

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

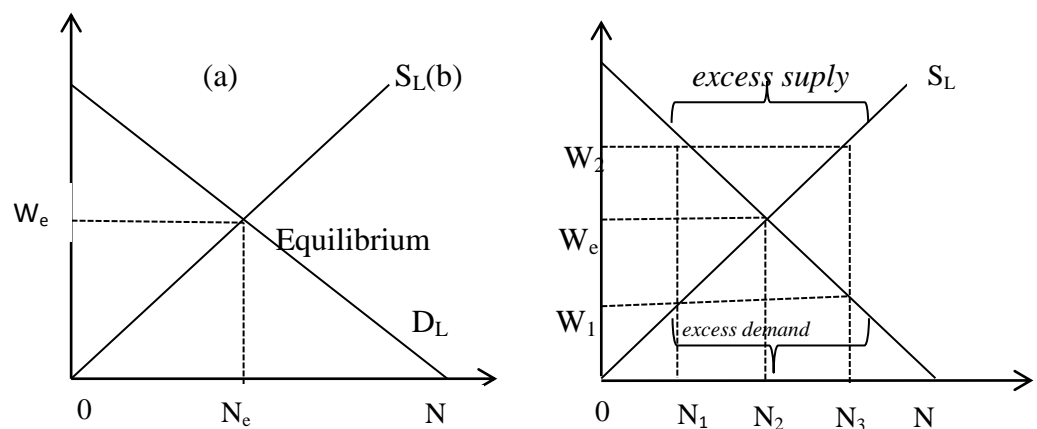
1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang memasuki usia kerja (15-64 tahun) atau seluruh penduduk suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas berikut untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Mulyadi, 2014).

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

memperoleh uang/tunai atau barang sebagai upah/gaji. Sedangkan, penganggur adalah angkatan kerja yang tidak bekerja atau tidak mempunyai pekerjaan.

Menurut Kusumosuwidho (1981) dalam Mulyadi (2014) masalah utama dalam angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand for labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa : (a) lebih besarnya penawaran dibandingkan dengan permintaan terhadap tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*), dan (b) lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand for labor*). Gambar (a) keseimbangan pasar tenaga kerja dan (b) ketidakseimbangan pasar tenaga kerja.



Gambar 2.1

Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Keterangan :

S_L = Penawaran Tenaga Kerja (*suplly of labor*)
 D_L = Permintaan Tenaga Kerja (*demand of labor*)
 W = Upah riil
 N = Jumlah tenaga kerja

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

Menurut teori Lewis dalam Mulyadi (2014) kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja pada satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja pada sektor yang lain.

Dalam negara berkembang, ada dua struktur perekonomian yaitu sektor kapitalis modern dan sektor subsistem terbelakang. Sektor Subsisten tidak hanya terdiri dari sektor pertanian, tetapi juga sektor informal seperti pedagang kaki lima dan penjual koran. Sektor

subsisten terbelakang mempunyai kelebihan penawaran pekerja dan tingkat upah yang relatif murah daripada sektor kapitalis modern. Tingkat upah pekerja asal pedesaan yang relatif murah akan dapat menjadi pendorong bagi pengusaha di kota untuk memanfaatkan pekerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran pekerja di sektor subsisten terbelakang akan diserap. Bersamaan dengan terserapnya kelebihan pekerja di sektor industri modern, maka pada suatu waktu tingkat upah di pedesaan akan meningkat sehingga akan mengurangi perbedaan/ketimpangan tingkat pendapatan antara perkotaan dan pedesaan.

Dengan demikian menurut Lewis dalam Mulyadi (2014), adanya kelebihan penawaran pekerja tidak akan memberikan masalah pada pembangunan ekonomi. sebaliknya kelebihan pekerja justru merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan, dengan asumsi bahwa perpindahan pekerja dari sektor subsiten ke sektor kapitalis modern berjalan lancar dan perpindahan tersebut tidak akan pernah menjadi terlalu banyak.

2. Permintaan tenaga kerja

Pada dasarnya permintaan adalah hubungan antara harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan adalah hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan. Permintaan tenaga kerja

dibagi menjadi dua yaitu permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang. Dalam jangka pendek, faktor produksi tenaga kerja dianggap variabel artinya dapat berubah jumlahnya, sedangkan faktor produksi lainnya seperti modal dianggap tetap atau konstan. Sedangkan permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang menganggap kedua faktor produksi tersebut bersifat variabel atau dapat berubah.

a. Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek

1. Permintaan Tenaga Kerja oleh Individu Perusahaan /

Industri

Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dibedakan menjadi permintaan oleh individu perusahaan dan permintaan tenaga kerja oleh pasar tenaga kerja. Permintaan oleh individu akan membentuk permintaan tenaga kerja oleh industri. Sedangkan permintaan tenaga kerja oleh seluruh industri akan membentuk permintaan tenaga kerja oleh pasar tenaga kerja.

Sementara, tingkat harga (P) merupakan fungsi dari kuantitas output. Secara matematis, hubungan harga dengan kuantitas dapat dijelaskan dengan persamaan berikut :

$$P = P(Q) \dots\dots\dots(2.1)$$

Perkalian antara tingkat produksi atau output dengan tingkat harganya menghasilkan total penerimaan. Dengan

demikian, dari fungsi produksi dan harga pada persamaan dan didapat total penerimaan (R) yaitu :

$$R = P \times Q \dots\dots\dots(2.2)$$

$$R(L, \bar{K}) = P(Q(L, \bar{K}) \times Q(L, \bar{K}) \dots\dots\dots(2.3)$$

Dari sisi biaya produksi, total biaya dapat diekspresikan dengan fungsi biaya (C). Secara matematis, fungsi dapat dijelaskan dengan persamaan di bawah ini :

$$C(L, \bar{K}) = r. K + W(L).L \dots\dots\dots (2.4)$$

Dimana

W adalah upah yang merupakan harga tenaga kerja. W merupakan fungsi dari L atau $W = W(L)$.

K adalah tingkat bungah yang merupakan harga modal di mana K bersifat tetap dalam jangka pendek yang ditandai dengan \bar{K} .

Dari fungsi penerimaan dan fungsi biaya tersebut di atas dapat diperoleh fungsi keuntungan (π) yang merupakan selisih antara fungsi penerimaan dengan fungsi biaya. Fungsi keuntungan dapat dijelaskan dengan persamaan :

$$\pi = (L, \bar{K}) = R(L, \bar{K}) - C(L, \bar{K}) \dots\dots\dots(2.5)$$

Tujuan utama dari produsen adalah untuk memaksimalkan keuntungan. Dengan demikian, persamaan (2.6) tersebut dimaksimumkan dengan persamaan :

$$\text{Max}_{L,K} \pi (L, \bar{K}) = R(L, \bar{K}) - C(L, \bar{K}) \dots\dots\dots(2.6)$$

Untuk memaksimalkan suatu fungsi digunakan *First Order Condition* (FOC) dengan cara mencari turunan parsial pertama fungsi keuntungan terhadap K dan L dan menyamakannya dengan nol. FOC fungsi keuntungan adalah :

$$\frac{\partial \pi}{\partial K} = 0 \text{ dan } \dots\dots\dots(2.7)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} = 0 \dots\dots\dots(2.8)$$

Oleh karena,

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} = 0 \dots\dots\dots(2.9)$$

Maka,

$$\frac{\partial R}{\partial L} = \frac{\partial C}{\partial L} \dots\dots\dots(2.10)$$

Atau

$$\text{MRP}_L = \text{MC}_L \dots\dots\dots(2.11)$$

Di mana

MRP_L adalah *marginal revenue product of labor* menunjukkan nilai dari produk marginal yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

MC_L adalah marginal cost of labor menunjukkan tambahan biaya dari setiap unit tambahan tenaga kerja.

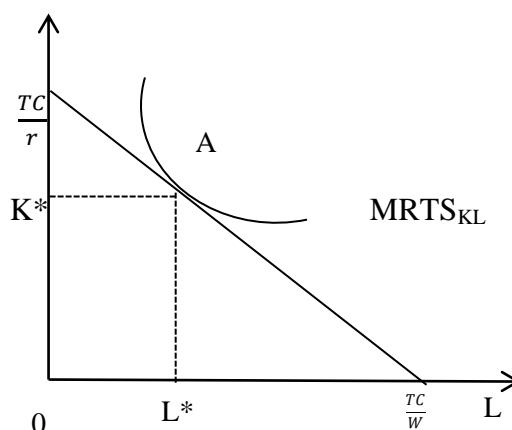
Jadi pada jangka pendek, tingkat permintaan tenaga kerja oleh individu perusahaan yang dapat memaksimalkan keuntungan terjadi pada saat nilai produktivitas tenaga kerja sama dengan biaya marginal tenaga kerja.

2. Permintaan Tenaga Kerja oleh Pasar Tenaga Kerja

Struktur input pasar tenaga kerja dapat bersifat sempurna ataupun tidak sempurna, misalnya bersifat monopsonis. Struktur pasar tenaga kerja persaingan sempurna memiliki karakteristik banyak perusahaan yang meminta tenaga kerja begitu juga banyak tenaga kerja yang menawarkan diri di dalam pasar tersebut. Konsekuensi dari karakteristik tersebut adalah besarnya tingkat upah adalah tertentu. Dengan kata lain, setiap individu perusahaan menerima tingkat upah pasar menjadi tingkat upah perusahaan tersebut atau disebut sebagai *wage taker*. Sementara itu, pada struktur pasar monopsonis hanya terdapat satu perusahaan yang meminta tenaga kerja sedangkan jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri banyak. Konsekuensi dari sifat ini adalah monopsonis sebagai wage maker artinya monopsonis memiliki kekuatan untuk menentukan sendiri tingkat upah bagi tenaga kerjanya.

b. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang mengasumsikan bahwa semua input atau faktor produksi, misalnya tenaga kerja dan modal, adalah tidak tetap atau bersifat variabel. Tujuan utama perusahaan adalah untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya produksi. Dalam pasar tenaga kerja jangka panjang, permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja ditentukan persamaan rasio produksi marginal tenaga kerja dengan tingkat upahnya dan rasio modal marginal dengan tingkat bungannya. Secara grafik, permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang ditentukan oleh titik singgung antara kurva isoquant dengan kurva isocost atau terjadi pada titik A. Dalam jangka panjang, jumlah tenaga kerja yang diminta sebanyak L^* dan modal yang diminta sebanyak K^* .



Gambar 2.2.
Kondisi Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang

Dampak perubahan tingkat upah terhadap jumlah tenaga kerja yang diminta dapat dianalisis dengan efek substitusi dan efek skala. Menurut efek substitusi, penurunan upah berarti harga relatif tenaga kerja lebih murah dibandingkan dengan harga modal. Konsekuensinya, perusahaan akan meminta tenaga kerja lebih banyak daripada sebelumnya. Sementara itu menurut efek skala, penurunan upah berarti penurunan biaya produksi sehingga perusahaan akan memproduksi barang lebih banyak. Konsekuensinya perusahaan akan meminta tenaga kerja lebih banyak daripada sebelumnya. Kedua efek ini semuanya mengindikasikan hubungan negatif antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta. Pada kasus permintaan tenaga kerja yang ekstrim terdapat *gross complement* yaitu tenaga kerja dan modal adalah saling melengkapi dan *gross substitute* di mana tenaga kerja dapat dengan mudah disubstitusi dengan modal.

Menurut (Arfida, 2003) permintaan tenaga kerja dapat diidentifikasi sebagai berikut :

c. Tingkat Upah

Tingkat upah merupakan biaya kurva diperhitungkan untuk mencari titik optimal kuantitas tenaga kerja yang akan dipergunakan. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin sedikit tenaga kerja yang diminta.

d. Teknologi

Kemampuan menghasilkan tergantung teknologi yang dipakai. Semakin efektif teknologi, maka semakin besar artinya bagi tenaga kerja dalam mengaktualisasikan keterampilan dan kemampuannya.

e. Produktivitas

Bentuk kurva nilai produk marginal dipengaruhi oleh produktivitasnya. Produktivitas tergantung modal yang dipakai. Keleluasaan modal akan menaikkan produktivitas tenaga kerja.

f. Kualitas tenaga kerja

Latar belakang pendidikan dan pengalaman tenaga kerja yang merupakan indeks kualitas tenaga kerja mempengaruhi letak atau bentuk nilai produk marginal.

g. Fasilitas modal

Dalam realisasnnya, produk dihasilkan atas sumbangan modal dan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

3. Penawaran Tenaga Kerja

Pada dasarnya penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Kurva penawaran tenaga kerja dapat dipandang bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja sebagai tingkat upah

minimum yang dengan tingkat itu para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakan jumlah yang khusus itu. Penawaran tenaga kerja dibedakan menjadi penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek dan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang. Penawaran tenaga kerja jangka pendek menganggap tenaga kerja berasal dari suatu populasi yang tetap dan pada tingkat ketrampilan tertentu. Sedangkan penawaran tenaga kerja jangka panjang adalah ketika jumlah dan tingkat keahlian populasi dapat berubah.

a. Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Dalam jangka pendek, penawaran jumlah tenaga kerja menganggap bahwa tidak ada perubahan jumlah populasi tenaga kerja maupun perubahan tingkat keterampilan. Untuk menganalisis dampak perubahan tingkat upah terhadap jumlah tenaga kerja yang ditawarkan dapat digunakan efek substitusi dan efek pendapatan. Melalui efek substitusi, perubahan upah menyebabkan perubahan pada opportunity cost bersantai dengan menghabiskan waktu untuk bersantai menjadi lebih mahal yang pada akhirnya mengurangi waktu santai dan menambah jam kerja. Sementara melalui efek pendapatan, kenaikan upah berarti kenaikan pendapatan, dengan menganggap waktu santai sebagai barang normal maka kenaikan pendapatan berarti kenaikan konsumsi waktu santai sehingga menurunkan jam kerja. Total efek dari kenaikan upah terhadap jumlah jam kerja atau jumlah penawaran tenaga kerja sangat

tergantung dominasi masing-masing efek. Jika efek substitusi lebih dominan daripada efek pendapatan maka kenaikan upah akan menaikkan penawaran tenaga kerja, dan sebaliknya.

4. Nilai investasi

Menurut Sukirno dalam Fatihudin (2012) investasi adalah pengeluaran atau pembelanjaan penanaman-penanaman 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. Pertambahan jumlah barang modal memungkinkan perekonomian tersebut menghasilkan lebih banyak barang dan jasa di masa yang datang.

Nilai investasi ditetapkan berdasarkan nilai atau harga dari barang modal pada saat pembelian. Investasi menunjukkan skala usaha sebuah industri yang akan mempengaruhi kemampuan dari usaha tersebut dalam menggunakan faktor produksi. Hal ini menunjukkan bahwa pada akhirnya jumlah investasi dapat berpengaruh terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja.

Menurut Sukirno dalam Putra (2012) perilaku Konsumen (Rumah Tangga) dalam membelanjakan pendapatannya berbeda dengan penanam modal atau pengusaha. Hal itu dikarenakan konsumen akan membelanjakan seluruh pendapatannya untuk membeli

barang dan jasa yang dibutuhkan, sedangkan bagi penanam modal tujuan dari investasinya bukan untuk memenuhi kebutuhannya melainkan untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya. Keuntungan tersebut akan sangat tergantung dari seberapa besar atau kecilnya tingkat investasi yang ditanamkan oleh para pengusaha. Disamping keuntungan yang diharapkan di masa depan, ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi tingkat investasi yang akan dilakukan oleh penanam modal dalam perekonomian (Sukirno dalam Riky, 2012).

Faktor-faktor yang menentukan tingkat investasi adalah sebagai berikut :

- a. Ramalan tingkat keuntungan investasi yang akan diperoleh
- b. Tingkat bunga
- c. Ramalan ekonomi di masa yang akan datang
- d. Tingkat pendapatan nasional dan perubahannya
- e. Keuntungan yang diperoleh perusahaan

Dengan demikian besarnya nilai investasi akan menentukan besarnya penyerapan tenaga kerja. Secara teoritis, semakin besar nilai investasi maka kesempatan kerja yang diciptakan semakin tinggi.

5. Jumlah Unit Usaha

Menurut Matz dalam Putra (2012) Pertumbuhan jumlah perusahaan di suatu daerah yang memproduksi barang yang sama diperkirakan akan meningkatkan jumlah produksi sehingga nilai output suatu daerah akan mengalami peningkatan. Para pengusaha akan meningkatkan kapasitas produksinya dengan sejumlah modal. Demikian juga dengan tenaga kerja, apabila jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan jumlahnya besar maka akan menghasilkan output yang besar pula, sehingga semakin banyak kemungkinan untuk terjadi penambahan output produksi atau tenaga kerja.

6. Upah Minimum

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 94 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap merupakan

tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja.

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

- a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
- b. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja
- c. Produktivitas marginal tenaga kerja
- d. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha, dan
- e. Perbedaan jenis pekerjaan

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

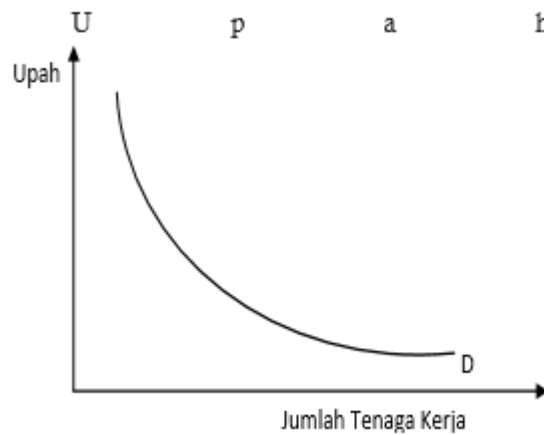
1. Upah nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
2. Upah riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur

berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut.

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

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya konsumen memberikan respon cepat apabila terjadi kenaikan harga barang yaitu dengan mengurangi konsumsi bahkan tidak lagi memberi barang yang tidak terjual dan terpaksa menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- b. Apabila upah naik (asumsi harga barang-barang lainnya tidak berubah) maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksi dan menggantikan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut juga efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

Baik efek skala atau efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negative seperti pada kurva di bawah ini.



Gambar 2.3
Kurva Permintaan Tenaga Kerja

B. Hubungan Antar Variabel

Bagian ini menjelaskan tentang teori dan hubungan antar variabel independen (nilai investasi, jumlah unit usaha, dan Upah Minimum Kota) terhadap variabel dependen (tenaga kerja yang terserap pada sektor industri di Provinsi Jawa Timur).

1. Hubungan Nilai Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas (2017) menjelaskan bahwa nilai investasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Dengan kenaikan investasi maka akan meningkatkan jumlah produksi, dan selain itu

dengan meningkatnya nilai investasi akan mengakibatkan bertambahnya jumlah unit usaha baru sehingga akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja baru yang digunakan sebagai salah satu faktor dalam produksi.

Dalam perekonomian makro, kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat dan pendapatan nasional. Meningkatnya permintaan agregat tersebut mengakibatkan kenaikan pada kapasitas produksi suatu perekonomian yang kemudian akan diikuti dengan penambahan dalam kebutuhan tenaga kerja untuk proses produksi yang artinya akan meningkatkan kesempatan kerja Sukirno (2005) dalam Ningtyas (2017).

2. Hubungan Jumlah Unit Usaha dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas (2017) jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, artinya ketika jumlah unit usaha bertambah maka penyerapan tenaga kerja juga akan bertambah. Semakin banyak jumlah usaha yang didirikan maka permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan juga semakin banyak.

3. Hubungan Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hanjaya (2016) menjelaskan bahwa upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan ketika terjadi perubahan tingkat upa akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkat pula harga per unit barang yang diproduksi. Ketika hal itu terjadi maka konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan barang, yaitu dengan mengurangi konsumsi atau tidak membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual dan berdampak pada penurunan jumlah produksi yang mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena penurunan skala produksi disebut efek skala produksi atau "*scale-effect*" Sumarsono (2003) dalam Putra (2012).

Apabila upah naik maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksi dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut sebagai substitusi efek atau "*substitution effect*" Sumarsono (2003) dalam Putra (2012).

C. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan yang membahas tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri adalah sebagai berikut :

No	Penulis dan Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Kholidah Azhar dan Zainal Arifin. Faktor –faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja industri manufaktur besar dan menengah pada tingkat Kabupaten / kota di Jawa Timur	Analisis regresi data panel, dengan model analisis : $\text{Log } Y = \text{Log } \beta_0 + \text{Log } \beta_1 X_1 + \text{Log } \beta_2 X_2 + \text{Log } \beta_3 X_3 + \text{Log } \beta_4 X_4 + e$ Dimana : LogY = penyerapan tenaga kerja industri manufaktur besar dan menengah X1 = total upah industri manufaktur X2 = bahan baku industri manufaktur besar dan menengah pada tingkat kabupaten/kota di Jawa Timur X3= kabupaten/kota di Jawa Timur X4= produksi industri manufaktur besar dan menengah pada tingkat kabupaten/kota di Jawa Timur	Hasil penelitian ini adalah bahwa total upah industri, bahan baku industri, jumlah perusahaan industri manufaktur dan produksi industri manufaktur berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri manufaktur dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 94,8 % pada tingkat kesalahan 5%.
2.	Rizki Herdian Zenda dan Suparno, 2017. Peranan Sektor Industri terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya.	Analisis regresi dengan pendekatan uji signifikansi dengan model : $H_0 : b_i = 0$ Tida ada pengaruh antara pertumbuhan industri terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya $H_a : b_i \neq 0$ Ada pengaruh antara pertumbuhan industri terhadap Penyerapan tenaga kerja di kota Surabaya Persamaan regresi yang digunakan adalah :	Setiap tahunnya di kota Surabaya terjadi peningkatan dan penurunan terhadap jumlah pertumbuhan industri dan juga peningkatan dan penurunan terhadap tenaga kerja. Meski pertumbuhan ekonomi mengalami fluktuasi, namun selama lima tahun terakhir 2009 – 2013 jumlah industri maish berpengaruh positif dan signifikan

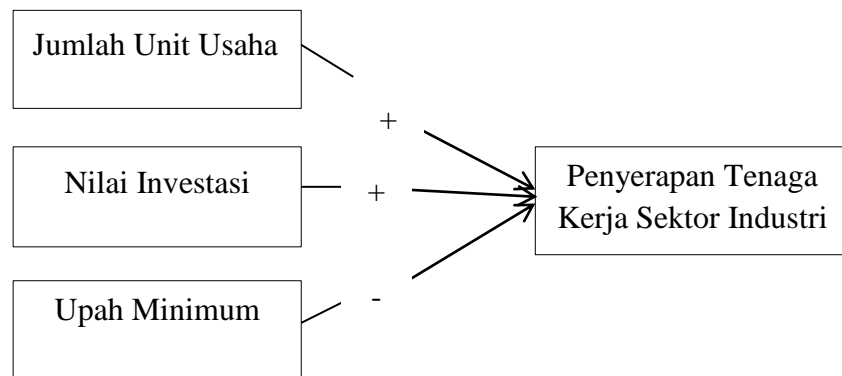
no	Penulis dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		$Y = a+b$, dimana : $Y =$ penyerapan tenaga kerja $a+b =$	terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya. ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan jumlah industri ada pengaruh positif dan signifikan antara jumlah industri secara parsial terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja di Kota Surabaya.
3.	Arifatul Chusna, 2013. Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor Industri, Investasi, dan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Provinsi Jawa Tengah 1980-2011	Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan : $\ln LABOR = \beta_0 + \beta_1 GROW + \beta_2 TH + \beta_3 \ln INV + \beta_4 \ln WAGE + e$ Dimana : $\ln LABOR =$ penyerapan tenaga kerja di sektor industri $\beta_0 =$ konstanta $\beta_1 growth =$ pertumbuhan ekonomi $\beta_2 \ln INV =$ Investasi $\beta_3 \ln WAGE =$ Upah $e =$ Error term	Pertumbuhan sektor industri menunjukkan tren yang semakin menurun sedangkan investasi, upah, dan penyerapan tenaga kerja sektor industri menunjukkan tren yang semakin meningkat, laju pertumbuhan sektor industri tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri, sedangkan investasi dan upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Tengah.
4.	I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha. Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali.	Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$ Dimana : $Y =$ Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali periode 1994-2013 $X_1 =$ Inflasi yang terjadi di Provinsi Bali periode 1994-2013 $X_2 =$ Produk domestik regional bruto di Provinsi Bali periode 1994 - 2013 $X_3 =$ Upah Minimum di Provinsi Bali periode 1994-2013 $\beta_1, \beta_2, \beta_3 =$ Koefisien Regresi $\mu =$ Kesalahan Pengganggu	Secara simultan, ketiga variabel bebas yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan secara parsial, PDRB dan upah minimum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sementara inflasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali periode tahun 1994-2013.

No	Penulis dan Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
5.	Folawewo, O. Abiodun (2006) <i>Determinants of informal sector labour demand : an allocation of alternative methodological approaches to south western states of Nigeria.</i>	<i>Ordinary Least Squares and Instrumental Variable (IV) estimation techniques</i>	Semua model menggambarkan hubungan positif antara permintaan tenaga kerja, tahun pendirian perusahaan, investasi, dan keuntungan. Peningkatan tingkat investasi dan tingkat keuntungan akan menyebabkan peningkatan permintaan tenaga kerja, dan bahwa semakin besar sebuah perusahaan maka akan dapat menyerap tenaga kerja yang lebih banyak.
6.	Andi, Sessu. (2015) <i>Association between Investment, Production, Eksport and Import : The Impact of Labor Force Absortion in Indonesia</i>	Analisis Korelasi Berganda dengan model : $\text{Log } Y = f(\text{Log } X_1, \text{Log } X_2, \text{Log } X_3, \text{Log } X_4)$ Y=penyerapan tenaga kerja X1= Ekspor X2= Impor X3= Produksi X4= Investasi	Variable ekspor, impor, dan produksi dapat meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja. Pertumbuhan ekonomi yang diukur dengan pertumbuhan produksi dan pertumbuhan investasi menunjukkan pengaruh pada peningkatan kesempatan kerja.
7.	Chuzainina Rachmatullail, dkk. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di kota Surabaya.	Analisis regresi linier berganda dengan model : $Y = \beta_0 + \beta_1 \text{UMK} + \beta_2 \text{INV} + \beta_3 \text{PDRB} + \beta_4 \text{JUI} + \epsilon$ Keterangan: Y = Penyerapan Tenaga Kerja UMK = Upah Minimum Kota INV = Investasi PDRB = Produk Domestik Regional Bruto JUI = Jumlah Unit Industri Pengolahan β_0 = Konstanta β_1 = Koefisien Regresi Upah Minimum Kota β_2 = Koefisien Regresi Investasi β_3 = Koefisien Regresi PDRB β_4 = Koefisien Regresi Jumlah Industri Besar ϵ = Variabel pengganggu	Variabel upah minimum kota, investasi, PDRB dan jumlah unit industri berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kota Surabaya.

No	Penulis dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Bekti Wahyuningsih. Analisis penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah periode 2011-2015.	LOGPPD = Variabel pengeluaran pemerintah daerah e = Error term t = Periode waktu i = Kabupaten/Kota	penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut yang berarti apabila terjadi kenaikan pertumbuhan ekonomi sebesar 1% maka akan terjadi kenaikan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.0000081 % dan sebaliknya. Koefisien elastisitas variabel pengeluaran pemerintah daerah sebesar 0.0814262 dan sesuai
			hipotesis berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut yang berarti apabila terjadi kenaikan pengeluaran pemerintah daerah sebesar 1% maka akan terjadi kenaikan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.814262 % dan sebaliknya.
9.	Siti Muhafilah. Pengaruh upah minimum, produktivitas tenaga kerja, dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja	Data sekunder dengan alat analisis data panel dengan pendekatan model Fixed Effect Model	Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri, sedangkan produktivitas tenaga kerja dan investasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri
10.	Eva Dwi Prihartanti. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor industri di kota Bogor.	PDRB Riil = PDRB riil pada sektor industri (rupiah) UUt = Jumlah unit usaha (unit) DKt = Dummy krisis, dimana D=0 saat sebelum krisis (tahun 1994-1996), dan D=1 sesudah krisis (tahun 1997-2005) et = Faktor gangguan	Variabel investasi, PDRB, jumlah unit usaha serta dummy krisis memberikan pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel-variabel tersebut, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di Kota Bogor.

No	Penulis dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Susilo. (2013) <i>Factors that Affect Productivity of Workers in the Farming and Processing Industry Sectors.</i>	<i>Structural Equation Modeling/SEM) and by the application program AMOS (Analysis of Moment Structures)</i>	<p>Daya tarik sektoral dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja di kedua industry pertanian dan manufaktur Tapi sebagai variabel perantara, kesesuaian variabel pilihan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja.</p> <p>Dengan demikian, efek dari daya tarik sektoral dan karakteristik individu terhadap produktivitas pekerja langsung, tanpa melalui kesesuaian pilihan pekerjaan</p>

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3
Skema Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran dari penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Nilai Investasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur.
2. Jumlah Unit Usaha diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur.
3. Upah Minimum Kota (UMK) diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur