

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 LANDASAN TEORI**

Dalam analisis ketenagakerjaan, secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong tenaga kerja ialah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berdeda-beda antara negara satu dengan negara yang lain, seperti di Indonesia batas usia kerja minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai angkatan kerja (Dumairy, 2001).

##### **1. Tenaga Kerja**

Menurut Simanjuntak (1998), Secara singkat, tenaga kerja juga didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*). Di Indonesia tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terkakhir (pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga) walaupun tidak bekerja mereka dianggap secara fisik mampu sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Tiap-tiap negara memberikan batasan umur yang berbeda. Di Indonesia, yang termasuk golongan tenaga kerja yaitu batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan demikian tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum karena berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk Indonesia berumur muda sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Tetapi Indonesia tidak menganut batas umur maksimum karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional.

##### **2. Kesempatan Kerja**

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia (Tulus T.H Tambunan, 2001).

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2002) elastisitas kesempatan kerja diartikan sebagai perbandingan laju pertumbuhan kesempatan kerja dengan laju pertumbuhan ekonomi. Elastisitas tersebut dapat dinyatakan untuk seluruh

perekonomian atau untuk masing-masing sector atau sub sector. Elastisitas kesempatan kerja ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$E = \frac{\Delta N / N}{\Delta Y / Y} \dots\dots\dots(2.1)$$

Dimana :

E : Elastisitas Kesempatan Kerja

$\Delta N$  : Jumlah pertambahan kesempatan kerja sektor ekonomi

N : Total kesempatan kerja pada sektor ekonomi

$\Delta Y$  : Jumlah pertambahan produksi sektor ekonomi

Y : Jumlah produksi sektor ekonomi

Tingginya laju pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja berarti pula timbulnya masalah kesempatan kerja, karena kesempatan kerja yang ada penting menyangkut berbagai aspek baik ekonomi maupun non ekonomi, disamping itu usaha perluasan kesempatan kerja merupakan salah satu usaha meningkatkan taraf hidup. Kesenjangan yang terjadi diantara pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia berdampak makin terasa mendesaknya keputusan perluasan kesempatan kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pengertian kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau instansi. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Yang dimaksud lapangan kerja adalah bidang kegiatan dari usaha atau pekerjaan atau instansi dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja.

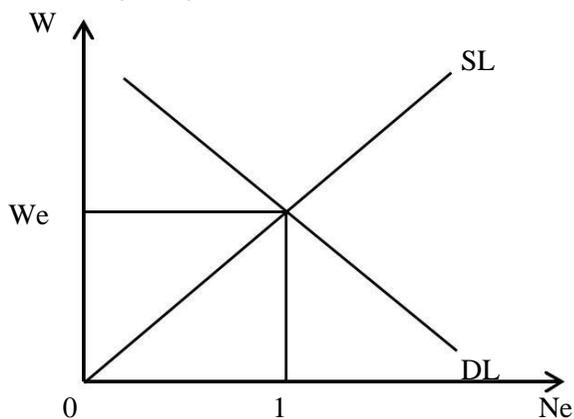
### **3. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang di tawarkan tergantung pada (1) besarnya penduduk, (2) persentase penduduk yang memilih berada dalam angkatan kerja, (3) jam kerja yang

ditawarkan oleh peserta angkatan kerja, dimana ketiga komponen tersebut tergantung pada tingkat upah (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Besarnya penempatan (Jumlah orang yang bekerja atau tingkat employment) di pengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tenaga kerja di pengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun (Payaman J. Simanjuntak, 2001). Berikut gambar 2.1 yang menunjukkan adanya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja.



Sumber : Mulyadi subri, 2003

**Gambar 2.1 Kurva keseimbangan Permintaan dan penawaran tenaga kerja**

Keterangan gambar :

SL : Penawaran tenaga kerja (supply of labor)

DL : Permintaan tenaga kerja (demand for labor)

W : Upah Rill

N : Jumlah tenaga kerja

Ne: Jumlah tenaga kerja yang diminta

We : Tingkat Upah

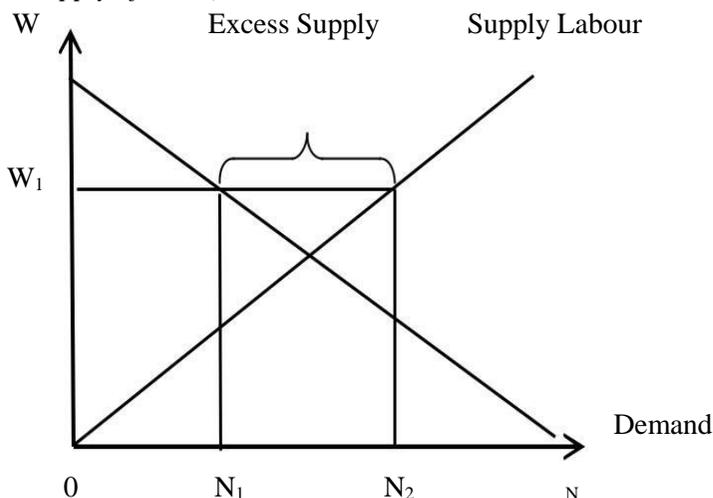
E: Keseimbangan permintaan dan penawaran

Berdasarkan Gambar 2.1 diketahui bahwa jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, yaitu masing-masing  $N_e$  pada tingkat upah keseimbangan  $W_e$ . Dengan demikian

titik-titik keseimbangan adalah titik E. Disini tidak ada excess supply of labor maupun 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. Secara ideal keadaan ini disebut full employment pada tingkat upah  $W_e$  tersebut.

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa :

- Lebih besarnya penawaran dibanding permintaan terhadap tenaga kerja (*excess supply of labor*).



Sumber : Mulyadi subri, 2003

**Gambar 2.2 Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (Excess Supply Of Labor)**

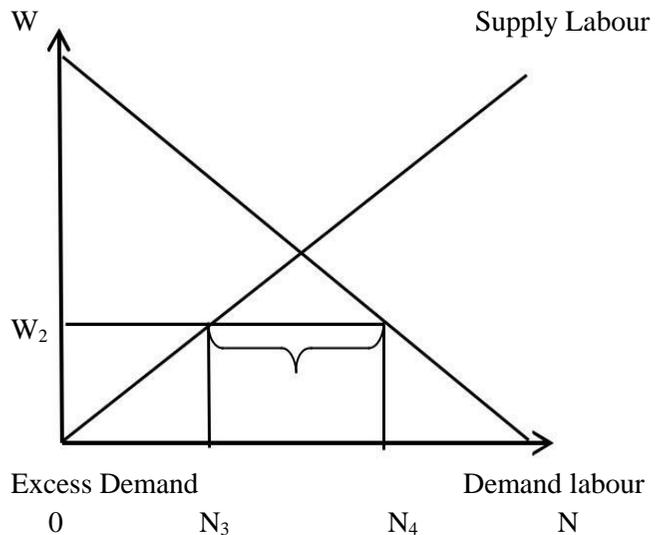
Keterangan gambar :

W : Tingkat upah

N : Jumlah tenaga kerja

Pada Gambar 2.2 terlihat adanya *excess supply* of labor dimana pada tingkat upah  $W_1$  penawaran tenaga kerja (SL) lebih besar dari permintaan tenaga kerja (DL). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja adalah sebanyak  $N_2$  sedangkan yang diminta hanya  $N_1$  dengan demikian ada tenaga kerja yang menganggur pada tingkat upah  $W_1$  sebanyak  $N_2 - N_1$ .

- b. Lebih besarnya permintaan dibanding penawaran terhadap tenaga kerja (*excess demand for labor*).



Sumber : Mulyadi subri, 2003

**Gambar 2.3 Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (Excess Demand For Labor)**

Keterangan Gambar :

$W$  : Tingkat Upah

$N$  : Jumlah Tenaga Kerja

Pada Gambar 2.3 terlihat adanya excess demand for labor dimana pada tingkat upah  $W_2$  permintaan akan tenaga kerja (DL) lebih besar daripada penawaran tenaga kerja (SL). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja pada tingkat upah  $W_2$  adalah sebanyak  $N_3$  tenaga kerja, sedangkan yang diminta adalah sebanyak  $N_4$  tenaga kerja.

#### 4. Unit Usaha

Menurut Badan Pusat Statistik (2014), 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. Sedangkan, perusahaan atau unit usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi,

bertujuan menghasilkan barang atau jasa 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. Untuk pengaruhnya terhadap penyerapan tenaga kerja sector industrimenurut Aditya (2004), pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini sektor industri disuatu daerah secara signifikan akan menambah jumlah lapangan pekerjaan di suatu daerah.

### **5. Investasi**

Menurut Sukirno (2002), investasi adalah pengeluaran atau pembelanjaan penanam-penanam modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan-perengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian. Jadi investasi dalam perspektif makro adalah tindakan perusahaan dalam membeli barang-barang modal dan bukan tindakan individu dalam pembelian barang-barang modal.

Sedangkan pengaruhnya terhadap penyerapan tenaga kerja sector industri, menurut Sukirno (2003), di dalam perekonomian makro kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat dan pendapatan nasional. Lalu peningkatan dalam permintaan agregat akan membawa perubahan pada kapasitas produksi suatu perekonomian yang kemudian akan di ikuti oleh penambahan dalam kebutuhan akan tenaga kerja untuk proses produksi, yang menandakan bertambahnya lapangan pekerjaan.

### **6. Upah**

Menurut Badan Pusat Statistik (2014), Upah/gaji bersih adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh/karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/kantor/majikan. Imbalan dalam bentuk barang dinilai dengan harga setempat. Upah/ gaji bersih yang dimaksud tersebut adalah setelah dikurangi dengan potongan-potongan iuran wajib, pajak penghasilan dan sebagainya.

Sedangkan Menurut Sukirno (2003), pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua pengertian yaitu gaji dan upah. Secara umum, peranan gaji adalah sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional. Sedangkan upah mempunyai peranan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Dan karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap propinsi berbeda-beda maka disebut Upah Minimum Propinsi.

Untuk pengaruh dari upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja, menurut Simanjuntak (1998), jika semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan,

maka nantinya akan berpengaruh pada meningkatnya biaya produksi, akibatnya untuk melakukan efisiensi, perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja, yang berakibat pada rendahnya tingkat kesempatan kerja. Sedangkan menurut Sumarsono dalam Pratomo dan Saputra (2011), menyatakan salah satu dampak dengan adanya kenaikan upah yaitu akan mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja dan dilanjutkan dengan menurunkan produksi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah pengumpulan data, analisis data, dan pengolahan data. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Noereen Noer (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Provinsi Jawa Timur”. Dengan menggunakan analisis regresi data panel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel nilai investasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur, variabel jumlah unit usaha berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur, variabel upah minimum berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur.
2. Rio DhuwiSaputra (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Investasi, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil di Kabupaten Malang”. Dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini sektor industri di suatu daerah secara signifikan akan menambah jumlah lapangan pekerjaan di suatu daerah, variabel nilai investasi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan variabel upah minimum berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
3. Dian Tri Utami (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Nilai Investasi, Jumlah Unit Usaha, dan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja Industri Kecil dan Menengah di Provinsi Jawa Tengah”. Dengan metode *regresi ordinary least squares* dan fungsi persamaan Cobb-Douglas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel nilai investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, jumlah unit usaha tidak berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, Upah Minimum (UMK) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap permintaan tenaga kerja.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Nilai Investasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Investasi adalah seluruh nilai pembelian pengusaha atas barang-barang modal (mesin dan peralatan) dan pembelanjaan untuk persediaan industri selama setahun (Sadono Sukirno, 2003). Nilai Investasi ini ditetapkan atas dasar nilai atau harga dan kondisi mesin serta perawatan pada saat pembelian. Investasi merupakan pengeluaran-pengeluaran untuk membeli barang-barang modal dan peralatan-peralatan produksi dengan tujuan mengganti dan terutama menambah barang-barang modal dalam perekonomian yang akan digunakan untuk memproduksi barang dan jasa di masa depan. Dengan kata lain, dalam teori ekonomi investasi berarti kegiatan perbelanjaan untuk meningkatkan kapasitas memproduksi suatu perekonomian dan untuk meningkatkan kapasitas produksi yang lebih tinggi diperlukan pula modal manusia yang mencukupi.

### **2.3.2 Hubungan Unit Usaha dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

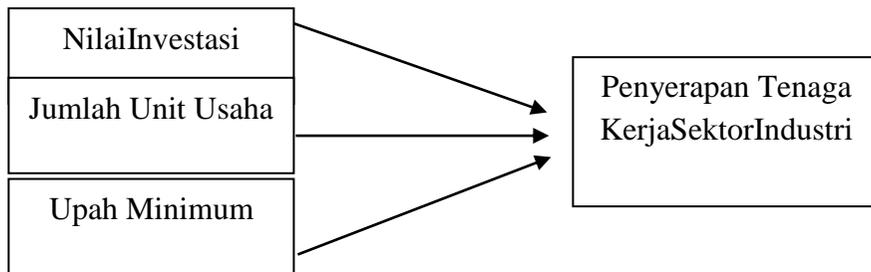
Menurut pendapat AzisPrabowo (1997) bahwa jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja artinya jika unit usaha suatu industri ditambah maka permintaan tenaga kerja juga bertambah. Semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri maka semakin banyak untuk terjadi penyerapan tenaga kerja.

### **2.3.3 Hubungan Upah Minimum dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Dian Novita Aryanti (2001) mengungkapkan bahwa Upah tenaga kerja, bagi perusahaan merupakan biaya produksi sehingga dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan perusahaan. Pada umumnya, untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan disamping dengan cara meminimalkan biaya juga mengoptimalkan input produksi. Dengan meningkatnya upah berarti meningkatnya biaya produksi dan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Sugiyanto (1991), menambahkan bahwa dalam jangka panjang variabel tingkat upah merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah nilai investasi, jumlah unit usaha dan upah minimum sebagai variabel independen dan penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen yang diukur dari jumlah orang yang bekerja di Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dan variabel dependen tersebut dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut :



**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual**

## **2.5 Hipotesis**

Dari permasalahan dan teori yang ada maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Nilai investasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di Provinsi Jawa Timur
2. Jumlah unit usaha diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di Provinsi Jawa Timur
3. Upah minimum diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor pada industri di Provinsi Jawa Timur.
4. Nilai investasi, jumlah unit usaha dan upah minimum secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di Provinsi Jawa Timur.