

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

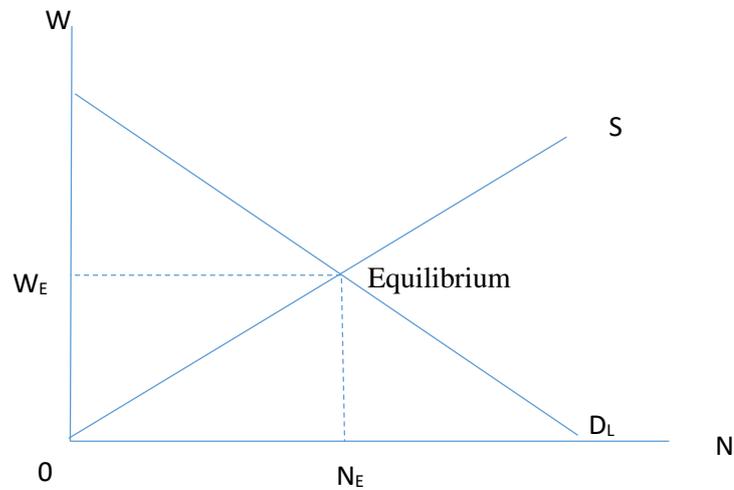
A. Landasan Teori

1. Ketenagakerjaan

a. Teori Ketenagakerjaan

Kusumosuwidho dalam buku Mulyadi (2014) mengatakan bahwa tingkat upah adalah salah satu yang biasa muncul dalam masalah di bidang angkatan kerja yaitu mengakibatkan tidak seimbangnya antara penawaran (*supply of labor*) dan permintaan (*demand of labor*) akan tenaga kerja. Ketidakseimbang berikut dapat berupa:

- 1) Lebih kecilnya permintaan (*demand of labor*) dibanding penawaran (*supply of labor*) terhadap tenaga kerja. $Demand < supply$, adanya (*axcess supply of labor*).
- 2) Lebih besarnya permintaan (*demand of labor*) dibanding penawaran (*supply of labor*) terhadap tenaga kerja. $Demand > supply$, adanya (*axcess demand of labor*).

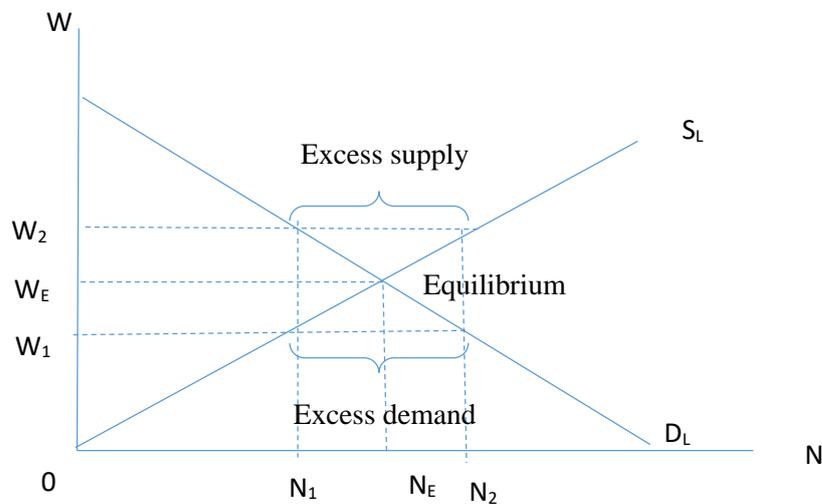


Sumber: Mulyadi, 2014

GAMBAR 2.1

Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Gambar 2.1 Menunjukkan keseimbangan antara jumlah orang yang mencari perkerjaan atau menawarkan tenaganya untuk berkerja sama dengan jumlah permintaan akan tenaga kerja dari perusahaan. Tingkat upah keseimbangan pada pasar tenaga kerja tersebut sebesar W_e pada permintaan tenaga kerja ataupun penawaran tenaga kerja. Titik keseimbangan atau Ekuilibrium berada pada titik potong antara kurva permintaan (*demand of labor*) dan penawaran (*supply of labor*). Pada tingkat upah sebesar W_e , maka semua orang ingin berkerja dan secara otomatis berarti tidak ada orang yang menganggur.



Sumber: Mulyadi, 2014

GAMBAR 2.2

Ketidakseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Keterangan:

S_L = Penawaran Tenaga Kerja

D_L = Permintaan Tenaga Kerja

W = Upah Rill

N = Jumlah Tenaga Kerja

Gambar 2.2 Menjelaskan tentang ketidakseimbangan pasar tenaga kerja. Ketika suatu tingkat upah sebesar W_1 maka penawaran tenaga kerja menurun menjadi N_1 dan untuk permintaan tenaga kerja dari perusahaan sebesar N_2 , selisih antara N_1 dan N_2 biasa disebut *excess supply for labor*. Dan ketika perubahan pada tingkat Upah meningkat sebesar W_2 maka akan mengalami peningkatan pada penawaran tenaga kerja sebesar N_2 dan penurunan pada permintaan tenaga kerja oleh perusahaan sebesar N_1 oleh karena itu selisih disebut dengan *excess demand for labor*.

Terdapat dua teori penting dalam ketenaga kerjaan yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya teori pertama dikemukakan oleh Lewis dalam buku Mulyadi (2014) bahwa ketika terdapat peningkatan tenaga kerja adalah suatu kesempatan bukan suatu masalah. Kelebihan tenaga kerja akan menciptakan lebih banyak output atau produksi meningkat dan akan berakibat pada penyediaan pekerja di sektor lain.

Dalam negara berkembang terdapat dua struktur dalam perekonomian diantaranya sektor subsistem terbelakang dan sektor kapitalis modern. Menurut Lewis dalam buku Mulyadi bukan hanya sektor pertanian melainkan juga pedagang kaki lima dan pengecer koran juga masuk dalam sektor subsistem terbelakang.

Perekonomian sektor subsistem terbelakang memiliki permintaan tenaga kerja yang cenderung sedikit dengan kata lain penawaran dalam subsistem ini lebih besar dari pada permintaan dan tingkat upah juga relatif murah dari pada sektor lain. Murahannya upah tenaga kerja dari pedesaan membuat perusahaan tertarik, proses industrialisasi mengakibatkan terserapnya tenaga kerja dalam subsistem terbelakang.

Bersamaan dengan terserapnya tenaga kerja dari perkotaan akan mengalami proses penyesuaian antara tenaga kerja dari

desa akan meningkat dengan seiring waktu dan selanjutnya akan mengurangi ketimpangan atau perbedaan antara tenaga kerja dari desa dengan tenaga kerja dari perkotaan.

Dengan demikian Lewis menyebutkan tidak akan adanya masalah pembangunan ekonomi dengan adanya kelebihan tenaga kerja, namun dengan keadaan kelebihan tenaga kerja akan mendorong pendapatan yang meningkat.

Teori selanjutnya dikemukakan oleh Fei-Ranis yang menyatakan bahwa ciri-ciri negara berkembang adalah buruh masih terlalu tinggi, sumber daya alam yang blum dapat di olah sendiri, penduduk agraris dengan kata lain sebagian penduduk berorientasi di sektir pertanian, tingkat pengangguran tinggi, dan tingkat pertumbuhan penduduk tinggi.

Dalam menangani kasus kelebihan buruh Fei-Ranis membagi dalam tiga tahapan membangun ekonomi diantaranya:

- 1) Pengangguran semu atau pengguran musiman dialihkan ke industri dengan upah yang sama.
- 2) Ketika buruh menambah outputnya dan penghasilannya lebih kecil dari pada upah intitusional. Maka secara otomatis tenaga kerja di alihkan ke industri.

- 3) Tahap selanjutnya dilihat pada pertumbuhan swasembada di daerah tersebut dan pada saat itulah upah buruh lebih besar dari pada upah intitusional.

Dalam keadaan inilah keadaan tenaga kerja dapat terserap ke sektor jasa dan industri. Meningkat secara terus menerus dan sejalan dengan perluasan industri dan perluasan usaha.

b. Konsep Ketenagakerjaan

Beberapa konsep dan pengertian yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menurut Mulyadi (2014) yaitu:

1) Tenaga Kerja (*Manpower*)

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja antara 16 - 64 tahun, atau jumlah seluruh penduduk di suatu daerah yang mampu dan mau berkerja untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan permintaan yang ada.

2) Angkatan Kerja (*Labor Force*)

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yaitu yang mampu dan ingin merkerja, sedang atau pun mencari perkerjaan atau berusaha terlibat dalam proses produksi barang atau jasa

3) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*Labor Force Participation Rate*)

Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah mencerminkan presentase dari angkatan kerja dalam suatu kelompok umur.

$$TPAK = \frac{\text{Angkatan kerja}}{\text{Tenaga Kerja}} \times 100\% \dots\dots\dots 2.1$$

4) Tingkat Pengangguran (*Unemployment Rate*)

Tingkat pengangguran adalah persentase dari angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan. Pengangguran dalam arti sedang mencari pekerjaan.

$$P = \frac{\text{Jumlah orang yang mencari pekerjaan}}{\text{Jumlah angkatan kerja}} \times 100\% \quad 2.2$$

5) Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah bagian dari angkatan kerja, yang suatu penduduk sedang mencari pekerjaan atau saat ini sedang tidak merkerja.

6) Setengah Menganggur (*Underemployment*)

Setengah menganggur adalah perbedaan antara jumlah pekerjaannya yang dia kerjakaan dengan pekerjaan yang secara normal mampu dikerjakan.

7) Setengah Menganggur Yang Kentara (*Visible Underemployment*)

Setengah menganggur yang kentara adalah jika seseorang bekerja tidak tetap (*part time*) diluar diluar keinginannya sendiri, atau berkerja dengna waktu yang lebih pendek dari biasanya.

8) Setengah Menganggur Yang Tidak Kentara (*Invisible Underemployment*)

Setengah menganggur yang tidak kentara adalah jika seseorang berkerja secara penuh (full time) tetapi pekerjaannya tersebut itu dianggap tidak mencukupi. Karena pendapatan yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.

9) Pengangguran Tidak Kentara (*Disguised Unemployment*)

Pengangguran tidak kentara dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan berkerja, tetapi sebetulnya mereka adalah penganggur jika dilihat dari segi produktifnya.

10) Pengangguran Friksional (*Unemployment Frictional*)

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari pekerjaan ke pekerjaan lainnya dan akibatnya harus memiliki tenggang waktu dan bersetatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.

11) Pengangguran Struktural (*Unemployment Structural*)

Pengangguran struktural adalah pengangguran yang disebabkan karena ketidak cocokkan antara struktur para pencari kerja dengan sehubungan denngan keterampilan, bidang keahlian, maupin daerah lokasinya dengan struktur permikntaan tenaga kerja yang belum terisi.

c. Pertumbuhan dan Kesempatan Kerja

Menurut Todaro dalam bukunya tahun (2000) secara umum kenaikan produktifitas kerja merupakan sesuatu yang sangat diinginkan. Namun lebih dari itu, yang sebenarnya dapat di dambakan kenaikan produktifitas total, yakni kenaikan hasil atau output perunit dan seluruh sumber daya.

Tingkat produktifitas tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai mekanisme, beberapa diantaranya bersifat positif, namun beberapa diantaranya juga bersifat negatif. Peningkatan pendidikan, pelatihan, serta penerapan manajemen yang baik semuanya merupakan mekanisme positif bagi peningkatan produktifitas. Akan tetapi, kenaikan produktifitas yang bersumber akibat penggunaan lebih banyak modal dalam proses produksi sehubungan adanya impor mesin-mesin dan peralatan serba canggih yang cenderung mengurangi pemakaian tenaga kerja tidak semuanya dikatakan positif karena hal tersebut jelas akan merugikan negara-negara yang penduduk pencari kerjanya lebih banyak.

Model-model Harrod-domar dan neoklasik dalam buku Todaro (2000) menekankan pentingnya akumulasi modal dan pertumbuhan ekonomi beserta segenap kebijakan beserta implikasinya memang dapat mempercepat pertumbuhan output,

namun kurang bisa diandalkan untuk memacu pertumbuhan penciptaan lapangan kerja. Apabila tujuan utama pembangunan disuatu negara adalah memaksimalkan tingkat pertumbuhan GDP, maka pendekatan tersebut memang dapat dibenarkan. Akan tetapi, seandainya yang lebih dipentingkan adalah penciptaan lapangan kerja yang seluas-luasnya, maka model tersebut tidak cocok diterapkan. Pemerintah yang bersangkutan perlu merumuskan kebijakan-kebijakan yang lain, seperti lebih mengutamakan perkembangan sektor-sektor ekonomi yang padat karya seperti sektor pertanian dan industri-industri bersekala kecil yang tentu saja lebih baik karna mampu menyerap tenaga kerja lebih baik.

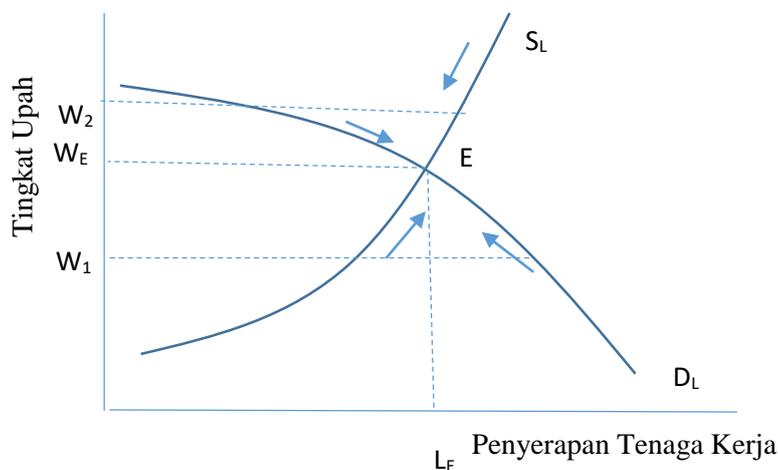
2. Upah

Pengertian upah menurut UU tenaga kerja No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

Menurut Todaro tahun (2000) menerangkan bahwa upah fleksibel dan kesempatan kerja secara penuh, dalam perekonomian pasar bebas ciri-ciri utamanya antara lain adalah meninjolkan kedaulatan konsumen

(*consumer sovereignty*), utilitas atau kepuasan individual (*individual utility*), prinsip memaksimalkan keuntungan (*profit maximization*), persaingan sempurna (*perfect competition*) dan efisiensi ekonomi (*economic efficiency*) dengan produsen dan konsumen yang “atomistik”, yakni tidak ada satupun produsen atau konsumen yang mempunyai pengaruh atau kekuatan cukup besar untuk menciptakan harga-harga input maupun output produksi tingkat penyerapan tenaga kerjanya dan harga ditentukan secara bersama dan sekaligus oleh segenap harga output diluar produksi dalam suatu perekonomian yang beroperasi melalui perimbangan kekuatan permintaan dan penawaran.

Produsen meminta lebih banyak tenaga kerja sepanjang nilai produk marginal (*marginal product*) yang akan dihasilkan oleh penambahan satu unit tenaga kerja melebihi biayanya. Dengan asumsi bahwa hukum produk marjinal yang semakin menurun (*law of diminishing marginal product*) berlaku dan harga produk ditentukan sepenuhnya oleh mekanisme pasar, maka nilai produk marjinal tenaga kerja tersebut akan memiliki kemiringan yang negatif atau mengarah dari bawah ke atas seperti gambar 2.3 dibawah. Hal ini berarti tenaga kerja yang di rekrut selanjutnya oleh pihak pengusaha atau produsen akan mendapat tingkat upah yang lebih rendah dari pada tenaga kerja sebelumnya.



Sumber: Todaro, 2000

GAMBAR 2.3
 Penentuan Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja
 dan Tingkat Upah Oleh Kekuatan
 Penawaran Dan Permintaan.

Gambar 2.3 dapat kita lihat bahwa hanya dalam satu titik saja, yakni yang melambungkan tingkat upah ekulibrium, atau W_e jumlah tenaga kerja yang akan ditawarkan oleh individu (pasar tenaga kerja) sama besarnya dengan yang diminta oleh pengusaha. Pada tingkat upah yang lebih tinggi, seperti pada W_2 penawaran tenaga kerja melebihi permintaan sehingga persainagn diantara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan dan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat ketitik ekulibrium yakni W_e . Lalu sebaliknya pada tingkat upah uang rendah, seperti W_1 , jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen dengan sendirinya akan melebihi kuantitas penawaran yang ada sehingga terjadilah persaingan di antara para pengusaha atau produsen dalam memperebutkan tenaga kerja,

sehingga hal itu akan mendorong tingkat upah mendekati atau tepat ketitik ekuilibrium. Secara definitif, pada titik L_e inilah tercipta kesempatan atau penyerapan tenaga kerja secara penuh (*full employment*). Artinya, pada tingkat ekuilibrium tersebut semua orang yang menginginkan pekerjaan akan memperoleh pekerjaan, sehingga sama sekali tidak akan dapat pengangguran. Dengan demikian menurut model ini, dalam suatu perekonomian ekulibrium tradisional yang sepenuhnya didasarkan pada upah fleksibel tradisional ini, pengangguran tidak akan pernah terjadi (Todaro, 2000).

Menurut Simanjutak (2001) turunnya permintaan tenaga kerja di ikuti oleh kenaikan pada harga tenaga kerja atau tingkat upah yang semakin tinggi, hal ini tentunya akan berakibat pada pengangguran yang semakin meningkat. Hal ini berlaku sebaliknya, apabila terjadi kenaikan permintaan pada tenaga kerja salah satunya di pengaruhi oleh turunnya tingkat upah atau harga tenaga kerja, ini akan mengurangi tinggat pengangguran yang ada. Dengan kata lain tinggkat upah berpengaruh terbalik antara kesempatan kerja, ketika terjadi peningkatan terhadap upah tenaga kerja dan diikuti oleh bertambahnya kesempatan kerja biasanya hannya akan terjadi ketika perusahaan mampu meningkatkan kualitas dari produk tersebut.

3. Modal

Menurut Suparmoko (1999) menyebutkan investasi adalah (*capital stock*) dalam arti pengeluaran yang harus dilakukan guna untuk menambah atau memperbaiki teknologi, perlengkapan produksi, peralatan, produksi, tanah dan bangunan, atau pun persediaan modal.

Investasi merupakan penanaman modal atau perusahaan untuk membeli perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan produksi barang dan jasa yang tersedia di dalam perekonomian. Jadi dalam persepektif makro, investasi adalah tindakan dari sektor perusahaan dalam membeli barang-barang modal dan bukan dalam persepektif individu dalam membeli barang-barang modal. Pertambahan jumlah barang modal ini memungkinkan perekonomian tersebut menghasilkan lebih banyak barang dan jasa di masa yang akan datang. Penanaman modal dilakukan untuk menggantikan barang-barang modal yang lama dan perlu didepresiasi (Sukirno,2011)

Menurut Todaro (2000) dalam bukunya menyatakan akumulasi modal (*capital occumulation*) terjadi apabila sebagian dari pendapatan ditabung dan di investasikan kembali dengan tujuan memperbesar output dan pendapatan di kemudian hari. Pengadaan pabrik baru, mesin-mesin, peralatan dan bahan baku meningkatkan stok modal (*capital stock*) secara fisik suatu negara dan hal itu jelas memungkinkan

akan terjadinya peningkatan output dimasa mendatang. Investasi produktif yang bersifat langsung tersebut harus dilengkapi dengan berbagai investasi penunjang yang disebut investasi “infrastruktur” ekonomi dan sosial.

Investasi bertujuan untuk meningkatkan produksi dan produktivitas yang lebih tinggi yang dapat meningkatkan surplus yang lebih besar, sehingga mempengaruhi proses investasi pada sektor yang satu atau dengan yang lainnya. Dengan begitu kesenpatan kerja akan meningkat sehingga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Didalam penelitian ini, investasi dianggap mempunyai pengaruh terhadap perkembangan perusahaan reparasi di Kabupataen Lampung Timur yang mampu membuka kesempatan tenaga kerja sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran di Lampung Timur. Investasi disini merupakan faktor yang sangat berpengaruh besar terhadap permintaan akan tenaga kerja. Sehingga dapat dilihat persamaan matematisnya:

$$L = f(I) \dots\dots\dots (2.3)$$

Dimana:

L adalah Jumlah Tenaga Kerja

I adalah Investasi

Kenaikan dalam investasi secara langsung akan berakibat pada kenaikan permintaan secara keseluruhan atau kenaikan pendapatan nasional dan permintaan secara agregat. Terjadinya peningkatan

permintaan secara agregat akan berpengaruh pada jumlah produksi barang dan jasa oleh karena itu perusahaan akan menambah faktor produksi (*input*) untuk mencukupi kebutuhan permintaan akan barang dan jasa oleh masyarakat. Dalam arti peningkatan investasi akan menambah jumlah penyerapan tenaga kerja

4. Pengertian Industri

Menurut 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 (*value*) yang lebih tinggi dalam penggunaannya, termasuk rancang bangun dan perekayasaan industri.

Sektor industri digolongkan menjadi tiga jenis, yaitu industri besar yang memiliki jumlah tenaga kerja (*diatas*) > 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, 2017).

Perusahaan mampu menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yang ada. Seandainya terjadi penambahan dalam jumlah perusahaan maka secara otomatis akan mempergunakan tenaga kerja, dalam arti terjadi penyerapan tenaga kerja pada perusahaan itu sendiri.

5. Nilai Produksi

a. Pengertian Nilai Produksi

Menurut Sudarsono (1991) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya hasil produksi diantaranya: tinggi rendahnya permintaan barang dan jasa yang di hasilkan oleh perusahaan tersebut, biaya produksi barang itu sendiri yaitu faktor produksi modal dan tenaga kerja.

Nilai produksi merupakan total dari jumlah hasil suatu perusahaan mampu memproduksi suatu barang atau jasa (*output*), barang dan jasa yang di produksi perusahaan nantinya akan di salurkan atau dijual ke konsumen, peningkatan permintaan akan barang dan jasa yang diberikan oleh masyarakat akan mengakibatkan perusahaan memproduksi lebih atau peningkatan dalam hasil produksi, peningkatan dalam hasil produksi secara otomatis akan menambah permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dan meningkatkan penyerapan pada tenaga kerja. Oleh karena itu tinggi rendahnya hasil produksi berpengaruh dalam penyerapan tenaga.

Hasil produksi yang ada di suatu tempat akan mengalami peningkatan dalam produk tersebut ketika terjadi penambahan dalam perusahaan ataupun industri, penambahan perusahaan akan menambah nilai output yang nantinya berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, karena setiap output yang di hasilkan

tergantung pada jumlah tenaga kerja yang mampu untuk menghasilkan seberapa banyak barang tersebut diproduksi.

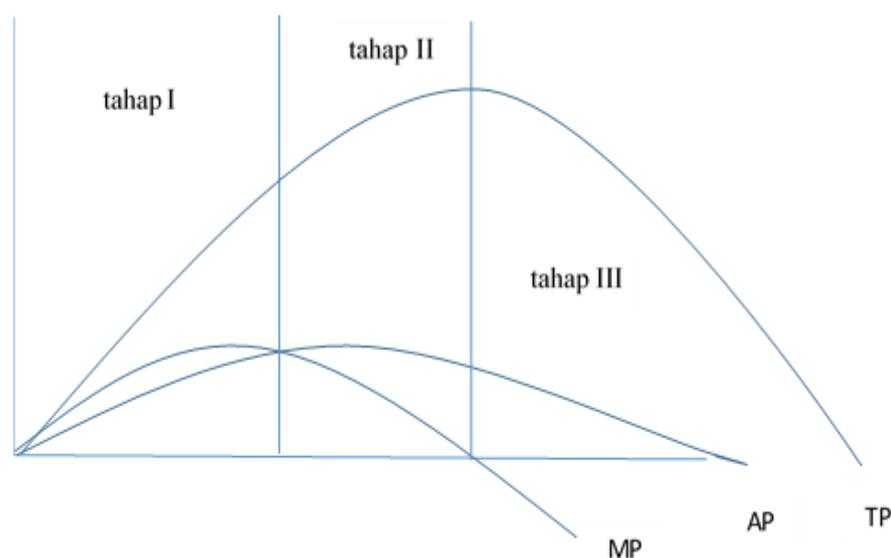
TABEL 2.1

Hubungan Jumlah Tenaga Kerja dan Jumlah Produksi

Jumlah Produksi Tenaga Kerja (orang)	Produksi total (unit)	Produksi Marginal	Produksi rata-rata (unit)	Tahap
1	150	150	150	Pertama
2	400	250	200	
3	810	410	270	
4	1080	270	270	Kedua
5	1290	210	258	
6	1440	150	240	
7	1505	65	210	
8	1520	15	180	
9	1440	-80	160	Ketiga
10	1300	-140	130	

Dati tabel 2.1 diatas dapat diinterpretasikan ketika sebuah perusahaan menggunakan tenaga kerja sebanyak satu maka produksi marjinalnya sebesar 150, dan ketika perusahaan menambah tenaga kerja sebanyak 2 tenaga kerja maka terjadi peningkatan dalam produksi total dan produksi marjinal sebanyak 400 dan 250. Total produksi juga akan meningkat seiring peningkatan jumlah tenaga kerja, namun tidak

dengan produksi marjinal karena setiap produksi marjinal yang di peroleh akan menurun ketika sudah mencapai pada titik maksimum, bisa di lihat ketika perusahaan menggunakan tenaga kerja dari 3 ke 4 terjadi penurunan dalam produksi marjinal dari 410 menjadi 270.



Sumber: Sudarsono, 1991

GAMBAR 2.4

Kurva Tahapan Produksi

Dari gambar dan tabel diatas, dapat di simpulkan adanya penggunaan tenaga kerja yang efisien berada pada tahap dua dimana berawal dari titik potong antara kurva AP (produksi rata-rata) dengan kurva MP (produksi marjinal) dan berakhir pada titik kurva masimum TP (produksi total). Tahap I tidak efisien karena masih dapat menambah jumlah tenaga kerja untuk memproduksi sampai pada produksi rata- tara pada titik maksimal. Tahap ke tiga (III) tidak efisien juga karena ketika sudah terjadi total produksi yang maksimal, apabila

perusahaan tetap menambah jumlah tenaga kerja yang ada maka secara otomatis terjadi pengurangan pada total produksi.

b. Permintaan dan Penawaran Faktor Produksi

Menurut Sudarsono (1991) penawaran faktor produksi banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bagi analisa ekonomis merupakan eksternal. Angka kematian dan kelahiran misalnya banyak mempengaruhi seberapa besar penawaran tenagakerja dimasa mendatang. Faktor biaya sebagai kekuatan dibalik penawaran tidak berlaku sebaliknya susah barang tentu biaya pendidikan dan latihan mempengaruhi bentuk penawaran dari segmen tenaga kerja tertentu, akan tetapi dilihat sebagai keseluruhan banyak faktor-faktor eksogen yang mempunyai pengaruh besar. Akibatnya teori yang dikembangkan berat sebelah ke arah permintaan.

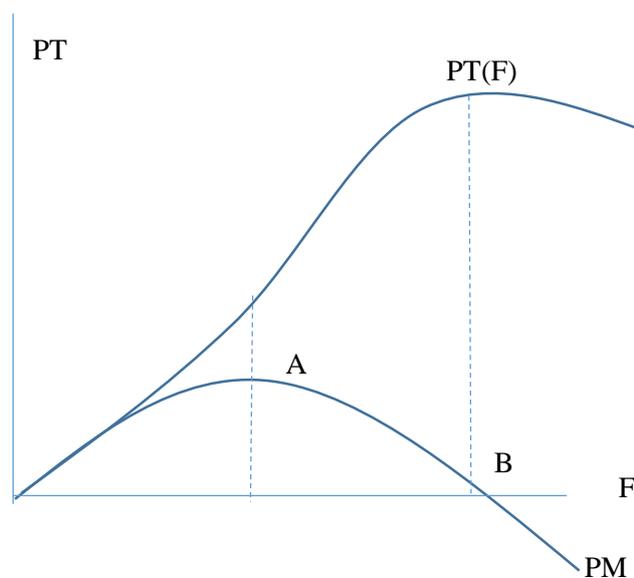
Permintaan terhadap faktor produksi merupakan permintaan turunan artinya diturunkan dari permintaan akan barang konsumen. Terdapat fungsi pokok yang dapat menggambarkan hubungan ini secara ringkas

$$U = f(Q^k) \quad \dots\dots\dots 2.4$$

$$Q^k = g(f) \quad \dots\dots\dots 2.5$$

$$f = h(Q^k) \quad \dots\dots\dots 2.6$$

Dimana f adalah faktor produksi. Jelas bahwa titik tolak dari pembahasan permintaan faktor produksi ini harus dicari pada fungsi produksi.



Sumber: Sudarsono, 1991

GAMBAR 2.5 Fungsi Produksi

Dari gambar 2.4 dapat di lihat bahwa peningkatan total produksi (PT) tidak di iringi dengan meningkatnya produksi marjinal (PM). Titik maksimum produksi total berada pada produksi marjinal sama dengan nol ($PM = 0$).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan yang membahas tentang penyerapan tenaga kerja diawali pada tahun (2007) dengan peneliti Zamrowi dengan judul “Analisis Penyerapan Tenagakerja Pada Industri Kecil (Studi Di Industri Kecil Mebel Di Kota Semarang)”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Data data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer dalam penelitian ini adalah data angkatan kerja yang berkerja di Kota Semarang pada sektor industri kecil, data UMK Semarang yang bersumber dari BPS Provinsi Jawa Tengah, data sekunder dalam penelitian ini adalah data produktivitas, modal dan non upah. Berdasarka hasil dari SPSS versi 12.0 yang menunjukkan bahwa variabel (upah (X1), produktivitas (X2), modal (X3) dan non upah (X4) baik secara parsial maupun bersama sama terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y)). Hal ini dapat di tentukan dengan uji t untuk mengetahui secara parsial dan untuk uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh secara bersamasama besar pengaruh variabel (upah (X1), produktivitas (X2), modal (X3) dan non upah (X4)) terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y) sebesar 74,1% sedangkan sisanya 25,9% adalah faktor lain diluar model.

Lima tahun kemudian tepatnya pada tahun (2012) Putra meneliti dengan tema yang sama yaitu penyerapan tenaga kerja dengan judul “Pengaruh Nilai Investasi, Nilai Upah Dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Dikecamatan Parundung

Kota Semarang”. Penelitian ini menggunakan data primer dengan populasi 31 perusahaan industri mebel di kecamatan perundung Kota Semarang yang sekaligus menjadi sampel. Variabel penelitian ini adalah nilai investasi, nilai upah dan nilai produksi sebagai variabel bebas dan penyerapan tenaga kerja sebagai variabel terikat. Metode pengambilan data dengan cara metode dokumentasi, angket atau kuesioner dan wawancara. Metode analisis data adalah regresi linier berganda analisis dengan menggunakan program analisis SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara nilai investasi, nilai upah dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja industri mebel di kecamatan perundung di Kota Semarang. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai R square sebesar 0,777 yang menunjukkan bahwa pengaruh nilai investasi, nilai upah, nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja industri mebel di kota semarang 77,7% sedangkan 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif nilai investasi, nilai upah dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja di kecamatan perundung Kota Semarang.

Tahun berikutnya terdapat dua peneliti yang meneliti dengan tema sama yaitu Adrianto (2013) dan Cahyadi (2013), pertama Adrianto (2013) mengambil judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil, Studi Kasus Pada Industri Kerupuk Rambak Di Kelurahan Bangsal, Kabupaten Mojokerto”. Jenis penelitian

yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitiannya adalah data primer dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel bebas yang meliputi nilai produksi (X1) dan bahan baku (X3) mempengaruhi variabel terikatnya, yaitu jumlah tenaga kerja (Y). Akan tetapi variabel modal kerja (X2) tidak mempengaruhi jumlah tenaganya.

Dan kedua Cahyadi (2013) dengan judul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kreatif Dikota Denpasar”. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 perusahaan pakaian jadi, dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan wawancara mendalam, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis struktural pertama didapatkan hasil bahwa variabel modal, dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap jumlah produksi tetapi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap tenaga kerja. Hasil analisis kedua struktural adalah bahwa variabel tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel investasi berpengaruh negatif dan signifikan.

Tahun berikutnya sama dengan tahun sebelumnya terdapat dua peneliti pada tahun yang sama yaitu Syuhadah (2014) dan Purwanto (2014), pertama ialah Syuhadah dkk (2014) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Mikro, Kecil dan

Menengah (UMKM) di Kota Jambi”. Metode analisis data adalah model regresi linier berganda (OLS), dengan menggunakan data sekunder time series dari tahun 1993-2010 yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kota Jambi Bank Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa upah riil memiliki efek negatif yang asignifikan terhadap kesempatan kerja dan pembentukan modal tetap bruto memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja pada usaha mikro di Kota Jambi. Tingkat bunga riil memiliki efek signifikan negatif dan upah regional riil memiliki pengaruh positif yang signifikan. Variabel upah riil lebih dominan dalam mempengaruhi kesempatan kerja pada UMKM di Kota Jambi.

Dan peneliti kedua ialah Purwanto (2014) dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada UKM Batik Tulis Khas Tuban” Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, fokus penelitian ini lebih dititik beratkan pada bidang sumber daya manusia, yaitu tentang pengaruh modal, lamanya usaha, output dan tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada UKM batik tulis di Kabupaten Tuban. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel independen yang meliputi modal (X1), output (X3), dan tingkat upah (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya, yaitu penyerapan tenaga kerja (Y). akan

tetapi variabel lamanya usaha (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Satu tahun kemudian terdapat peneliti Awanis (2015) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Menengah Di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Subjek dalam penelitian ini adalah Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta. Data yang digunakan adalah data sekunder mengenai unit usaha, nilai investasi, nilai produksi, dan upah minimum menggunakan data time series tahun 2009-2014 yang diperoleh dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi (disperindagkop) Daerah Istimewa Yogyakarta. Alat analisis adalah model regresi data panel dengan bantuan *software E-views 7.0*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variable jumlah unit usaha memiliki pengaruh yang paling signifikan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil. Variable nilai investasi berpengaruh positif dan signifikan, variable nilai produksi berpengaruh negative dan signifikan sedangkan variable upah minimum berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil pada setiap kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selanjutnya pada tahun 2016 terdapat dua peneliti yaitu Widiastuti (2016) dan Liaw (2016), peneliti pertama Widiastuti (2016) dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Menengah (Studi Kasus Tenun Tradisional Desa Troso, Jepara, Jateng)”. Dalam

penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan data primer yang di dapatkan dari hasil wawancara pada industri tenun tradisional Desa Troso. Berdasarkan dari hasil perhitungan SPSS 20.0 yang menunjukkan bahwa variabel modal usaha (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja (Y), variabel produktivitas (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja (Y), variabel tingkat upah (X3) negatif dan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja (Y), variabel usia usaha (X4) berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja (Y), secara bersama – sama terhadap variabel dependen berpengaruh terhadap variabel modal usaha (X1), variabel produktivitas (X2), variabel tingkat upah (X3), dan variabel usia usaha (X4) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja (Y). Besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 57,2% sisanya pengaruh diluar model.

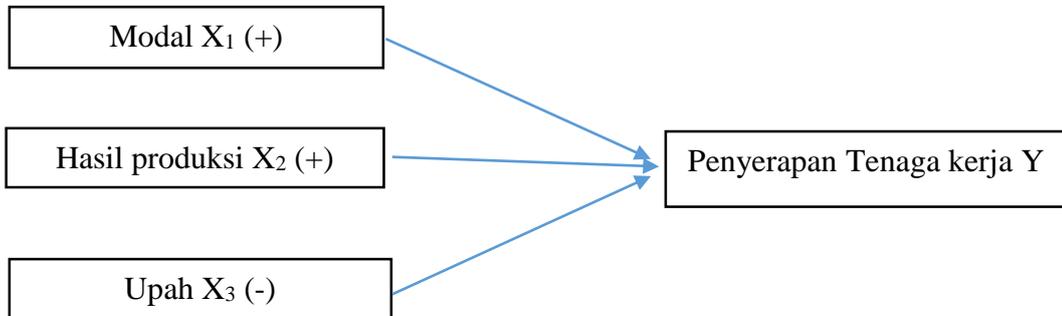
Peneliti kedua tahun 2016 adalah Liow dkk (2016) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Panggung Kecamatan Tompasso Baru Kabupaten Minahasa Selatan”. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari 23 pengusaha dengan menggunakan model Cobb Douglass. Faktor-faktor yang dianalisis adalah upah, nilai produksi dan modal. Hasil analisis awal menunjukkan ada korelasi yang tinggi (multikolinieritas) antara nilai produksi dan modal, oleh karena itu modal dikeluarkan dalam model. Hasil

analisis menunjukkan bahwa model yang digunakan sudah baik, ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 91,4% dan tingkat signifikan lebih kecil dari 1%. Tingkat signifikan parsial dari masing-masing faktor yaitu upah dan nilai produksi juga lebih kecil dari 1%. Ini menunjukkan bahwa upah dan nilai produksi secara signifikan berpengaruh dalam penyerapan tenaga kerja pada industri rumah panggung Kecamatan Tompaso Baru secara positif. Kenaikan upah dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja, dan semakin tinggi nilai produksi rumah panggung dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada industri rumah panggung Kecamatan Tompaso Baru.

Peneliti dengan tahun terakhir yaitu Ningtyas (2017) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Menengah IKM Di Kabupaten Banjar Negara”. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Kecamatan yang ada di Kabupaten Banjarnegara. Data yang digunakan yaitu berupa data sekunder mengenai jumlah unit usaha, nilai investasi dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sektoral menggunakan data *time series* tahun 2011-2014 yang diperoleh dari Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Banjarnegara. Alat analisis yang digunakan adalah model regresi data panel dengan bantuan software *E-views 7.0*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variable jumlah unit usaha memiliki pengaruh positif dan paling signifikan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah (IKM). Variable nilai investasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variable PDRB

sektora; memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kabupaten Banjarnegara.

C. Kerangka Pemikiran



GAMBAR 2.6
Kerangka Pemikiran Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara dalam arti masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel modal diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan reparasi kendaraan di Kabupaten Lampung Timur. Hipotesis ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa variabel modal sebagai variabel bebas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat tenaga kerja diantaranya: Peneliti pertama adalah Rizky (2012), Purwanto (2014), Awanis (2015), Widiastuti (2016) dan diakhiri oleh peneliti Swastika (2017). 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 diikuti oleh penambahan dalam kebutuhan akan tenaga kerja untuk proses produksi, yang menandakan bertambahnya lapangan pekerjaan (Sukirno, 2011).
2. Variabel produktivitas diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan reparasi kendaraan di Kabupaten Lampung Timur. Hipotesis ini

didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yang menggunakan variabel produktivitas sebagai variabel bebas dan membuktikan bahwa variabel produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu tenaga kerja, peneliti terdahulu diawali dengan peneliti Risky pada tahun (2012), lalu Purwanto (2014) dan peneliti Widiastuti tahun (2016). Hipotesis ini juga didukung oleh teori (Simanjuntak, 2001) yang menyatakan bahwa peningkatan permintaan akan hasil produksi tersebut akan menaikkan permintaan tenaga kerja. Peningkatan produktivitas kerja dapat mempengaruhi kesempatan kerja.

3. Variabel upah diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan reparasi kendaraan di Kabupaten Lampung Timur. Hipotesis ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa variabel upah sebagai variabel bebas terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat tenaga kerja diantaranya: Peneliti pertama adalah Syuhadah (2014) dan Widiastuti (2016). Hipotesis ini juga didukung oleh teori Simanjuntak (2001) ketika upah semakin tinggi akan mengurangi permintaan tenaga kerja. berlaku sebaliknya.