

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1985) tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai penduduk yang sedang mencari perkerjaan, yang sudah mendapatkan perkerjaan dan penduduk yang melakukan kegiatan yang lain seperti ibu rumah tangga dan yang bersekolah. Menurutnya tenaga kerja dapat dibedakan dengan batasan dari 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Menurut Dumairy (1997) tenaga kerja yaitu penduduk yang mempunyai umur dalam batas usia kerja. Tujuan batasan usia kerja adalah untuk sedapat mungkin menerima kenyataan dunia kerja yang sebenarnya.

Seluruh masyarakat yang mampu dan sanggup untuk berkerja. Mereka yang termasuk berkerja untuk diri sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa uang, dan juga mereka yang berkerja untuk diberi gaji. Kelompok tenaga kerja meliputi mereka yang menganggur, tapi sebenarnya mereka bersedia dan mampu untuk berkerja atau dapat di sebut mereka menganggur karena terpaksa dikarnakan tidak adanya lapangan kerja yang tersedia. (Djojohadikusumo, 1995)

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat diartikan bahwa pengertian tenaga kerja adalah seseorang yang sudah berkerja, yang

sedang mencari perkerjan, dan pengangguran akan tetapi dengan batasan umur tertentu, setiap negara memiliki perbedaan dalam batasan umur untuk dapat dikatakan tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, dapat dikatakan tenaga kerja jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan untuk memproduksi suatu barang atau jasa untuk dirinya sendiri ataupun untuk masyarakat banyak.

Tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja menurut *Badan Pusat Statistik* (BPS). Penduduk dapat dikatakan angkatan kerja jika memiliki usia produktif yaitu 15 tahun atau lebih dan mempunyai pekerjaan, atau yang memiliki pekerjaan namun sementara tidak berkerja, dan pengangguran. Penduduk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia produktif 15 tahun atau lebih yang masih sekolah, ibu rumah tangga, dan pekerjaan lain yang bukan pekerjaan pribadi. *Potensial labor force* adalah sebutan untuk ketiga macam kelompok yang bukan angkatan kerja karena mereka sewaktu waktu dapat menawarkan jasa mereka untuk berkerja (Siamanjuntak, 1985).

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang banyak demikian pula dengan sumber daya alamnya. Oleh karna itu, BPS membagi sumber daya manusia seperti tenaga kerja menjadi tiga bagian agar dapat di manfaatkan semaksimal mungkin, yaitu :

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*) ialah tenaga kerja yang berkerja lebih dari 35 jam dalam seminggu.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*) adalah tenaga kerja yang jam kerjanya kurang dari 35 jam dalam seminggu.
3. Tenaga kerja yang belum berkerja (*unemployed*) adalah tenaga kerja dengan jam berkerja $0 > 1$ jam perminggu.

Menurut Depnakertrans (2015) penduduk yang tidak aktif dalam kegiatan ekonomi dikelompokkan pada bukan angkatan kerja dimana terdiri dari mereka yang masih dijenjang sekolah dan yang mengurus rumah tangga tetapi tanpa memperoleh upah atau gaji. Akan tetapi sewaktu waktu mereka dapat masuk ke pasar tenaga kerja.

2. **Ekonomi Sumber Daya Manusia**

Ekonomi sumber daya manusia adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berhubungan dengan pembangunan ekonomi (Mulyadi, 2003).

Sumber daya ekonomi manusia membahas tentang berbagai hal yaitu perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planning*), ekonomi ketenagakerjaan (*Labor Economics*), dan ekonomi kependudukan (*Population Economics*) :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan sumber daya manusia memfokuskan pada penyediaan angkatan kerja dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi dan juga pencipta lapangan kerja, sehingga membawa kepada arah perencanaan sumber daya manusia yang termasuk kedalamnya analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja yang akan terjadi dimasa yang akan datang.

Menurut Horbisonn dan Myres (1964) pembangun sumber daya manusia berarti peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan semua orang dalam masyarakat. Masalah umum dalam pembangunan sumber daya ekonomi manusia adalah kurangnya pekerja tingkat tinggi dengan keahlian yang dibutuhkan dan tidak memanfaatkan tenaga kerja yang sudah ada. Oleh karena itu dengan perencanaan tenaga kerja dapat dibuat suatu kegiatan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pertumbuhan ekonomi dan upaya untuk pencipta kesempatan kerja agar angkatan kerja yang ada dapat termanfaatkan dengan baik. Adanya penekanan perhatian pada penyediaan tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja membawa arah perencanaan sumber daya manusia ke analisis penawaran dan permintaan pekerja pada masa yang akan datang.

2. Ekonomi Ketenagakerjaan (*Labor Economics*)

Ekonomi ketenagakerjaan lebih memfokuskan kepada masalah serikat pekerja, hukum ketenagakerjaan, asuransi sosial dan

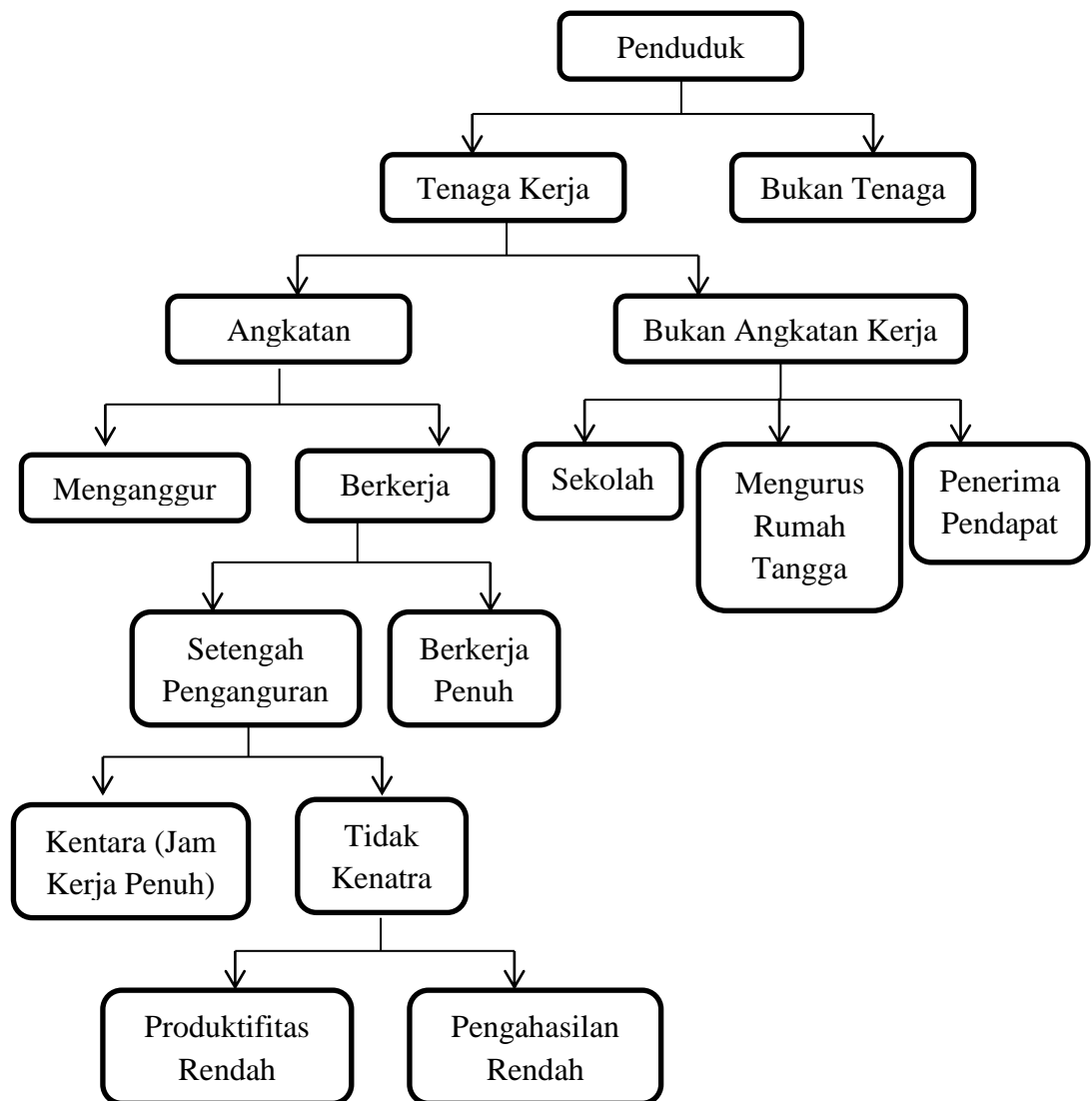
manajemen personalia. Berdasarkan teori *new homes economics* menganalisis investasi dalam modal manusia. Analisis dilakukan terhadap faktor yang menyebabkan seseorang ingin bekerja dan bila ingin bekerja berapa banyak waktu yang digunakan untuk bekerja. Kerja menyangkut analisis alokasi waktu dipasar kerja dan dirumah tangga, maka tidak dapat dipungkiri dari perkawanian dan kelahiran. Ekonomi ketenagakerjaan banyak dilakukan di negara maju, dikarnakan negara berkembang perlu adanya penyesuaian.

3. Ekonomi Kependudukan (*Population Economics*)

Ekonomi kependudukan membahas tentang masalah ekonomi pembangunan yang terkait dengan kependudukan seperti pemanfaatan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dan dampak pertumbuhan penduduk pada pembangunan ekonomi.

Menurut Adam Smith (1729) sumber daya manusia merupakan faktor produksi utama yang menentukan kemakuran karena tanah tidak akan bermanfaat kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya untuk kehidupan.

Menurut J.S. Mill (1921) jumlah penduduk tertentu dapat menghasilkan produksi perkapita yang tinggi. Jumlah tersebut dikatakan optimal dalam arti tidak ada perubahan baik dalam jumlah dan mutu sumber daya yang tidak dapat diperbaharui maupun tersedianya modal fisik. Pengertian produksi tidak hanya mencakup barang saja tetapi juga pendidikan dan kebersihan lingkungan.



Sumber : Payman Simanjuntak, 1985.

Gambar 2 1
Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja

3. Penyerapan Tenaga Kerja

Tersedainya lapangan pekerjaan merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ekonomi, termasuk Indonesia, dengan banyaknya jumlah angkatan kerja berbanding terbalik dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Pembangunan ekonomi yang baik akan meningkatkan

penyerapan tenaga kerja sehingga dapat mempengaruhi tersedianya lapangan pekerjaan suatu daerah.

Menurut Todaro dan Smith (2011) penyerapan tenaga kerja adalah permintaan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan, atau tersedianya lapangan pekerjaan untuk diisi oleh para pencari pekerja. Dapat dikatakan penyerapan tenaga kerja menunjukkan seberapa banyak perusahaan menyerap tenaga kerja untuk menghasilkan barang dan jasa.

Menurut BPS (2003) penyerapan tenaga kerja ialah banyaknya penduduk yang ditampung dalam suatu lapangan pekerjaan guna untuk berkerja. Penyerapan tenaga kerja akan menampung tenaga kerja jika tersedianya lapangan pekerjaan dan seimbang dengan adanya jumlah tenaga kerja. Adapun lapangan pekerjaan adalah tersedianya kerja atau pekerjaan yang dapat di isi oleh tenaga kerja.

Berdasarkan Barthos (1999), tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu tenaga kerja fisik dimana berdasarkan kekuatan jasmani dan menggunakan otot dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tenaga kerja berdasarkan pikiran yaitu menggunakan pikiran dan otaknya untuk melakukan suatu pekerjaan.

Ada dua faktor yang mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja di Indonesia yaitu faktor permintaan yang mana dipengaruhi oleh gerak pembangunan ekonomi, dan juga faktor penawaran yang mana ditentukan oleh perusahaan.

4. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sudarsono (1988), permintaan didalam ekonomi adalah jumlah suatu barang dan jasa yang diinginkan seseorang pembeli untuk dibeli dengan harga dalam jangka waktu tertentu. Hubungan permintaan dengan tenaga kerja ialah antara tingkat upah dan jumlah perkerja yang diinginkan perusahaan untuk berkerja. Hingga permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjaan suatu perusahaan pada setiap kemungkinan upah dalam jangaka waktu tertentu.

Menurut Simanjuntak (1985) permintaan terhadap tenaga kerja berdasarkan dengan kemampuan dalam memproduksi barang dan jasa. Secara umum dapat di katakan, permintaan tenaga kerja akan dipengaruhi oleh tingkat produksi seseorang. Semakin banyak seseorang memproduksi suatu barang dan jasa, makan akan semakin banyak pendapatan yang akan diterima. Melalui tinggkat pendapatan yang tinggi, maka akan tinggi pula jumlah barang dan jasa yang dihasilkan suatu perekonomian dengan jumlah yang banyak.

Para ahli mengatakan bahwa permintaan akan suatu barang dan jasa dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain adalah pendapatan konsumen, selera konsumen, harga barang yang di beli, barang lain dengan jenis yang sama, dan ramanlan konsumen dengan barang tersebut di masa yang akan datang.

Permintaan tenaga kerja yang diminta perusahaan tujuannya untuk membantu produksi suatu barang dan jasa yang akan dijual ke

kosumen. Yang mana sifat dari fungsi permintaan tersebut berarti tergantung dari pertambahan keinginan konsumen terhadap barang yang diproduksi oleh tenaga kerja. Perintaan tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap suatu barang, dimana seseorang membeli barang karena suatu keperluan, sedangkan perusahaan memperkerjakan seseorang dikarenakan untuk memproduksi barang untuk dijual kepada konsumen. Oleh sebab itu, naiknya permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah dari permintaan masyarakat terhadap barang-barang yang diproduksi perusahaan.

Menurut Simanjuntak (1985), faktor yang menyebabkan perusahaan menambah atau mengurangi tenaga kerja, yaitu:

1. Perusahaan wajib memperkirakan output yang diperoleh perusahaan, sehubungan dengan penambahan tenaga kerja. Output tersebut dinamakan tambahan hasil marginal atau *marginal physical product* dari karyawan (MPPL)

2. Perusahaan perlu menghitung jumlah uang yang akan didapat perusahaan dengan ditambahkan hasil dari marginal tersebut. *Marginal revenue* adalah jumlah uang yang dinamakan dalam penerimaan marginal, dimana nilainya berasal dari MPPL tadi. Sehingga *marginal revenue* sama dengan nilai MPPL, yaitu besarnya MPPL di kali dengan harga suatu barang.

$$MR = VMPPL$$

$$VMPPL = MPPL \times P$$

Keterangan :

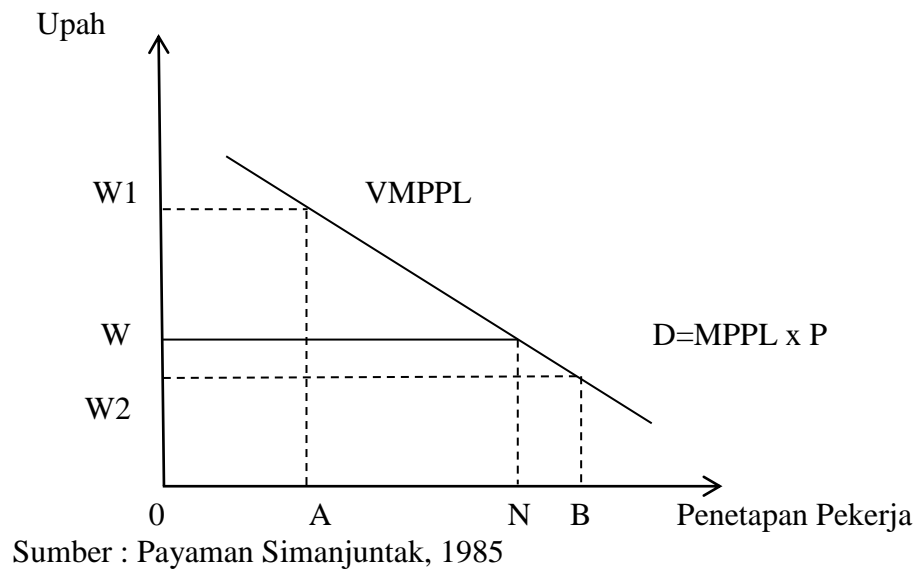
MR = *Marginal Revenue*, penerimaan marginal

VMPPL = *Value marginal physical product of labor*, nilai
pertambahan hasil marginal dari karyawan

MPPL = *Marginal physical product of labor*

P = *Price*, harga jual suatu barang

Pada akhirnya perusahaan akan membandingkan hasil MR dengan biaya untuk memperkerjakan tambahan seseorang karyawan. Jumlah biaya yang ditanggung perusahaan berhubung dengan memperkerjakan tambahan seseorang karyawan adalah upaya sendiri (W) dan dinamakan *marginal cost* (MC). Jika penambahan *Marginal Revenue* (MR) lebih besar dari pada biaya memperkerjakan orang yang menghasilkannya (W), maka mempekerjakan seseorang tersebut dapat menambah keuntungan perusahaan. Dengan arti lain, perusahaan akan terus menambah jumlah pekerja selama MR lebih besar dari W . Apabila terjadi penambahan pekerja terus menerus sedangkan alat dan faktor produksi yang lain dalam jumlah tetap, maka perbandingan alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan akan hasil marginal akan lebih kecil pula. Jadi semakin banyak tenaga kerja yang dipekerjakan, maka semakin kecil nilai MPPL-nya.



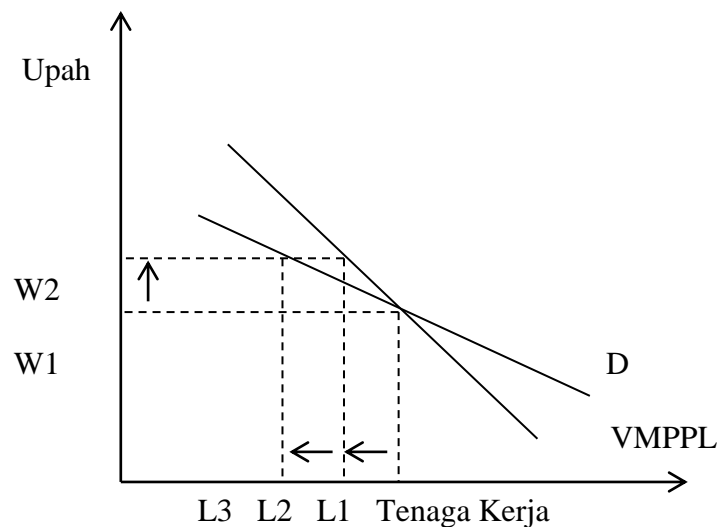
Gambar 2.2
Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja

Pada gambar 2.2 kurva permintaan menjelaskan hubungan antara besarnya tingkat upah terhadap jumlah tenaga kerja. Kurva permintaan memiliki kemiringan (slope) yang negatif, sehingga semakin tinggi upah yang diminta, maka permintaan jumlah tenaga kerja semakin sedikit, dan semakin rendah tingkat upah, maka permintaan terhadap tenaga kerja semakin banyak. (Siamanjuntak, 1985)

Slope pada gambar 2.2 menggambarkan nilai hasil dari marginal tenaga kerja (*value marginal physical product of labor*, VMPPL) untuk setiap tingkatan penetapan pekerja. Seperti misalnya jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak titik 0 hingga A adalah 150 orang, maka hasil dari pekerja yang ke -150 adalah VMPPL, besarnya sama dengan $MPPL \times P = W1$. Nilai ini akan lebih besar daripada tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh karena itu laba perusahaan akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru.

Perusahaan dapat terus menambah pekerja hingga titik 0 sampai N. Saat titik N pengusaha mencapai laba maksimum dan nilai $MPPL \times P$ sama dengan upah (W) yang dibayarkan kepada tenaga kerja.

Perubahan pada tingkat upah dapat membuat perubahan permintaan tenaga kerja. Sehingga dapat terjadi penawaran tenaga kerja jangka pendek dan penawaran kerja jangka panjang. Pada penawaran tenaga kerja jangka pendek bergantung kepada elastisitas tenaga kerja dan permintaan hasil produksi juga biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi dan faktor-faktor lain (VMPPL). Perubahan ini merupakan perubahan yang terjadi sepanjang garis permintaan. (Mankiw, 2008)



Sumber : Mankiw, 2008

Gambar 2.3
Kurva Permintaan Tenaga Kerja
Jangka Panjang dan Jangka Pendek

Pada gambar 2.3 menunjukkan bahwa tingkat upah naik dari W_1 ke W_2 , didalam jangka pendek perusahaan akan mengurangi pekerja yang dapat di lihat L_1 ke L_2 . Dalam jangka panjang, perusahaan

menggunakan modal sebagai pengganti tenaga kerja dan mengurangi pekerja hingga L3. (Nanga, 2001)

Menurut (Sudarsono, 1988) permintaan tenaga kerja berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, permintaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi yaitu: naik turunnya permintaan pasar terhadap hasil produksi perusahaan, terlihat dari banyaknya hasil yang di produksi, dan juga harga barang-barang modal yaitu nilai mesin dan alat yang di gunakan dalam proses produksi.

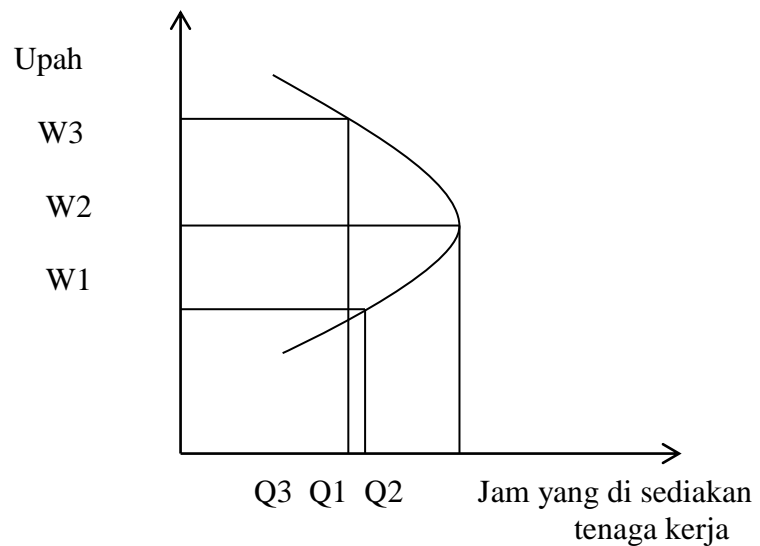
5. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh pemilik tenaga kerja pada setiap tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Teori kalsik mengatakan masyarakat merupakan makhluk individu yang bebas dalam mengambil suatu keputusan. Begitu pula dengan keputusan untuk bekerja atau tidak. Pekerja mempunyai hak bebas dalam menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkan. Teori ini didasari dari teori konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk mekasimumkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. Maka dari itu kepuasan seorang individu dapat diperoleh dari konsumsi dan juga waktu luang yan dimilikinya.

Keputusan seseorang untuk dia berkerja atau tidak tergantung pada pola tingkah laku seseorang dalam memanfaatkan waktu. Maka dari itu penawaran tenaga kerja dibagi menajdi dua macam, yaitu

penawaran jangka pendek dan penawaran jangka panjang. Dimana penawaran jangka pendek ialah sesuatu penawaran tenaga kerja yang mana jumlah tenaga kerja yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat dari hasil pilihan jam kerja dan partisipasi setiap individu. Dan penawaran dalam jangka panjang ialah penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan kendala.

Setiap orang memiliki keputusan, jika pilihan tersebut berkaitan dengan tingkat upah maka keputusan untuk berkerja tergantung dari tinggi rendahnya upah yang diberikan penghasilan. Apabila penghasilan pekerja sudah tinggi, maka pekerja tersebut akan mengurangi waktu untuknya berkerja. Maka dalam kurva penawaran akan membelok kekiri dengan sebutan *backward banding supply curve*.

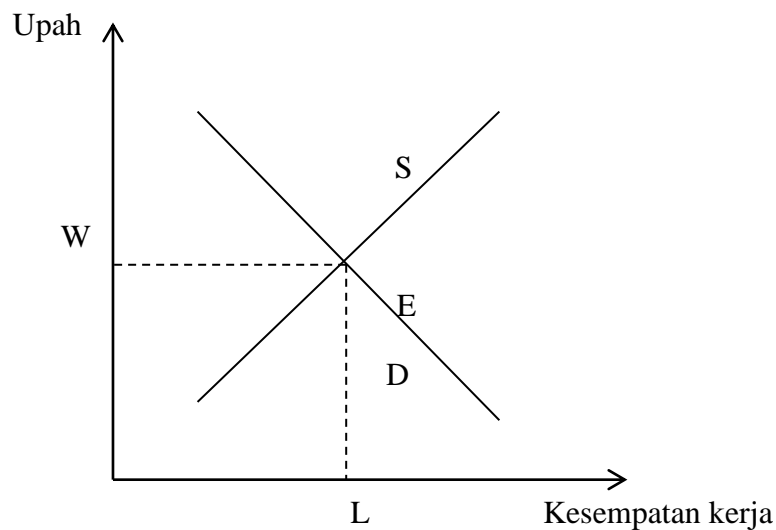


Gambar 2.4
Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Pada gambar 2.4 kurva penawaran tenaga kerja memiliki slope positif hingga titik tertentu, akan terjadi perubahan jika kesejahteraan seseorang sudah membaik. Pada tingkat upah tertentu waktu berkerja akan bertambah maka tingkat upah akan bertambah pula, yaitu Q_1 ke Q_2 . Penambahan waktu berkerja dapat membuat berkurangnya waktu luangnya, sehingga tetapi upahnya akan bergeser dari W_1 ke W_2 . Perubahan terjadi jika seseorang mengalami naik jabatan, maka jam kerja akan berubah dari Q_2 ke Q_3 , pekerja memiliki waktu luang lebih banyak dan gaji akan tetap bertambah dari W_2 ke W_3 . Maka dari itulah tercipta lengkungan yang di sebut *backward banding supply curve*

6. Keseimbangan Tenaga Kerja

Keseimbangan adalah tentang terbentuknya jumlah output setiap pasar barang dan jasa, tenaga kerja dan uang yang mana permintaanya sama dengan penawaran yang terjadi. Dewasa ini masalah yang sering terjadi tidak adanya keseimbangan antara dua hal tersebut. Penentuan jumlah perkerja yang digunakan suatu perusahaan diperlukan analisis tentang pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja akan tercipta jika adanya suatu proses penempatan dan hubungan kerja mengenai permintaan dan penyediaan tenaga kerja. (Siamanjuntak, 1985)



Gambar 2.5
Kurva Keseimbangan Tenaga Kerja

Pada gambar 2.5 menggambarkan bahwa kurva permintaan tenaga merupakan jumlah jam berkerja yang digunakan perusahaan pada berbagai tingkat upah . Sedangkan kurva penawaran tenaga kerja menjelaskan jumlah jam kerja para pekerja pada setiap tingkatan upah. Sehingga keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja terjadi pada saat penawaran tenaga kerja sama atau setara dengan permintaan tenaga kerja yaitu ketika titik keseimbangan W dan jumlah jam berkerja sebanyak L. Setelah tercapainya keseimbangan pada tingkat upah, setiap perusahaan akan berusaha memperkerjakan orang sampai pada titik dimana marjinal produk tenaga kerja sama dengan upah dipasar tenaga kerja yaitu titik E.

7. Jumlah Penduduk

Penduduk adalah orang-orang yang berada didalam suatu wilayah yang diatur oleh aturan-aturan yang berlaku dan saling berinteraksi satu sama lain secara terus menerus.

Jumlah penduduk adalah total dari keseluruhan orang yang bertempat tinggal di suatu wilayah geografis selama enam bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisi kurang dari enam bulan tetapi bertujuan untuk menetap dan mencari pekerjaan di wilayah tersebut.

Penduduk memiliki peranan yang penting dikarenakan menyediakan tenaga kerja, tenaga ahli, pimpinan perusahaan dan tenaga kerja usahawan yang dibutuhkan untuk menciptakan kegiatan ekonomi. Jumlah penduduk yang banyak, berarti menunjukkan konsumen yang banyak pula. Dengan begitu akan berpengaruh terhadap tingkat konsumsi, tingkat konsumsi meningkat berarti produsen perlu memproduksi barang lebih banyak, dan pada akhirnya diperlukan penyerapan tenaga kerja, sehingga terbentuknya kegiatan ekonomi.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi pertumbuhan penduduk suatu daerah, antara lain yaitu:

1. Fertilitas (Kelahiran)

Fertilitas adalah jumlah kelahiran hidup suatu wilayah pada periode waktu tertentu.

2. Mortalitas (Kematian)

Mortalitas adalah jumlah kematian manusia disuatu daerah. Faktor ini menentukan jumlah penduduk pada wilayah tertentu. Data jumlah kematian diperlukan untuk bahan evaluasi terhadap program kebijakan penduduk.

3. Migrasi.

Migrasi adalah perpindahan pendudukan dengan tujuan untuk menetap dari suatu tempat ketempat lainnya. Sehingga migrasi merupakan perpindahan relatif permanen dari suatu daerah ke daerah lainnya. Migrasi dapat mempengaruhi jumlah penduduk disuatu wilayah.

8. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk regional domestic bruto (PDRB) merupakan satu hal yang sangat penting dalam ekonomi makro yang dapat digunakan untuk melihat gambaran tentang keadaan suatu perekonomian disuatu wilayah. Menurut Badan Pusat Statistik, PDRB ialah jumlah nilai tambah bruto (*gross value added*) yang tumbuh dari seluruh sektor perekonoian yang terdapat dari suatu daerah. Pada sustu daerah besarnya nilai PDRB dapat digunakan untuk melihat potensi sumber daya alam dan faktor produksi yang dihasilkan oleh daerah tersebut.

PDRB dapat diperoleh dengan tiga pendekatan yaitu pendekatan produksi, pendekatan pendapatan, dan pendekatan pengeluaran yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendekatan Produksi

Dalam pendekatan ini pendapatan nasional dapat dihitung dengan cara menjumlahkan seluruh nilai barang dan jasa akhir yang akan dihasilkan oleh sustu kegiatan ekonomi yang terdapat didaerah tersebut kemudian dikurangakn dengan biaya antar

masing-masing total produksi bruto tiap kegiatan subsektor atau sektor dalam jangka waktu tertentu. Nilai tambah merupakan selisih antara produksi dan nilai biaya.

2. Pendekatan Pendapatan

Pendekatan ini pendapatan nasional dapat dihitung dengan cara menjumlahkan semua balas jasa yang diterima dari faktor produksi yaitu upah, gaji, surplus usaha, penyusutan, pajak tidak langsung, dan usaha yang sifatnya tidak mencari untung. Surplus usaha diantaranya meliputi, bunga yang dibayarkan neto, sewa tanah dan keuntungan.

3. Pendekatan Pengeluaran

Pendekatan ini pendapatan nasional dihitung dengan cara menjumlahkan nilai pengeluaran akhir dari barang dan jasa yang diproduksi didalam negeri. Apabila dilihat dari pengeluarannya maka total produksi barang dan jasa dapat digunakan untuk konsumsi rumah tangga, konsumsi lembaga swasta yang tidak mencari untung, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap domestik bruto, perubahan stok, ekspor neto.

Dalam penyajian PDRB dapat dilihat dalam dua bentuk menurut Badan Statistik Nasional, yaitu:

1. PDRB atas harga dasar berlaku, menjelaskan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga setiap tahun. Serta dapat melihat pergesaran dan struktur suatu perekonomian.

2. PDRB atas harga kosntan, menjelaskan tentang nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga tahun tertentu sebagai tahun dasarnya. Gunanya untuk melihat laju pertumbuhan ekonomi rill dari tahun ke tahun.

9. Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah pendapatan yang menunjukkan kemampuan suatu daerah melalui sistem pemerintahannya dalam menghipun sumber-sumber dana untuk membiayai kegiatan pembangunan daerah tersebut. Dapat dikatakan pendapatan asli daerah ialah pendapatan rutin yang didapatkan pemerintah daerah dari usaha-usaha dalam pemanfaatan untuk mendapatkan suber dana untuk membiayai kebutuhan suatu daerah.

Pendapatan asli daerah setiap daerah berbeda-beda. Daerah yang mempunyai kemajuan dibidang industri dan memiliki pendapatan asli daerah yang lebih besar, begitu juga sebaliknya. Tingginya pendapatan asli daerah menunjukkan bahwa daerah tersebut sudah berkembang dengan baik terutama dalam menciptakan nilai output. Besarnya nilai output yang dihasilkan menyebabkan adanya kesempatan untuk berusaha. Sehingga dengan berusaha dapat membantu menyerap tenaga kerja.

Menurut undang-undang No.33 tahun 2004 pasal 6, pendapatan asli daerah bersumber dari, yaitu:

1. Pajak Daerah

Pajak daerah adalah iuran wajib yang dilakukan oleh seseorang atau badan kepala daerah tanpa imbalan langsung yang seimbang yang dapat dipaksakan berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku dan yang digunakan untuk membiayai keberlangsungan pemerintah daerah dan pembangunan daerah.

2. Retribusi Daerah

Retribusi daerah adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan diberikan oleh pemerintah daerah.

3. Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan

Hasil pengelolaan kekayaan milik daerah yang dipisahkan merupakan penerimaan daerah yang berasal dari pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan. Terdapat tiga jenis hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, yaitu bagian laba atas penyertaan modal pada perusahaan milik daerah (BUMD), bagian laba atas penyertaan modal pada perusahaan milik negara (BUMN), dan bagian laba atas penyertaan modal pada perusahaan milik swasta/klompok.

4. Lain-lainnya pendapatan yang sah

Pendapatan ini berasal dari lain-lainnya milik daerah, seperti hasil penjualan aset daerah yang tidak dipisahkan, jasa giro,

pendapatan bunga, penerimaan atas tuntutan ganti kerugian daerah, penerimaan komisi potongan atau bentuk lainnya sebagai akibat dari penjualan, penerimaan keuangan dari selisih nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing, pendapatan denda atas keterlambatan pelaksanaan pekerjaan, pendapatan denda pajak, pendapatan denda retribusi, pendapatan eksekusi atas jainan, pendapatan dari pengebalian, fasilitas sosial dan umum, pendapatan dari penyelenggaraan pendidikan atau pelatihan, pendapatan dari cicilan penjualan.

10. Luas Lahan Kelapa Sawit

Tanah merupakan faktor produksi yang paling penting terhadap pertanian karena tanah ialah tempat tanah. Tanah memiliki perbedaan sifat dengan faktor produksi lainnya karena luas relatif tetap dan permintaan lahan semakin meningkat sehingga sifatnya lagka (Mubyarto, 1989)

Luas lahan pertanian merupakan hal yang sangat penting dalam proses produksi. Semakin sempit lahan perkebunan semakin tidak efisien usaha perkebunan dilakukan, kecuali bila usaha perkebunan dilakukan dengan baik dan teknologi yang tepat. Sehingga yang dimaksud dengan luas lahan kelapa sawit adalah areal perkebunan yang tersedia.

B. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Jumlah Penduduk dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Jumlah penduduk adalah total dari keseluruhan orang yang bertempat disuatu wilayah geografis selama enam bulan atau lebih atau orang yang bertempat kurang dari enam bulan tetapi bertujuan untuk menetap dan mencari pekerjaan didaerah tersebut.

Dalam penyerapan tenaga kerja, jumlah penduduk merupakan salah satu hal yang paling penting, karena semakin besar jumlah penduduk maka akan semakin besar pula jumlah tenaganya. Jika jumlah penduduk yang besar diikuti oleh kualitas penduduk yang memadai akan menjadi pendorong dalam pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi perjumlahan jumlah penduduk dapat menjadi penghambat pembangunan jika tidak diikuti kualitas penduduk karena dapat menurunkan produktifitas dan akan banyaknya pengangguran.

Jumlah penduduk yang meningkat juga dapat berdampak terhadap permintaan barang, semakin banyak permintaan akan suatu barang, berarti dibutuhkan produksi barang yang banyak pula, sehingga para produsen perlu menambah tenaga kerja, sehingga terjadi penyerapan tenaga kerja.

2. Hubungan antara Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Produk Domestik Regional Bruto atau PDRB ialah jumlah nilai tambah suatu barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan ekonomi dari suatu daerah provinsi di Indonesia suatu priode tertentu. PDRB secara umum juga dapat dikatakan pertumbuhan ekonomi karena angka besaran total yang menunjukkan besarnya ekonomi suatu daerah.

Pertumbuhan ekonomi yang meningkat diperlukannya tambahan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi gunanya untuk memenuhi permintaan yang meningkat. Sehingga terjadi sktuktur ekonomi padat karya. Hal ini yang akan menyebabkan terjadinya peningkatan kesejahteraan masyarakat karena dapat tersedianya lapangan pekerjaan sehingga terjadi pengurangan pengangguran. (Arsyad, 1997)

3. Hubungan antara Pendapatn Asli Daerah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Keuangan daerah adalah seluruh hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban.

Menurut Warsito (2001) Pendapatan Asli Daerah dapat dikatakan semua penerimaan daerah yang bersumber dari pajak daerah, retribusi

daerah, laba dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dipungut berdasarkan Peraturan Daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipakai untuk kebutuhan daerah.

Peningkatan pendapatan asli daerah dapat berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, dikarenakan semakin meningkatnya pendapatan asli daerah, maka akan semakin besar peluang pemerintah untuk membuat lapangan pekerjaan sehingga terjadinya penyerapan tenaga kerja.

4. Hubungan antara Luas Kebun Kelapa Sawit dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Kelapa sawit di Indonesia merupakan salah satu faktor pendorong dalam pertumbuhan ekonomi. Indonesia yang merupakan produsen ekonomi terbesar dunia, dengan jumlah luas lahan kelapa sawit sebesar 14,03 Hektar.

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang dapat diandalkan sebagai pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Perkebunan kelapa sawit memiliki peranan yang penting dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat dan penyediaan lapangan pekerjaan. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas yang strategis karena dapat mendorong perekonomian rakyat desa. Dengan banyaknya lahan kelapa sawit Indonesia, secara tidak langsung akan banyaknya tenaga kerja yang akan diserap.

C. Penelitian Terdahulu

Rini Rosalina (2013) dengan judul penelitian “Faktor Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia”. Penelitian ini menggunakan data panel pada 33 provinsi Indonesia pada tahun 2008 hingga 2011 dengan pendekatan *fixed effects model* (FEM). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah orang yang berkerja, dengan variabel bebas adalah domestik regional bruto (PDRB), upah rill, dan investasi. Objek penelitian ini dilakukan di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel PDRB, upah dan investasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Stasya Walalangi, Rosalina A.M. Koleangan, dan Hanly F.DJ. Siwu (2017) dengan penelitian “Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado” tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendapatan asli daerah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Manado. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dana Realisasi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah dan Jumlah tenaga kerja dalam kurun waktu 10 tahun dari 2006 hingga 2015. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini pendapatan asli daerah tidak memberikan signifikansi di Kota Manado dengan probabilitas signifikansi t hitung $1,57 < t$ tabel $2,306$.

Achmad Naufal Fachreza (2017) dengan penelitian “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur Tahun

2011-2015". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jumlah penduduk, PDRB, upah terhadap penyerapan tenaga kerja. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel penyerapan tenaga kerja sebagai dependen dan variabel jumlah penduduk, PDRB, serta upah sebagai variabel independen. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data sekunder berupa data panel dari tahun 2000-2008. Pengolahan data menggunakan pendekatan OLS (*Ordinary Least Square*) dengan pengambilan *random effect model* menggunakan program Eviews 9. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan variabel jumlah penduduk memiliki pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja dengan koefisien sebesar 0.702167 yang artinya jika terjadi kenaikan sebanyak 1% maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebanyak 0.70%. variabel PDRB berpengaruh positif terhadap tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja dengan koefisien nilainya sebesar 0.444601 yang mana ketika PDRB mengalami kenaikan sebesar 1% maka penyerapan tenaga kerja naik sebanyak 0.44%. dan juga variabel upah minimum memiliki pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0.376859 yang artinya jika kenaikan sebanyak Rp 1,- akan akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebanyak 0.37%.

Fadilah Putri Arafah (2018) dalam penelitiannya berjudul "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja kabupaten/kota di Provinsi Riau pada tahun 2008-2015. Penelitian ini menggunakan data sekunder dengan model data panel. Angkatan kerja, produk regional bruto, upah minimum

dan pendidikan merupakan data independen, serta jumlah tenaga kerja yang berkerja adalah data dependennya. Hasil dari penelitian ini adalah angkatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, yang artinya jika setiap angkatan kerja naik 1% maka tenaga kerja mengalami kenaikan sebanyak 1.014133%. Produk regional bruto berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, asumsinya setiap PDRB naik 1% maka Tenaga kerja mengalami kenaikan sebanyak 0.359918%. Upah minimum berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar -0.004338. Serta inflasi memiliki hubungan yang negatif atau tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar -0.001521.

Dimas dan Nenek Woyanti (2009) dalam penelitiannya berjudul "Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta". Variabel dependent dalam penelitian ini adalah penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel independen adalah produk domestik bruto (PDRB), upah minimum, dan investasi. Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data sekunder dengan model data panel dengan tahun 1990-2004. Pendekatan yang digunakan adalah *Ordinary Least Square* (OLS), dengan objek penelitian adalah DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menatakan bahwa PDRB memiliki koefisien sebesar 1.23 menunjukkan bahwa hubungan positif atau berpengaruh dengan penyerapan tenaga kerja asumsinya setiap PDRB terjadi kenaikan 1% maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebanyak 1.23%. Upah minimum memiliki koefisien sebesar -0.20 yang mana artinya berdampak negatif atau tidak signifikan terhadap

penyerapan tenaga kerja. Investasi memiliki dampak negatif atau tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan koefisien sebesar 0.44

Rian Patriansyah (2017) dalam penelitiannya berjudul “Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, UMR, PDRB dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah tahun 2011-2016”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar peran variabel variabel jumlah penduduk, UMR, PDRB dan inflasi terhadap penyerapan tenaga di Jawa Tengah. Data yang digunakan dari setiap kabupaten di Jawa Tengah berupa data jumlah penduduk, UMK, PDRB, dan inflasi pada tahun 2011-2016. Penelitian ini menggunakan regresi data panel dengan metode Random Effect. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa jumlah penduduk dan inflasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, UMK memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap tenaga kerja, dan PDRB mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan.

Muhamamd Firdaus (2018) dalam penelitian berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia”. Metode analisis di gunakan dalam penelitian ini adalah data panel dengan model regresi effects. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu UMP, PDRB, jumlah industri besar, dan investasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel UMP dan invsatasi berpengaruh negative.

Sedangkan variabel PDRB dan jumlah industri besar menengah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Yulia Pangastuti (2015) dengan judul “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh PRDB, UMP, pengangguran, dan pendapatan asli daerah terhadap penyerapan tenaga kerja tahun 2008-2012. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi. Analisis kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan metode random effect. Hasil dari penelitian ini menyatakan pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan yang negatif sebesar 0.000504. Pengaruh UMP terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki pengaruh positif dengan besarnya koefisien 0.06523. Pengaruh pengangguran terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki pengaruh positif dengan besarnya koefisien 2.480002. Pengaruh PAD terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan positif dengan besarnya koefisien 0.000170. Nilai probabilitas masing masing variabel yang tidak signifikan yaitu PDRB, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMP), serta Pendapatan Asli Daerah. Variabel yang signifikan yaitu Pengangguran karena nilai probabilitas < dari alpha.

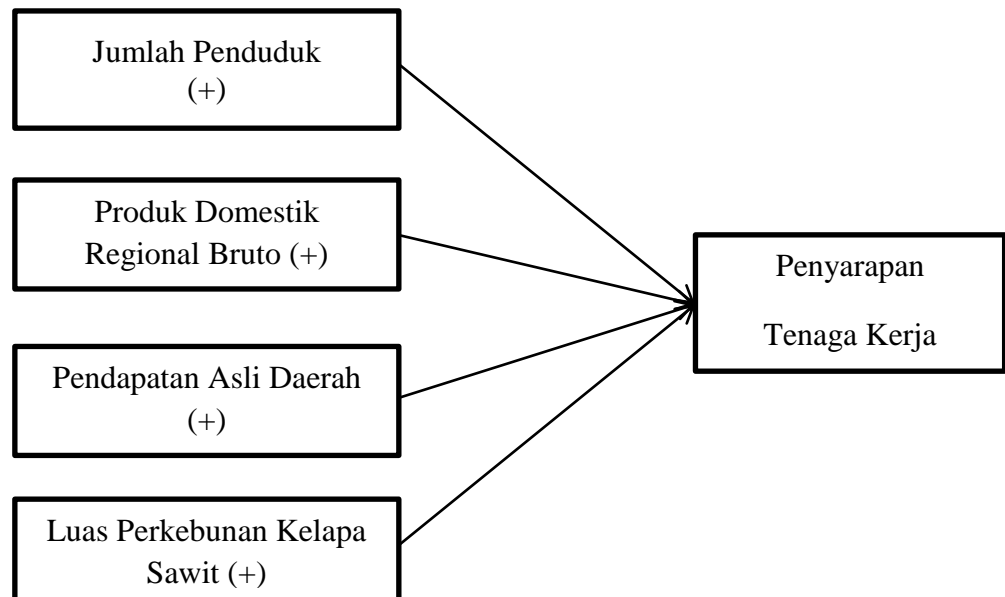
Feriyanto & Sriyana (2016) dengan judul “*Labor Absorption Under Minimum Wage Policy In Indonesia*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2006-2013. Penelitian ini menggunakan

data panel dalam rentang waktu tujuh tahun, dengan data seluruh Provinsi di Indonesia. Analisis kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan metode fixed effect. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kebijakan upah minimum diseluruh Provinsi dapat menciptakan pengangguran, dan juga kondisi geografis juga dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan oleh provinsi-provinsi yang berada di Indonesia bagian barat cenderung memiliki penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi, dibandingkan bagian timur, kejadian seperti ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan pembangunan di Indonesia.

Putri (2018) dengan judul penelitian "*The Analysis Of Factors The Affect Labor Absorption In Natural Rubber Plantation*". Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor yang ada di industri karet dan pengaruhnya terhadap penyerapan tenaga kerja di industri tersebut dari tahun 2012 – 2015, dengan penelitian sepuluh provinsi di Indonesia. variabel dependennya adalah tenaga kerja di industri karet dan variabel independen adalah banyaknya produksi karet, luas perkebunan karet, upah minimum provinsi, dan jumlah perusahaan karet. Penelitian ini menggunakan regresi data panel dan random effect sebagai model analisis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah minimum provinsi dan jumlah perusahaan karet memiliki dampak yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di perkebunan karet. Sedangkan produksi karet dan area perkebunan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

D. Kerangka Pikiran

Agar kegiatan penelitian dapat memudahkan peneliti, maka dibuat akar penelitian untuk memperjelas penelitian ini, berikut gambar kerangka pikiran yang skematis:



Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran Teoritis
Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perusahan masalah, uraian pada peneliti terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga penanaman jumlah penduduk berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau.
2. Diduga produk domestik regional bruto (PDRB) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau.

3. Diduga Pendapatan Asli Daerah (PAD) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau.
4. Diduga luas perkebunan kelapa sawit berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau.