

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dibahas tentang teori yang akan mendasari penelitian ini. Pembahasan ini akan menjadi panduan dalam memecahkan permasalahan yang ada. Penelitian ini mencakup teori penyerapan tenaga kerja, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Penanaman Modal Asing (PMA), dan upah minimum kabupaten/kota.

2.1 Penyerapan Tenaga Kerja

2.1.1 Definisi Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1985), penyerapan tenaga kerja adalah penduduk yang terserap, tersebar di berbagai sektor yang mempekerjakan banyak orang yang pada umumnya menghasilkan barang serta jasa yang relatif besar. Setiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda, begitu juga dengan kemampuan setiap sektor dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut mengakibatkan dua hal, yaitu:

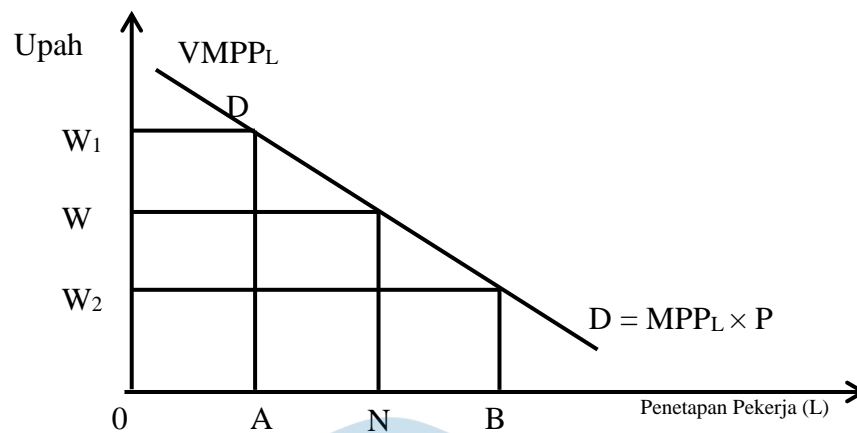
1. Terdapat perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja di masing-masing sektor.
2. Secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya dalam pendapatan nasional (Simanjuntak, 1985: 82).

2.1.2 Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1985), permintaan tenaga kerja merupakan

hubungan antara tingkat upah dengan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan. Permintaan dari pengusaha tenaga kerja berbeda dengan permintaan masyarakat akan barang dan jasa. Masyarakat membeli barang dan jasa karena dapat memberikan kepuasan, sedangkan pengusaha mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, bertambahnya permintaan terhadap tenaga kerja bergantung dari penambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja seperti itu disebut dengan *derived demand*. *Derived demand* merupakan peningkatan terhadap barang dan jasa yang akan menimbulkan tambahan tenaga kerja.

Pada Gambar 2.1 di halaman berikut ini, kurva permintaan tersebut menjelaskan hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Pada garis DD menunjukkan besarnya nilai hasil marginal tenaga kerja (*value marginal physical product of labor*, VMPP_L) untuk setiap tingkat penempatan pekerja. Jika jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak OA=100 orang, maka nilai hasil kerja yang ke-100 dinamakan VMPP_L dan besarnya sama dengan $MPP_L \times P = W_1$. Nilai ini lebih besar dari pada tingkat upah yang berlaku (W). Oleh karena itu dengan menambah tenaga kerja maka laba perusahaan akan bertambah. Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan orang hingga ON. Pada titik N pengusaha mencapai laba maksimum dalam nilai $MPP_L \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja.



Sumber: Simanjuntak (1985: 75)

Gambar 2.1
Kurva Permintaan Tenaga Kerja

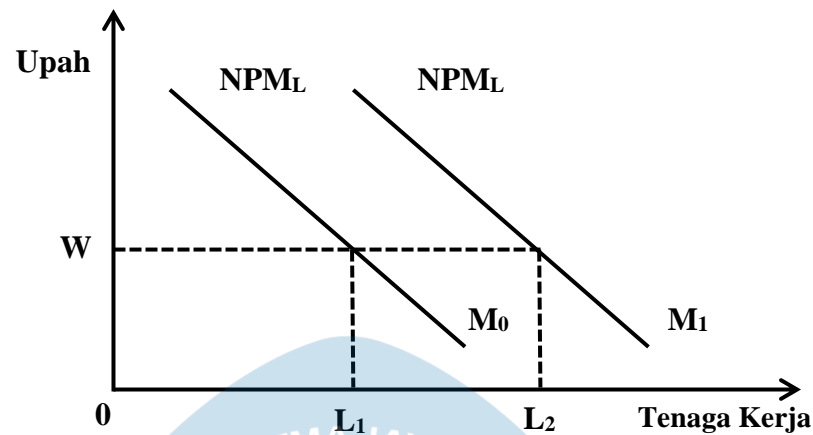
Kurva permintaan tenaga kerja memiliki kemiringan *slope* yang negatif, yang berarti semakin tinggi upah yang diminta, maka jumlah tenaga kerja yang diminta semakin sedikit, dan begitu juga sebaliknya. Semakin rendah upah yang diminta maka jumlah tenaga kerja yang diminta semakin meningkat (Simanjuntak, 1985: 78).

Menurut Kusnendi (2003) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja, yaitu:

1. Permintaan Pasar Akan Hasil Produksi Produsen

Apabila permintaan masyarakat terhadap produk yang dihasilkan perusahaan meningkat maka perusahaan atau produsen cenderung untuk meningkatkan kegiatan produksinya. Dalam hal ini perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerja yang menghasilkan barang tersebut.

2. Modal dan Teknologi

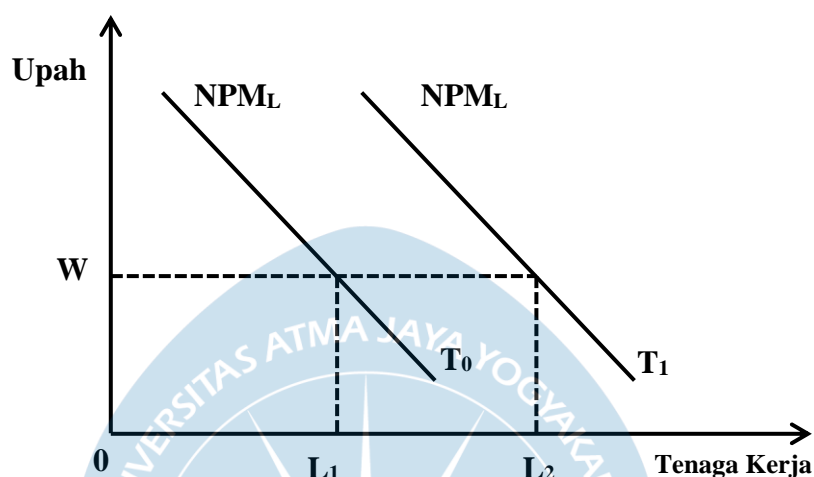


Sumber: Kusnendi (2003: 35)

Gambar 2.2
Pergeseran Kurva Permintaan Tenaga Kerja Karena Kenaikan
Penggunaan Faktor Produksi Modal

Perubahan modal dan teknologi dapat menyebabkan terjadinya perubahan permintaan tenaga kerja. apabila perusahaan menambah penggunaan faktor produksi modal dari M_0 menjadi M_1 , maka produktivitas tenaga kerja akan naik. Hal ini ditunjukkan oleh pergeseran kurva NPM_L (Nilai Produksi Marginal Tenaga Kerja) ke arah kanan (Gambar 2.2). Hal ini menunjukkan bahwa pada setiap tingkat upah yang berlaku, permintaan akan tenaga kerja menjadi lebih banyak dari pada sebelum, karena adanya pergeseran kurva NPM_L . Namun, modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan untuk melakukan peningkatan di dalam proses produksi. Dengan penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Oleh karena

itu semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan produksi maka menurunkan permintaan akan tenaga kerja.



Sumber: Kusnendi (2003: 36)

Gambar 2.3
Pergeseran Kurva Permintaan Tenaga Kerja Karena Teknologi

Pada Gambar 2.3 dapat dilihat bahwa perubahan penggunaan teknologi dapat menyebabkan kurva permintaan akan tenaga kerja bergeser ke kanan atau ke kiri. Kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kiri apabila perubahan teknologi itu sifatnya padat modal (*capital deepening*) dan kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan apabila perubahan teknologi itu lebih bersifat padat tenaga kerja (*labor deepening*). Perubahan teknologi yang bersifat padat modal menunjukkan bahwa kenaikan produktivitas tenaga kerja lebih rendah dibandingkan kenaikan produktivitas faktor produksi modal. Sedangkan, perubahan teknologi yang bersifat padat karya ditandai oleh produktivitas tenaga kerja menjadi lebih besar dibandingkan dengan produktivitas modal.

3. Kualitas Tenaga Kerja

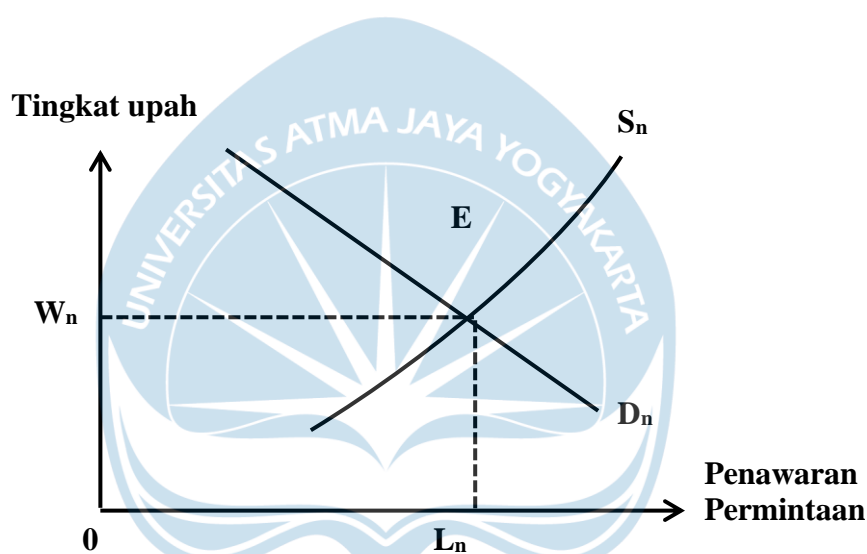
Kualitas tenaga kerja berpengaruh terhadap permintaan akan tenaga kerja. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, maka semakin tinggi produktivitasnya, oleh karena itu permintaan akan tenaga kerja menjadi semakin lebih tinggi.

2.1.3 Pasar Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1985), pasar tenaga kerja merupakan seluruh aktivitas yang mempertemukan para pencari kerja atau penyedia tenaga kerja dan lowongan kerja. Terdapat banyak perbedaan-perbedaan dikalangan pencari kerja dan di antara lowongan kerja sehingga membutuhkan pasar tenaga kerja. Berikut ini merupakan perbedaan-perbedaan antara pencari kerja dengan lowongan kerja, yaitu:

1. Pencari kerja memiliki keterampilan, kemampuan, sikap pribadi, dan mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda.
2. Setiap perusahaan menghadapi lingkungan yang berbeda, masukan (input), pengeluaran (output), lokasi, manajemen, teknologi, dan lain- lain, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, lingkungan pekerjaan, dan jaminan sosial.
3. Pencari kerja dan pengusaha sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai keadaan yang dikemukakan dalam butir (1) dan (2). Keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja akan terjadi, jika pencari kerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dengan tingkat upah tertentu (W_n) serta perusahaan bersedia memperkerjakan tenaga kerja pada tingkat upah tersebut

(Gambar 2.4). Pada titik keseimbangan E, pencari kerja dan pengusaha memiliki nilai kepuasan yang sama sehingga pada tingkat upah (W_n) banyaknya tenaga kerja yang ditawarkan maupun diminta adalah seimbang yaitu sama dengan titik (L_n). Titik keseimbangan E akan berubah jika terjadi gangguan di pasar tenaga kerja sehingga akan mempengaruhi pergeseran kurva penawaran dan kurva permintaan tenaga kerja.



Sumber: Simanjuntak (1985: 91)

Gambar 2.4
Kurva Penawaran dan Permintaan di Pasar Tenaga Kerja

2.2 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

PDRB adalah nilai barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu negara dalam satu tahun dan dinilai menurut harga yang berlaku pada tahun tersebut (Sukirno, 1981: 52). PDRB menggambarkan kemampuan suatu daerah atau wilayah dalam mengelola sumber daya alamnya. Besaran PDRB yang dihasilkan oleh suatu daerah sangat bergantung pada faktor-faktor produksi di daerah tersebut (Badan Pusat Statistik, 2020).

Menurut Sukirno (1981), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dibagi dalam dua penyajian, yaitu:

1. PDRB atas dasar harga konstan menjelaskan totalitas dari nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada satu tahun tertentu atau tahun dasar. Dengan menggunakan harga dasar maka perkembangan agregat dari tahun ke tahun semata-mata disebabkan oleh perkembangan riil dan tidak mengikuti fluktuasi harga.
2. PDRB atas dasar harga berlaku menjelaskan total dari nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga berlaku pada tahun berjalan.

2.3 Penanaman Modal Asing

Penanaman modal atau investasi merupakan komponen kedua yang menentukan tingkat pengeluaran agregat. Investasi atau penanaman modal dapat diartikan sebagai pengeluaran yang dilakukan investor atau penanam modal untuk membeli barang modal dan perlengkapan produksi demi menambah kemampuan memproduksi barang serta jasa yang tersedia dalam perekonomian (Sukirno, 1981: 104).

Menurut UU no. 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal, PMA adalah investor asing, badan usaha asing, atau pemerintah asing yang melakukan penanaman modal di wilayah Negara Republik Indonesia, baik yang menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri.

Menurut Sukirno (1981), terdapat tiga fungsi dari kegiatan penanaman modal atau investasi dalam perekonomian, yaitu:

1. Investasi merupakan komponen dari pengeluaran agregat.
2. Penambahan barang modal sebagai akibat investasi akan menambah kapasitas memproduksi dimasa depan dan perkembangan ini akan membantu penambahan produksi nasional dan kesempatan kerja.
3. Investasi akan selalu di ikuti oleh perkembangan teknologi.

2.4 Upah Minimum

Menurut Sukirno (2008), di dalam teori ekonomi upah adalah pembayaran atas jasa- jasa fisik dan mental yang di sediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Upah dibedakan menjadi upah uang dan upah riil, upah uang adalah semua uang yang diterima oleh para pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental para pekerja yang digunakan untuk proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah yang diukur dari sudut kemampuan upah dalam membeli barang atau jasa yang diperlukan untuk kebutuhan para pekerja.

Upah minimum regional adalah standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan, atau buruh dalam lingkungan kerjanya (Badan Pusat Statistik, 2019). Sedangkan menurut Devanto dan Putu (2011), upah minimum merupakan penerimaan bulanan minimum sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik pekerja itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan upah (Sukirno, 2008: 364-

365), yaitu:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja yang besar akan tetapi permintaan tenaga kerjanya tidak banyak membuat upah cenderung mencapai tingkat yang tinggi.

2. Perbedaan corak pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan di dalamnya terdapat pekerjaan yang ringan maupun berat. Pekerjaan yang berat seperti pekerja pertanian dan pekerja-pekerja lapangan akan memerlukan upah yang tinggi.

3. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Dalam perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi memerlukan tenaga ahli yang terdidik. Pendidikan yang tinggi akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan pendidikan yang lebih rendah.

4. Pertimbangan bukan keuangan

Pertimbangan menentukan pilihan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan hati bukan tentang upah. Pertimbangan ini misalnya pekerja harus menyesuaikan tempat kerja dengan rumah karena tidak ingin jauh dari keluarga.

5. Mobilitas tenaga kerja

Dalam mobilitas tenaga kerja jika di dalam tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka tenaga kerja akan mengarah ke pasar tenaga kerja yang upahnya tinggi. Upah tenaga kerja di berbagai wilayah dan di dalam suatu wilayah yang sama akan berbeda dikarenakan faktor keadaan dalam mobilitas tenaga kerja.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Hartono *et al.*, (2018), PDRB dan penyerapan tenaga kerja memiliki keterkaitan yang mana peningkatan nilai PDRB pada sektor-sektor ekonomi yang ada akan dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Dengan adanya pengembangan dan peningkatan sektor ekonomi akan mendorong terbukanya lapangan tenaga kerja baru dan akan menimbulkan penyerapan tenaga kerja. Artinya PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.5.2 Hubungan Investasi Penanaman Modal Asing dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Sukirno (1981), hubungan penanaman modal atau investasi dengan penyerapan tenaga kerja memungkinkan kegiatan penanaman modal atau investasi membantu masyarakat terus menerus dalam melakukan kegiatan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja, meningkatkan taraf kemakmuran dan peningkatan pendapatan nasional. Artinya penanaman modal atau investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.5.3 Hubungan Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Sukirno (2008), hubungan antara upah dengan penyerapan tenaga kerja dalam keseimbangan tenaga kerja akan terjadi apabila pelaku ekonomi yaitu para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja bertemu pada titik keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja secara bersamaan menentukan tingkat upah keseimbangan. Semakin tinggi upah yang diminta, maka jumlah

tenaga kerja yang diminta semakin sedikit, artinya upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.6 Studi Terkait

Rochmani *et al.* (2016) menganalisis tentang penyerapan tenaga kerja sektor industri di Provinsi Jawa Tengah. Data yang digunakan yaitu data panel gabungan data *time series* dan data *cross section*. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi data panel. Hasil penelitian menunjukkan laju pertumbuhan ekonomi dan upah minimum Kabupaten/Kota berpengaruh positif terhadap lapangan kerja, sedangkan jumlah unit perusahaan industri tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor industri Provinsi Jawa Tengah.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Indradewa dan Natha (2015) menganalisis tentang pengaruh inflasi, PDRB dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali. Data yang digunakan adalah data *time series* selama dua puluh tahun yakni dari tahun 1994 sampai dengan tahun 2013. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan aplikasi *evIEWS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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.

Penelitian yang dilakukan Chusna (2013) menganalisis tentang pengaruh laju pertumbuhan sektor industri, investasi, dan upah terhadap penyerapan tenaga

kerja sektor industri di Provinsi Jawa Tengah tahun 1980-2011. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berupa data *time series* yang diperoleh dari terbitan atau laporan suatu lembaga terkait. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu laju pertumbuhan sektor industri tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan investasi dan upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Tengah.

Penelitian yang dilakukan Hadiyanti (2015) menganalisis tentang pengaruh investasi pada industri kecil dan industri menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Samarinda. Data yang digunakan adalah data sekunder berupa nilai investasi pada sektor industri kecil dan menengah. Data diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Samarinda, Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, dan BPS Samarinda. Alat analisis menggunakan alat regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi pada sektor industri kecil dan industri menengah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas dan Woyanti (2009) menganalisis tentang penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik DKI Jakarta dengan periode tahun 1990-2004. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan pendekatan OLS. Hasil analisis penelitian ini adalah variabel PDRB dan tingkat upah riil berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan investasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan

tenaga kerja di DKI.

Penelitian yang dilakukan oleh Ganie (2017) menganalisis tentang pengaruh upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode dokumentasi. Data yang digunakan berupa data *time series*. Hasil dari penelitian ini adalah upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan PDRB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau.

