

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

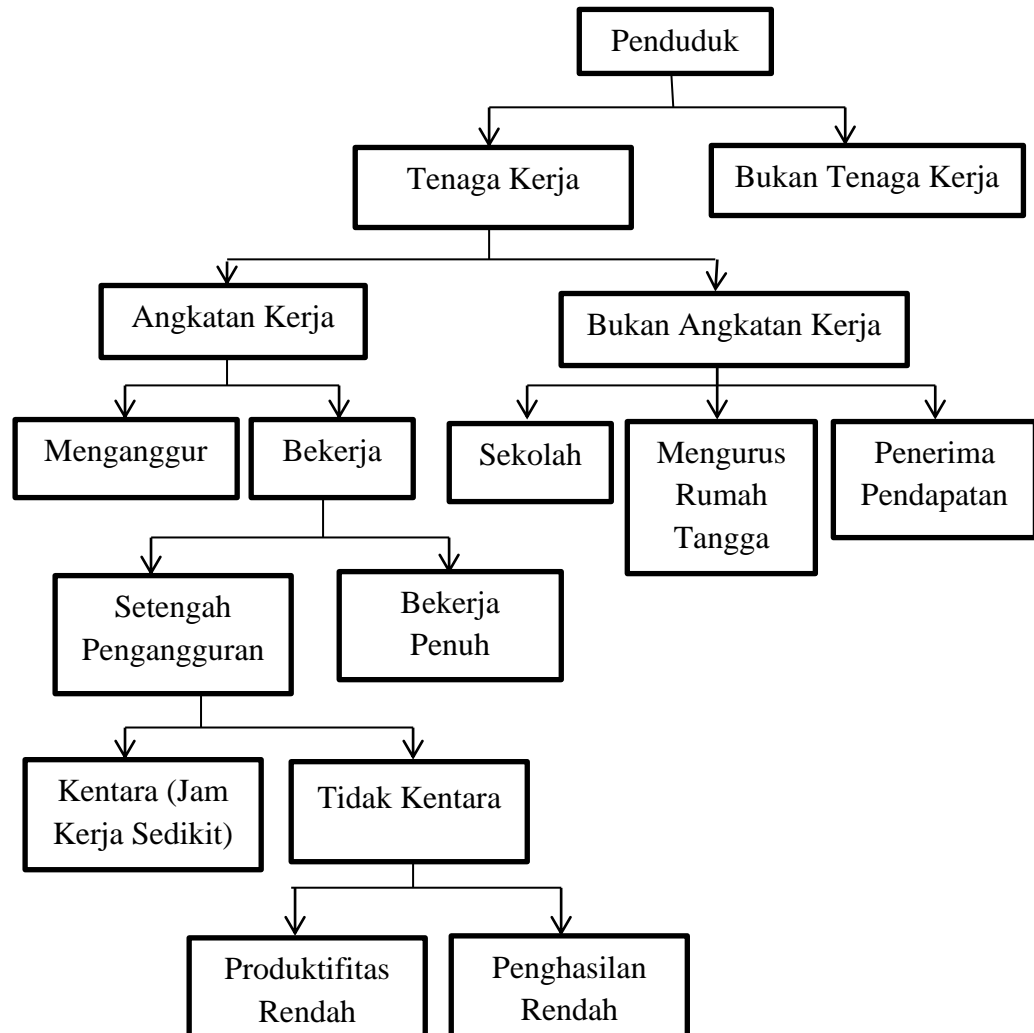
A. Landasan Teori

1. Tenaga Kerja

Menurut Sudarso (1991), tenaga kerja merupakan manusia yang dapat digunakan dalam proses produksi yang meliputi keadaan fisik jasmani, keahlian-keahlian, kemampuan untuk berfikir yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut *Badan Pusat Statistik* (BPS), tenaga kerja terbagi menjadi dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Penduduk angkatan kerja merupakan penduduk usia produktif yang berusia 15 tahun atau lebih yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Penduduk bukan angkatan kerja merupakan penduduk usia produktif (berusia 15 tahun atau lebih) yang masih sekolah, mengurus pekerjaan rumah tangga atau lainnya selain pekerjaan pribadi.

Gambar 2.1
Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber : Payaman Simanjuntak, 1998

Menurut Simanjuntak (1985:3), banyaknya tenaga kerja yang menawarkan diri dalam membantu proses produksi, tergantung pada banyaknya penyediaan atau *supply* tenaga kerja yang tersedia dalam masyarakat. Jumlah orang yang menawarkan diri menjadi tenaga kerja tersebut terbagi menjadi 3 golongan yaitu orang yang telah bekerja, orang yang siap bekerja, serta orang yang sedang mencari pekerjaan. Keadaan ini

sering disebut angkatan kerja atau *Labour Force*, sedangkan *Total Labour Force* merupakan konsep angkatan kerja secara menyeluruh. Konsep *Total Labour Force* ini merumuskan jumlah keseluruhan dari angkatan kerja yang tidak dilembagakan dan yang berusia 16 tahun.

2. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyediaan lapangan kerja merupakan salah satu tujuan pembangunan ekonomi, terutama di Indonesia, dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih besar dibandingkan pertumbuhan kesempatan kerja. Pembangunan ekonomi yang semakin meningkat dan membaik akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sehingga mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja disuatu daerah. Ada dua faktor yang mempengaruhi keadaan ketenaga kerjaan yaitu faktor permintaan (dipengaruhi oleh dinamika pembangunan ekonomi) dan faktor penawaran (di tentukan oleh perusahaan struktur penduduk).

Menurut Todaro (2003), penyerapan tenaga kerja merupakan penerimaan tenaga kerja untuk melakukan tugas (pekerjaan) atau suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan untuk siap diisi oleh para pencari pekerjaan. Secara umum, penyerapan tenaga kerja tersebut menunjukkan seberapa besar suatu perusahaan dalam menyerap tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk. Kemampuan untuk menyerap tenaga kerja berbeda dari satu sektor dengan sektor lainnya (Sumarsono, 2003).

Menurut Barthos (1999), tenaga kerja dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Tenaga kerja fisik

Tenaga kerja fisik berdasarkan kekuatan jasmaniah atau kekuatan otot yang berupa kekuatan tangan dan juga kaki.

2. Tenaga kerja berdasarkan pikiran

Tenaga kerja ini berdasarkan atau mengandalkan otak, akal dan pikirannya.

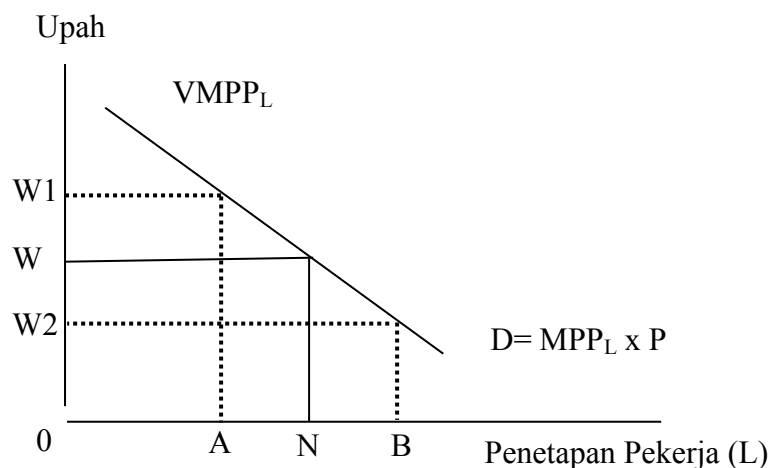
Di dalam dunia kerja yang berkaitan dengan hal penyerapan tenaga kerja, setiap sektor berbeda-beda dalam penyerapan tenaga kerjanya. Seleksi dalam dunia kerja membutuhkan keahlian khusus, pendidikan serta pengalaman untuk bisa bekerja di sektor formal yang dibutuhkan.

3. Permintaan Tenaga Kerja

Sudarsono (1988: 35), permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan/instansi yang dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marginal produk (*Value Marginal Product*, VMP), yang merupakan hasil perkalian antara Produk Fisik Marginal dengan harga produk yang bersangkutan.

Permintaan akan tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Permintaan perusahaan akan tenaga kerja yaitu untuk membantu dalam proses produksi

yang menghasilkan suatu produk yang kemudian di jual di pasar dan dibeli oleh konsumen. Sementara, permintaan konsumen akan barang dan jasa itu akan memberikan utilitas (nikmat) kepada konsumen yang membeli.



Sumber : Payaman Simanjuntak, 1998

Gambar 2.2

Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja

Gambar 2.2, kurva permintaan tersebut menjelaskan hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Kurva permintaan tenaga kerja memiliki kemiringan (*slope*) yang negatif, yang berarti semakin tinggi upah yang diminta, maka jumlah tenaga kerja yang diminta semakin sedikit, dan begitu juga sebaliknya. Semakin rendah upah yang diminta, maka jumlah tenaga kerja yang diminta semakin meningkat (Simanjuntak, 1998:128).

Tingkat upah pada permintaan tenaga kerja dapat dilihat dari nilai produk marginal. Produk marginal merupakan produk marginal dari suatu

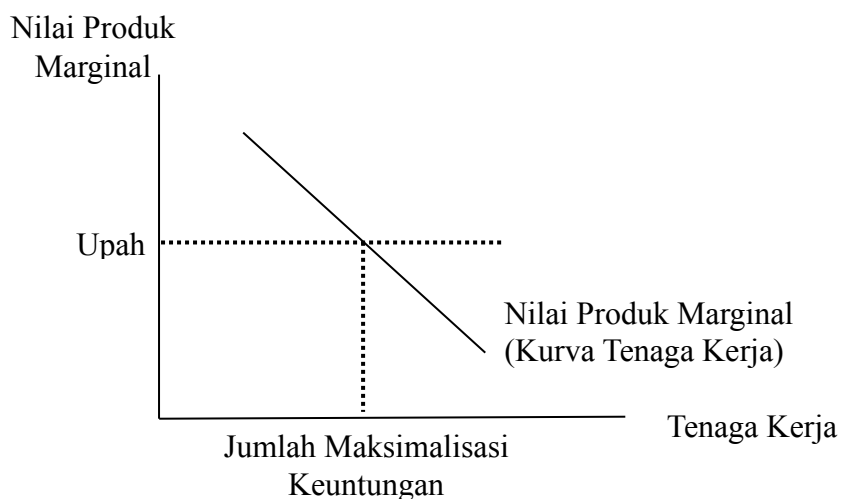
input dikali dengan harga hasil produksi dipasar. Persamaan tersebut dapat ditulis sebagai berikut :

$$VMP_L (\text{Upah}) = MP_L \times P$$

Keterangan : VMP_L = Nilai produk marginal

MP_L = Marginal produk tenaga kerja

P = Harga produk

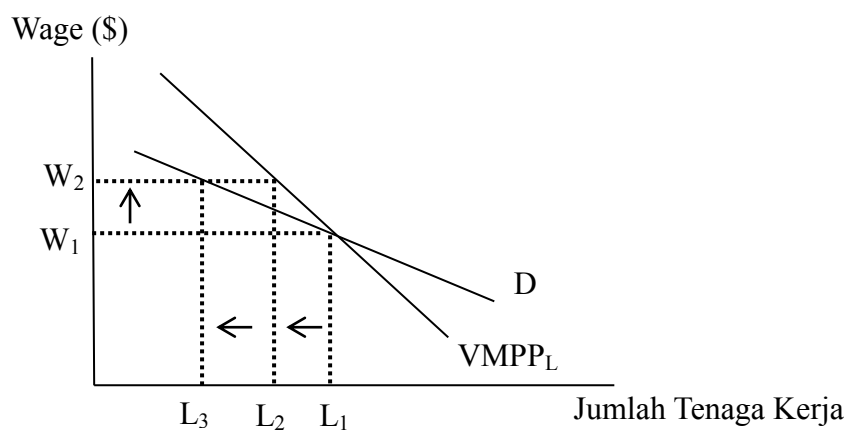


Gambar 2.3
Kurva Nilai Produk Marginal

Pada gambar 2.3, menunjukkan bahwa garis horizontal merupakan upah. Titik dimana kedua kurva tersebut berpotongan merupakan keuntungan maksimal yang diperoleh perusahaan dengan cara menambah tenaga kerja. Penambahan tenaga kerja akan meningkatkan keuntungan, apabila nilai produk marginal lebih besar dari upah. Penambahan tenaga kerja yang tidak menguntungkan, apabila nilai produk marginal lebih kecil

dari upah. Kesimpulannya, suatu perusahaan kompetitif akan menambah tenaga kerja hingga titik dimana nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan upah.

Perubahan tingkat upah mengakibatkan pada perubahan permintaan tenaga kerja. Perubahan pada permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek tergantung pada besarnya elastisitas tenaga kerja dan permintaan akan hasil produksi serta proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi dan elastisitas penyediaan faktor-faktor pelengkap lain ($VMPP_L$). Perubahan tersebut merupakan perubahan yang terjadi sepanjang garis permintaan. Perubahan pada permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang merupakan pergeseran dari permintaan (D) (Mankiw, 2008).



Sumber: Mankiw, 2008

Gambar 2.4
Kurva Permintaan Tenaga Kerja
Jangka Pendek dan Jangka Panjang

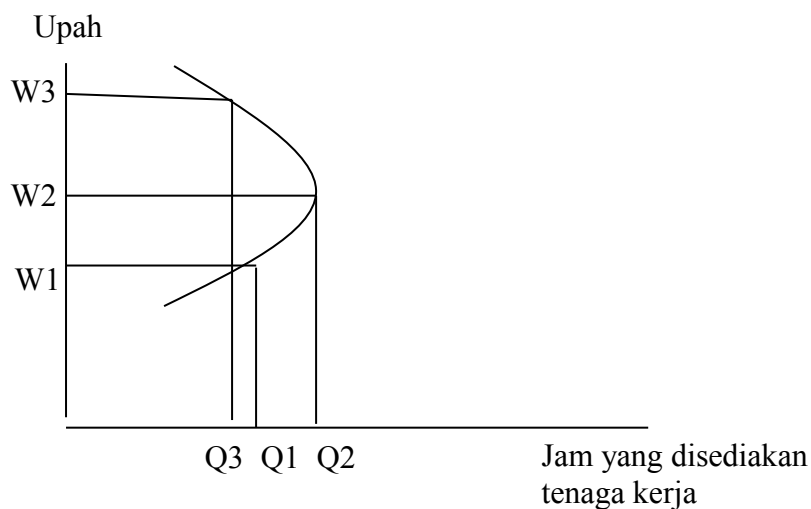
Pada gambar 2.4, menunjukkan apabila tingkat upah naik dari W_1 ke W_2 , dalam jangka pendek perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja

yang digunakan yaitu dari L_1 ke L_2 . Dalam jangka panjang, perusahaan akan menggunakan modal sebagai pengganti tenaga kerja dan mengurangi tenaga kerja yang digunakan sampai di L_3 (Nuanga, 2001). Menurut Mankiw (2006), pergeseran tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut : (a) harga hasil produksi, (b) perubahan teknologi, serta (c) penawaran faktor-faktor produksi lainnya.

4. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja terbagi menjadi dua macam, yaitu penawaran dalam jangka pendek dan penawaran dalam jangka panjang. Penawaran jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh individu. Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala.

Berbeda dengan hubungan antara tingkat upah dan penawaran tenaga kerja secara keseluruhan, *Backward Bending Supply Curve* hanya bisa terjadi pada penawaran tenaga kerja yang bersifat perorangan. Dalam perekonomian secara luas, semakin tinggi upah yang di berikan maka akan semakin banyak pula tenaga kerja yang masuk dalam pasar tenaga kerja. Orang-orang yang bekerja dengan tingkat upah yang rendah juga ikut mencari pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih tinggi (Suparmoko, 1998).



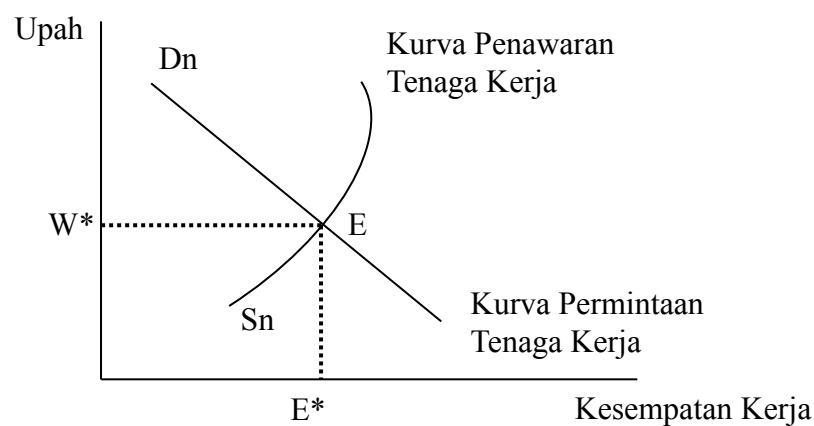
Gambar 2.5
Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Pada gambar 3.3, menunjukkan bahwa kurva penawaran mempunyai bagian yang melengkung kebelakang. Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu kerja bertambah apabila upah bertambah yaitu dari W ke W_1 . Setelah mencapai upah di W_1 , pertambahan upah tersebut justru mengurangi waktu yang tersedia untuk keperluan belanja yaitu ditandai bergesernya W_1 ke W_N . Keadaan seperti inilah yang disebut dengan *Backward Bending Supply Curve*.

5. Pasar Tenaga Kerja

Menurut Sudarso (1991), pada dasarnya, prinsip pasar tenaga kerja sama dengan pasar barang. Harga tenaga kerja disebut “upah” yang digambarkan pada sumbu vertikal dan kuantitas menunjukkan jumlah tenaga kerja. Tingkat upah atau *wage rate* dapat dinyatakan dalam rupiah per jam, rupiah per minggu, rupiah per bulan dan sebagainya, di tentukan oleh kurva permintaan akan tenaga kerja *agregatif* dan kurva penawara akan

tenaga kerja *agregatif*. Menurut Mankiw (2010:88), pasar tenaga kerja tidak berbeda dengan pasar lainnya dalam perekonomian yang dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan. Permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (*derived demand*), hal tersebut yang menyebabkan pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian pasar lainnya, dimana permintaan akan tenaga kerja tergantung dari output yang dihasilkannya.



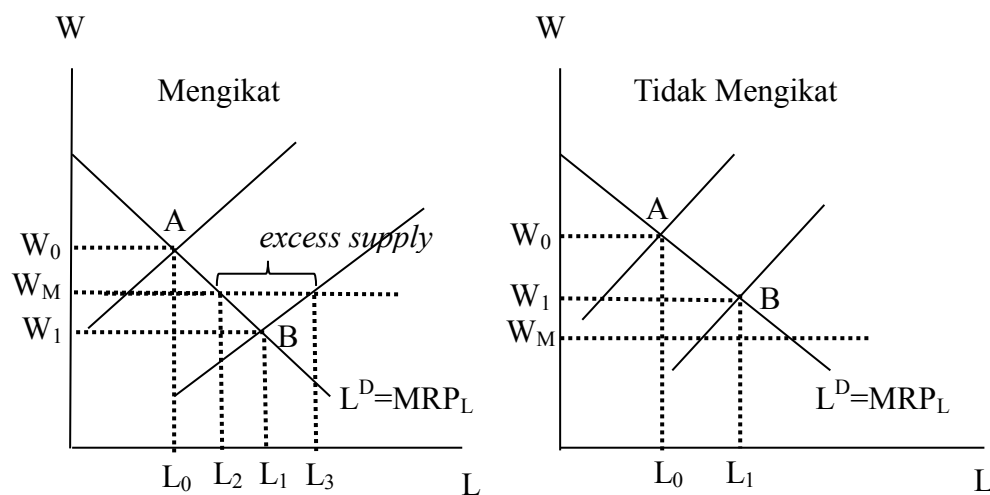
Gambar 2.6
Keseimbangan di Pasar Kerja yang Kompetitif

Pada gambar 2.6, menunjukkan bahwa titik E^* dan jumlah jam kerja E^* merupakan titik keseimbangan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Titik E adalah dimana setiap perusahaan memperkerjakan tenaga kerja, titik dimana nilai marjinal produk tenaga kerja (*value of marginal product of labor*) sama dengan upah di pasar kerja yang kompetitif.

B. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah. Kenaikan upah dapat meningkatkan kesempatan kerja melalui peningkatan konsumsi, namun dalam beberapa kasus kenaikan upah justru berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Menurut Payaman Simanjuntak (1998), bagi pengusaha upah di anggap sebagai beban, karena keuntungan yang diperoleh oleh pengusaha tergantung besarnya tingkat upah yang dikeluarkan. Semakin besar tingkat upah, maka keuntungan yang diperoleh pengusaha tersebut semakin kecil. Oleh karena itu, pengusaha akan menurunkan tenaga kerja apabila upah naik (terjadi kenaikan upah). Kebijakan upah minimum bertujuan untuk melindungi para pekerja dari tingkat harga yang rendah, apalagi saat tingkat penawaran tenaga kerja yang tinggi sehingga tingkat upah tidak mengalami penurunan terus menerus.



Gambar 2.7

Kurva Kebijakan Upah Minimum Mengikat dan Tidak Mengikat

Pada gambar 2.7 diatas, keseimbangan upah terjadi pada saat W_0 dan kesempatan kerja sebanyak L_0 . Kenaikan tenaga kerja ditandai dengan bergesernya kurva penawaran tenaga kerja dari L_0 menjadi L_1 . Kenaikan penawaran yang dibiarkan terus menerus akan menyebabkan tingkat upah turun sampai ke W_1 . Pemerintah dapat mencegah penurunan tersebut dengan menetapkan tingkat upah di atas W_1 yaitu sebesar W_M . Jadi W_M merupakan tingkat upah paling rendah yang masih diperbolehkan. Kebijakan upah minimum disebut mengikat apabila tingkat upah minimum lebih tinggi dari pada tingkat upah keseimbangan. Kebijakan upah minimum mengikat ini akan berakibat pada penawaran tenaga kerja yang berlebih karena jumlah tenaga kerja yang ditawarkan (L_3), lebih besar dari jumlah yang diminta (L_2). Pada kondisi ini akan terjadi pengangguran sebanyak L_2L_3 , yang menyebabkan tidak efisiensinya alokasi didalam pasar tenaga kerja ($MRP_L \neq MC_L$).

Menurut Mankiw (2007), kekakuan upah (*wage rigidity*) terjadi karena upah gagal dalam menyesuaikan penawaran tenaga kerja sama dengan permintaannya. Kekakuan upah merupakan salah satu yang menyebabkan terjadinya pengangguran. Undang-undang upah minimum menetapkan upah minimal yang harus dibayarkan kepada para pegawainya. Kebijakan upah minimum ditengarai akan berdampak lebih banyak dengan penganggur usia muda.

2. Hubungan Pertumbuhan Ekonomi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Pertumbuhan ekonomi merupakan proses kenaikan output per kapita dalam jangka panjang. Pertumbuhan ekonomi tersebut dapat dilihat dari *Gross Domestic Produk* (output totalnya) dan jumlah penduduknya. Output per kapita merupakan output total dibagi jumlah penduduk (Boediono, 2009:1). Pertumbuhan ekonomi daerah diukur dengan laju pertumbuhan PDRB menurut harga konstan. Indikator pertumbuhan ekonomi biasanya akan dilihat dalam kurun waktu tertentu, misalnya tahunan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi yaitu sumber daya alam (SDA), akumulasi modal, pertumbuhan penduduk serta kemajuan teknologi. Menurut Wallis (2002), pertumbuhan ekonomi secara otomatis akan meningkatkan upah dan penyerapan tenaga kerja, karena meningkatnya permintaan tenaga kerja. Pertumbuhan mempengaruhi ketenagakerjaan dari sisi permintaan yaitu mampu menciptakan lapangan pekerjaan dan dari sisi penawaran yaitu mampu meningkatkan kualitas

tenaga kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan ekonomi memiliki peran penting untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

3. Hubungan Pengeluaran Pemerintah Daerah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Mangkoesubroto (1994), Pengeluaran pemerintah merupakan kebijakan pemerintah. Apabila pemerintah telah menentukan suatu kebijakan untuk membeli barang dan jasa, pengeluaran pemerintah mencerminkan biaya yang harus dikeluarkan oleh pemerintah untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Kebijakan pemerintah yang terkait dengan pengeluaran pemerintah tersebut adalah kebijakan fiskal. Kebijakan fiskal akan berbentuk mengurangi pengeluaran pemerintah dan meningkatkan pajak apabila terjadi inflasi. Kebijakan fiskal akan menambah pengeluaran dan mengurangi pajak apabila terjadi pengangguran yang tinggi.

Dalam Dumairy (1999:157), pengeluaran pemerintah merupakan salah satu unsur permintaan agregat. Konsep perhitungan pendapatan nasional dengan pendekatan pengeluaran menyatakan bahwa :

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

Dimana :Y merupakan pendapatan nasional atau penawaran *agregat*. variabel di ruas sebelah kanan di sebut permintaan *agregat*. Variabel G merupakan pengeluaran pemerintah (*Government Expenditures*).

Menurut Reksoprayitno (2009), fungsi stabilisasi merupakan salah satu dari fungsi pokok kebijakan anggaran belanja pemerintah.

Terpeliharanya kesempatan kerja yang tinggi, tingkat harga yang stabil dan tingkat pertumbuhan ekonomi yang memadai adalah salah satu tujuan dari fungsi stabilisasi. Studi empiris Fatas dan Mihov (1998), menyatakan bahwa pengeluaran pemerintah Amerika Serikat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap ketersediaan kesempatan kerja.

C. Penelitian Terdahulu

Studi empiris mengenai penyerapan tenaga kerja, kerja, upah riil, pertumbuhan ekonomi dan pengeluaran pemerintah telah banyak dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik tersebut:

1. Dimas dan Neni (2009), dalam penelitian “Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta”. Penelitian ini menggunakan data panel yang terdiri dari *time serie* periode 1990-2004 dan data *cross section*.

Model yang digunakan:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \mu$$

Dimana:

β_0 = Intersep

β_1 = Koefisien regresi yang di taksir

X_1 = PDRB (Rp Juta)

X_2 = Upah Riil

X_3 = Investasi Riil

M = Faktor gangguan stokastik

Ln = Logaritma natural

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel upah riil dan investasi riil signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

2. Tambunsaribu (2013) dalam penelitian “Analisis Pengaruh Produktifitas Tenaga Kerja, Upah Riil dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah”. Penelitian tersebut menggunakan data panel yang terdiri dari *time serie* periode 2008-2010 dan data *cross section* 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah. Model yang digunakan yaitu:

$$EMP = f(\text{PRODUKTK}, \text{WP}, \text{PE})$$

Dalam ekonometrika sebagai berikut

Dimana :

$$EMP_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{PRODUKTK}_{it} + \beta_2 \text{WP}_{it} + \beta_3 \text{PE}_{it} + \alpha_1 D_1 + \alpha_2 D_2 + \alpha_3 D_3 + \dots + \alpha_i D_i$$

EMP = Penyerapan tenaga kerja

PRODUKTK = Produktivitas tenaga kerja

WP = Upah riil

PE = Pertumbuhan ekonomi

$\beta_1 - \beta_i$ = koefisien regresi

$\alpha_1 - \alpha_i$ = koefisien *dummy*

$D1 - D_i = \text{dummy}$

μ_{it} = nilai residual (factor pengganggu) yang berada diluar model

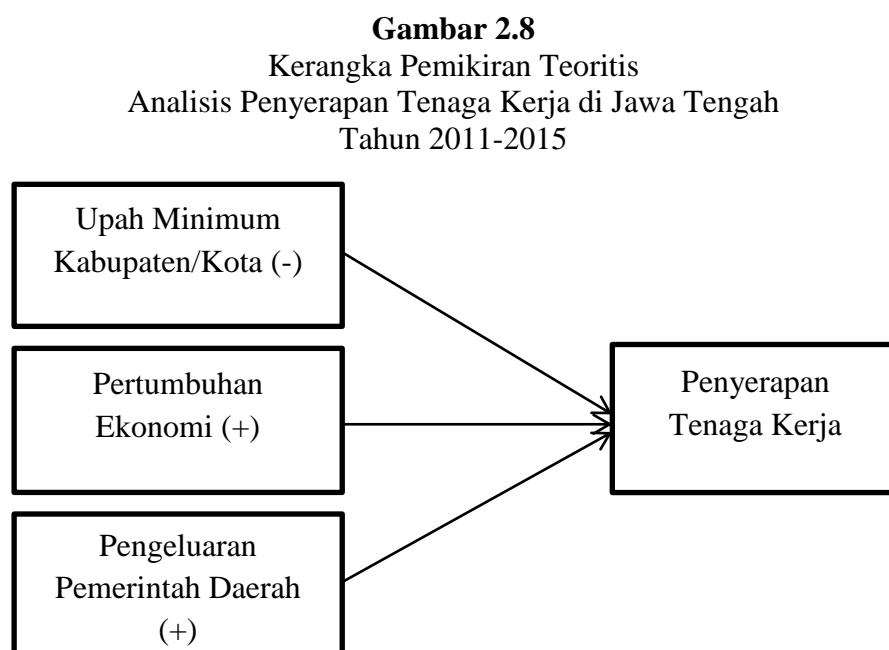
i = kabupaten/kota di Jawa Tengah)

t = waktu (data *time-series*, tahun 2008-2010)

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktifitas tenaga kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan upah riil dan pertumbuhan ekonomi mempunyai pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

D. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan kegiatan penelitian yang akan dilakukan serta untuk memperjelas akar pemikiran dalam penelitian ini, berikut ini gambar kerangka pemikiran yang skematis:



Memperbaiki sistem upah melalui kebijakan upah minimum merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Penerapan kebijakan upah minimum tersebut merupakan usaha dalam meningkatkan upah perkapita pekerja sehingga tingkat upah rata-rata tenaga kerja meningkat. Kenaikan upah dapat meningkatkan kesempatan kerja melalui peningkatan konsumsi, namun dalam beberapa kasus kenaikan upah justru berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Pertumbuhan ekonomi yang tidak mendorong penyerapan tenaga kerja akan berakibat pada masalah pengangguran dan kemiskinan sehingga menimbulkan ketidakstabilan sosial. Sementara penyerapan tenaga kerja yang tidak mendorong terjadinya pertumbuhan ekonomi berakibat pada gangguan tercapainya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Pertumbuhan mempengaruhi ketenagakerjaan dari sisi permintaan yaitu mampu menciptakan lapangan pekerjaan dan dari sisi penawaran yaitu mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Jadi pertumbuhan ekonomi memiliki peran penting untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Pengeluaran pemerintah merupakan suatu kebijakan yang dilakukan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat serta menuju pada pertumbuhan ekonomi yang baik. Kebijakan pengeluaran pemerintah yang secara langsung mendorong pertumbuhan ekonomi adalah belanja, karena variabel tersebut diwujudkan dalam bentuk pembangunan prasarana

ekonomi dan sosial. Perkembangan pengeluaran pemerintah diukur dari besarnya belanja langsung dan tidak langsung.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar dan mungkin juga bisa salah. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan yang berkaitan dengan penelitian bidang ini, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Diduga variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2011-2015.
2. Diduga variabel Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2011-2015.
3. Diduga variabel Pengeluaran Pemerintah Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2011-2015.