

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Investasi

1. Pengertian Investasi

Investasi adalah pengaitan sumber-sumber dalam jangka panjang untuk menghasilkan laba di masa yang akan datang. Investasi juga dapat didefinisikan sebagai penanaman modal atau pemilikan sumber-sumber dalam jangka panjang yang akan bermanfaat pada beberapa periode akuntansi yang akan datang. Investasi dapat pula didefinisikan sebagai penempatan sejumlah dana pada saat ini dengan harapan untuk memperoleh keuntungan di masa mendatang.

Umumnya investasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Investasi pada financial assets

Investasi pada financial assets dapat dibedakan lagi menjadi 2, yaitu:

- a. Investasi pada financial assets yang dilakukan di pasar uang, misalnya berupa sertifikat deposito, commercial paper, surat berharga pasar uang dan lainnya.
- b. Investasi pada financial assets yang dilakukan di pasar modal, misalnya berupa saham, obligasi, waran, opsi dan lainnya.

2. Investasi pada real asset

Investasi pada real asset diwujudkan dalam bentuk pembelian asset produktif, pendirian pabrik, pembukaan pertambangan, pembukaan perkebunan dan lainnya.

2. Jenis-Jenis Investasi

Investasi dapat dibagi menjadi empat golongan sebagai berikut ini:

1. Investasi yang tidak menghasilkan laba (non-profit investment)

Investasi jenis ini timbul karena adanya peraturan pemerintah atau karena syarat-syarat kontrak yang telah disetujui, yang mewajibkan perusahaan untuk melaksanakannya tanpa mempertimbangkan laba atau rugi. Misalnya karena air limbah yang telah digunakan dalam proses produksi jika dilarikan keluar pabrik akan mengakibatkan timbulnya pencemaran lingkungan, maka pemerintah mewajibkan perusahaan untuk memasang instalasi pembersih air limbah, sebelum air limbah dibuang ke luar pabrik.

2. Investasi yang tidak dapat diukur labanya (non-measurable profit investment)

Investasi ini dimaksudkan untuk menaikkan laba, namun laba yang diharapkan akan diperoleh perusahaan dengan adanya investasi ini sulit untuk dihitung secara teliti. Sebagai contoh adalah pengeluaran biaya promosi produk untuk jangka panjang, biaya penelitian dan pengembangan, dan biaya program pelatihan dan pendidikan karyawan.

3. Investasi dalam penggantian ekuipmen (replacement investment)

Investasi jenis ini meliputi pengeluaran untuk penggantian mesin dan peralatan yang ada. Informasi penting yang perlu dipertimbangkan dalam keputusan penggantian mesin dan peralatan adalah informasi akuntansi diferensial yang berupa aktiva diferensial dan biaya diferensial. Penggantian mesin biasanya dilakukan atas dasar pertimbangan adanya penghematan biaya (biaya diferensial) yang akan diperoleh atau adanya kenaikan produktivitas (pendapatan diferensial) dengan adanya penggantian tersebut.

4. Investasi dalam perluasan usaha (expansion investment)

Investasi jenis ini merupakan pengeluaran untuk menambah kapasitas produksi atau operasi menjadi lebih besar dari sebelumnya. Untuk memutuskan jenis investasi ini, yang perlu dipertimbangkan adalah apakah aktiva diferensial yang diperlukan untuk perluasan usaha diperkirakan akan

menghasilkan laba diferensial (yang merupakan selisih antara pendapatan diferensial dengan biaya diferensial) yang jumlahnya memadai. Kriteria yang perlu dipertimbangkan adalah taksiran laba masa yang akan datang (yang merupakan selisih pendapatan dengan biaya) dan kembalian investasi (return on investment).

3. Tujuan Investasi

Tujuan perusahaan mengadakan investasi pada umumnya adalah :

1. Untuk dapat mengadakan pengawasan terhadap kebijaksanaan atau kegiatan perusahaan lain.
2. Untuk memperoleh pendapatan yang tepat secara terus menerus.
3. Untuk membentuk suatu dana guna tujuan tertentu.
4. Untuk membina hubungan baik dengan perusahaan lain.
5. Untuk tujuan-tujuan lainnya, adanya investasi tersebut.¹

¹ Diakses dari Zakky Wahyudi, <https://www.zonareferensi.com/pengertian-investasi/>, pada hari kamis, 08.00 wib.

B. Konsep Industri Kecil

1. Definisi Industri Kecil

Tambunan, mendefinisikan industri kecil sebagai kegiatan industri yang dikerjakan dirumah-rumah penduduk, yang bekerjanya merupakan anggota keluarga sendiri yang tidak terikat jam kerja dan tempat kerja. Industri kecil adalah usaha produktif di luar usaha pertanian, baik itu merupakan mata pencarian utama maupun sampingan. UU No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian menyebutkan bahwa industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan atau memanfaatkan sumber daya lain sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi.

Industri adalah kelompok-kelompok perusahaan menghasilkan produksi (barang atau jasa) yang sejenis. Sementara itu, Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, dan terletak pada suatu bangunan atau suatu lokasi tertentu serta mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biayanya. Dari berbagai pengertian industri diatas maka industri adalah suatu bentuk kegiatan produksi dengan mengolah bahan baku menjadi barang jadi yang mempunyai nilai yang lebih tinggi dari pada sebelumnya.

2. Karakteristik Industri Kecil

Karakteristik industri kecil menurut Tambunan, antara lain:

- a) Proses produksi lebih merchandised dan kegiatannya dilakukan di tempat khusus (pabrik) yang biasanya berlokasi di samping rumah.
- b) Sebagian besar tenaga kerja yang bekerja di industri kecil adalah pekerja bayaran (wage labour).
- c) Produk yang dibuat termasuk golongan barang-barang yang cukup sophisticated.

3. Kategori industri

Kategori industri kecil menurut Departemen Perindustrian seperti yang tertulis menurut Wulandari adalah sebagai berikut:

1. Industri Kecil Modern.

Industri kecil modern meliputi industri kecil yang menggunakan teknologi proses madya (intermediate process technologies), mempunyai skala produksi yang terbatas, tergantung pada dukungan industri besar dan menengah dan dengan system pemasaran domestic dan ekspor, menggunakan mesin khusus dan alat-alat perlengkapan modal lainnya. Dengan kata lain, industri kecil yang modern telah mempunyai akses untuk menjangkau system pemasaran yang relatif telah berkembang baik di pasar domestik ataupun pasar ekspor.

2. Industri Kecil Tradisional.

Industri kecil tradisional pada umumnya mempunyai ciri-ciri antara lain, proses teknologi yang digunakan secara sederhana, mesin yang digunakan dan alat perlengkapan modal lainnya relatif sederhana, lokasi di daerah pedesaan, akses untuk menjangkau pasar yang berada di luar lingkungan yang berdekatan terbatas.

3. Industri Kerajinan Kecil.

Industri kecil ini sangat beragam, mulai dari industri kecil yang menggunakan proses teknologi yang sederhana sampai industri kecil yang menggunakan teknologi proses madya atau malahan sudah menggunakan proses teknologi yang tinggi.

C. Konsep Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang mempunyai potensi, baik dalam wujud potensi nyata fisik maupun psikis, sebagai penggerak utama dalam mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi. Tenaga kerja disebut juga sebagai sumber daya manusia, personil, pekerja, pegawai atau karyawan.

Beberapa pengertian perencanaan tenaga kerja dapat diketengahkan sebagai berikut:

- a. Andre Sikula mendefinisikan bahwa:

Perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh suatu organisasi.

- b. George Milkovich dan Paul C. Nystrom mengemukakan bahwa:

Perencanaan tenaga kerja adalah sebuah proses yang terdiri dari peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan dimana dengan melakukan proses tersebut, perusahaan melakukan proses tersebut, perusahaan memiliki kepastian bahwa ia memiliki jumlah karyawan yang tepat yang diletakkan di tempat yang tepat serta secara ekonomis sangat menguntungkan.

- c. Arthur W Sherman dan George W. Bohlander menyatakan bahwa:

Perencanaan tenaga kerja adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam dan keluar organisasi yang bertujuan untuk mempergunakan tenaga kerja seefektif mungkin dan mempunyai sejumlah pekerja yang memenuhi kualifikasi dalam mengisi posisi pada saat tepat.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah suatu proses untuk menentukan

kebutuhan tenaga kerja melalui peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan, untuk menjalankan rencana organisasi yang terintegrasi dengan arus gerakan tenaga kerja ke dalam dan keluar organisasi, yang menjamin perusahaan untuk memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat yang diletakkan ditempat yang tepat dan secara ekonomis menguntungkan. Perencanaan tenaga kerja tersebut menjadi dasar dalam menetapkan program pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan dan pengendalian (fungsi manajemen) serta pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan (fungsi operatif manajemen sumber daya manusia) dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tenaga kerja di seluruh negara itu sama, yaitu semua manusia yang selalu melakukan aktivitas dalam berbagai macam pekerjaan. Faktor usia yang membedakan klasifikasi tenaga kerja di setiap negara yang berbeda. Hal ini disebabkan adanya perbedaan tingkat sosial ekonomi, pendidikan dan teknologi. Di negara Indonesia usia tenaga kerja dimulai dari rentang usia antara 14 tahun -15 tahun. Bahkan sebagian kecil masih ada yang berusia 9 tahun yang diperkirakan baru duduk di bangku sekolah dasar kelas 3. Mereka bekerja menjajakan kantong plastik di pasar atau membantu membawakan belanjaan para konsumen.

Namun ada juga orang yang usia kerjanya cukup tinggi tetapi tidak melakukan aktivitas atau berusaha mencari pekerjaan, oleh sebab itu tenaga kerja terdiri dari:

1. Angkatan kerja (Labour Force), yaitu penduduk usia kerja yang sudah bekerja dan sedang mencari pekerjaan.
2. Bukan angkatan kerja yaitu penduduk usia kerja atau usia produktif yang tidak bekerja atau tidak mencari pekerjaan, seperti ibu rumah tangga yang tidak bekerja (hanya mengurus rumah tangga saja), penduduk yang sedang melakukan kegiatan pendidikan, misalnya siswa dan mahasiswa, serta penduduk yang memperoleh penghasilan tetapi tidak bekerja misalnya pensiunan.

Pekerja (Worker) yaitu orang yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan atau keuntungan, minimal dilakukan satu jam dalam satu minggu, sedangkan bekerja (Working) yaitu tenaga kerja yang sedang melakukan aktivitas atau mempunyai pekerjaan. Tenaga kerja yang juga sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi pembangunan indonesia.

Peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam pembangunan dapat ditentukan oleh hal-hal berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia, yaitu ditinjau dari segi pendidikan, keahlian, ketrampilan, dan produktivitas.
2. Kuantitas sumber daya manusia, yaitu ditinjau dari jumlah.

3. Aspek-aspek sosial lainnya yang bersifat mendorong dan menghambat pembangunan (lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat).

2. Klafisikasi Tenaga Kerja

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:

- a. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
- b. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.

Klasifikasi tenaga kerja menurut jam kerja:

- a. Bekerja penuh apabila bekerja 35 jam atau lebih dalam seminggu.

Setengah menganggur apabila bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu.

- b. Setengah penganggur kritis apabila memiliki jam kerja kurang dari 14 jam dalam seminggu.
- c. Setengah penganggur kritis apabila memiliki jam kerja kurang dari 14 jam dalam seminggu. .

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan keahlian:

tenaga kerja jasmani, yaitu segala kegiatan jasmanai/fisik seseorang yang memberikan sumbangan produktif pada kegiatan produksi, yang diklasifikasi menjadi:

- a. Skilled Labour (tenaga kerja terdidik), yaitu tenaga kerja yang memerlukan pendidikan khusus, seperti guru, dokter, penulis.
- b. Trained Labour (tenaga kerja terlatih), yaitu tenaga kerja yang memerlukan pengalaman dan latihan. Seperti supir dan buruh bangunan.
- c. Unskilled Labour (tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih), yaitu tenaga kerja yang tidak memiliki ketrampilan karena tidak memperoleh pendidikan maupun latihan, seperti pesuruh, tukang sapu, tukang aduk bahan bangunan.

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Angkatan kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu. Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan. Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Pengangguran dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka.

Sedangkan penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja). Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota. TPAK diukur sebagai presentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. TPAK dapat mengindifasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (labour supply) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan

sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

2. Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan potential labor force.

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan potential labor force.

3. Tujuan Perencanaan Tenaga Kerja

Rivai menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja secara umum mempunyai tujuan-tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja di masa sekarang maupun di masa yang akan datang sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan.
- c. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
- d. Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- e. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, penyeleksian pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinandan pemberhentian karyawan.
- g. Untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal dan horizontal) dan pensiun karyawan. Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilain kinerja karyawan.
- h. Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilain kinerja karyawan.

3. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi

mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain. Seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Aris Ananta, mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji. Sudarsono, menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (utility) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat.

Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut *derived demand*. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah, sehingga pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:

1. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal.
2. Elastisitas permintaan tenaga terhadap barang yang dihasilkan.
3. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
4. Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya.

Pertama, semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas yang tergantung juga dari teknologi. Bila suatu jenis produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas akan semakin kecil bila keahlian atau ketrampilan golongan tenaga kerja semakin tinggi dan semakin khusus.

Kedua, membebaskan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi yang selanjutnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi maka semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

Ketiga, elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya karyawan terhadap biaya produksi secara keseluruhan juga besar.

Keempat, elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, maka semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik atau bahan mentah yang perlu diolah, maka semakin banyak tenaga kerja yang dipergunakan untuk menanganinya. Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.²

²Sadono Sukirno, Mikro Ekonomi Teori Pengantar. Dalam <http://www.sukirnoweb.id/pengertian-ekonomi-mikro-teori-pengantar/pdf>. Diakses pada Rabu, 4 Juli 2018 pukul 16.00

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau terserap oleh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut Sumarsono, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah:

a. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat investasi naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi mengonsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau scale effect.

2) Apabila upah naik dengan asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau substitution effect.

b. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

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

c. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada kegiatan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.³

³ Sony Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Dalam <http://www.sonyweb.id/pengertian-faktor-dan-proses-produksi/pdf>. Diakses pada Kamis, 5 Juli 2018 pukul 12.00.

6. Teori Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa teori penting dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Adapun teori-teori tersebut antara lain:

1. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru maka dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

2. Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung.

Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya produksi perkepala dan satu-satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan diselesaikan secara epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

3. Teori Keynes

John Maynard Keynes berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat dan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga.

Jika harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marginal labor (marginal value of productivity of labor) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam memperkerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas

hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi jika harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marjinal labor 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.

4. Teori Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar dikenal sebagai teori pertumbuhan ekonomi. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, akan tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.⁴

5. **Permasalahan Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja yang di hadapi:**

Setiap tahunnya semua negara di dunia akan mengalami laju pertumbuhan penduduk yang meningkat pesat terutama di negara berkembang. Semakin meningkatnya penduduk tersebut, maka permintaan barang seperti sandang, pangan dan papan semakin meningkat pula

⁴ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Dalam <http://www.jurnal.id/id/blog/2017/pengertian-faktor-proses-sumber-daya-manusia/pdf>. Diakses pada Jumat, 13 Juli 2018 pukul 20.00.

sehingga akan memacu usaha produktif. Berbeda dengan beberapa negara berkembang lainnya, laju pertumbuhan penduduk Indonesia merupakan penghambat pembangunan ekonomi karena adanya

ciri-ciri yang terdapat dalam kehidupan masyarakat, seperti:

- a. Pendapatan per kapita rendah.
- b. Kualitas tenaga kerja relatif rendah.
- c. Tingkat pengangguran sangat tinggi.
- d. Terbatasnya modal.
- e. Penghasilan pada umumnya diperoleh dari sektor primer.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa permasalahan tenaga kerja dan angkatan kerja yang dihadapi adalah:

1. Jumlah angkatan kerja sangat tinggi, hal ini dibuktikan dengan banyaknya pencari kerja, bahkan yang sudah selesai mengikuti pendidikan sarjana sangat sulit untuk memperoleh pekerjaan.
2. Tingkat pendidikan rendah, dengan tingkat pendapatan yang sangat rendah maka tingkat pendidikan pun rendah sehingga para pencari kerja sangat sulit karena tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Tingkat pengangguran tinggi.

Tidak meratanya persebaran angkatan kerja, salah satu kenyataan daerah pedesaan atau daerah pedalaman sulit untuk mengembangkan daerahnya (bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan, dan lain

sebagainya) karena orang-orang yang sudah mendapatkan pendidikan yang tinggi tidak mau kembali ke kampung halamnya yang dianggap tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Permasalahan dan keadaan ketenagakerjaan yang dihadapi di Indonesia memang sangat kompleks, pengangguran semakin banyak, tingkat kriminalitas juga meningkat. Hal ini disebabkan karena tingkat pertumbuhan ekonomi yang dirasakan semakin menurun dilihat dari tingkat inflasi, harga barang semakin meningkat, sedangkan penghasilan semakin rendah. Semua kebijakan ketenagakerjaan pada umumnya relatif sama di semua negara, termasuk Indonesia, yaitu kebijakan dalam penciptaan kesempatan kerja untuk para pencari kerja dan angkatan kerja baru. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia secara terus menerus telah menjadi masalah yang berkepanjangan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan ekonominya untuk menyerap tenaga kerja yang cukup besar jumlahnya.

Dalam konteks penyerapan tenaga kerja, maka harus disadari bahwa penciptaan lapangan kerja akan terjadi bila adanya pabrik-pabrik baru dan perluasan pabrik lama. Ini artinya, diperlukan investasi, baik asing maupun domestik. Investasi baru akan terjadi bila ada perbaikan pada faktor-faktor: keamanan dan peraturan, kebijakan pemerintah (moneter, fiskal, energi, ketenagakerjaan, otonomi daerah) yang kondusif. Oleh sebab itu, investasi merupakan faktor utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang pada gilirannya dapat menciptakan kesempatan kerja.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini peneliti mengambil skripsi sebelumnya sebagai penelitian terdahulu yang relevan:

Pertama, Judul. Kedua, judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil dan menengah se karesidenan kediri

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan jenis penelitiannya adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah “suatu metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka”.

Hasil dari penelitian yaitu untuk bertujuan untuk menganalisis pengaruh unit usaha nilai produksi serta upah minimum kabupaten/kota terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah se karesidenan kedirin tahun 2011-2016

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang tentang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan memanfaatkan data-data primer dan sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan telaah dokumen. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling, dimana pengolahan data dilakukan melalui model analisis data interaktif untuk memperoleh makna data yang sebenarnya dan validitas data dilakukan melalui triangulasi data.

Kedua, judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi industri kecil olahan ikan di kota manado

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan jenis penelitiannya adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah “suatu metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka”.

Hasil dari penelitian yaitu untuk mengetahui modal kerja, ,bahan baku, tenaga kerja serta pasar terhadap produksi industri kecil. Produksi industri kecil penting dalam meningkatkan perekonomian suatu daerah di indonesia. Produksi industri kecil yang tinggi menandakan terjadinya efisiensi dari industri yang melakukan proses manufaktur input, proses dan output sumber-sumber daya yang ada. Hal ini mengandung implikasi agar dapat dilakukan

peningkatan secara bersama-sama dari keempat faktor tadi agar produksi industri kecil terus meningkat.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang tentang strategi peningkatan usaha industri kecil.

Ketiga, judul “Pengaruh PDB, Investasi dan Jumlah Unit Usaha terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia Periode 2000-2011,” (Andre Widdyantoro, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013).

Berdasarkan hasil estimasi data panel dengan Fixed Effect Model (FEM) dijelaskan bahwa secara silmutan PDB UKM, investasi UKM, dan jumlah unit usaha UKM berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor UKM di Indonesia pada tahun 2000 sampai 2011 pada tingkat kepercayaan 95 persen. Secara parsial hasil estimasi data panel dengan Fixed Effect Model (FEM) menjelaskan bahwa investasi UKM tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor UKM di indonesia pada tahun 2000 sampai 2011. Sedangkan PDB UKM dan jumlah unit usaha berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor UKM di Indonesia pada tahun 2000 sampai 2011.

Perbedaan dengan penelitian ini, yaitu dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah investasi dan produksi dan penyerapan tenaga kerja. Dengan ruang lingkup yang lebih luas tidak terbatas pada satu industri saja tetapi

lebih kepada keseluruhan jumlah unit industri kecil yang ada di Kabupaten Tulungagung tahun 2008-2017.

E. Kerangka koseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang dilakukan sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa jumlah penduduk yang besar dapat dimanfaatkan sebagai modal bagi pembangunan, namun jumlah penduduk yang besar apabila tidak sesuai dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia mengakibatkan permasalahan ketenagakerjaan. Untuk itu diperlukannya usaha-usaha yang dilakukan agar dapat memperbesar penyerapan tenaga kerja melalui sektor unggulan, seperti sektor industri. Dalam hal penyerapan tenaga kerja industri besar dan sedang masih kecil dibandingkan industri kecil dan rumah tangga. Usaha memperluas kegiatan industri tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya.

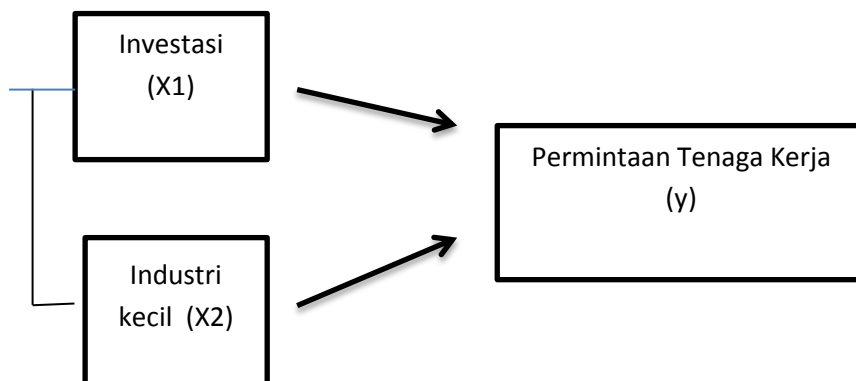
Permintaan tenaga kerja pada Industri Kecil di Kabupaten Tulungagung dipengaruhi oleh jumlah unit industri kecil. Dengan meningkatnya jumlah unit usaha akan berpengaruh positif terhadap volume perdagangan dan produksi. Dengan produksi yang tinggi pengusaha akan menambah faktor produksi tenaga kerja. Peningkatan produksi akan mengarahkan pengusaha untuk memenuhi kebutuhan produksi dengan penambahan tenaga kerja. Jika terjadi penambahan jumlah unit usaha maka secara langsung akan membutuhkan tenaga kerja baru untuk mengoperasikan usaha tersebut. Sehingga akan ada tenaga kerja yang terserap. Faktor-faktor inilah yang

nantinya akan dikaji untuk mengetahui perkembangan penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yaitu variabel independen antara lain nilai investasi, jumlah produksi yang berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja sebagai variabel dependen. Untuk memperjelas penelitian ini, dapat dilihat dalam bentuk skema berikut ini:

Gambar 2.3

Kerangka Konseptual



Sumber: diolah Peneliti, 2019

Variabel : permintaan Tenaga Kerja (Y)

Variabel Independen : Investasi (X₁) dan industri kecil (X₂)

F. Hipotesis

Supranto mengemukakan hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus dikaji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana

hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang diteliti..

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : nilai investasi berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.

H_2 : jumlah produksi berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.

H_3 : nilai investasi dan jumlah produksi berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.