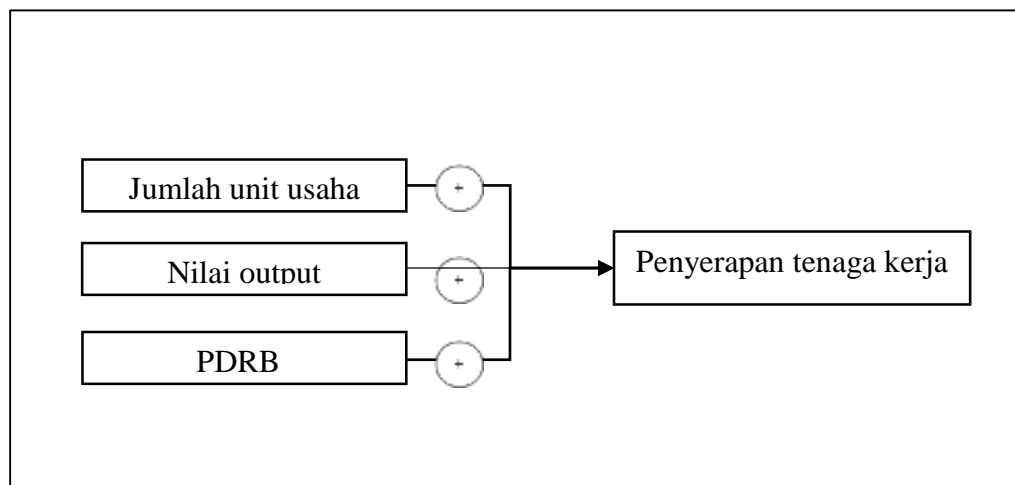
C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditarik hipotesis adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga jumlah unit usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatera utara tahun 2011-2015.
- H2 : Diduga pengeluaran nilai output tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatera utara tahun 2011-2015.
- H3 : Diduga PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatera utara tahun 2011-2015.

D. Kerangka Berfikir

Pada pembahasan kali ini, penulis akan memaparkan mengenai model penelitian yang menjadi dasar pemikiran dalam melihat hubungan antara penyerapan tenaga kerja dengan variabel-variabel independen dalam model. Selanjutnya, informasi mengenai model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 2Skema Kerangka pemikiran

Dari kerangka pemikiran diatas, penulis ingin mengkaji apakah Jumlah Unit Usaha, Nilai Output, dan PDRB berpengaruh terhadap penyerapan Tenaga Kerja ssektor industri manufaktur di Sumatera Utara.