

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Ketenagakerjaan**

###### **a. Definisi Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja**

Ketenagakerjaan sebagai aspek yang cukup penting dari adanya proses pembangunan ekonomi. Hal ini dikarenakan tenaga kerja merupakan salah satu dari bagian faktor produksi. Pembahasan mengenai kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi baik dalam skala nasional ataupun regional selalu mendapat perhatian banyak orang.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 3 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam UU Nomor 25 Tahun 1997 mengungkapkan adanya batasan usia untuk tenaga kerja, yaitu penduduk usia 15 tahun atau lebih. Sedangkan dalam UU No 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan adanya batasan usia bagi tenaga kerja di Indonesia, namun dalam undang undang tersebut melarang untuk mempekerjakan anak anak yang berusia kurang dari 15 tahun.

## b. Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam

Manusia diciptakan Allah SWT untuk mengelola dan memakmurkan kehidupan di dunia ini sehingga terwujud kehidupan yang sejahtera, adil dan makmur. Seperti dalam QS Al-Ashr yang menyebutkan manusia ikut dengan amal shaleh yang dapat diartikan dengan bekerja.

Aktivitas bekerja dapat mendorong peningkatan kualitas kehidupan individu maupun sosial. Islam mendorong umatnya untuk selalu bekerja dan memproduksi dan menjadikan kewajiban bagi orang yang mampu dengan diberi balasan yang setimpal, sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS An-Nahl : 97 :

*“Barang siapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*

Menurut Yuliadi (2016) mengungkapkan bahwa tenaga kerja dapat diartikan sebagai waktu yang digunakan untuk berproduksi yaitu bekerja di sektor pertanian, industri, jasa, pertambangan. Input tenaga kerja juga mencakup aspek fisik jasmani, mental, motivasi, cita-cita, keuletan, kecerdasan, ketelitian, kesungguhan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adanya input tenaga kerja saat berkontribusi dalam perekonomian melalui aspek fisik maupun non fisik

(soft skills) akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut.

**c. Klasifikasi Tenaga kerja**

Klasifikasi adalah penyusunan secara sistematis atau kelompok menurut standar tertentu yang sudah ditentukan. Berikut ini merupakan klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan menurut Kusumawidho dalam Noor *et al* (2016) :

1) Berdasarkan Batas Kerja:

a) Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia antara 15 sampai 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan atau sedang aktif dalam mencari pekerjaan.

b) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berusia 10 tahun keatas yang mempunyai kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

2) Berdasarkan Kualitasnya

a) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki kemahiran atau keahlian dalam bidang tertentu yang didapatkan dari pendidikan formal maupun non formal.

b) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu yang didapatkan melalui latihan yang berulang-ulang atau melalui pengalaman kerja.

c) **Tenaga Kerja Tidak Terlatih dan Tidak Terdidik (Kasar)**

Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak terlatih dan juga tidak terdidik dan hanya mengandalkan tenaga atau kekuatan saja dalam bekerja.

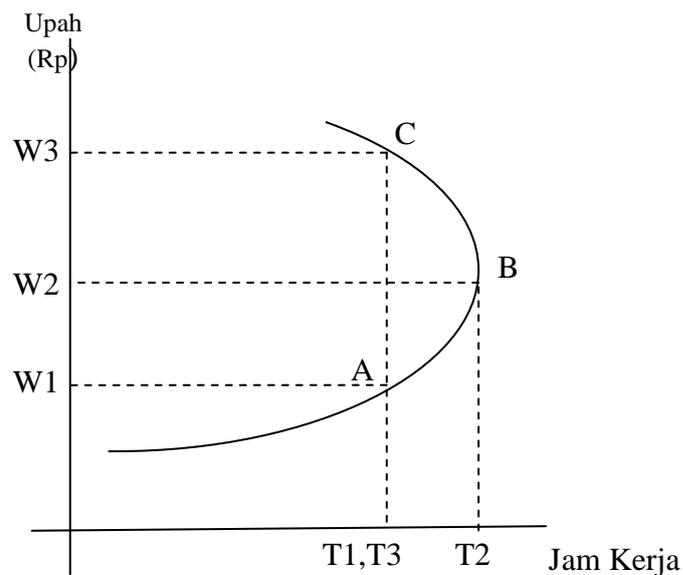
## **2. Teori Penawaran Tenaga Kerja**

Dalam suatu perekonomian, adanya peran permintaan saja belum cukup untuk dikatakan suatu transaksi bahkan untuk mengukur titik ekuilibriumnya. Begitu juga yang terjadi di pasar tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja selalu berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan dan tingkat upah yang berlaku dalam waktu tertentu. Permintaan terhadap penambahan jumlah penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh peningkatan akan kebutuhan produksi barang jasa. Serupa dengan hukum penawaran barang, dalam hukum penawaran tenaga kerja apabila semakin tinggi tingkat upah yang diberikan maka semakin tinggi pula penawaran tenaga kerja.

Menurut Sholeh (2007) mengatakan bahwa dalam teori klasik, sumber daya manusia atau pekerja merupakan individu yang berhak untuk menentukan pekerjaan dan jumlah jam kerja yang mereka inginkan. Penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek dapat dilakukan dengan cara mengembangkan penawaran tenaga kerja kepada pasar

dimana jumlah tenaga kerja yang ditawarkan bagi perekonomian dapat dilihat sebagai hasil dari pilihan jam kerja dan partisipasi oleh individu.

Penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti kualitas dan jumlah tenaga kerja yang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut seperti jumlah penduduk, umur, penduduk dalam usia kerja, jam kerja, tingkat penghasilan dan kebutuhan rumah tangga, pendidikan dan faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi penyediaan tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.



Sumber : McConell *et al*, 2003

**Gambar 2.1**  
**Kurva Penawaran Tenaga Kerja**

Dalam gambar 1, pada kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian dengan bentuk melengkung. Pada tingkat upah tertentu, waktu kerja individu akan bertambah apabila upah semakin bertambah pula (dari W1 ke W2 ). Setelah mencapai upah tertentu (W2), pertambahan

upah ke arah W3 justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari T2 ke T3). Fenomena ini sering disebut dengan Backward Bending Supply Curve. Semakin besar elastisitas pada tingkat upah maka semakin besar peranan tenaga kerja untuk menghasilkan output, hal ini mengakibatkan semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta.

### **3. Teori Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja merupakan hubungan antara upah dengan pekerja yang dikehendaki oleh perusahaan untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan perusahaan pada setiap tingkat upah dan jangka waktu tertentu (Sholeh, 2007). Menurut Sumarsono (2003) adanya permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut :

a. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Saat upah mengalami kenaikan maka biaya produksi semakin tinggi sehingga akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang diserap di suatu perusahaan.

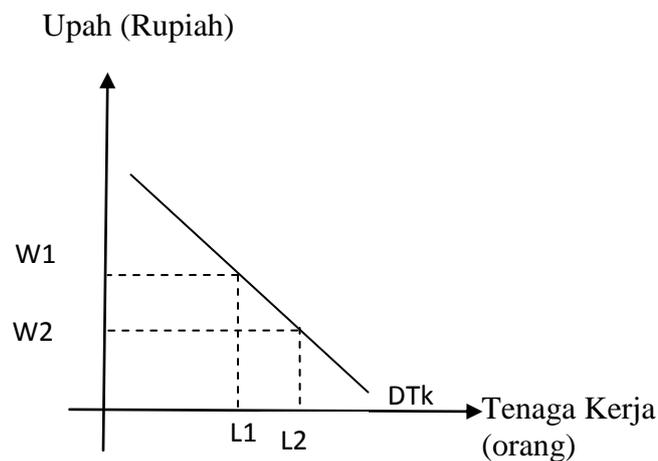
b. Perubahan permintaan pasar

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Sehingga perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

c. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar. Disamping itu permintaan akan tenaga kerja dapat bertambah besar karena peningkatan kegiatan perusahaan.

Suatu kurva yang menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja di suatu perusahaan bersedia untuk memperkerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu sering dinamakan dengan kurva permintaan tenaga kerja. Kurva permintaan tenaga kerja dapat dilihat sebagai gambaran bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja dengan tingkat upah maksimum di mana pihak perusahaan bersedia untuk memperkerjakan.



Sumber : McConell *et al*, 2003

**Gambar 2.2**  
**Kurva Permintaan Tenaga Kerja**

Dari Gambar 2.2 terlihat bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat upah dengan tenaga kerja. Pada gambar terlihat ketika W1 maka

pada garis tenaga kerja sebesar L1 namun pada saat W turun ke posisi W2, jumlah tenaga kerja akan bertambah dan bergeser ke titik L2. Sehingga saat upah mengalami penurunan justru hal ini akan menambah permintaan tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja selalu berkaitan dengan produk marginal tenaga kerja. Produk marginal tenaga kerja merupakan peningkatan hasil produksi dari tambahan satu unit tenaga kerja (Mankiw, 2006). Adanya penambahan jumlah tenaga kerja akan menurunkan produk marginal tenaga kerja, dengan asumsi perusahaan berada pada pasar persaingan sempurna (tingkat harga adalah konstan). Semakin banyak pekerja yang dipekerjakan maka produktifitas pada setiap pekerja tambahan akan semakin sedikit, perilaku ini disebut penurunan produk marginal (*diminishing marginal product*). Pada permintaan tenaga kerja, tingkat upah dilihat dari nilai produk marginal. Nilai produk marginal merupakan produk marginal dari suatu input dikalikan dengan harga hasil produksi di pasar. Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut :

$$VMPL (\text{Upah}) = MPL \times P$$

di mana :

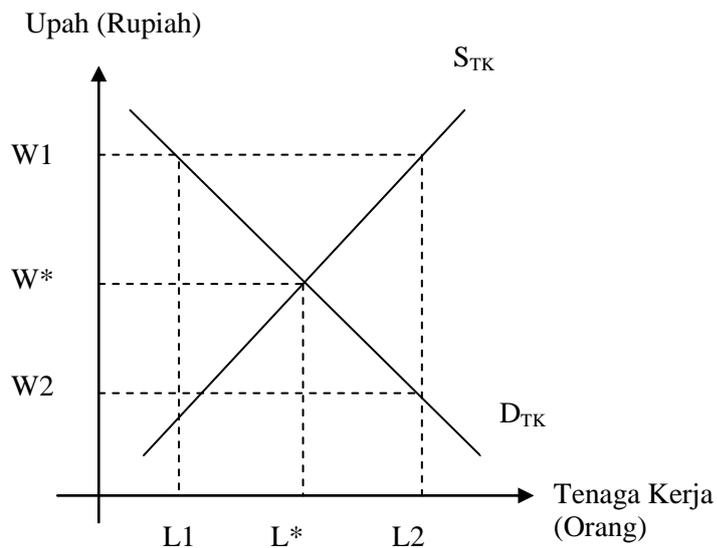
VMPL = Nilai produk marginal

MPL = Marginal produk tenaga kerja

P = Harga produk.

Keseimbangan interaksi antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja ini sering disebut sebagai penyerapan tenaga kerja, dimana permintaan penawaran tenaga kerja secara bersama

menentukan suatu keseimbangan tingkat upah dan keseimbangan penggunaan tenaga kerja (Wahyudi, 2004). Dimana keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja digambarkan sebagai berikut :



Sumber : McConell *et al*, 2003.

**Gambar 2.3**  
**Kurva Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**

Dari Gambar 2.3 mengenai penawaran dan permintaan tenaga kerja terlihat bahwa pada titik  $W^*$  merupakan simbol dari upah ekuilibrium (*equilibrium wage rate*), pada tingkat upah yang lebih tinggi  $W_1$ , penawaran tenaga kerja melebihi permintaan sehingga persaingan antar individu dalam merebut pekerjaan cenderung akan menurunkan tingkat upah menuju ke titik ekuilibrium, yakni  $W^*$ . Sebaliknya, pada tingkat upah yang lebih rendah titik  $W_2$ , jumlah tenaga kerja yang diminta perusahaan akan melebihi jumlah penawaran yang ada sehingga akan terjadi persaingan antar perusahaan dalam merekrut tenaga kerja dan

cenderung mendorong kenaikan tingkat upah menuju titik ekulibrium,  $W^*$ .

Besarnya permintaan tenaga kerja oleh perusahaan tergantung pada besar kecilnya permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan (Simanjuntak, 1985). Fungsi permintaan biasa didasarkan pada Teori Neo Klasik mengenai *Marginal Physical Product of Labor*, permintaan terhadap tenaga kerja berkurang apabila tingkat upah naik. Tingkat kesempatan kerja yang cenderung tinggi sebagai hasil dari kebijakan pembangunan yang dapat mengacu kepada kebijakan-kebijakan yang meliputi penentuan harga sebagian sumber daya tertentu yang akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja oleh industri.

#### **4. Produk Domestik Regional Bruto**

Menurut teori Kuznets, pertumbuhan ekonomi merupakan kenaikan kemampuan jangka panjang suatu negara dalam menyediakan jenis barang ekonomi dengan jumlah yang banyak kepada penduduknya. Dimana pertumbuhan ekonomi dapat dicapai melalui 3 faktor :

- a. Peningkatan persediaan barang yang terus-menerus.
- b. Perkembangan teknologi.
- c. Penggunaan teknologi secara efektif dan efisien.

Dalam suatu negara, nilai Produk Domestik Bruto (PDB) menjadi tolok ukur dalam pertumbuhan ekonomi yang menunjukkan tingkat kesejahteraan suatu negara. Dengan adanya PDB maka suatu negara dapat memproyeksikan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi negara. Dalam

suatu wilayah daerah baik kabupaten/kota maupun provinsi, pertumbuhan ekonomi diproyeksikan melalui Produk Domestik Regional Bruto. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut BPS didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi di suatu wilayah. Perhitungan dari dapat menggunakan 3 pendekatan :

a. Pendekatan Pengeluaran

Pendekatan ini yang paling sering dan umum digunakan dalam suatu wilayah. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Pendapatan

C = Konsumsi

I = Investasi

G = Belanja Pemerintah

X = Ekspor

I = Impor

b. Pendekatan Pendapatan

Pendekatan ini sebagai balas jasa yang diterima dari faktor produksi yang telah dihasilkan dalam suatu wilayah. Persamaan yang digunakan dalam pendekatan pendapatan adalah sebagai berikut :

$$Y = r + w + i + p$$

Dimana :

Y = Pendapatan

r = pendapatan bersih dari sewa

w = pendapatan dari gaji ./ upah

i = pendapatan dari bunga

p = pendapatan dari pendapatan perseorangan

c. Pendekatan Produksi

Pada perhitungan melalui pendekatan produksi disini hanya mencakup perhitungan nilai tambah pada setiap sektor produksi. Dengan pendekatan ini, pendapatan suatu wilayah dihitung dengan menjumlahkan nilai tambah (*value added*) dari seluruh sektor produksi selama satu periode tertentu (satu tahun). Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = (P_1 \times Q_1) + (P_2 \times Q_2) + \dots + (P_n \times Q_n)$$

Dimana :

Y = Pendapatan nasional

P<sub>1</sub> = harga barang ke-1

P<sub>n</sub> = harga barang ke-n

Q<sub>1</sub> = jenis barang ke-1

Q<sub>n</sub> = jenis barang ke-n

## 5. Penanaman Modal Asing

### a. Pengertian Investasi

Investasi atau penanaman modal memiliki peranan cukup penting dalam pengembangan perekonomian suatu wilayah. Adanya investasi mampu memporong pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Teori Neo Klasik memandangi investasi sebagai salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi dan pembangunan. Semakin cepat laju investasi daripada laju pertumbuhan penduduk, maka akan mempercepat penambahan stok kapital rata-rata tenaga kerja. Sehingga saat rasio kapital per tenaga kerja semakin tinggi, kapasitas produksi per tenaga kerja cenderung semakin tinggi pula. Tokoh neo Klasik, Sollow dan Swan memusatkan perhatiannya pada bagaimana pertumbuhan penduduk, akumulasi kapital, kemajuan teknologi dan output saling berinteraksi dalam proses pertumbuhan ekonomi (Arsyad, 2010).

Investasi dapat dikatakan sebagai awal dari pembangunan ekonomi. Investasi pun dapat dilakukan oleh swasta, pemerintah atau kerjasama (pemerintah dan swasta). Investasi merupakan suatu cara yang dilakukan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan untuk jangka panjang dapat menaikkan standar hidup masyarakatnya (Mankiw, 2006). Dalam jangka panjang pertumbuhan investasi akan berpengaruh terhadap penambahan stok kapital yang selanjutnya menaikkan produktivitas. Di negara dengan tingkat pengangguran tinggi, angkatan kerja yang menganggur atau

dalam kategori pengangguran terbuka dapat dimanfaatkan sebagai sumber pembentukan modal (Sondakh, 2015) .

b. Pengertian Penanaman Modal Asing (PMA)

Penanaman modal asing merupakan modal yang dimiliki oleh asing baik negara, perseorangan, badan usaha asing, badan hukum asing, dan/atau badan hukum suatu negara yang sebagian atau seluruh modalnya dimiliki oleh pihak asing. Penanaman modal asing sebagai kegiatan penanaman modal untuk melakukan usaha di suatu wilayah yang dilakukan oleh penanam modal asing, baik yang menggunakan modal asing sepenuhnya maupun berpatungan dengan penanam modal dalam negeri.

Penanaman Modal Asing (PMA) sebagai bentuk investasi dengan membangun jalan, membeli mengakuisisi perusahaan. Penanaman Modal di Indonesia diatur dengan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Dalam Undang-Undang ini, Penanaman Modal Asing adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal asing, baik menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal).

Penanaman Modal Asing (PMA) mempunyai cukup banyak kelebihan antara lain sifatnya cenderung jangka panjang, memberikan andil dalam alih teknologi yang terhitung banyak, memiliki

keunggulan keterampilan manajemen, dan mampu membuka lapangan kerja baru. Lapangan kerja ini sangat penting bagi negara sedang berkembang mengingat terbatasnya kemampuan pemerintah untuk penyediaan lapangan kerja, sehingga berpengaruh dalam penyerapan tenaga kerja terlebih di negara yang sedang berkembang. (Pasaribu, 2013)

Menurut Pasaribu (2013) Fungsi Penanaman Modal Asing bagi Indonesia antara lain :

- 1) Sumber dana modal asing dapat dimanfaatkan untuk mempercepat investasi dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Modal asing dapat berperan penting dalam penggunaan dana untuk perbaikan struktural agar menjadi lebih baik lagi.
- 3) Membantu dalam proses industrilialisasi yang sedang dilaksanakan.
- 4) Membantu dalam penyerapan tenaga kerja lebih banyak sehingga mampu mengurangi pengangguran.
- 5) Mampu meningkatkan kesejahteraan pada masyarakat.
- 6) Menjadi acuan agar ekonomi Indonesia semakin lebih baik lagi dari sebelumnya.
- 7) Menambah cadangan devisa negara dengan pajak yang diberikan oleh penanam modal.

## **6. Upah Minimum Provinsi**

Salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam kegiatan produksi adalah tenaga kerja, dengan mengubah input menjadi output dalam aktivitas ekonomi. Adanya suatu pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja untuk perusahaan maka pekerja berhak untuk mendapatkan balas jasa atas hasil usahanya berupa upah. Menurut Simanjuntak (1985) upah merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jasa yang diberikannya bagi pihak lain, diberikan seluruhnya dalam bentuk uang ataupun sebagian dalam bentuk uang dan sebagian dalam bentuk natural.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pun telah diarahkan untuk mengatur penetapan upah minimum guna mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) selain memberi jaminan kepada pekerja/buruh penerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Program pencapaian upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menunjukkan perbaikan nyata.. Hal ini dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup akan dicapai secara bertahap.

Penetapan kebijakan upah minimum berguna sebagai media pengaman agar upah tidak terus menurun akibat adanya ketidakseimbangan pasar tenaga kerja (disequilibrium labour market) serta untuk menjaga agar tingkat upah pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar kerja. Agar tenaga kerja pada level bawah masih dapat hidup wajar

sesuai tarafnya dan terpenuhi kebutuhan pokoknya, maka dalam penetapan upah minimum ini sangat mempertimbangkan standar kehidupan pekerja. Menurut Bappenas (2010) aspek kenaikan harga lebih menentukan kebijakan upah minimum dibandingkan dengan aspek tingkat produktivitas. Sehingga produktivitas belum menjadi determinan utama dalam penentuan upah.

Peraturan pelaksana terkait upah minimum telah diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999. Dalam peraturan ini, upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1(satu) tahun. Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK).

Upah Minimum Provinsi atau UMP merupakan Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi. Upah minimum ini di tetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Penetapan upah minimum propinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu tanggal 1 Januari. Adapun

mekanisme penetapan upah minimum provinsi menurut ILO Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Dewan pengupahan Propinsi membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur tripartite; unsur perguruan tinggi/pakar dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik Setempat.
- 2) Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh/pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.
- 3) Survey di lakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember di lakukan prediksi dengan menggunakan metode least square. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL
- 4) Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Propinsi setelah mempertimbangkan faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (usaha marginal), kemudian menyampaikan nilai KHL dan besaran nilai upah minimum propinsi kepada Gubernur. Berdasarkan rekomendasi dari Dewan pengupahan tersebut, kemudian Gubernur Menetapkan Besaran Nilai upah minimum.
- 5) Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap 1 Januari.

## B. Penelitian Terdahulu

1. Wasilaputri (2016) melakukan penelitian mengenai penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawadengan jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data panel 6 provinsi di Pulau Jawa tahun 2010 – 2014. Pengolahan data menggunakan *Eviews 8* dengan analisis regresi data panel model *Fixed Effect*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum provinsi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, PDRB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, Investasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, Upah minimum provinsi, PDRB dan investasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Sandika *et al*(2014) melakukan penelitian mengenai penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Palalawan dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data time series dari tahun 2003 – 2012. Pengolahan data menggunakan *SPSS Program 17.00*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Investasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Palalawan.
3. Sulistiawati (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesiadengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah eksplanatori melalui pendekatan

kuantitatif. Dengan menggunakan data panel 33 provinsi di Indonesia tahun 2006 sampai 2010 yang diolah menggunakan SPSS Program 17.0 dengan analisis regresi data panel model Path Analysis maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

4. Aljebrin(2012)melakukan penelitian mengenai permintaan tenaga kerja di Indonesia dengan jenis penelitian deskriptif melalui pendekatan FMOLS (*Fully Modified Ordinary Least Square*). Data yang digunakan adalah data sekunder periode 1990 – 2009 dimana analisis regresi yang digunakan model FMOLS (*Fully Modified Ordinary Least Square*). Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa GDP, Investasi, Pengeluaran Pemerintah, dan Ekspor berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Nilai Impor berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja. Peningkatan permintaan tenaga kerja dilakukan dengan penguatan industri pada sektor jasa.
5. Kadir *et al*(2016)melakukan penelitian mengenai penyerapan tenaga kerja di Kota Kendari dengan menggunakan variabel investasi, dan Konsumsi sebagai variabel independennya dengan variabel Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri sebagai variabel dependennya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dimana data yang digunakan adalah data panel 6 kecamatan di Kota Kendari Tahun 2009 -2013 dengan analisis regresi

data panel model *random effect*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa investasi dan konsumsi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kota Kendari. Secara parsial konsumsi berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja, namun investasi berpengaruh negatif.

### C. Model Penelitian

Di bawah ini merupakan gambar yang menunjukkan hubungan antara variabel dependen Permintaan Tenaga Kerja (TK) dengan variabel independen PDRB (PDRB), Penanaman Modal Asing (PMA) dan Upah Minimum Provinsi (UMP).

#### 1. Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Permintaan Tenaga Kerja (TK)

Produk domestik regional bruto (PDRB) dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja dalam suatu daerah dengan penggunaan asumsi pada saat terjadi peningkatan PDRB maka akan terjadi peningkatan output di sektor-sektor produksi. Terjadinya peningkatan tingkat output ini cenderung akan mendorong perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja lebih banyak sehingga hal ini akan mendorong peningkatan pada permintaan tenaga kerja. namun jika dikaitkan dengan Jika dikaitkan dengan teori produksi yang menyatakan bahwa permintaan input merupakan *derived demand* dari permintaan output yang artinya jika terdapat permintaan output maka berakibat pada permintaan akan adanya

input baru. Sehingga jika terdapat permintaan barang dan jasa dalam perekonomian maka akan berpengaruh pada tingkat output yang harus diproduksi dan berdampak pada penggunaan input baru.

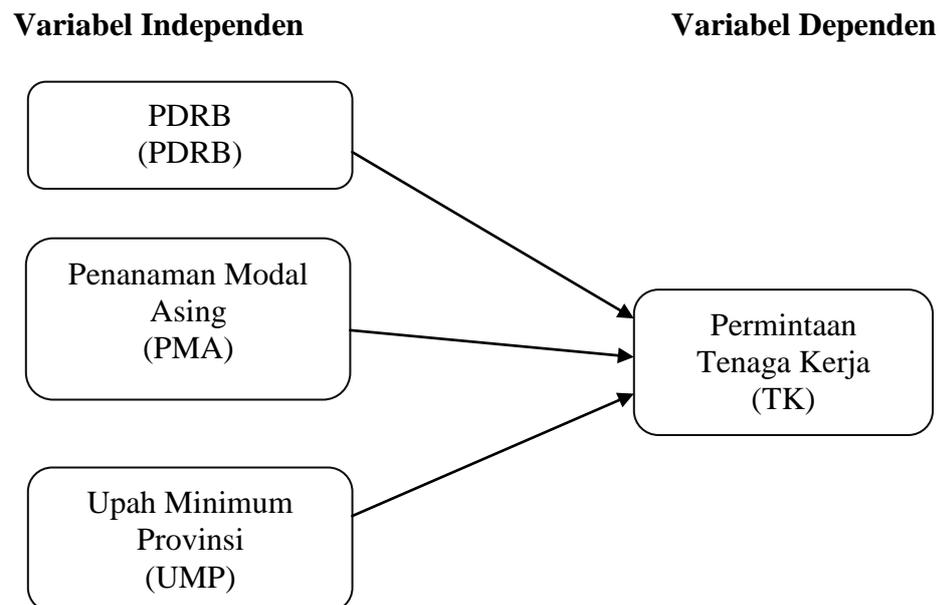
2. Pengaruh Penanaman Modal Asing (PMA) terhadap Permintaan Tenaga Kerja (TK)

Penanaman Modal Asing (PMA) secara langsung dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja di suatu daerah. Menurut Harrod-Domar, adanya investasi itu tidak hanya dapat menciptakan permintaan, tetapi juga mampu untuk meningkatkan kapasitas produksi. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi secara otomatis akan ditingkatkan penggunaannya. Penanaman modal akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, sehingga hal ini mencerminkan lesunya pembangunan. Maka setiap negara berusaha menciptakan keadaan yang mampu mendorong adanya investasi terutama investasi swasta. Dengan adanya investasi swasta maka dapat membantu membuka lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja (Dumairy, 1997).

3. Pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap Permintaan Tenaga Kerja (TK)

Perubahan upah dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Bagi perusahaan upah dikategorikan sebagai biaya produksi sehingga secara otomatis perusahaan akan meminimalkan biaya produksi demi mencapai keuntungan yang optimal. Naiknya upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, sehingga akan meningkatkan harga barang per unit

yang menyebabkan konsumsi masyarakat menurun. Yang berakibat banyak barang yang tidak terjual, dan produsen terpaksa menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Pada Teori Neo Klasik mengenai *Marginal Physical Product of Labor*, permintaan terhadap tenaga kerja berkurang apabila tingkat upah naik. Tingkat kesempatan kerja yang cenderung tinggi sebagai hasil dari kebijakan pembangunan yang dapat mengacu kepada kebijakan-kebijakan yang meliputi penentuan harga sebagian sumber daya tertentu yang akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja oleh industri.



**Gambar 2.4**  
**Kerangka Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan peneliatan-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah :

- H1 = Diduga Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Indonesia.
- H2 = Diduga Penanaman Modal Asing(PMA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Indonesia.
- H3 = Diduga Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Indonesia.