

## **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 seseorang 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 memperkerjakan anak-anak. Anak-anak menurut UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 15 tahun.

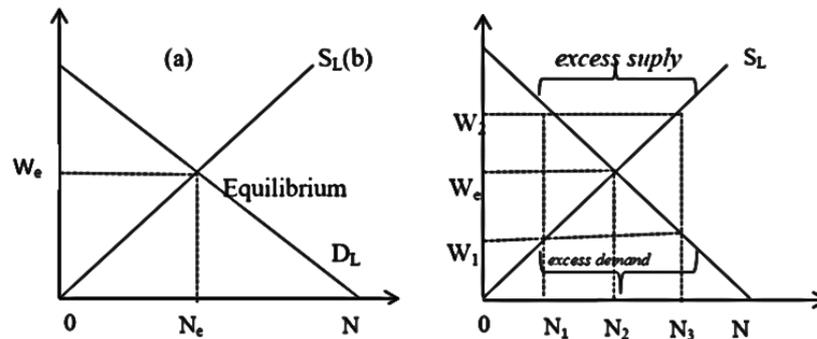
Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 1985). Selain itu, menurut Mulyadi, 2004 Tenaga kerja adalah penduduk yang memasuki usia kerja (15- 64 tahun) atau seluruh penduduk satu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas berikut untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

#### **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. (BPS, 2016)

Penduduk usia kerja atau usia produktif dibagi menjadi dua yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang sudah mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang tidak bersedia untuk bekerja atau belum bekerja dan sedang tidak mencari pekerjaan, yaitu : orang-orang yang bersekolah (pelajar dan mahasiswa), para ibu yang mengurus rumah tangga, serta orang-orang yang mendapatkan pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiunan, penderita cacat yang independen). Angkatan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu pekerja dan penganggur. Pekerja adalah seseorang yang bekerja secara permanen untuk orang lain atau lembaga/kantor/perusahaan dan memperoleh uang/tunai atau barang sebagai upah/gaji. Sedangkan, penganggur adalah angkatan kerja yang tidak bekerja atau tidak mempunyai pekerjaan.

Menurut Kusumosuwidho (1981) dalam (Mulyadi, 2003) masalah utama dalam angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand of labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa : (a) lebih besarnya penawaran dibandingkan dengan permintaan terhadap tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*), dan (b) lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand for labor*). Gambar (a) keseimbangan pasar tenaga kerja dan (b) ketidakseimbangan pasar tenaga kerja.



Sumber : Mulyadi, 2003

**Gambar 2. 1**  
**Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

Keterangan :

$S_L$  = Penawaran Tenaga Kerja (suplly of labor)

$D_L$  = Permintaan Tenaga Kerja (demand of labor)

$W$  = Upah riil

$N$  = Jumlah tenaga kerja

Gambar 2.1 menunjukkan keseimbangan jumlah orang yang menawarkan tenagannya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, yaitu masing-masing sebesar  $W_e$  pada tingkat upah keseimbangan  $W_e$ . Titik keseimbangan terjadi pada titik potong antara kurva demand dan supply, yaitu di titik  $E$ . Kondisi tersebut menunjukkan tidak adanya kelebihan permintaan tenaga kerja (*excess supply of labor*) maupun kelebihan permintaan tenaga kerja (*excess demand for labor*). Pada

tingkat upah keseimbangan ( $W_e$ ), maka semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja. Berarti tidak ada orang yang menganggur.

### **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 seorang 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 pelengkap lainnya.

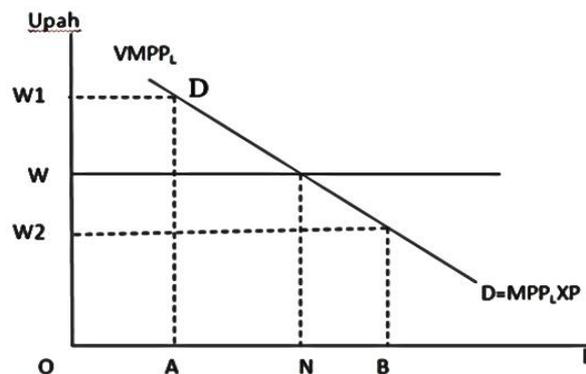
### **c. Permintaan Tenaga Kerja**

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 periodeterentu. Permintaan tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang akan membeli barang dan jasa karena barang tersebut memberikan kegunaan kepada pembeli. Namun bagi pegusaha, mempekerjakan seseorang bertujuan untuk membantu memproduksi barang atau jasa yang dijual kepada konsumen. Oleh karena itu pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung pada pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksinya. Dengan demikian, permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*delivered demand*).

Dalam teori neoklasik, menjelaskan bahwa didalam ekonom pasar diasumsikan bahwa seorang pengusaha tidak mempengaruhi harga (*price taker*). Untuk memaksimalkan laba, pengusaha harus 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 perusahaan dngan menambah seorang pekerja. Tambahan hasil tersebut disebut tambahan hasil marjinal atau *marginal psysical produk* ( $MPP_L$ ) dari tenaga kerja, (2) permintaan marjinal yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan adanya tambahan hasil marjinal tersebut. Jumlah uang ini disebut penerimaan majinal atau *marginal revenue* ( $MR$ ). Permintaan marjinal disini merupakan besarnya tambahan hasil marjinal dikalikan dengan harga per unit, sehingga  $MR = VMPP_L = MPP_LP$ , dan (3) biaya marginal yaitu jumlah biaya yang

dikluarkan pengusaha dengan mempekerjakan seorang karyawan, dengan kata lain upah karyawan tersebut. Apabila tambahan penerimaan marjinal lebih tinggi dari biaya marginal, maka mempekerjakan orang tersebut akan menambah keuntungan perusahaan, sehingga pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari tingkat upah ( $w$ ) (Simanjuntak, 1985)



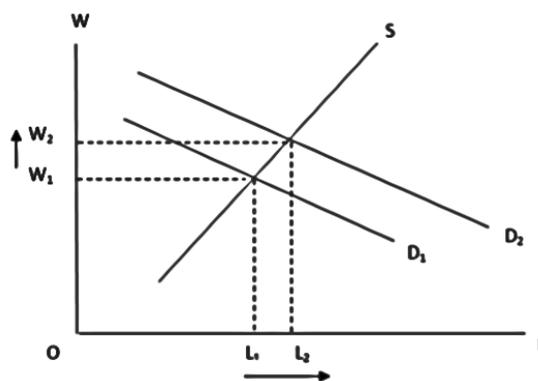
Sumber: Simanjuntak, 1985

**Gambar 2.2**  
**Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja**

Garis DD melukiskan nilai hasil marginal karyawan (*value marginal physical produc of labor* atau  $VMPP_L$ ). Jikalau jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak OA (misal :  $OA=100$  tenaga kerja), maka nilai hasil kerja orang ke 100 dinamakan  $VMPP_L \times P = w_1$ . Nilai ini lebih tinggi dari tingkat upah yang berlaku ( $w$ ). Karenanya penambahan jumlah tenaga kerja baru dapat menaikkan laba perusahaan. Perusahaan dapat terus menambah 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 harus membayar upah pada tingkat upah yang berlaku ( $w$ ) sedangkan hasil nilai marginal yang diperoleh sebesar  $w_2$  yang lebih kecil daripada  $w$  (Simanjuntak, 1985).

Banyaknya permintaan output produksi suatu perusahaan dapat menyebabkan naiknya harga output tersebut. Kenaikan harga ini tidak merubah produk marginal tenaga kerja pada berapapun jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, namun dapat meningkatkan nilai marginal produksinya (Mankiw, 2013).



Sumber : Mankiw,2013

**Gambar 2.3**  
**Pergeseran dalam Permintaan Tenaga kerja**

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 mengalami kenaikan 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 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 produk yang tidak terjual, produsen terpaksa harus menurunkan jumlah produksinya. Turunnya jumlah produksi ini akan menyebabkan pengurangan terhadap tenaga kerja. Penurunan tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut efek skala produksi (*scale effect*).
- b) Jika upah naik (dengan asumsi harga dari marang modal lainnya tetap), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya, dan menggantikan kebutuhan terhadap tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan 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 penggunaan tenaganya.
- b) Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga per unit barang turun. Pada keadaan ini produsen meningkatkan produksi barangnya, karena permintaan bertambah banyak. Peningkatan permintaan tenaga kerja juga bertambah seiring dengan peningkatan kegiatan perusahaan. Dengan begitu kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kanan dikarenakan peningkatan skala produksi (*scale effect*). Efek selanjutnya yang terjadi bila harga barang-barang modal turun, adalah efek substitusi. Keadaan ini terjadi dikarenakan kecenderungan produsen untuk menambah barang modal (mesin) sehingga terjadi *capital intensif* dalam proses produksi. Jadi secara relatif penggunaan tenaga kerjanya akan berkurang.

#### d. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelakuyang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri daripengusaha yang membutuhkan tenaga kerja, pencari kerja dan perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dengan 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). Penerapan 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 :

$$\pi = TR - TC \dots\dots\dots 2.2$$

Dimana :

$$TR = P_t \times Q_t \dots\dots\dots 2.3$$

Dalam menganalisis penentuan angkatan kerja, diasumsikan bahwa hanya ada dua input yang digunakan, yaitu modal (K) dan tenaga kerja (L). Tenaga kerja (L) diukur dengan tingkat upah yang diberikan kepada pekerja (w) sedangkan untuk modal (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 :

$$\pi = TR - TC \dots\dots\dots 2.2$$

$$\pi = (P_t \times Q_t) - (r_t K_t + w_t L_t) \dots\dots\dots 2.5$$

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 = Permintaan Tenaga Kerja

w<sub>t</sub> = Upah Tenaga Kerja

p<sub>t</sub> = Harga barang per unit

K<sub>t</sub> = Modal/Kapital (Investasi)

r<sub>t</sub> = Tingkat suku bunga

$Q_t$  = Output (PDRB)

Berdasarkan hasil persamaan diatas, maka dapat diketahui bahwa permintaan tenaga kerja ( $L_t$ ) merupakan fungsi dari kapital (Investasi), output (Pendapatan) dan tingkat upah ( $w$ )

#### **e. Tenaga kerja dalam Perspektif Islam**

Menurut Yuliadi (2016), mengungkapkan bahwa tenaga kerja dapat diartikan sebagai waktu yang digunakan untuk berproduksi yaitu bekerja di sektor pertanian, industry, jasa, pertambangan. Input tenaga kerja juga mencakup aspek fisik jasmani, mental, motivasi, cita-cita, keuletan, kecerdasan, ketelitian, kesungguhan yang berpengaruh pada produktifitas kerja. Adanya input tenaga kerja saat berkontribusi dalam perekonomian melalui aspek fisik maupunnon fisik (soft skill) akan mempengaruhi produktifitas tenaga kerja tersebut.

Seperti yang dsebutkan dalam QS Al- Ashr yang menyebutkan iman dan diikuti dengan amal soleh yang dapat diartikan dengan bekerja. Aktiftas bekerja dapat mendorong peningkatan kualitas hidup individu maupun sosial. Islam mendorong umatnya untuk selalu bekerja dan memproduksi dan menjadikan kewajiban bagi orang-orang mampu dengan diberi balasan yang setimpal, sesuai firman Allah SWT dalam QS An- Nahl : 97

*“ Barang siapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan*

*kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami ber balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

## **2. Pengertian Industri**

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.

Sedangkan dalam UU No. 5 tahun 1984 industri adalah 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 bangunan dan perekayasaan industri.

Sektor industri digolongkan menjadi empat 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 penyerapan tenaga kerja untuk sektor industri itu sendiri.

Arsyad (2010), 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, alumunium, 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 induststri (makan,minuman,tembakau) industri sedang dan kulit(tekstil, pakaian jadi, serta barang dan kulit) industrikimia dan bahan bangunan (industri kertas, percetakan, penerbitan, barangbarang 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 negri dan luar negri.
- c. Industri hilir, antara lain meliputi : industri pengolahan sumber daya hutan, industri yang mengolah hasil pertambangan, industri yang mengola 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

### **3. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah indikator ekonomi makro yang dapat memberikan gambaran tentang keadaan perekonomian suatu wilayah. Dalam menghitung Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang ditimbulkan dari suatu region, ada tiga pendekatan yang digunakan ((BPS), Provinsi Jawa Tengah dalam Angka 2017, 2017).

Pendekatan yang digunakan yaitu:

- a. PDRB menurut pendekatan produksi merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan unit produksi pada 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 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 suatu daerah pada satu periode.

PDRB dapat menggambarkan kemampuan daerah dalam mengelola sumber data 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).

Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = C + I + G + (X - M)$$

Dimana :

Y = Pendapatan

C = Konsumsi

I = Investasi

G = Belanja Pemerintah

X = Ekspor

M = Impor

#### b. Pendekatan Pendapatan

Pendekatan pendapatan adalah pendekatan dimana pendapatan nasional diperoleh melalui penjumlahan pendapatan dari berbagai faktor 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 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 *residential 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 didalamnya. Persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = r + w + i + p$$

Dimana :

Y = Pendapatan

r = Pendapatan bersih dari sewa

w = Pendapatan dari gaji/upah

i = pendapatan dari bunga

p = pendapatan dari pendapatan perseorangan

### 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. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = (P_1 \times Q_1) + (P_2 \times Q_2) + \dots + (P_n \times Q_n)$$

Dimana :

Y = Pendapatan

P<sub>1</sub> = Harga Barang ke-1

P<sub>n</sub> = Harga Barang ke-n

$Q_1$  = Jenis Barang ke-1

$Q_n$  = Jenis Barang ke-n

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

- a. PDRB atas dasar harga berlaku, menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tiap tahun. PDRB atas harga yang 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 (2013), menjelaskan, hukum oknum adalah relasi negatif antar pengangguran dan GDP. Hukum okun merupakan pengingat bahwa aktor-faktor yang menentukan siklus bisnis pada jangka pendek sangat berbeda dengan aktor-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 dalam GDP Riil yang mendekati 2%. Dengan kata lain, PDRB yang akhirnya memenuhi GDP berpengaruh positif terhadap

penerapan tenaga kerja, begitu juga sebaliknya penurunan jumlah PDRB akan berpengaruh pada penurunan penyerapan tenaga kerja.

#### **4. Upah Minimum**

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas satu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 94 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap, maka bersarnya upah pokok sedikitnya 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.

Menurut Sulissiawati (2012) pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan atau balas kerja jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung pada:

- a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
- b. Peraturan Undang-Undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja

- c. Produktivitas marginal tenaga kerja
- d. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha, dan
- e. Perbedaan jenis pekerjaan

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi, sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

- a. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
- b. Upah riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut.

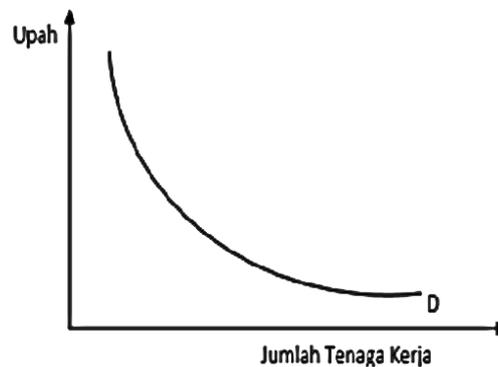
Menurut Sumarsono (2003) dalam Budiawan (2013), perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik, maka akan terjadi :

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya konsumen memberikan respon cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu dengan mengurangi konsumsi bahkan tidak lagi membeli barang tersebut kembali. Dengan begitu permintaan akan barang akan berkurang dan menurunkan jumlah

produksinya. Turunnya target produksi ini disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

- b. Apabila upah naik (asumsi harga barang-barang lainnya tidak berubah) maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksi dan mengganti kebutuhan akan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya pergantian dan atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut juga efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

Baik efek skala atau efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif seperti kurva dibawah ini.



Sumber : Budiawan, 2013

**Gambar 2.4**  
**Kurva Permintaan Tenaga Kerja**

Penetapan kebijakan upah berguna sebagai media pengaman agar upah tidak terus menurun akibat adanya ketidakseimbangan pasar tenaga kerja (*disequilibrium labor market*) serta untuk menjaga agar tingkat upah

pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Agar tenaga kerja pada level bawah masih bisa hidup wajar sesuai tarafnya dan terpenuhi kebutuhan pokoknya, maka dalam penetapan upah minimum ini sangat mempertimbangkan standar kehidupan pekerja. Menurut BAPPENAS (2010), aspek kenaikan harga lebih menentukan kebijakan upah minimum dibanding aspek tingkat produktifitas. Sehingga produktifitas belum menjadi deternnan utama dalam penentuan upah.

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat provinsi atau ditingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK)

Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK), yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten atau kota. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/ wali kota. UMK ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur selambat-lambatnya tanggal 21 November setelah penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan jumlah yang lebih besar dari UMP. Upah minimum yang telah ditetapkan, berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya dan ditinjau kembali setiap tahun.

## **5. Jumlah Penduduk**

Kependudukan dalam bahasa Yunani “Demos” yang artinya rakyat atau penduduk yang merupakan hal penting didalam pembangunan ekonomi yang

merupakan penggerak dan pelaksanaan ekonomi disamping sebagai sumber tenaga kerja. Penduduk dalam suatu wilayah dapat dilihat dari aspek positif dan negatif. Aspek positif dimana penduduk yang besar akan mampu mendorong pembangunan itu sendiri, jumlah penduduk yang besar yang tidak diiringi dengan perluasan wilayah kesempatan kerja yang semakin besar, oleh karena itu jumlah penduduk disuatu wilayah mempunyai arti yang sangat penting terutama dengan membuat suatu perencanaan pembangunan, sehingga perencanaan yang dihasilkan lebih realistis. Dampak negatif pertumbuhan penduduk adalah meningkatnya permintaan layanan sosial dan ekonomi untuk memenuhi hak-hak dasar mereka yang jumlahnya meningkat. Penduduk merupakan orang yang bertempat tinggal menetap dalam suatu wilayah.

Todaro (2011), mengemukakan bahwa pertumbuhan penduduk bukanlah suatu masalah. Pengaruh jumlah penduduk pada tingkat moderat pada dasarnya positif dan bermamfaat bagi pembangunan ekonomi, baik bagi negara-negara maju, maupun yang sedang berkembang. Semakin banyak orang, maka semakin banyak ide, semakin banyak orang yang mempunyai bakat dan kreativitas, semakin banyak tenaga ahli dan dengan demikian akan semakin berkembang teknologi, selanjutnya dalam jangka panjang penduduk merupakan suatu keuntungan.

Menurut Adam Smith dalam (Santoso & Rahayu, 2013), menjelaskan bahwa jika pertumbuhan jumlah penduduk yang tinggi dan didukung oleh bukti empiris, maka akan dapat menaikkan output melalui peningkatan tingkat ekspansi di pasar dalam negeri maupun internasional. Dalam peningkatan

pertumbuhan jumlah penduduk yang tinggi yang diiringi dengan dengan perkembangan teknologi akan menciptakan meningkatnya jumlah tabungan dan juga skala ekonomi dalam produksi. Pertumbuhan jumlah penduduk merupakan hal yang harus dimanfaatkan dan bukan dianggap sebagai masalah, dengan tingginya jumlah pertumbuhan penduduk dapat dijadikan unsur penting yang dapat memacu pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. Besarnya pendapatan juga mempengaruhi pola pikir penduduk, jadi jika jumlah penduduk meningkat maka pendapatan yang dapat ditarik juga akan meningkat.

## **6. Jumlah 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), Pertumbuhan 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 kuantitas 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. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khodijah Azhar dan Zainal Arifin pada tahun 2011 dengan judul “ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah pada Tingkat Kabupaten/Kota di Jawa Timur”. Dalam penelitian ini menggunakan variabel penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependennya. Dan sebagai variabel independennya adalah total upah, bahan baku industri, jumlah perusahaan dan output/produksi. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data panel dari 29 Kabupaten dan 9 Kota di Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa total upah industri, bahan baku industri, jumlah perusahaan industri manufaktur dan produksi/output industri manufaktur berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri manufaktur dengan koefisien determinansi  $R^2$  sebesar 94,8% pada tingkat kesalahan 5%.
2. Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Inradewa dan Ketut Suardhika Natha pada tahun 2015 dengan judul “ Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali”. Dalam penelitiannya, menggunakan variabel dependen Penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali periode 1994 sampai dengan 2013. Dan variabel independen Inflasi, PDRB, dan upah minimum. Pengolahan data menggunakan e-Views analisis regres berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan, secara smultanketiga variabel bebas yang

diuji memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan secara parsial PDRB dan upah minimum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sementara inflasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali.

3. Penelitian yang dilakukan Kadir, Manar Rahim, dan Laode Suriadi pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Investasi dan Konsumsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan di Kota Kendari”. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah penyerapan tenaga kerja dan variabel independennya adalah investasi, dan konsumsi. Jenis penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data panel 6 kecamatan di kota Kendari periode tahun 2009 – 2013. Analisis regresi data panel model *random effect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi dan konsumsi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di kota Kendari. Secara parsial konsumsi berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja, akan tetapi investasi berpengaruh negatif.
4. Penelitian yang telah dilakukan oleh Jihad Lukis Panjawa dan Daryono Subagyo pada tahun 2014 dengan judul “Efek Peningkatan Upah Minimum terhadap Tingkat Pengangguran”. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Tingkat Pengangguran dan PDRB, Inflasi dan jumlah penduduk sebagai variabel independen. Pengolahan data menggunakan *Eviews* dengan analisis regresi data

panel *Fixed Effect Model (ECM)*. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji simultan, upah minimum PDRB, inflasi, jumlah penduduk secara serempak memiliki pengaruh terhadap tingkat pengangguran. Berdasarkan uji valisitas, upah minimum dan jumlah penduduk memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tingkat pengangguran, PDRB berpengaruh negatif terhadap tingkat pengangguran sedangkan inflasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar & Arifin pada tahun 2011 yang berjudul “Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah pada Tingkat Kabupaten dan Kota di Jawa Timur”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel dependen penyerapan tenaga kerja di Industri manufaktur dan variabel bebas Upah, Bahan baku, jumlah perusahaan dan produksi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa total upah, bahan baku, jumlah perusahaan dan produksi berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri manufaktur di Jawa Timur.
6. Penelitian yang telah dilakukan oleh Romadhansya Indra dan Purbayu Budi pada tahun 2013, dengan judul “ Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Rokok di Kabupaten Kudus tahun 1993 – 2010”. Pada penelitiannya menggunakan variabel Penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen dan Tingkat suku bunga, jumlah unit usaha, PDRB sektoral, upah minimum dan faktor kebijakan pemerintah

sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitiannya adalah jumlah unit dan upah usaha memiliki pengaruh yang positif dan signifikan bagi penyerapan tenaga kerja industri, PDRB mempunyai pengaruh yang positif tapi tidak signifikan, tingkat investasi dan kebijakan memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan pada penyerapan tenaga kerja pada industri rokok di Kudus.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammed B. Yusoff pada tahun 2011 dengan judul **“Wage rate and employment in the manufacturing sector of Malaysia”**. Dalam penelitian ini menggunakan variabel penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependennya. Dan sebagai variabel independennya adalah tingkat upah, tingkat output dan ekspor. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan OLS. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat upah, output atau produksi, dan modal adalah penentu penting dari pekerjaan tenaga kerja di sektor manufaktur di Malaysia. Meskipun elastisitasnya dengan hormat untuk pekerjaan tenaga kerja semuanya tidak elastis, permintaan tenaga kerja relatif lebih responsif terhadap perubahan dalam output dan modal dari tingkat upah. Karena itu menerapkan kebijakan untuk mendorong akumulasi modal dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan memang membantu meningkatkan lapangan kerja di Malaysia sektor manufaktur. Studi ini menunjukkan bahwa tingkat upah merupakan penentu penting

permintaan tenaga kerja di Malaysia sektor manufaktur. Oleh karena itu Malaysia harus mengelola struktur pengupahan dengan hati - hati sehingga Kenaikan tingkat upah harus sejalan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Selain itu ekspor manufaktur tidak akan kompetitif di pasar dunia dan ini akan berdampak buruk pada kinerja ekonomi.

8. Penelitian yang dilakukan Mohammed Abdullah Aljibrin dengan judul “Labor Demand and Economic Growth in Saudi Arabia” Studi ini menyelidiki hubungan antara permintaan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi di Arab Saudi periode 1990-2008 dengan menggunakan pendekatan least least square (FMOLS) yang sepenuhnya dimodifikasi. Studi ini juga menganalisis tingkat pengangguran dan perkembangannya dalam ekonomi. Variable pada penelitian ini, mengukur efek dari komponen pertumbuhan ekonomi yang diwakili dalam pembentukan modal, pengeluaran pemerintah, total ekspor dan total impor dalam permintaan tenaga kerja dengan menggunakan OLS. Hasil empiris yang diperoleh menunjukkan bahwa, ada hubungan positif dan signifikan antara permintaan tenaga kerja dan pendapatan riil, investasi riil, pengeluaran pemerintah riil, dan nilai riil ekspor. Di sisi lain, ada hubungan negatif dan signifikan antara permintaan tenaga kerja dan nilai riil impor. Diharapkan bahwa temuan-temuan studi ini dapat digunakan oleh pemerintah untuk tindak lanjut dan penilaian kembali

masa depan mereka terhadap program-program pembangunan ekonomi di Arab Saudi.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Mahyuddin dan Majdah M.Zain dengan judul “Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja Dan Kekakuan Upah Riil Sektoral Di Sulawesi Selatan”. Membahas tentang Elastisitas permintaan tenaga kerja dianalisis dengan metode OLS, tingkat kekakuan upah menggunakan Error Correction Model (ECM) dan perilaku dinamis upah riil menggunakan metode Impuls Respon Function (IRF). Hasil menunjukkan bahwa elastisitas permintaan tenaga kerja terhadap upah riil adalah inelastis di semua sektor. Elastisitas permintaan tenaga kerja atas perubahan berbagai sumber-sumber pertumbuhan ekonomi juga inelastis di semua sektor. Kesempatan kerja sektor pertanian dan industri lebih merespon peningkatan ekspor dan investasi sedangkan sektor lainnya lebih merespon peningkatan konsumsi masyarakat. Produktivitas tenaga kerja dan impor signifikan mereduksi kesempatan kerja di semua sektor. Lebih lanjut, sektor industry memiliki upah riil yang lebih kaku di bandingkan upah riil sektor pertanian dan sector lainnya. Peningkatan daya saing komoditi ekspor dan penciptaan iklim investasi yang kondusif merupakan langkah strategis untuk perluasan kesempatan kerja. Selain itu, kebijakan seperti penetapan UMR yang lebih sesuai dengan upah pasar juga dipandang strategis untuk mengurangi kekakuan upah di Sulawesi Selatan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Sulistiyawati pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”. Dalam penelitiannya menggunakan variabel upah minimum sebagai variabel independennya dengan variabel penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependennya. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data panel 33 provinsi di Indonesia tahun 2006 sampai 2010. Pengolahan data menggunakan SPSS Program 17.0 dengan analisis regresi data panel model path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

### **C. Model Penelitian**

Dibawah ini merupakan gambar yang menunjukkan hubungan antara variabel dependen Permintaan Tenaga Kerja Sektor Industri (TK) dengan Variabel independen Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Jumlah Penduduk, dan Jumlah Unit Usaha.

1. Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Permintaan Tenaga Kerja (TK)

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja dalam suatu daerah dengan penggunaan asumsi pada saat terjadi peningkatan PDRB maka akan terjadi peningkatan output di sektor-sektor industri (produksi). Terjadinya peningkatan tingkat output ini cenderung

akan mendorong perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja lebih banyak, sehingga hal ini dapat mendorong peningkatan pada permintaan tenaga kerja. Namun jika dikaitkan dengan teori produksi yang menyatakan bahwa permintaan input merupakan derived demand dari permintaan output yang artinya jika terdapat permintaan output maka berakibat pada permintaan akan adanya input baru. Sehingga jika terdapat permintaan barang dan jasa dalam perekonomian maka akan berpengaruh pada tingkat output yang harus diproduksi dan berdampak pada penggunaan input baru.

## 2. Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Industri (TK)

Perubahan upah dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Bagi perusahaan upah dikategorikan sebagai biaya produksi sehingga secara otomatis perusahaan akan meminimalkan biaya produksi demi mencapai laba yang optimal. Naiknya upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, sehingga akan meningkatkan harga barang per unit yang menyebabkan konsumsi masyarakat menurun. Yang berakibat banyak barang yang tidak terjual, dan produsen terpaksa menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi ini mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Pada teori Neo Klasik mengenai marginal *Physical Product of Labor*, permintaan terhadap tenaga kerja berkurang apabila upah naik. Tingkat kesempatan kerja yang cenderung tinggi sebagai hasil dari kebijakan pembangunan yang dapat mengacu pada kebijakan-

kebijakan yang meliputi penentuan harga sebagai sumber daya tertentu yang akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja oleh industri.

3. Pengaruh Jumlah Penduduk terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Industri (TK)

Pertumbuhan jumlah penduduk yang tinggi dan didukung oleh bukti empiris, maka akan dapat menaikkan output melalui peningkatan tingkat ekspansi di pasar dalam negeri maupun internasional. Dalam peningkatan pertumbuhan jumlah penduduk yang tinggi yang diiringi dengan dengan perkembangan teknologi akan menciptakan meningkatnya jumlah tabungan dan juga skala ekonomi dalam produksi. Sehingga semakin banyaknya penduduk akan semakin banyak permintaan akan barang dan jasa, sehingga pelaku usaha akan cenderung menambah jumlah produksi suatu barang. Ketika produksi suatu barang meningkat, maka membutuhkan faktor-faktor produksi, salahsatunya adalah tenaga kerja. Dengan demikian pertumbuhan jumlah penduduk akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja pada sektor industri.

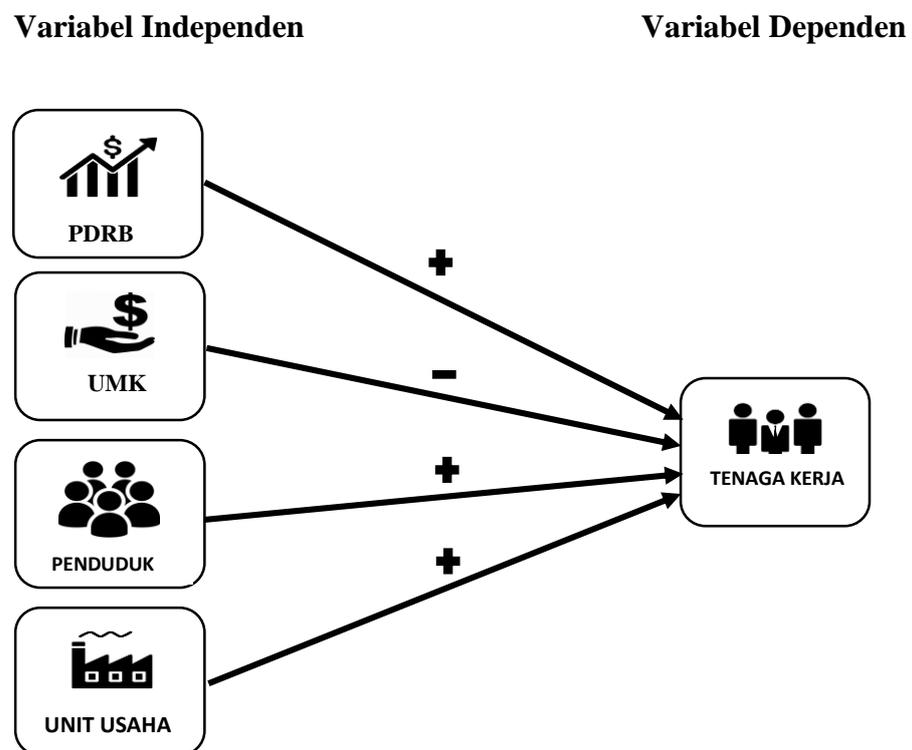
4. Pengaruh Jumlah Unit Usaha terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Industri (TK)

Pertumbuhan jumlah perusahaan di suatu daerah yang memproduksi barang yang sama diperkirakan akan meningkatkan jumlah produksi sehingga akan meningkatkan output. Kenaikan output ini dibarengi dengan penambahan faktor-faktor produksi perusahaan untuk meningkatkan kapasitas

produksi. Ketika faktor produksi perusahaan ditambah bertambah, maka akan menyerap tenaga kerja yang baru.

#### D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini didasarkan pada analogi dan penelitian-penelitian terdahulu dengan penyesuaian teori-teori yang berlaku bahwa PDRB Sektor Industri, UMK, Jumlah Penduduk, dan Jumlah Unit Usaha dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu Permintaan Tenaga Kerja. Adapun untuk skema dan variable-variabel penelitian pada gambar analisis Belanja Daerah di Kabupaten/kota Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sebagai berikut.:



**Gambar 2.5**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

## **E. Hipotesis**

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah :

H1 = Diduga Produk Domestik Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tenaga Kerja Sektor Industri (TK) di Karesidenan Kedu Jawa Tengah.

H2 = Diduga Upah Minimum Kabupaten/Kota berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Tenaga Kerja Sektor Industri (TK) di Karesidenan Kedu Jawa Tengah

H3 = Diduga Jumlah Penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tenaga Kerja Sektor Industri (TK) di Karesidenan Kedu Jawa Tengah.

H4 = Diduga Jumlah Unit Usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tenaga Kerja Sektor Industri (TK) di Karesidenan Kedu Jawa Tengah.

