

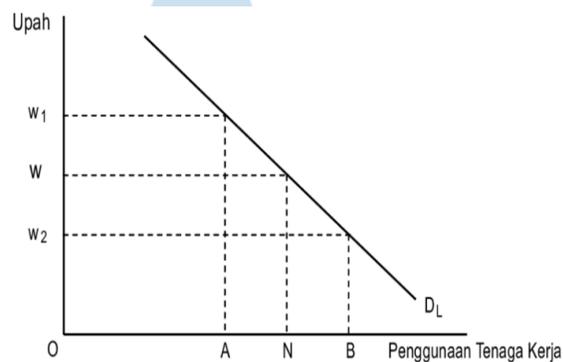
## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teori

##### 2.1.1 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan dalam bahasan ekonomi didefinisikan sebagai keinginan konsumen membeli suatu barang pada berbagai tingkat harga selama periode waktu tertentu (Rahardja dan Manurung, 2005). Dengan kata lain, permintaan baru bisa terjadi pada saat konsumen memiliki kebutuhan akan barang tersebut dan juga memiliki daya beli untuk mendapatkan produk tersebut. Namun, jika membahas permintaan dari sudut pandang ketenagakerjaan, definisi permintaan berubah. Permintaan adalah hubungan antara tingkat upah (harga tenaga kerja) dengan jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan oleh para pengusaha dalam kurun waktu tertentu (Arfida, 2003). Ilustrasi terhadap permintaan tenaga kerja dapat dipahami melalui kurva berikut.



Sumber: Afida, 2003

**Gambar 2.1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja**

Keterangan:

$D_L$  = Permintaan tenaga kerja

$W$  = Upah riil

$N$  = Jumlah tenaga kerja

Gambar 2.1 memberikan penjelasan mengenai permintaan tenaga kerja. Dapat dianalisa bahwa bahwa hubungan antara upah dengan tenaga kerja yang diminta adalah negatif. Ketika tingkat upah berada pada di titik  $W'$  (upah tinggi), maka permintaan akan tenaga kerja hanya sedikit yaitu hanya sebanyak  $D_L'$ . Sedangkan pada saat tingkat upah rendah yaitu pada tingkat  $W$ , maka permintaan terhadap tenaga kerja akan meningkat sebanyak  $D_L$ .

*Miller dan Meiners* (1993) mengemukakan pendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh marginal produk. *Value of Marginal Product* (VMP) atau dikenal sebagai nilai produk marginal merupakan nilai tambah dari unit *output* yang diperoleh dari penambahan satu unit *input*  $x$ , jika  $y$  dijual dengan harga pasar konstan ( $p_0$ ). VMP merupakan perkalian antara produk fisik marginal dengan harga produk yang berkaitan. Produk fisik marginal adalah kenaikan total produk fisik yang berasal dari penambahan satu unit *input* variabel atau tenaga kerja. Perusahaan yang menjalankan operasional pada pasar kompetitif sempurna, maka besaran VMP menjadi hasil perkalian antara MPP dengan  $P$  sama dengan harga *input* produk yang bersangkutan yaitu  $PN$ . Besarnya VMP sama dengan  $P$  diperoleh dari kombinasi *input* optimal atau biaya minimal dalam proses produksi akan terjadi bila kurva *isoquant* menjadi *tangens* terhadap *isocost*. Bila sudut garis

pada *isoquant* sama dengan  $w/r$ , namun besarnya sudut pada tiap titik pada *isoquant* sama dengan  $MPPI/MPPK$ , maka menjadi :

$$w/r = MPPL/MPPK$$

Keterangan:

$r$  = tingkat bunga implisit yang bersumber dari modal

$w$  = tingkat upah per unit

Persamaan tersebut diperluas secara umum. Sehingga berubah menjadi persamaan baru, yakni:

$$MPPx/Px = MPPY/PY$$

Persamaan tersebut memiliki konotasi meminimalkan biaya *input* dan mengoptimalkan *output* atas penggunaan *input* mensyaratkan penggunaan kombinasi, sehingga MPP untuk setiap *input* dengan harganya ekuivalen untuk tiap-tiap *input*. Variabel  $x$  akan meningkatkan biaya produksi sebesar  $Px$ , maka akan memperbesar volume produk sebanyak  $MPPx$ . Artinya rasio  $Px/MPPx$  adalah tingkat perubahan total biaya perusahaan bagi setiap perubahan *output* fisiknya secara kentara. Hal tersebut akan menyebabkan kesamaan besaran dengan *marginal cost*. Persamaannya akan berubah lagi menjadi:

$$MPPx/Px = MPPY/PY = MFPN/PN = 1/MC$$

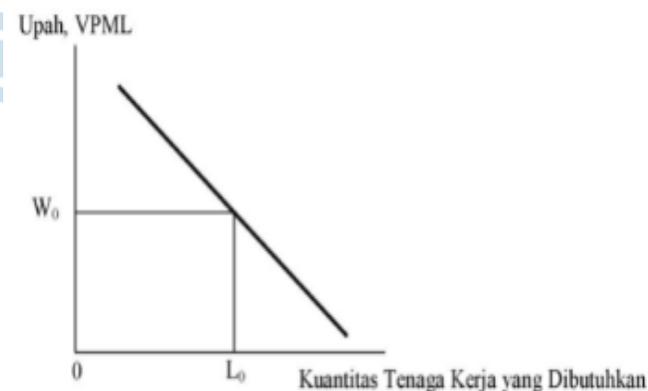
Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka persamaan di atas bisa dirubah menjadi :

$$MPPx/Px = MPPY/PY = MPPN/PN = 1/MC - 1/MR = 1/P$$

Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa :

$$MPP_x/P_x = 1/MR = 1/P, \text{ sehingga } MPP_x \times P = P_x$$

Persamaan tersebut mengartikan bahwa kurva VMP merupakan kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek dari perusahaan bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna. Karena kompetisi pasar berada di pasar persaingan sempurna, harga *output*-nya akan selalu konstan dari berapa kuantitas *output* yang dijualnya, termasuk harga *input*. Dengan demikian, terjadi penawaran yang elastis sempurna untuk semua perusahaan. Sehingga titik perpotongan antara garis upah (tingkat upah bagi pekerja terampil untuk mengisi *demand* perusahaan) dan kurva VMP perusahaan menjadi laba maksimal perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang tepat. Pernyataan tersebut dapat dilihat dalam ilustrasi berikut.



Sumber: M. Sholeh, 2007

### Gambar 2.2 Kuantitas Tenaga Kerja yang Memaksimumkan Laba

Jika upah per-unit pekerja dengan kualitas konstan adalah  $W_0$ , maka kuantitas pekerja yang optimal adalah  $L_0$ . Garis horizontal yang bertolak dari  $W_0$

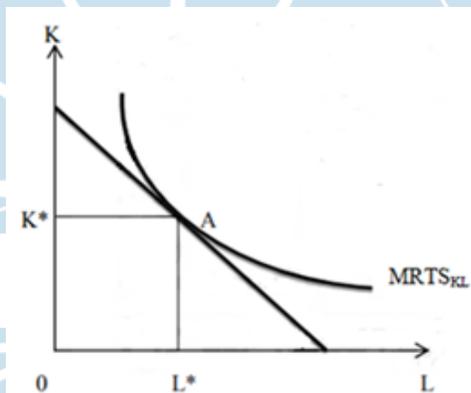
adalah kurva penawaran tenaga kerja pada setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja dengan persaingan sempurna.

Permintaan terhadap tenaga kerja dapat berubah-ubah jika terdapat faktor kuat yang mempengaruhinya. Menurut Sumarsono (2003), beberapa faktor yang dapat merubah permintaan tenaga kerja yakni perubahan tingkat upah, perubahan permintaan pasar, dan penurunan harga barang *input*. Dalam kasus penurunan harga barang *input*, dengan harga barang *input* produksi yang semakin murah menyebabkan biaya produksi perusahaan turun. Akibatnya, harga jual barang output akan semakin murah dan permintaan pasar semakin tinggi. Kondisi tersebut mendorong perusahaan meningkatkan produksi yang pada akhirnya menambah permintaan terhadap tenaga kerja.

Perusahaan yang melakukan penyesuaian secara penuh terhadap perubahan kondisi ekonomi menandakan bahwa perusahaan bersiap dalam jangka panjang. Terdapat sebuah perbedaan mendasar antara jangka pendek dan jangka panjang. Perbedaan tersebut adalah ketika perusahaan tidak sanggup maupun sanggup untuk merubah *input* produksi yang lain, maka perusahaan tetap leluasa untuk melakukan penyesuaian terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan.

Jangka panjang menyebabkan perusahaan leluasa menggunakan jumlah *input* modal dan *input* tenaga kerja yang akan digunakan. Karena pada jangka panjang modal tidak bersifat konstan (dapat ditambah). Jangka panjang dalam teori perusahaan adalah konsep perusahaan dalam melakukan penyesuaian penuh terhadap keadaan ekonomi yang berubah. Dimisalkan perusahaan akan mencapai

isokuan, maka output sebesar itu dapat dihasilkan dengan satu unit tenaga kerja yang dikombinasikan dengan empat unit modal. Perusahaan juga dapat mengkombinasikan dua unit tenaga kerja dengan tiga unit modal. Perusahaan dalam jangka panjang dapat menghasilkan output dengan menggunakan berbagai kombinasi input produksi yang dikehendaki, maka dari itu perlu ditentukan kombinasi *input* produksi yang tepat untuk memaksimalkan keuntungan. Fungsi dari permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang dapat dilihat dalam gambar berikut.



*Sumber: Jafari, 2018*

### **Gambar 2.3 Kondisi Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang**

Gambar kurva di atas menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang ditentukan oleh titik A pada kurva *isoquant* dan kurva *isocost*. Jumlah permintaan terhadap tenaga kerja sebanyak  $L^*$  dan modal sebanyak  $K^*$ .

Kondisi permintaan tenaga kerja di Jawa Tengah merupakan kombinasi permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang. Dalam menghadapi jenis permintaan yang terdiri atas dua kombinasi tersebut, pemerintah

Provinsi Jawa Tengah memberikan standar baik pada kedua sisi. Standart upah pekerja yang ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Jawa Tengah selalu dihitung untuk mencukupi konsumsi harian rumah tangga. Dengan biaya konsumsi rumah tangga yang masih murah di Jawa Tengah, UMP selama 11 tahun belum pernah menyentuh angka 2,5 juta rupiah. Perusahaan menilai bahwa tingkat upah sebesar itu merupakan peluang untuk merekrut tambahan tenaga kerja untuk memberikan *output* maksimal. Perusahaan mulai membuka cabang usahanya di Jawa Tengah, individu-individu yang membuka UMKM juga tertarik menambah tenaga kerja demi menghasilkan *output* maksimal.

### **2.1.2 Pasar Tenaga Kerja**

Sumarsono (2003:105) mengutarakan pendapat bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil, misalnya fluktuasi permintaan pasar akan hasil produksi perusahaan yang bersangkutan. Dalam keadaan tersebut, produsen cenderung meningkatkan produksi barangnya karena peningkatan *demand*. Akibatnya, *demand* terhadap tenaga kerja bertambah. Sumarsono (2003:107) juga berpendapat bahwa penawaran terhadap tenaga kerja merupakan fungsi upah. Sehingga, jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah.

Pasar tenaga kerja merupakan interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja atau seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan

pencari kerja dan lowongan kerja (Malik, 2013:133). Pelaku-pelaku tersebut adalah pengusaha (penyedia kerja), pencari kerja dan perantara atau pihak ketiga (individu, institusi atau sumber informasi lainnya) yang memberi kemudahan bagi pengusaha (market signaling) dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Pengertian ini memberikan kejelasan adanya hubungan yang bersifat saling mempengaruhi antara kondisi perekonomian dengan pasar tenaga kerja.

Menurut *Ehrenberg* dkk dalam Malik (2013:133), penawaran tenaga kerja mengacu pada jumlah unit tenaga kerja yang ditawarkan untuk setiap harga unit tenaga kerja. Konsep ini mengukur keinginan individu untuk menawarkan waktu mereka kepasar kerja. Kurva penawaran tenaga kerja dapat bergeser dan membentuk keseimbangan baru karena perubahan beberapa determinan seperti tingkat upah preferensi seseorang terhadap pendapatan kerja dan kegiatan non kerja, pendidikan, partisipasi angkatan kerja, kekayaan fisik (*non-human wealth*), jumlah penduduk, struktur perekonomian dan lain-lainnya.

Pasar tenaga kerja memiliki sebuah perbedaan fundamental dengan pasar barang dan jasa. Perbedaannya terletak pada permintaan tenaga kerja yang bergantung pada permintaan output yang dihasilkan. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja inilah yang menciptakan upah tenaga kerja. Upah tenaga kerja yang paling sering digunakan sebagai standar adalah upah alami, yakni upah yang besarnya bergantung pada kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

Fluktuasi pasar tenaga kerja Provinsi Jawa Tengah dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya diduga PDRB. PDRB Provinsi Jawa Tengah terus meningkat setiap tahun bersamaan dengan bertambahnya angka penyerapan tenaga kerja. Asumsi yang muncul dari kasus tersebut adalah jika PDRB meningkat, maka jumlah nilai tambah *output* atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi disuatu wilayah akan meningkat. Semakin besar *output* atau penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan yang terjadi (Feriyanto, 2014) sampai laba dari perusahaan mencapai titik maksimum.

Faktor lain yakni UMKM. Peran UMKM dalam pasar tenaga kerja Jawa Tengah dapat dikatakan paling dominan dibandingkan provinsi lain berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Pentingnya UMKM sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi pasar tenaga kerja Jawa Tengah tidak hanya tercerminkan pada kondisi statis (jumlah orang yang bekerja dikelompok usaha tersebut yang jauh lebih banyak daripada yang diserap oleh usaha besar), tetapi juga dapat dilihat pada kondisi dinamis (yakni dari laju kenaikannya setiap tahun yang lebih tinggi daripada usaha besar).

UMP di Jawa Tengah mengalami kenaikan setiap tahunnya juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pasar tenaga kerja Jawa Tengah. Bagi tenaga kerja, upah adalah penghasilan dan sumber memenuhi kebutuhan, sementara bagi perusahaan, upah adalah biaya produksi dan bentuk pengeluaran yang harus

dibayarkan. Dengan kecenderungan UMP Jawa Tengah yang meningkat, para produsen perlu memperhatikan kiat-kiat mempertahankan keuntungannya dengan menggunakan jumlah pekerja yang tepat. Tujuan hal tersebut tidak lain adalah menjaga jumlah *supply* dan *demand* di pasar tenaga kerja Jawa Tengah tetap stabil.

## 2.2 Studi Terkait

Wihastuti dan Rahmatullah (2018) melakukan penelitian mengenai “Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa”. Analisis dalam penelitian tersebut dilakukan dengan model *fixed effect* dengan menggunakan variabel independen Upah Minimum Provinsi (UMP) dan pertumbuhan ekonomi terhadap variabel dependen penyerapan tenaga kerja. Data yang digunakan sebagai bahan analisis adalah data panel dengan 6 provinsi di Pulau Jawa selama periode 2011-2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UMP berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan UMP tetap menjadi kendala terciptanya keadilan di pasar tenaga kerja karena menciptakan kekakuan harga. Hasil tersebut memberikan indikasi bagi pengambil kebijakan untuk lebih berhati-hati dalam menentukan besaran UMP agar tidak mendestruksi tujuan utama pembangunan yaitu menciptakan kesejahteraan umum.

Indradewa dan Natha (2015) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali”. Analisis dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear

berganda dengan variabel independen inflasi, PDRB, dan upah minimum terhadap variabel dependen penyerapan tenaga kerja. Data yang digunakan adalah data *time series* selama dua puluh tahun yakni dari tahun 1994 sampai dengan tahun 2013. Hasil penelitian adalah secara simultan, ketiga variabel bebas yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan secara parsial, Produk Domestik Regional Bruto (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.

Widdyantoro, Andre (2013) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh PDB, Investasi, dan Jumlah Unit Usaha terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia Periode 2000-2011”. Analisis penelitian menggunakan metode regresi data panel dengan *Fixed Effect Model* dengan variabel independen PDB, investasi, dan jumlah unit usaha terhadap variabel dependen penyerapan tenaga kerja usaha kecil dan menengah. Data yang digunakan dalam penelitian adalah 9 sektor ekonomi sebagai *data cross-section*. Data tersebut diperoleh dari buku statistik usaha kecil dan menengah Kementerian Koperasi dan UKM tahun 2000-2011. Hasil analisis menunjukkan bahwa PDB UKM dan jumlah unit usaha UKM berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja usaha kecil dan menengah. Sedangkan, investasi UKM tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja usaha kecil dan menengah.

Hafni dan Rozali menjalankan penelitian mengenai “Analisis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia” pada tahun 2015. Analisis penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan demikian apa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan data secara objektif terhadap kondisi yang ada, perkembangan usaha mikro kecil menengah dan perkembangan dalam penyerapan tenaga kerja semuanya terangkum dalam fokus penelitian, yaitu perkembangan sektor UMKM dalam perekonomian Indonesia serta karakteristik ketenagakerjaan dan peran UMKM dalam penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran UMKM dalam penyerapan tenaga kerja sangatlah besar, karena dapat dilihat dari perkembangan UMKM yang terus menerus mengalami peningkatan yang cukup signifikan, hal tersebut juga akan mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan penelitian ini, dapat disarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja.

Lestari, Agustina B. (2016) melakukan penelitian terhadap “Dampak UMKM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Blitar”. Analisis terhadap data penelitian dilakukan menggunakan model regresi linear berganda dengan variabel independen jumlah unit usaha, investasi, dan produksi terhadap variabel dependen penyerapan tenaga kerja. Analisa data penelitian dilakukan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis ekonometrik regresi linear (*Ordinary Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan peranan sektor UMKM dalam PDRB Kota Blitar tahun 2014 merupakan sumbangan paling kecil jika dibandingkan dengan

sektor yang lain, namun ketika dilihat dari sisi penyerapan tenaga kerjanya sektor UMKM ini menempati urutan pertama. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kota Blitar baik secara parsial maupun serentak antara lain adalah jumlah unit usaha, nilai investasi dan nilai produksi. Variabel jumlah UMKM, investasi, dan produksi mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel penyerapan tenaga kerja adalah sebesar 84,2%

Bustam, Nur Hasanah (2016) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Jumlah Unit, PDB, dan Investasi UMKM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Periode 2009-2013”. Analisis penelitian yang digunakan adalah *multiple regression model* dengan menggunakan variabel independen jumlah unit UMKM, PDB UMKM, dan investasi UMKM terhadap variabel dependen penyerapan tenaga kerja. Populasi data penelitian adalah seluruh UMKM yang ada di Indonesia dari tahun 2004 - 2013, sedangkan sampel tidak diambil karena karakteristik penelitian ini menghendaki perhitungan atas jumlah riil dari subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, jumlah unit UMKM, PDB UMKM dan investasi secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan berdasarkan uji t menunjukkan bahwa secara parsial jumlah unit UMKM berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sementara PDB UMKM secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan investasi UMKM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Kedua, Variasi faktor yang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dijelaskan oleh variabel jumlah unit

UMKM, PDB UMKM dan investasi yang secara bersama berpengaruh sebesar 99,7% sedangkan sisanya 0,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Widjajanto dan Agus (2020) melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Investasi dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018”. Analisis data penelitian dilakukan menggunakan metode regresi dengan variabel independen investasi dan PDRB kota/kabupaten di Jawa Tengah terhadap variabel dependen penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara investasi dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2018. Sedangkan secara parsial, investasi dan PDRB masing-masing memberikan pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah.

Sandy, Muhammad (2018) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Upah Minimum Regional, Investasi, dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Pangkep”. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data runtut waktu dari tahun 2007-2016. Analisis model menggunakan model regresi linier berganda dengan variabel independen upah minimum regional, investasi, dan pertumbuhan ekonomi terhadap variabel dependen penyerapan tenaga kerja. Penelitian tersebut memunculkan hasil yakni variabel upah minimum regional dan variabel investasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan variabel pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.