

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Industri Mikro dan Kecil

a. Teori Industri Mikro dan Kecil

Industri mikro dan kecil merupakan kegiatan yang dikerjakan di rumah penduduk, dimana pekerjaan tersebut dikerjakan oleh anggota keluarga sendiri dan tidak terikat oleh jam kerja. Industri ini merupakan mata pencaharian utama maupun sampingan.

Badan Pusat Statistik mengatakan Industri Kecil adalah industri yang memiliki tenaga kerja yaitu 5-19 orang yang terdiri dari pekerja kasar yang dibayar, pekerja, pemilik dan pekerja keluarga yang tidak dibayar, dan perusahaan industri yang mempekerjakan 1-4 orang disebut sebagai industri rumah tangga. Sementara itu, Departemen Perindustrian dan Perdagangan (Depperindag) mendefinisikan industri kecil adalah industri yang mempunyai nilai investasi seluruhnya sampai dengan Rp 200 juta rupiah (tidak termasuk tanah dan bangunan).

Menurut Badan Pusat Statistik, perusahaan industri yang didasarkan pada banyaknya tenaga kerja yang bekerja digolongkan menjadi 4 jenis yaitu sebagai berikut:

1. Industri besar dengan banyak tenaga kerja yaitu 100 orang atau lebih.
2. Industri sedang dengan banyak tenaga kerja yaitu 20 sampai 99 orang.
3. Industri kecil dengan banyak tenaga kerja yaitu 5 sampai 19 orang.
4. Industri rumah tangga dengan banyak tenaga kerja yaitu < 5 orang.

Badan Pusat Statistik juga mengatakan bahwa Industri Mikro dan Kecil (IMK) merupakan kekuatan strategis dan penting untuk mempercepat pembangunan daerah. Industri Mikro dan Kecil memiliki posisi penting dalam hal pemerataan kesejahteraan masyarakat di daerah dan mengurangi kesenjangan (*gap*) pendapatan. Usaha Industri Mikro dan Kecil umumnya merupakan usaha rumah tangga yang sebagian besar masih bercampur dengan tempat tinggalnya dan juga masih memerlukan pembinaan secara terus menerus.

b. Ciri-ciri Industri Mikro dan Kecil

Suatu industri dapat dikatakan sebagai industri mikro dan kecil apabila mempunyai ciri-ciri yaitu sebagai berikut:

1. Wilayah pasarnya bersifat lokal dan tidak jauh dari tempat usahanya.
2. Usaha yang dimiliki bebas, artinya tidak berbadan hukum.

3. Usahanya berdiri sendiri dan dilakukan oleh orang perorangan.
4. Modal yang digunakan berasal dari tabungan milik pribadi.

Industri kecil memiliki keunggulan yaitu inovasi dengan teknologi yang mudah dalam hal pengembangan produk dan dapat menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah dengan cepat, selain itu industri kecil mampu menciptakan kesempatan kerja yang cukup banyak yang dapat ditujukan oleh penduduk sekitar kawasan industri.

Disamping memiliki keunggulan, industri kecil juga mempunyai kekuatan antara lain, industri kecil lebih banyak menciptakan produk-produk sederhana yang tidak membutuhkan tenaga kerja dengan pendidikan formal yang tinggi. Pengusaha kecil memulai modal kerja dan investasi dengan menggunakan uang tabungan sendiri.

2. Tenaga Kerja

a. Teori Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang sudah memasuki batas usia kerja. Batasan usia kerja antar Negara yang satu dengan yang lain berbeda. Di Negara Indonesia tenaga kerja atau *manpower* merupakan penduduk dalam usia kerja yaitu berusia 15 tahun atau lebih, jadi penduduk yang telah berumur 15 tahun atau lebih sudah tergolong sebagai angkatan kerja.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang mengandung suatu pengertian. Pertama, bahwa sumber daya manusia yaitu usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini menunjukkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang untuk menghasilkan barang maupun jasa dalam waktu tertentu. Kedua, sumber daya manusia berkaitan dengan manusia yang dapat bekerja dalam memberikan barang maupun jasa. Kemampuan untuk dapat bekerja ditentukan oleh faktor usia. Dengan kata lain, bahwa orang dalam usia kerja dapat dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dapat disebut dengan tenaga kerja atau *manpower*.

b. Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu tidak bekerja (menganggur), dan sedang mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah penduduk atau angkatan kerja dalam usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan dan tidak

sedang mencari pekerjaan, yakni seperti pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga dan lainnya (Badan Pusat Statistik, 2018).

Bekerja merupakan seseorang yang melakukan suatu kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh pendapatan atau upah dimana lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Pekerja adalah seseorang yang memiliki pekerjaan, dan sedang bekerja serta orang yang memiliki pekerjaan tetap sementara waktu tidak sedang bekerja.

Mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja adalah seseorang yang pada hakekatnya memiliki pekerjaan, namun selama dalam beberapa waktu terakhir tidak bekerja karena berbagai sebab seperti: cuti, sakit, dan sebagainya. Mencari pekerjaan adalah seseorang yang sedang tidak memiliki pekerjaan dan saat ini sedang melakukan kegiatan survei untuk mendapatkan pekerjaan.

c. Permintaan Tenaga Kerja

a) Teori Permintaan Tenaga Kerja

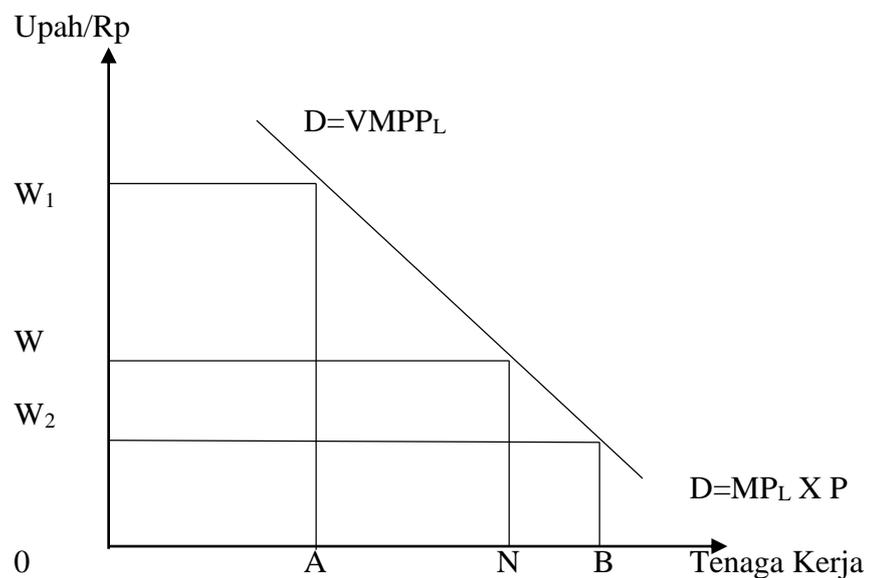
Permintaan tenaga kerja adalah hubungan yang memiliki keterkaitan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang diminta. Permintaan tenaga kerja memiliki hubungan antara jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi besar kecilnya biaya produksi perusahaan. Jika menggunakan asumsi apabila tingkat

upah naik maka akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Dengan demikian konsumen akan mengurangi mengkonsumsi dan bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual yang akan mengakibatkan produsen mengurangi jumlah barang yang diproduksi.

b) Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Perusahaan harus menentukan pilihan *input* (pekerja) serta *output* (jumlah produksi) dengan gabungan yang tepat, hal itu agar memberikan keuntungan yang maksimal. Jadi perusahaan dalam hal ini akan memberikan tambahan penerimaan yang lebih besar daripada tambahan terhadap penerimaan total biayanya.



Sumber: (Simanjuntak, 1985).

Gambar 2.1

Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Keterangan:

MR : Marginal Revenue/ penerimaan marginal.

VMPP_L : Value Marginal Physical product of labor/ nilai pertambahan hasil marjinal dari karyawan.

MP_L : Marginal Physical product of labor

P : Price/ harga jual barang yang diproduksi per unit.

Kurva diatas mengilustrasikan mengenai kurva permintaan tenaga kerja. Garis DD menunjukkan besarnya nilai hasil marjinal karyawan (VMPP_L) untuk setiap tingkat penempatan. Jika jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak 100 orang (OA), maka nilai hasil kerja orang yang ke-100 dinamakan VMPP_L nya dan besarnya nilai marjinal sama dengan $MPP_L \times P = W_1$. Nilai upah tersebut lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku atau sebesar W. Oleh sebab itu laba perusahaan akan meningkat dengan menambah tenaga kerja baru. Perusahaan dapat meningkatkan laba dengan menambah tenaga kerja hingga sebesar ON. Kemudian pengusaha akan mencapai laba maksimum jika jumlah tenaga kerja berada pada titik N dan nilai $MPP_L \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja. Dengan kata lain perusahaan mencapai laba maksimal jika $MPP_L \times P = W$.

Penambahan tenaga kerja yang melebihi ON, misalkan sebesar OB maka akan mengurangi laba perusahaan. Perusahaan akan membayar upah pada tingkat W_1 , ketika tenaga kerja ditambah

sebanyak OB nilai hasil marginal yang diperoleh sebesar W_2 lebih kecil dari W . Oleh sebab itu pengusaha cenderung menghindari jumlah tenaga kerja yang melebihi ON. Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari ON dapat dilakukan apabila perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah di bawah W atau perusahaan mampu menaikkan harga jual barang.

Permintaan tenaga kerja dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Dalam jangka pendek, faktor produksi berupa tenaga kerja dianggap sebagai variabel yang dapat berubah jumlahnya setiap waktu, sedangkan faktor produksi lain seperti modal jumlahnya dianggap tetap atau konstan.

2. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang menggunakan asumsi bahwa, semua *input* atau faktor produksi yaitu tenaga kerja maupun modal bersifat variabel atau dapat berubah jumlahnya setiap waktu. Dengan tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya produksi.

d. Penawaran Tenaga Kerja

a) Teori Penawaran Tenaga Kerja

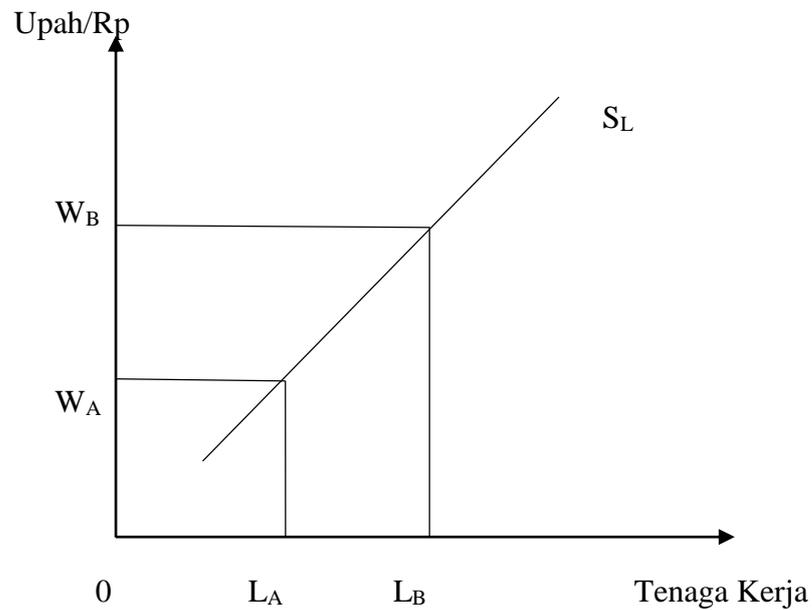
Penawaran tenaga kerja yaitu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada

tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah memilih untuk bekerja atau tidak. Keputusan seseorang tersebut dipengaruhi oleh tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya apakah digunakan untuk bekerja atau digunakan untuk kegiatan yang lain bersifat santai atau kombinasi dari keduanya.

Tingkat penawaran tenaga kerja pada pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan jumlah penduduk. Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.

b) Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Kurva penawaran tenaga kerja yaitu hubungan antara jam kerja dan tingkat upah. Misalkan seseorang akan memasuki pasar kerja jika upah yang ditawarkan melebihi dari upah reservasi, kurva penawaran tenaga kerja memiliki slope positif sampai pada titik tertentu. Keadaan selanjutnya akan berubah jika seseorang kesejahteraannya sudah baik atau mempunyai suatu keahlian yang lebih dan jumlah jam kerja yang ditawarkan semakin berkurang pada saat upah meningkat yang mengakibatkan slope kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif. Kurva ini disebut kurva penawaran tenaga kerja melengkung ke belakang (*backward bending labour supply curve*).



Sumber: (Bosworth *et al*, 1996).

Gambar 2.2

Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Jangka pendek dalam penawaran tenaga kerja yaitu tidak ada perubahan jumlah populasi tenaga kerja maupun perubahan jumlah populasi tenaga kerja maupun perubahan tingkat keterampilan. Hal ini berarti menutup kemungkinan terjadinya penyesuaian seperti migrasi yang memungkinkan individu dapat melakukan perubahan upah.

2. Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang memberikan anggapan bahwa jumlah populasi dan tingkat keahlian dapat berubah. Sehingga dalam hal ini individu dapat melakukan penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungan hidup.

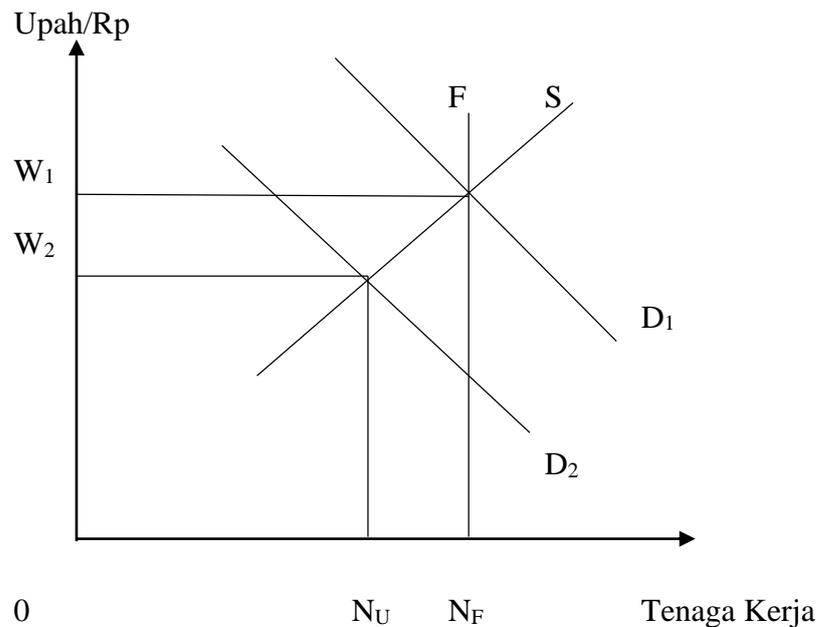
e. Pasar Tenaga Kerja

1) Teori Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja merupakan suatu proses yang berkaitan antara permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja. Pada penawaran tenaga kerja, komoditi yang diperdagangkan berupa jasa tenaga kerja. Proses interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja menghasilkan suatu keputusan yaitu seberapa banyak jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan tingkat upah yang terdapat di pasar tenaga kerja.

Kaum klasik beranggapan bahwa pasar tenaga kerja tidak memiliki perbedaan dengan pasar-pasar barang lainnya. Apabila harga dari tenaga kerja cukup fleksibel maka permintaan akan tenaga kerja selalu sejajar dengan penawaran akan tenaga kerja. Artinya pada tingkat upah yang berlaku di pasar tenaga kerja semua orang yang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut akan memperoleh pekerjaan. Mereka yang menganggur hanya mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku.

2) Kurva Hubungan antara Upah dengan Jumlah Tenaga Kerja dalam Pasar Tenaga Kerja



Sumber: (Boediono, 2013).

Gambar 2.3
Hubungan Upah dengan Jumlah Tenaga Kerja

Pada gambar 2.3 menunjukkan bahwa D_1 adalah kurva permintaan akan tenaga kerja (total dari kebutuhan oleh produsen-produsen dan pemerintah). S adalah kurva penawaran tenaga kerja yang menunjukkan berapa jumlah orang yang bersedia bekerja pada berbagai tingkat upah riil. Kurva tegak F , menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja, yaitu semua orang yang “mampu” dan bersedia bekerja. Pada posisi ini perekonomian kita ada pada “full employment”, di mana seluruh angkatan kerja yang bersedia bekerja dapat bekerja. Jika pada suatu waktu produsen mengurangi

produksinya (contohnya barang-barang banyak yang belum laku, maka kurva permintaan akan tenaga kerja bergeser ke kiri menjadi, misalnya D_2). Tingkat upah yang berlaku turun w_1 ke w_2 , dan jumlah orang yang bekerja turun dari N_F ke N_U . Menurut definisi kita N_F dikurangi N_U adalah jumlah orang yang tidak bekerja. Tetapi $(N_F - N_U)$ orang yang tidak bekerja ini bukan penganggur yang tidak sukarela. Mereka menganggur karena tidak mau bekerja (pada tingkat upah yang baru yaitu w_2 , artinya menganggur secara sukarela.

3) Macam-Macam Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja bersifat individual yaitu proses interaksi antara tenaga kerja dengan perusahaan tertentu. Pasar tenaga kerja juga dapat bersifat industrial yang artinya proses interaksi tenaga kerja dengan beberapa perusahaan sejenis dalam suatu industri tertentu. Di samping itu pasar tenaga kerja memiliki arti pasar tenaga kerja pada suatu jenis pekerjaan tertentu ataupun pasar tenaga kerja pada suatu wilayah tertentu.

Pasar tenaga kerja dapat bersifat lokal adalah interaksi antara tenaga kerja dengan pekerja yang terjadi pada wilayah tertentu. Pasar tenaga kerja lokal ini biasanya pasar yang memiliki pasar yang memiliki kriteria tingkat pendidikan atau keterampilan yang rendah, misalnya kasir atau penjaga toko. Pasar tenaga kerja nasional adalah pasar tenaga kerja biasanya pasar yang memiliki pengetahuan dan

keterampilan yang tinggi, misalnya dosen, akuntan dan lain sebagainya.

Interaksi antara permintaan tenaga kerja oleh perusahaan dengan penawaran tenaga kerja dari masyarakat akan membentuk suatu pasar tenaga kerja yang disebut dengan pasar tenaga kerja eksternal. Pasar tenaga kerja juga dapat bersal dari dalam perusahaan itu sendiri atau disebut dengan pasar tenaga kerja internal. Interaksi dalam pasar tenaga kerja internal misalnya dalam bentuk promosi dan rotasi.

3. Unit Usaha

Badan Pusat Statistik menjelaskan definisi jumlah usaha atau unit usaha adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Secara umum pertumbuhan pada unit usaha suatu sektor dalam IMK di suatu daerah tertentu maka akan menambah jumlah lapangan pekerjaan di daerah tersebut. Sehingga permintaan akan tenaga kerja akan bertambah.

4. PDRB Riil Sektor Industri Pengolahan

a. Teori Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Menurut Badan Pusat Statistik definisi dari PDRB adalah jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir (neto) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi.

Untuk menyusun PDRB digunakan 2 pendekatan, yaitu pendekatan produksi dan pendekatan penggunaan. Kedua pendekatan tersebut menyajikan komposisi data nilai tambah yang telah dirinci menurut sumber kegiatan ekonomi (lapangan usaha) dan menurut komponen penggunaannya. Definisi dari PDRB Sektoral adalah penjumlahan dari seluruh komponen nilai tambah bruto yang mampu dihasilkan oleh lapangan usaha atas berbagai aktivitas produksinya.

Penyajian PDRB menurut lapangan usaha dirinci menurut total nilai tambah dari seluruh lapangan usaha yang ada disuatu daerah. Lapangan usaha tersebut diantaranya yaitu: pertanian, kehutanan, dan perikanan, pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, pengadaan listrik dan gas, pengadaan air, pengolahan sampah, limbah dan daur ulang, perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, transportasi dan pergudangan, penyediaan akomodasi dan makan minum, informasi dan komunikasi, jasa keuangan dan asuransi, real estat, jasa perusahaan, jasa pendidikan, jasa kesehatan dan kegiatan sosial dan jasa lainnya.

b. Sistem Penilaian yang Digunakan

Terdapat 2 sistem penilaian yang digunakan untuk menghitung PDRB, yaitu atas dasar harga berlaku dan atas dasar harga konstan. Hal tersebut dapat diuraikan dalam pengertian sebagai berikut:

1. Atas Dasar Harga Berlaku

Adalah harga yang berlaku pada tahun perhitungan. Jadi PDRB atas dasar harga berlaku adalah PDRB yang dihitung dengan menggunakan harga yang berlaku pada masing-masing tahun perhitungan. Menurut Badan Pusat Statistik, PDRB atas dasar harga berlaku menunjukkan kemampuan sumber daya ekonomi yang dihasilkan oleh suatu daerah. Nilai PDRB yang besar akan menunjukkan kemampuan sumber daya ekonomi yang besar, begitu juga sebaliknya.

2. Atas Dasar Harga Konstan

Adalah harga pada tahun tertentu yang diperlukan sebagai tahun dasar. Jadi dalam hal ini menggunakan harga yang tetap, oleh karena itu pertumbuhan ekonomi yang digambarkan oleh perkembangan produksi dapat dilihat dari PDRB atas dasar harga konstan. Badan Pusat Statistik mengatakan bahwa PDRB atas dasar harga konstan dapat digunakan untuk menunjukkan laju

pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan atau setiap lapangan usaha dari tahun ke tahun.

c. Terdapat 3 Pendekatan dalam Perhitungan PDRB

1. Pendekatan Produksi

PDRB dengan pendekatan produksi adalah jumlah nilai dan jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi dikurangi bahan baku (*input*), ditambah pajak atas produk dikurangi dengan subsidi atas produk.

2. Pendekatan Pengeluaran

PDRB dengan pendekatan pengeluaran adalah jumlah semua pengeluaran untuk konsumsi rumah tangga, konsumsi lembaga swasta nirlaba yang melayani rumah tangga, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap bruto, perubahan inventori dan ekspor neto.

3. Pendekatan Pendapatan

PDRB dengan pendekatan pendapatan adalah penjumlahan balas jasa faktor produksi berupa upah dan gaji, sewa tanah, bunga modal dan keuntungan sebelum dipotong pajak penghasilan dan pajak langsung lainnya. Dalam hal ini PDRB masih mengandung penyusutan dan pajak tak langsung neto.

5. Upah

a. Teori Upah

Menurut Badan Pusat Statistik definisi dari upah adalah imbalan yang diterima pekerja atau buruh baik yang berbentuk uang maupun barang, yang dibayarkan dari perusahaan atau pemberi kerja sesuai suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

Kaum Neo Klasik beranggapan bahwa dalam kegiatan mencapai titik maksimum dalam memperoleh keuntungan dari tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi yang sama, sehingga faktor produksi yang digunakan akan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal faktor produksi tersebut. Artinya pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan yang sama sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut.

Hukum permintaan tenaga kerja telah menyebutkan bahwa semakin rendah upah dari tenaga kerja, maka semakin banyak permintaan dari tenaga kerja tersebut. Apabila upah yang diterima besar, maka perusahaan akan mencari tenaga kerja lain yang upahnya lebih rendah dari yang pertama. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu jumlah penduduk, harga dari tenaga kerja (upah) dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Upah yang diterima oleh pekerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu upah nominal (upah uang), yaitu sejumlah uang yang diterima para pekerja dari perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa yang telah dilakukan dalam proses produksi, dan upah riil yang memiliki definisi yaitu tingkat upah pekerja yang dapat dilihat dari kemampuan membeli barang atau jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Upah riil dihitung dari besarnya upah nominal dibagi dengan Indeks Harga Konsumen (IHK).

b. Upah Minimum

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa definisi dari upah minimum yaitu suatu standar yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Upah minimum di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Upah minimum memiliki definisi yaitu upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang telah ditetapkan Gubernur. Selanjutnya upah minimum dibagi menjadi dua yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Upah minimum cenderung meningkat setiap tahun seiring dengan naiknya upah riil. Dengan meningkatnya upah minimum

provinsi menyebabkan perusahaan menjadi dilema, sebab disatu sisi harus mematuhi peraturan pengupahan yang sudah diatur pemerintah, namun disisi lain permasalahan pada tenaga kerja menjadi berat bagi industri padat karya serta industri kecil dan menengah.

Upah minimum memiliki efek yang tidak baik pada pasar tenaga kerja dan pada tingkat pengangguran. Ketika undang-undang upah minimum telah diberlakukan, pengangguran akan meningkat. Hal ini terjadi karena perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sebab uph menjadi mahal daripada apa yang sudah suatu perusahaan anggarkan sebelumnya. Undang-Undang pada upah minimum juga mengurangi lapangan kerja dan hal ini menjadi kontradiksi dari tujuan undang-undang upah minimum.

6. Pendapatan

a. Teori Pendapatan

Pendapatan dapat didefinisikan sebagai jumlah seluruh uang yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu, dimana pendapatan tersebut terdiri dari upah atau pendapatan dari kekayaan seperti sewa, bunga maupun pembayaran transfer atau penerimaan dari pemerintah seperti tunjangan sosial.

Pendapatan merupakan uang yang diterima oleh seseorang atau perusahaan dalam hal ini berbentuk gaji, upah, bunga, sewa

dan lain sebagainya. Menurut Oktaviani (2017) dalam analisis makroekonomi, istilah pendapatan khususnya dipakai berkenaan dengan aliran penghasilan dalam suatu periode waktu yang berasal dari penyediaan faktor-faktor produksi (sumber daya alam, tenaga kerja dan modal) masing-masing dalam bentuk sewa, upah dan bunga maupun laba secara berurutan. Dalam analisis ekonomi makro, istilah pendapatan nasional (*national income*) dipakai berkenaan dengan pendapatan agregat suatu Negara dari sewa, upah, bunga dan pembayaran, tidak termasuk biaya transfer (tunjangan, pengangguran, pensiun dan lain sebagainya).

Pendapatan juga dapat diartikan sebagai suatu jumlah yang diperoleh dari hasil penjualan barang atau jasa yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Pendapatan diakibatkan oleh kegiatan-kegiatan perusahaan dalam memanfaatkan faktor-faktor produksi untuk dapat mempertahankan diri. *Earning process* adalah seluruh kegiatan perusahaan yang dapat menimbulkan pendapatan secara keseluruhan. *Earning process* dapat mengakibatkan pengaruh, yaitu pengaruh positif (keuntungan dan pendapatan) dan pengaruh negatif (beban dan kerugian), dimana selisih dari keduanya menjadi laba atau rugi.

Pendapatan meliputi menjadi 3 jenis, yaitu (Badan Pusat Statistik, 2017):

1. Pendapatan Utama

Nilai barang yang dihasilkan oleh suatu industri, baik produksi utama, sampingan maupun ikutan. Termasuk dalam produksi adalah barang yang telah siap untuk dipasarkan dan barang yang masih dalam proses (setengah jadi). Semua barang hasil produksi harus dinilai walaupun belum terjual, sudah terjual (tunai maupun kredit), dikonsumsi sendiri, dihadiahkan dan lain sebagainya.

2. Pendapatan dari Kegiatan Lain

Pendapatan yang diperoleh perusahaan dari kegiatan bukan utama tapi masih merupakan satu kesatuan usaha dan bukan merupakan kegiatan utama.

3. Pendapatan Lainnya

Pendapatan/penerimaan dari kegiatan lain yang berkaitan dengan usaha seperti bunga atas simpanan di pihak lain atau meminjamkan ke pihak lain, deviden, royalti/hak cipta, dan sejenisnya yang diterima, dan transfer dari pihak lain (sumbangan dan hadiah).

B. Hubungan Antar Variabel

Bagian ini menjelaskan tentang teori dan hubungan antar variabel independen (Jumlah unit usaha, PDRB Riil Sektor Industri Pengolahan, UMP dan Pendapatan Industri) terhadap variabel dependen (Tenaga kerja yang terserap pada IMK) di Indonesia.

a. Hubungan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Jumlah unit usaha berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja dengan jumlah unit usaha memiliki hubungan yang positif. Dengan semakin meningkatnya jumlah unit usaha, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Begitu sebaliknya, jika jumlah unit usaha menurun maka juga akan memberi dampak yaitu berkurangnya jumlah tenaga kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bustam (2016), bahwa jumlah unit UMKM memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Maka dalam hal ini, berkembangnya jumlah unit usaha memiliki keterkaitan dengan penyerapan tenaga kerja.

b. Hubungan PDRB Riil Sektor Industri Pengolahan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Produk Domestik Regional Bruto memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, yaitu jika nilai PDRB mengalami kenaikan maka diseluruh unit ekonomi suatu daerah pada jumlah nilai output atau penjualan juga mengalami peningkatan. Semakin besar output yang dilakukan oleh perusahaan maka hal ini juga akan mendorong perusahaan untuk menambah tenaga kerja, hal ini agar dapat meningkatkan produksinya yang akan berdampak pada peningkatan

penjualan. Dengan ini secara langsung dapat meningkatkan penyerapan pada tenaga kerja.

c. Hubungan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Penerapan kebijakan upah minimum merupakan usaha untuk dapat meningkatkan upah perkapita pekerja, karena dalam hal ini rata-rata tingkat upah pekerja dapat meningkat. Pada perusahaan upah merupakan biaya untuk memproduksi sehingga pengusaha akan meminimalkan biaya produksi, hal ini agar upah dapat mencapai keuntungan yang optimal. Meningkatnya nilai upah akan memberi dampak meningkat pula biaya produksi perusahaan, dimana harga per unit barang yang diproduksi juga akan mengalami peningkatan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) bahwa tingkat upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil. Terdapat asumsi bahwa jika harga mengalami peningkatan, maka konsumen akan mengurangi dalam hal konsumsi. Artinya dalam hal ini memberi dampak banyak barang yang tidak terjual, sehingga produsen harus menurunkan jumlah produksinya. Dengan menurunnya target produksi, hal ini menyebabkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan.

d. Hubungan Pendapatan Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Pendapatan usaha IMK meliputi pendapatan dari hasil produksi, jasa industri dan pendapatan lainnya. Dalam perekonomian, pendapatan pada Industri Mikro dan Kecil akan meningkat apabila memiliki tenaga kerja yang memiliki kapasitas yang banyak pula. Jadi dalam hal ini, tenaga kerja berpengaruh pada produksi suatu perusahaan yang akan memberikan hasil output kemudian melakukan penjualan dan akan menghasilkan suatu pendapatan pada perusahaan tersebut.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam mendukung penelitian pada Industri Mikro dan Kecil di Indonesia, maka ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu memiliki tujuan yaitu untuk memperkuat dan membandingkan atas hasil yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan Penulis dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Ringkasan pada penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat dengan bentuk tabel berikut ini:

No	Penulis dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hussain M, dkk (2016), Socioeconomic and Demographic Factors Affecting Labor Force Participation in Pakistan	Y= Partisipasi angkatan kerja X1= Faktor demografi : Jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan X2= Faktor lokasi geografis : Lokasi provinsi dan periode tempat tinggal X3= Faktor sosial ekonomi : Hubungan kepala Rumah Tangga, pelatihan kerja	Model Binomial Logit	1. Faktor sosial ekonomi dan demografi memiliki pengaruh terhadap partisipasi angkatan kerja di Pakistan. 2. Tingkat pendidikan, pelatihan, usia, lokasi, dan periode tempat tinggal secara positif dan signifikan mempengaruhi partisipasi angkatan kerja. 3. Gender sangat memiliki pengaruh terhadap partisipasi angkatan kerja di Pakistan.
2.	Rey Inna, dkk. (2016), Labor Factor Efficiency in the Agricultural Industry	Y= Efektivitas tenaga kerja X1= Alami X2= Teknologi X3= Teknis X4= Organisasi X5= Ekonomi sosial X5= Keuangan	Metode Kualitatif	Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja di sektor pertanian, perlu mengembangkan industri dan menciptakan lapangan kerja baru di Kazakhstan.
3.	Kareem (2015), Employment Level and Economic Growth of Nigeria	Y= Tingkat ketenagakerjaan X1= Produk Domestik Bruto X2= Inflasi X3= Investasi langsung asing X4= Suku bunga	Metode Regresi Kuadran Kecil (OLS)	1. Variabel PDB, tingkat inflasi, Investasi langsung asing, suku bunga signifikan pada tingkat pekerjaan di Nigeria. 2. Ada hubungan antara pekerjaan dan pertumbuhan ekonomi.

No	Penulis dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Okolo, dkk (2017), Labour-Entrepreneurship Substitution Mechanism: Determining Growth, Employment and Wage in Nigeria	Y= Investasi X1= Tingkat substitusi tenaga kerja X2= PDB X3= Jumlah Angkatan Kerja X4= Tingkat Pengangguran	Deskriptif Kualitatif	1. Tingkat substitusi tenaga kerja secara signifikan menentukan investasi baru. 2. Tingkat substitusi secara signifikan menciptakan investasi yang membebaskan tenaga kerja yang menganggur dan menumbuhkan ekonomi secara optimal. 3. Investasi baru memiliki hubungan positif dengan PDB di Nigeria.
5.	Giang R (2013), Pengaruh Pendapatan Terhadap Konsumsi Buruh Bangunan di Kecamatan Pineleng	Y= Konsumsi X= Pendapatan	Metode Purposive Sampling	1. Hasil ini menyimpulkan bahwa pendapatan memiliki pengaruh negatif, signifikan terhadap konsumsi buruh bangunan. 2. Variabel pendapatan dengan pengeluaran konsumsi memiliki nilai pengaruh yang sangat positif. 3. Besar dari pengaruh ini diperoleh dari nilai elastisitas konsumsi terhadap variabel pendapatan buruh bangunan.
6.	Feriyanto (2016), Labor Absorption Under Minimum Wage Policy In Indonesia	Y= Penyerapan tenaga kerja X1= Upah minimum X2= Investasi	Regresi Data Panel	1. Upah minimum memiliki efek negatif terhadap penyerapan tenaga kerja lintas provinsi.

No	Penulis dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		domestik X3= Investasi asing X4= Pertumbuhan ekonomi		2. Investasi asing investasi domestik memberikan kontribusi peran positif terhadap tingkat pekerjaan. 3. Pertumbuhan ekonomi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. 4. Penelitin ini menjelaskan bahwa penyerapan tenaga kerja di Indonesia bagian barat lebih tinggi daripada di provinsi-provinsi timur.
7.	Ziyadaturrofiqoh (2018), Pengaruh PDRB, Upah Minimum Provinsi dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi	Y= Penyerapan tenaga kerja X1= PDRB X2= UMP X3= Pengeluaran pemerintah	Model regresi double log dengan analisis deskriptif	Penelitian ini menjelaskan bahwa secara simultan PDRB, UMP, Pengeluaran pemerintah memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi. Kemudian, secara parsial PDRB memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan UMP dan pengeluaran pemerintah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi selama periode 1997-2015.
8.	Pramudita K	Y= Penyerapan	Metode	1. Penelitian ini

No	Penulis dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2015), Pengaruh Modal Produksi dan Upah Tenaga Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Wahyu Artha Handicraft Industri Kerajinan Bokor Desa Menyali Tahun 2014	tenaga kerja X1= Modal produksi X2= Upah tenaga kerja	penelitian kausal dengan data kuantitatif sekunder (SPSS 16.0 for windows)	memberikan hasil bahwa secara parsial modal produksi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada Wahyu Artha Handicraft Industri Kerajinan Bokor Desa Menyali Tahun 2014, dengan hasil menunjukkan nilai thitung= 5,460 > ttabel = 1,81246 atau atau p-value = 0,000 < $\alpha = 0,05$. 2. Upah tenaga kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada Wahyu Artha Handicraft Industri Kerajinan Bokor Desa Menyali Tahun 2014. 3. Secara parsial modal produksi dan upah tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada Wahyu Artha Handicraft Industri Kerajinan Bokor Desa Menyali Tahun 2014.
9.	Dewi (2016), Pengaruh Modal, Tingkat Upah dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan	Y1= Penyerapan tenaga kerja Y2= output industri X1= Modal X2= Tingkat	Metode analisis jalur, path analisis dan uji sobel	Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa modal, tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan

No	Penulis dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Output pada Industri Tekstil di Kabupaten Badung	Upah X3= Teknologi		tenaga kerja dan output pada industri tekstil di Kabupaten Badung.
10.	Nurrahman T (2017), Analisis Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Perdagangan di Kota Banda Aceh	Y= Perkembangan UMKM X1= Aset X2= Modal X3= Omzet X4= Penyerapan tenaga kerja X5= Laba X6= Pinjaman X7= Perspektif penduduk	Metode Deskriptif kualitatif dan kuantitatif	<p>1. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa faktor internal yang memiliki hubungan signifikan yaitu lama berdirinya usaha, bentuk badan usaha, jumlah modal di awal, jumlah omzet di awal, jumlah laba di awal, proses penyelesaian pinjaman di awal. Sedangkan faktor internal yang tidak memiliki hubungan signifikan yaitu kepemilikan izin usaha, nilai aset di awal, jumlah tenaga kerja di awal, dan proses pinjaman di awal.</p> <p>2. Faktor eksternal yang memiliki hubungan signifikan yaitu motivasi menjadi pengusaha. Sedangkan faktor eksternal yang tidak memiliki hubungan signifikan yaitu jenis dagangan pengusaha. Total faktor internal memiliki hubungan yang signifikan terhadap perkembangan UMKM sektor perdagangan.</p>

No	Penulis dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Sedangkan total faktor eksternal tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap perkembangan UMKM sektor perdagangan.
11.	Bustam (2016), Pengaruh Jumlah unit, PDB dan Investasi UMKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Periode 2009-2013	Y= Jumlah unit UMKM X1= PDB X2= Investasi	Model Regresi Berganda	Penelitian ini menjelaskan bahwa secara simultan jumlah unit, PDB dan Investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, secara parsial jumlah unit dan investasi UMKM memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia, sedangkan PDB UMKM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.
12.	Mulyadi, dkk (2018) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Kecil di Kabupaten Muaro Jambi	Y= Penyerapan tenaga kerja X1= Unit usaha X2= Investasi X3= UMP	Analisis regresi linier berganda secara deskriptif	1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan nilai F-statistik sebesar 4,329 dengan probabilitas 0,03, artinya bahwa secara simultan variabel unit usaha, investasi dan upah memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi. 2. Sedangkan secara

No	Penulis dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				parsial variabel investasi berpengaruh signifikan dan jumlah unit usaha serta upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi.
13.	Putri, dkk (2018) Analisis Pengaruh Upah, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kawasan Gerbangkertasusila Tahun 2012-2016	Y= Penyerapan tenaga kerja X1= Upah Minimum Kabupaten/Kota X2= PDRB X3= Investasi	Model Regresi Data Panel dengan deskriptif kuantitatif	1. Penelitian ini mengatakan bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota memiliki pengaruh yang negatif namun signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. 2. PDRB memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kawasan Gerbangkertasusila. 3. Variabel Investasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kawasan Gerbangkertasusila.

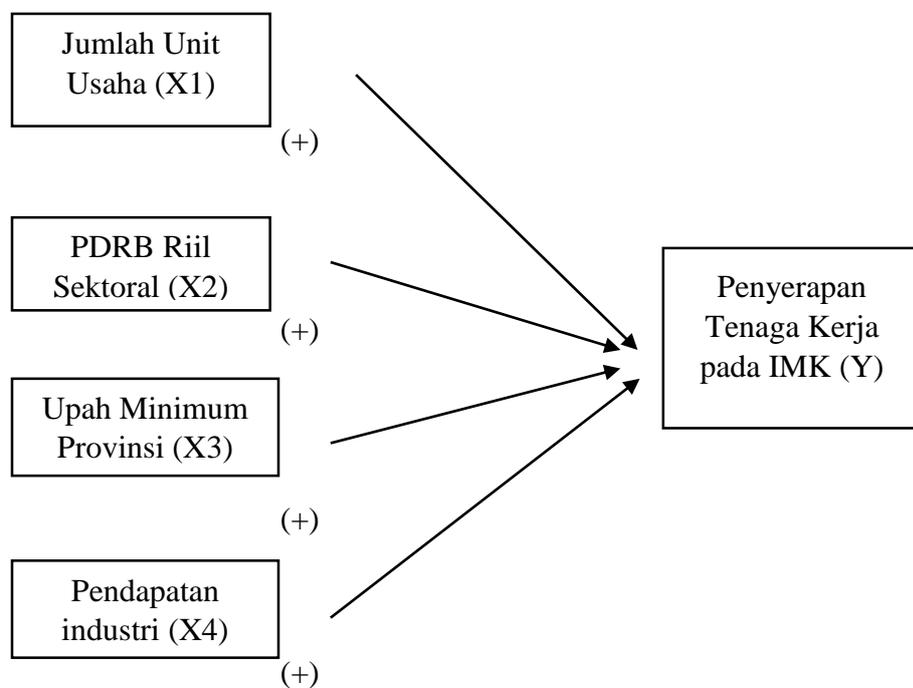
D. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dari jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada IMK di Indonesia pada tahun 2013-2017.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dari PDRB Riil Sektor Industri Pengolahan terhadap penyerapan tenaga kerja pada IMK di Indonesia pada tahun 2013-2017.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dari Upah Minimum Provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja pada IMK di Indonesia pada tahun 2013-2017.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dari pendapatan industri terhadap penyerapan tenaga kerja pada IMK di Indonesia pada tahun 2013-2017.

E. Model Penelitian

Pada penelitian ini model penelitian atau kerangka penelitian dapat ditulis sebagai berikut:



Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran

