

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan mencantumkan landasan teori dan studi empiris yang digunakan penulis sebagai acuan pada penelitian ini.

2.1. Ketenagakerjaan

Menurut Dorimulu (2021), Indonesia adalah salah satu negara dengan penduduk terpadat ke empat di dunia. Selain itu, hal tersebut menjadikan negara Indonesia menjadi salah satu negara dengan jumlah penduduk dengan penduduk berusia muda dengan komposisi usia produktifnya cukup tinggi hal ini menjadikan Indonesia memiliki bonus demografi yang menguntungkan karena memiliki masyarakat berusia produktif.

Hal tersebut tentu juga akan berpengaruh langsung kepada sektor ketenagakerjaan, menurut Undang – undang No 13 Tahun 2003. Pasal 1 ayat 2 Tahun 2003, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pada analisis ketenagakerjaan ini digunakan batasan bahwa penduduk usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun ke atas yang terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Dinas Tenaga Kerja ,2020).

2.2. Jenis Jenis Ketenagakerjaan

Menurut Dinas Tenaga Kerja (2020), Salah satu komponen penggerak ekonomi yang paling berpengaruh pada suatu negara adalah tenaga kerja. Tenaga kerja ini adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam proses produksi suatu barang/jasa .untuk menggerakkan perekonomian. Tenaga kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis. Kita

dapat melihatnya melalui 2 aspek utama, yaitu aspek kemampuan dan kualitasnya, atau berdasarkan status pekerja.

Jika dilihat dari kemampuan dan kualitas pekerja, maka tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi berikut :

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau berpendidikan rendah dan tidak memiliki keahlian tertentu dalam suatu bidang pekerjaan. Contoh : Tenaga Kuli.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja tertentu. Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang membutuhkan keahlian khusus di bidang tertentu, yang didapat melalui pelatihan kerja : Supir Bus, Penjahit, mekanik.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang cukup tinggi dan ahli dalam suatu bidang tertentu, dan dengan cara menempuh kemampuan formal contoh : Dokter, Guru, Arsitek.

2.3.Tenaga Kerja berdasarkan Status

1. Perkerja Lepas , atau biasa disebut dengan *freelance* adalah orang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen pada suatu perusahaan.
2. Pekerja Kontrak, seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian tertulis.
3. Pekerja Tetap, seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu.

2.4. Teori Ketenagakerjaan Menurut Para Ahli

1. John Maynard Keynes (1883 – 1946)

Berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labour union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Kalau harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marjinal labour (*marginal value of productivity of labour*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan *labour* akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas *marjinal labor* turun drastis pula, dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas.

2. Teori Lewis (1959)

Mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja. Menurut Lewis, adanya kelebihan penawaran pekerja tidak memberikan masalah pada pembangunan ekonomi. Sebaliknya kelebihan pekerja justru merupakan modal untuk mengakumulasi

pendapatan, dengan asumsi bahwa pindahan pekerja dapat berjalan lancar dan perpindahan tersebut tidak akan pernah menjadi “terlalu banyak”.

3. Teori Fei-Ranis Fei-Ranis (1961)

Mengatakan bahwa negara berkembang mempunyai ciri - ciri sebagai berikut: kelebihan buruh, sumber daya alamnya belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak Fei-ranis ada tiga tahap pembangunan ekonomi dalam kondisi kelebihan buruh. Pertama, di mana para penganggur semu (yang tidak menambah output pertanian) dialihkan ke sektor industry dengan upah institusional yang sama. Kedua, tahap di mana pekerja pertanian menambah output tetapi memproduksi lebih kecil dari upah institusional yang mereka peroleh, dialihkan pula ke sektor industry. Ketiga, tahap ditandai awal pertumbuhan swasembada pada saat buruh pertanian menghasilkan output lebih besar daripada perolehan upah institusional. Dan dalam hal ini kelebihan pekerja yang meningkat terus-menerus sejalan dengan pertumbuhan output dan perluasan usahanya.

2.5. Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Hasibuan (1996), Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat dan secara tepat.

2.6. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Keterampilan (*Skill*)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya-an. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. Kemampuan (*Abilities*)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

d. Attitude

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, *simple*, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

e. Behaviors

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

2.7. Anggaran

Menurut Sukirno (2006), Pengeluaran Pemerintah (*government expenditure*) adalah bagian dari kebijakan fiskal yaitu suatu tindakan pemerintah untuk mengatur jalannya perekonomian dengan cara menentukan besarnya penerimaan dan pengeluaran pemerintah setiap tahunnya, yang tercermin dalam dokumen Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) untuk nasional dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) untuk daerah atau regional. Tujuan dari kebijakan fiskal ini adalah dalam rangka menstabilkan harga, tingkat output, maupun kesempatan kerja dan memacu atau mendorong pertumbuhan ekonomi.

Menurut Mangkoesobroto (1999), pengeluaran pemerintah mencerminkan kebijakan pemerintah. Apabila pemerintah telah menetapkan suatu kebijakan untuk membeli

barang dan jasa, pengeluaran pemerintah mencerminkan biaya yang harus dikeluarkan oleh pemerintah untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Teori mengenai pengeluaran pemerintah dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu teori makro dan teori mikro. Dalam penelitian ini mengedepankan teori dari sisi makro. Teori makro mengenai perkembangan pengeluaran pemerintah dikemukakan oleh para ahli ekonomi dan dapat digolongkan ke dalam tiga golongan, yaitu model pembangunan tentang perkembangan pengeluaran pemerintah, hukum Wagner mengenai perkembangan aktivitas pemerintah, teori Peacock dan Wiseman.

Model Pembangunan tentang perkembangan pengeluaran pemerintah dikembangkan oleh Rostow dan Musgrave yang menghubungkan perkembangan pengeluaran pemerintah dengan tahap-tahap pembangunan ekonomi yang dibedakan antara tahap awal, tahap menengah, tahap lanjut. Pada tahap awal perkembangan ekonomi, persentasi investasi pemerintah terhadap total investasi besar sebab pada tahap ini pemerintah harus menyediakan prasarana, seperti misalnya pendidikan, kesehatan, prasarana transportasi, dan sebagainya.

2.8. Upah Minimum Regional

Cahyaningtyas (2019), mengatakan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan sebagai pedoman pembayaran upah pekerja. Artinya, upah tersebut adalah standar minimal nominal upah pokok, termasuk tunjangan tetap, yang wajib dibayar oleh perusahaan pada karyawan. Mengacu pada ketentuan di UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, PP Pengupahan No 78 Tahun 2015 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transimgrasi No 7 Tahun 2013, upah minimum ditetapkan sebagai jaring pengaman sekaligus perlindungan bagi buruh dalam memperoleh

penghasilan yang memenuhi penghidupan bagi buruh dalam memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang lebih layak bagi kemanusiaan.

Upah minimum ditinjau setiap tahun dan ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

2.9. Empat Jenis Upah Minimum

1. Upah Minimum Provinsi

UMP adalah upah terendah yang berlaku untuk satu provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur setiap 1 November dan mulai berlaku 1 Januari tahun berikutnya. Dalam menetapkan UMP, gubernur mendengarkan saran dan masukan dari dewan pengupahan provinsi.

2. Upah Minimum Kota

UMK adalah upah terendah yang berlaku untuk satu kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur selambat-lambatnya pada 21 November setelah penetapan UMP, dan berlaku mulai 1 Januari tahun berikutnya. UMK tidak boleh lebih rendah dari UMP. Dalam menetapkan UMP, gubernur mempertimbangkan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan bupati/wali kota. Apabila gubernur tidak menetapkan UMK, maka upah yang berlaku di kabupaten/kota tersebut adalah sama dengan UMP.

3. Upah Minimum Sektoral (UMS)

UMS adalah upah terendah yang berlaku secara sektoral dalam satu provinsi (UMSP) atau satu kabupaten/kota (UMSK), yang mana setiap sektor dikelompokkan menurut klasifikasi baku lapangan usaha Indonesia (KBLI).

UMSP tidak boleh rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK.

Untuk menetapkan UMSP dan UMSK, dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota melakukan penelitian serta menghimpun data mengenai homogenitas dan jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, devisa yang dihasilkan, nilai tambah, kemampuan perusahaan, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja terkait. Besaran UMSP dan UMSK disepakati oleh asosiasi perusahaan dan serikat pekerja di sektor yang bersangkutan.

4. Upah Minimum Regional (UMR)

UMR adalah upah terendah yang berlaku di suatu daerah. Dalam ketiga peraturan perundang-undangan di atas, istilah UMR kini sudah tidak digunakan lagi, dan diganti oleh UMP dan UMK.

Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari setahun di perusahaan. Jadi, karyawan yang punya masa kerja lebih dari setahun harus dibayar lebih.

2.9.1. Pengaruh Anggaran kesehatan pendidikan dan upah minimum regional terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia

Kemajuan sebuah negara sering didefinisikan dengan pertumbuhan ekonomi yang meningkat dari tahun ke tahunnya. Selain itu kemajuan suatu negara juga diidentikkan dengan negara yang memiliki kualitas pendidikan serta kesehatan yang baik.

Hal tersebut merupakan salah satu komponen penting, pasalnya dengan adanya pendidikan yang berkualitas maka akan menciptakan tenaga kerja atau

sumber daya manusia yang berkualitas juga, sehingga suatu negara akan memiliki Sumber daya manusia yang unggul dan juga daya saing yang tinggi, Selain pendidikan yang memadai, negara juga dipandang perlu memberikan fasilitas serta pelayanan kesehatan yang baik, hal ini bertujuan agar masyarakat secara keseluruhan dapat mendapatkan kesehatan yang layak, sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi produktivitas suatu negara terutama produktivitas para pekerjanya.

Dwinda (2020), mengatakan upah yang didapatkan oleh para pekerja yang cenderung tinggi dapat memberikan kehidupan yang layak bagi para pekerja sekaligus dapat meningkatkan konsumsi rumah tangga itu sendiri, sehingga juga akan memberikan dampak yang positif bagi produktivitas terutama produktivitas para pekerjanya.

2.9.2. Studi Tekait

Penelitian ini dilakukan oleh Silalahi (2019), mengenai “Analisis Belanja Daerah Sektor Pendidikan, Infrastruktur terhadap Indeks pembangunan Manusia dan Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan Provinsi Sumatra Utara” Jenis data yang digunakan adalah data runtut waktu (*Time Series*) pada tahun 2010 sampai 2017. Metode yang digunakan yaitu path analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Belanja Daerah Sektor Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dan Indeks Pembangunan Manusia di Kota Medan. Belanja Daerah Sektor Infrastruktur tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dan Indeks Pembangunan Manusia di Kota Medan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pardede (2018), yang berjudul “ Pengaruh Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Kesehatan Terhadap Produktivitas

Tenaga kerja di Kota Medan” jenis data yang digunakan adalah data sekunder data runtut waktu (*time series*) yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik kota Medan dan instansi terkait dalam kurun waktu 1997 - 2016. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan model analisis linier berganda. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa tingkat upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga Kerja, tingkat pendidikan tidak berpengaruh, dan Tingkat Kesehatan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Kemudian adanya hubungan antara Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Kesehatan secara serempak dengan Produktivitas Tenaga Kerja.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Amelia *et al.* (2019), yang berjudul “ Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Provinsi di Indonesia” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengeluaran pemerintah, pendidikan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada provinsi di Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, data yang digunakan adalah data sekunder yang dianalisis dengan regresi data panel dapat diestimasi menggunakan tiga model, yaitu *Common Effect Model (CEM)*, *Fixed Effect Model (FEM)*, dan *Random Effect Model (REM)*. Untuk mendapatkan model terbaik digunakan dua uji, yaitu uji Chow dan uji Hausmann. Pada penelitian ini didapat model terbaiknya adalah *Fixed Effect Model*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah, pendidikan, dan upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada provinsi di Indonesia. Dan pengeluaran pemerintah, pendidikan, serta upah secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada provinsi di Indonesia.