BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya yaitu bahan pokok peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi input manusia dan non manusia.[1]

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[2]

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga,

[1] N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi,* (Jakarta: Erlangga, 2009), hal. 213.
[2] Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 3.

pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.[3]

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 mencangkup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.[4]

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikiya.[5]

---

[3] Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 71.

[4] Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia….,* hal. 3.

[5] Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2014), hal. 5.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

2. Klasifikasi 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) peduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumah 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.[6]

[6] Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 18.

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

a. Angkatan Kerja

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 berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaa tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.[7] Angkatan kerja terdiri dari:

1) Golongan bekerja, dan
2) Golongan menganggur atau sedang mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah 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. kelompok ini sering dinamakan *Potential Labor Force.* kelompok bukan angkatan kerja yaitu:

1) Golongan bersekolah
2) Golongan mengurus rumah tangga
3) Golongan lain-lain

[7] Nur Feriyanto, E*konomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, (Yogyakarta: UU STIM YKPM, 2014), hal. 6.

Klasifikasi tenaga kerja menurut tingkatannya (kualitas) yang terbagi atas:[8]

a. Tenaga kerja terdidik (*Skilled Labour*), adalah tenaga kerja yang memperoleh pendidikan baik formal maupun non-formal, seperti guru, dokter, pengacara, akuntan, psikolog dll
b. Tenaga kerja terlatih (*Trained labour*) adalah tenaga kerja yang memperoleh keahlian berdasarkan latihan dan pengalaman. Misalnya, montir, tukang kayu, teknisi dll
c. Tenaga kerja tak terdidik dan terlatih (*unskilled and untrained labour*) adalah tenaga kerja yang mengandalkan kekuatan jasmani daripada ruhani seperti tenaga kuli panggul, tukang sapu, buruh tani.

B. Teori Permintaan

1. Pengertian Permintaan

Permintaan adalah banyaknya jumlah barang yang diminta pada suatu pasar tertentu dengan tingkat harga tertentu pada tingkat pendapatan tertentu dan pada periode tertentu.[9] Teori permintaan menerangkan tentang ciri hubungan antara jumlah permintaan dan harga. Permintaan seseorang atau sesuatu masyarakat kepada suatu barang ditentukan oleh banyak faktor.

[8] Rozalinda, *Ekonomi Islam*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 115
[9] Iskandar putong, *Ekonomi Mikro dan Makro*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 33

Di antara faktor-faktor tersebut, yang terpenting adalah seperti yang dinyatakan di bawah ini:

a. Harga barang itu sendiri
b. Harga barang lain yang berkaitan erat dengan barang tersebut
c. Pendapatan rumah tangga dan pendapatan rata-rata masyarakat
d. Corak distribusi pendapatan dalam masyarakat
e. Cita rasa masyarakat
f. Jumlah penduduk
g. Ramalan mengenai keadaan di masa yang akan datang[10]

Hukum permintaan mengatakan "semakin rendah harga suatu barang maka semakin banyak permintaan terhadap barang tersebut. Sebaliknya, semakin tinggi harga suatu barang, maka semakin sedikit permintaan terhadap barang tersebut".

Sifat hubungan tersebut disebabkan oleh:

a. Kenaikan harga menyebabkan para pembeli mencari barang lain yang dapat digunakan sebagai pengganti barang tersebut. Sebaliknya, jika harga turun maka orang akan mengurangi pembelian terhadap barang lain yang sejenis dan menambah pembelian barang yang mengalami penurunan harga.
b. Kenaikan harga menyebabkan pendapatan riil para pembeli berkurang. Pendapatan yang merosot tersebut memaksa para

[10] Rozalinda, *Ekonomi Islam*…, hal. 66-67

pembeli untuk mengurangi pembeliannya terhadap berbagai jenis barang, terutama barang yang mengalami kenaikan harga.

2. Permintaan Tenaga Kerja

Hukum permintaan tenaga kerja pada hakekatnya adalah semakin rendah upah tenaga kerja maka semakin banyak permintaan tenaga kerja tersebut. Apabila upah yang diminta besar, maka pengusaha akan mencari tenaga kerja lain yang upahnya lebih rendah dari yang pertama. Hal ini karena dipengaruhi oleh banyak faktor, yang di antaranya adalah besarnya jumlah angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja, upah dan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Terdapat beberapa definisi mengenai permintaan tenaga kerja, di antaranya:

a. Aris Ananta, mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji.[11]
b. 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

[11] Aris Ananta, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2008), hal. 78.

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.[12]

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 untuk membantu memproduksikan barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat.[13] Oleh karena itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut *Derived Demand.* Maksud dari *derived demand* adalah tenaga kerja dipekerjakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk digunakan dalam menghasilkan barang-barang yang akan mereka jual. Dengan demikian permintaan atas tenaga kerja sangat ditentukan oleh sifat permintaan atas barang-barang yang diwujudkannya.

Dari pengertian di atas bahwa, permintaan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari keseluruhan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu unit usaha tertentu. Penyerapan tenaga kerja

---

[12] Sudarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Karunia, 2008), hal. 35

[13] Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan…,* hal. 70.

ditentukan oleh permintaan tenaga kerja dalam suatu unit usaha, karena setiap perusahaan mempunyai kuota tertentu untuk bisa menyerap tenaga kerja. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan tenaga kerja.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yaitu:[14]

a. Perubahan tingkat upah

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

a. 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 mongonsumsi 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. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan

[14] Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), hal. 77-78

karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect.*

b. 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 – barang modal turun, maka biaya produksi turun, tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung untuk meningkatkan produksi barangnya karena permintaan bertambah besar. Disamping itu permintaan akan tenaga kerja dapat bertambah besar karena peningkatan kegiatan perusahaan.

d. Teknologi

Yang lebih berpengaruh dalam menentukan permintaan tenaga kerja adalah kemampuan mesin untuk menghasilkan produk dalam kuantitas yang jauh lebih besar daripada kemampuan manusia.

e. Produktivitas

Merupakan kegiatan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Produktivitas dapat dinyatakan sebagai suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa, sehingga semakin tinggi produktivitas maka semain tinggi produk yang dihasilkan. Produktivitas yang tinggi itu ketika seorang pekerja melakukan pekerjaannya dengan waktu yang sesingkat mungin dengan memanfaatkan sumber daya yang sedikit tanpa mengurangi kualitas sumber daya tersebut.

f. Kualitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang berkualitas akan menyebabkan produktivitasnya meningkat. Kualitas tenaga kerja ini tercermin dari tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kematangan tenaga kerja dalam bekerja.

C. Upah Minimum

1. Pengertian Upah Minimum

Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industry untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Penetapan upah minimum tersebut diarahkan kepada pencapaian kebutuhan kehidupan yang layak. Di masing-masing daerah, penetapan upah minimum itu beragam sesuai dengan tinggi rendahnya tingkat biaya hidup di daerah tersebut, kesejahteraan masyarakat serta tingkat inflasi di setiap daerah.[15] Jenis pengupahan pun juga berbeda ada yang upahnya dibayar harian, mingguan, dan (gaji) bulanan sesuai dengan ketentuan di masing-masing perusahaan/unit industri. Upah sendiri pun juga harus diberikan tepat waktu kepada para pekerja dan sesuai dengan apa yang dikerjakan di tiap bidangnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

---

[15] Suparmoko, *Ekonomi 2*, (Jakarta: Yudhistira, 2007), hal. 11

Menurut Sumarsono mendefinisikan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.[16]

Terdapat teori upah efesiensi (*effeciency wage*) yang dikemukakan oleh *N. Gregory Mankiw*, menjelaskan bagaimana tingkat upah mempengaruhi produktivitas pekerja. Pada teori ini menjelaskan ketika sebuah perusahaan mengurangi tingkat upah yang akan menurunkan biaya upah perusahaan, maka pengurangan tingkat upah tersebut akan menurunkan tingkat laba perusahaan tersebut hal ini disebabkan mengurangi upah tenaga kerja yang akan menurunkan produktivitas pekerja. Ada beberapa teori upah efesiensi (*effeciency wage*) yaitu :

a. Upah mempengaruhi kesehatan pekerja, teori ini banyak di terapkan di negara-negara miskin. Teori ini berpendapat bahwa upah mempengaruhi nutrisi pekerja. Pekerja yang dibayar dengan upah yang memadai dapat membeli nutrisi yang baik dan sehat sehingga pekerja yang sehat akan menghasilkan produktivitas perusahaan.

[16] Sonny Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Teori dan Kebijakan Publik…,* hal. 56.

b. Upah yang tinggi mengurangi perputaran tenaga kerja,semakin besar perusahaan membayar upah pekerjanya maka semakin besar insentif pekerja untuk tetap bekerja.
c. Kualitas tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayar kepada pekerjanya yang mampu meningkatkan produktivitasnya.
d. Dengan upah yang tinggi perusahaan memotivasi pekerja agar tidak bermalas-malasan dan meningkatkan produktivitasnya.[17]

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung pada:

a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
b. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja
c. Produktivitas marginal tenaga kerja;
d. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha
e. Perbedaan jenis pekerjaan.

Menurut Simanjuntak, pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada 3 fungsi upah, yaitu terdiri dari:

a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;

[17] N. Gregory Mankiw, *Makro Ekonomi Edisi Ke-enam(terjemahan*). (Jakarta : Erlangga, 2006)., hal. 165.

b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; dan

c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi, sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

a. Upah Nominal, yaitu atau upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi

b. Upah Riil adalah upah yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja tersebut.[18]

Dari paparan di atas mengenai upah, dapat diketahui bahwasannya Upah disini Sebagai jasa imbalan (upah pokok) minimum kota/kabupaten yang diberikan oleh seorang pengusaha kepada pegawai termasuk dengan tunjangan hidup yang diberikan umumnya dalam bentuk tunai dan harus ditetapkan atas dasar suatu persetujuan serta dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

2. Jenis-jenis Upah Minimum

a. Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Penetapan ini diputuskan

[18] Sadono Sukirno, *MikroEkonomi Teori Pengantar*…, hal.350-351

oleh Gubernur setiap satu tahun sekali. Untuk penentuan kenaikannya Gubernur metepakan berdasarkan dari rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan mengacu pada data inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional dari Badan Pusat Statistik (BPS). Penetapan ini kemudian diumumkan oleh masing-masing gubernur setiap tanggal 1 November.

b. **Upah Minimum Kabupaten (UMK)** Merupakan upah minimum yang berlaku untuk daerah kabupaten/kota yang juga ditetapkan oleh gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati/Walikota. Untuk besarannya sendiri UMK lebih besar dari UMP. Pada penentuan UMK berdasarkan PP , mekanismenya terdiri dari 2 komponen yang sangat menentukan yaitu inflasi dan pertumbuhan ekonomi. kedua komponen tersebut tergantung dnegan perekonomian /Indonesia yang tercatat oleh Badan Pusat Statistik. Untuk penetapan UMK ini disahkan selambat-lambatnya tanggal 21 November setelah penetapan UMP.

3. Fungsi Upah

Fungsi upah secara umum, terdiri dari :

a. Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
b. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia. Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.

c. Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien. Pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya.

d. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah menurut Payaman Simanjuntak adalah:[19]

a. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, dalam hal ini perusahaa akan menambah penggunaan tenaga kerja.

b. Harga modal turun

Apabila harga modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya

[19] Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*…, hal. 143.

karena permintaan barg dari konsumen bertambah besarm akibatnya permintaan tenaga kerja juga meningkat.

c. Perbedaan corak pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Ada di antara pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang ringan dan sangat mudah dikerjakan. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga fisik yang besar dan ada pula pekerjaan yang harus dilakukan dalam lingkungan yang kurang menyenangkan. Misalnya karyawan kantor yang bekerja yang diberi fasilitas AC degan tukang, petani dan pekerja lapangan, golongan pekerja tersebut biasanya akan menuntut dan memperoleh upah yang lebih tinggi daripada pekerja kantoran, karena mereka melakukan pekerjaan yang lebih memerlukan tenaga fisikyang besar.[20]

d. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan

Kemampuan, ketrampilan dan keahlian didalam jenis pekerjaan berbeda. Secara lahiriyah golongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, dan dan ketelitian yang sangat baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi, maka para pengusaha biasanya tidak segan-segan untuk memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja yang seperti itu.

[20] Sadono Sukirno, *MikroEkonomi Teori Pengatar…*,hal. 364

e. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan skills tinggi, penawaran tenaga kerja rendah dan jumlah tenaga kerja langka, maka tingkat upah cenderung tinggi dan begitu pula sebaliknya[21].

f. Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, semakin tinggi upah pekerja akan semakin tinggi biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan perusahaan. Jika biaya produksi tinggi sementara hasil produksi rendah menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar lebih tinggi upah para pekerjanya.

g. Produktivitas

Merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi atau menciptakan barang dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Semakin tinggi produktivitas kerja akan

[21] *Ibid*., hal. 364

mengurangi biaya produksi dan menambah keuntungan perusahaan sehingga upah yang diterima pekerja juga semakin tinggi. Produktivitas juga menunjukkan prestasi kerja.

h. Biaya hidup

Di kota-kota besar biaya hidup cenderung tinggi sedangkan di daerah cenderung lebih rendah. Biaya hidup merupakan batas penerimaan upah para pekerja.

i. Kebutuhan hidup

Semakin tinggi kebutuhan hidup mengakibatkan upah cenderung tinggi dan sebaliknya.

j. Kebijakan pemerintah

Pemerintah melalui peraturan perundangan turut mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Misalnya, melalui penetapan upah minimum.

D. Produk Domestik Regional Bruto

1. Pengertian Produk Domestik regional Bruto

Produk Domestik Regional Bruto merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui perkembangan perekonomian di suatu daerah dalam suatu periode tertntu, baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan.

PDRB merupakan dasar pengukuran atas nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha yang timbul akibat adanya aktivitas ekonomi dalam suatu wilayah tertentu. PDRB adalah semua

komponen permintaan akhir dalam jangka waktu tertentu (biasanya satu tahun), yang dirinci sebagai berikut: a) Pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga nirlaba b) Konsumsi pemerintah c) Pembentukan modal tetap domestik bruto d) Perubahan stok dan ekspor neto.

PDRB dibedakan menjadi 2 jenis yaitu PDRB Nominal, yaitu menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung dengan menggunakan harga yang berlaku pada setiap tahun sedangkan PDRB riil merupakan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung dengan menggunakan harga yang berlaku pada tahun tertentu sebagai tahun dasar.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan nilai tambah bruto seluruh barang dan jasa yang tercipta atau dihasilkan di wilayah domestik suatu daerah yang timbul akibat berbagai aktivitas ekonomi dalam suatu periode tertentu tanpa memperhatikan apakah faktor produksi yang dimiliki residen atau non-residen.[22]

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) pada tingkat regional (kabupaten/kota) menggambarkan kemampuan suatu wilayah untuk menciptakan output (nilai tambah) pada suatu waktu tertentu. Untuk menyusun PDRB digunakan 2 pendekatan, yaitu produksi dan penggunaan. Keduanya menyajikan komposisi data nilai tambah yang dirinci menurut sumber kegiatan ekonomi (lapangan usaha) dan menurut

[22]Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung, *Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Tulungagung Tahun 2012-2016*, (Tulungagung: BPS Tulungagung, 2017)., hal. 1-4

komponen penggunaannya. PDRB dari sisi lapangan usaha merupakan penjumlahan seluruh komponen nilai tambah bruto yang mampu diciptakan oleh lapangan usaha atas berbagai aktivitas produksinya. Sedangkan dari sisi penggunaan menjelaskan tentang penggunaan dari nilai tambah tersebut.

2. Penyusunan Produk Domestik Regional Bruto

Penyusunan PDRB dapat dilakukan dengan menggunakan tiga metode, yaitu:[23]

a. Pendekatan produksi

Pendekatan dari segi produksi adalah menghitung nilai tambah dari barang dan jasa yang diproduksi oleh seluruh kegiatan ekonomi, dengan cara mengurangkan biaya antara dari masing-masing nilai produksi bruto tiap-tiap lapangan usaha atau sub lapangan usaha. Nilai tambah merupakan balas jasa factor produksiatas ikut sertanya dalam proses produksi barang dan jasa yang dipakai oleh unit produksi.

Lapangan usaha yang dihitung dikelompokkan menjadi 9 lapangan usaha sebagai berikut: (1) pertanian, (2) pertambangan dan penggalian, (3) industry pengolahan, (4) listrik, gas, dan air bersih (5) konstruksi, (6) perdagangan, hotel dan restaurant (7)

[23] Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung , *Produk Domestik Regional Bruto Kab. Tulungagung* 2014-2018..., hal. 16-17

pengangkutan dan komunikasi (8) keuangan, persewaan bangunan, dan jasa perusahaan (9) jasa-jasa.

b. Pendekatan pendapatan

Dalam pendekatan pendapatan, nilai tambah dari setiap kegiatan ekonomi dihitung dengan cara menjumlahkan balas jasa faktor produksi yaitu upah, dan gaji, surplus usaha, penyusutan, dan pajak tak langsung netto.

Untuk lapangan usaha pemerintah dan usaha-usaha yang sifatnya tidak mencari untung, surplus usaha tidak diperhitungkan. Yang termasuk surplus usaha disini adalah bunga, sewa tanah, dan keuntungan. Semua hitungan tersebut sebelum dipotong pajak penghasilah dan pajak lainnya.

c. Pendekatan pengeluaran

Pendekatan dari segi pengeluaran bertitik tolak pada penggunaan akhir dari barang dan jasa di dalam suatu daerah. Jadi, produk domestik regional dihitung dengan cara menghitung berbagai komponen pengeluaran akhir seperti:

1) Pengeluaran konsumsi akhir rumah tangga
2) Pengeluaran konsumsi akhir lembaga swasta yang tidak mencari untung
3) Pengeluaran konsumsi pemerintah
4) Pembentukan modal tetap brutoPerubahan stokEkspor dan impor

3. Cakupan Data Dalam PDRB

PDRB menurut lapangan usaha dikelompokkan dalam 9 sektor ekonomi sesuai dengan International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC) sebagai berikut:[24]

a. Sektor Pertanian, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan
   - Subsektor Tanaman bahan makanan
   - Subsektor Tanaman perkebunan
   - Subsektor Peternakan
   - Subsektor Kehutanan
   - Subsektor Perikanan

b. Sektor Pertambangan dan penggalian
   - Subsektor Pertambangan Minyak dan Gas Bumi
   - Subsektor Pertambangan Bukan Migas
   - Subsektor Penggalian

c. Sektor Industri Pengolahan
   - Subsektor Industri Migas
   - Pengilangan Minyak Bumi
   - Gas Alam Cair (LNG)
   - Subsektor Industri Bukan Migas

d. Sektor Listrik, Gas, dan Air Bersih
   - Subsektor Listrik

[24] Badan Pusat Statistik, *Produk Domestik Regional Bruto Kab. Tulungagung 2014-2018.*, hal 15.

- Subsektor Gas
- Subsektor Air Bersih

e. Sektor Konstruksi

f. Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran

- Subsektor Perdagangan Besar dan Eceran
- Subsektor Hotel
- Subsektor Restoran

g. Sektor Pengangkutan dan Komunikasi

- Subsektor Pengangkutan
- Angkutan Rel
- Angkutan Jalan Raya
- Angkutan Laut
- Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan
- Angkutan Udara
- Jasa Penunjang Angkutan
- Subsektor Komunikasi

h. Sektor Keuangan, Real Estate dan jasa Perus

- Subsektor Bank
- Subsektor Lembaga Keuangan Tanpa Bank
- Subsektor Jasa Penunjang Keuangan
- Subsektor Real Estate
- Subsektor Jasa Perusahaan

i. Jasa-Jasa - Subsektor Pemerintahan Umum

- Subsektor Swasta
- Jasa Sosial Kemasyarakatan
- Jasa Hiburan dan Rekreasi
- Jasa Perorangan dan Rumah Tangga

4. Manfaat Perhitungan PDRB

Manfaat yang dapat diperoleh dari produk domestik regional bruto antara lain:

a. PDRB harga berlaku menunjukan kemampuan sumber daya ekonomi untuk penghasilam dari satu Provinsi. Nilai PDRB yang besar menunjukan kemampuan sumber daya ekonomi yang besar.
b. PDRB harga berlaku menunjukan pendapatan yang memungkinkan dapat dinikmati oleh penduduk suatu region.
c. PDRB harga konstan digunakan untuk menunjukan laju pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan/setiap sektor dari tahun ke tahun.
d. Distribusi PDRB harga berlaku menurut sektor menunjukan besarnya struktur perekonomian dan peranan sektor ekonomi dalam suatu wilayah. Sektor-sektor ekonomi yang mempunyai peranan besar menunjukan basis perekonomian suatu wilayah.
e. PDRB harga berlaku menurut penggunaan menunjukan bagaimana produk barang dan jasa digunakan untuk tujuan konsumsi, investasi, dan diperdagangkan dengan pihak luar.

f. Distribusi PDRB menurut penggunaan menunjukan peranan kelembagaan menggunakan barang/jasa yang dihasilkan sektor ekonomi.

g. PDRB menurut penggunaan atas dasar harga konstan bermanfaat untuk pengukuran laju pertumbuhan komsumsi, investasi, perdagangan luar negeri, dan perdagangan antar pulau/provinsi.

h. PDRB dan PRB (Produk Regional Bruto) perkapita atas dasar harga berlaku menunjukan nilai PDRB dan PRB perkapita atau persatu orang penduduk.

i. PDRB dan PRB (Produk Regional Bruto) perkapita atas dasar harga konstan berguna untuk mengetahui pertumbuhan nyata ekonomi perkapita.

5. Penyajian Produk Domestik Regional Bruto

Produk Domestik Regional Bruto disajikan dalam 2 (dua) versi penilaian, yaitu Atas Dasar Harga Berlaku dan Atas Dasar Harga Konstan

a. PDRB Atas Dasar Harga Berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada setiap tahun. PDRB ADHB menunjukkan pendapatan yang memungkinkan dapat dinikmati oleh penduduk suatu daerah serta menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun yang bersangkutan. Angka ini

digunakan untuk menganalisis pola atau struktur ekonomi di wilayah tersebut.

b. PDRB Atas Dasar Harga Konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun tertentu sebagai tahun dasar. PDRB atas harga konstan digunakan untuk mengetahui laju pertumbuhan ekonomi riil barang dan jasa yang dihasilkan oleh kegiatan ekonomi daerah tersebut dari tahun ke tahun, dimana faktor perubahan harga telah dikeluarkan. Harga Konstan adalah penilaian yang dilakukan terhadap produk barang dan jasa yang dihasilkan ataupun yang dikonsumsi pada harga tetap di satu tahun dasar.

Pada tahun 2010, Badan Pusat Statistik mengubah harga tahun dasar, yang semula tahun dasar 2000 menjadi tahun dasar 2010. Tahun 2010 dipilih sebagai tahun dasar baru menggantikan tahun 2000 karena beberapa alasan berikut :

1. Telah terjadi perubahan struktur ekonomi selama 10 (sepuluh) tahun terakhir terutama dibidang informasi dan teknologi serta transportasi yang berpengaruh terhadap pola distribusi dan munculnya produk produk baru.
2. Teridentifikasinya pembaharuan konsep, definisi, klasifikasi, cakupan dan metodologi sesuai rekomendasi dalam System of National Account (SNA) 2008.
3. Perekonomian Indonesia relatif stabil.

E. Unit Industri

1. Pengertian Industri

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-perusahaan yang menghasilkan produksi (barang atau jasa) yang sejenis.[25]

Industri Dalam konteks mikro dan organisasi, merupakan sekelompok perusahaan yang menghasilkan produk /jasa yang relatif sejenis, atau mempunyai sifat saling mengganti yang erat. Industri disini sebagai salah satu komponen utama dalam kemajuan ekonomi suatu wilayah karena dapat membantu menambah pendapatan seorang pengusaha.

Tri wahyu rejekeningsih berpendapat bahwa jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap permintaan tenaga kerja, artinya jika unit usaha suatu industri ditambah maka permintaan tenaga kerja juga bertambah. Semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri maka akan semakin banyak untuk terjadi penambahan tenaga kerja.[26] Jika terjadi penambahan jumlah unit usaha maka secara langsung

---

[25] Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Operasi: Analisis dan Studi Kasus edisi ke 3,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 48.

[26] Tri Wahyu Rejekiningsih, *Mengukur Besarnya Industri Kecil dalam Perekonomian di Provinsi Jawa Tengah*, (Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 1 No. 2, 2014), hal. 52.

akan membutuhkan tenaga kerja baru untuk mengoperasikan usaha tersebut, sehingga akan ada tenaga kerja yang terserap.

Bidang industri dibedakan menjadi dua yaitu:[27]

a. Industri barang, merupakan usaha mengolah bahan mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi, kegiatan industri ini menghasilkan berbagai jenis barang. Seperti, pakaian, sepatu, mobil, sepeda motor, pupuk dll
b. Industri jasa, merupakan kegiatan ekonomiyang dengan cara memberikan pelayanan jasa. Contohnya jasa trasportasi, asuransi, perbankan, telekomunikasi, perawatan kesehatan, perdagangan, dll.

Dari pengertian diatas maka industri dapat di artikan sebagai bentuk kegiatan dalam menghasilkan barang dengan cara mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang mempunyai nilai jual tinggi, dan di salurkan kepada pelaku usaha serta para konsumen.

2. Klasifikasi Industri

Industri merupakan usaha, proses atau kegiatan pengolahan bahan baku mentah menjadi bahan setengah jadi atau jadi yang bisa memberikan manfaat kepada konsumen atau masyarakat.

Pada umumya semakin maju tingkat perkembagan industri suatu daerah maka semakin banyak pula macam-macam unit industri. Di bawah ini terdapat macam-macam atau klasifikasi industri antara lain:[28]

---

[27] Tulus Tambunan, *Perkembangan Industri Skala Kecil di Indonesia*, (Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya, 2009), hal. 83

[28] https://id.m.wikipedia.org/wiki/idustri. Di Akses Pada Tanggal 25 Desember 2019, Pukul: 22.00

a. Jenis industri berdasarkan tempat bahan baku:

1) Industri ekstraktif, yaitu industri yang bahan baku diambil langsung dari alam sekitar. Contoh: pertanian, perkebunan, perhutanan, perikanan, peternakan, pertambangan, dan lain lain.

2) Industri nonekstraktif, yaitu industri yang bahan baku didapat dari tempat lain selain alam sekitar.

3) Industri fasilitatif, yaitu industri yang produk utamanya adalah berbentuk jasa yang dijual kepada para konsumennya. Contoh: Asuransi, perbankan, transportasi, ekspedisi, dan lain sebagainya.

b. Jenis industri berdasarkan modal:

1) Industri padat modal, yaitu industri yang dibangun dengan modal yang jumlahnya besar untuk kegiatan operasional maupun pembangunannya.

2) Industri padat karya, yaitu industri yang lebih dititik beratkan pada sejumlah besar tenaga kerja atau pekerja dalam pembangunan serta pengoperasiannya

c. Jenis industri berdasarkan jumlah tenaga kerja:

1) Industri rumah tangga, adalah industri yang jumlah karyawan / tenaga kerja berjumlah antara 1-4 orang.

2) Industri kecil, adalah industri yang jumlah karyawan / tenaga kerja berjumlah antara 5-19 orang.

3) Industri sedang atau industri menengah, adalah industri yang jumlah karyawan / tenaga kerja berjumlah antara 20-99 orang.

4) Industri besar, adalah industri yang jumlah karyawan / tenaga kerja berjumlah antara 100 orang atau lebih.

d. Jenis industri berdasarkan pemilihan lokasi:

1) Industri yang berorientasi atau menitikberatkan pada pasar (*market oriented industry*), yaitu industri yang didirikan sesuai dengan lokasi potensi target konsumen. Industri jenis ini akan mendekati kantong-kantong di mana konsumen potensial berada. Semakin dekat ke pasar akan semakin menjadi lebih baik.

2) Industri yang berorientasi atau menitikberatkan pada tenaga kerja (*man power oriented industry*), aAdalah industri yang berada pada lokasi di pusat pemukiman penduduk karena bisanya jenis industri tersebut membutuhkan banyak pekerja / pegawai untuk lebih efektif, dan efisien.

3) Industri yang berorientasi atau menitikberatkan pada bahan baku (*supply oriented industry*), yaitu jenis industri yang mendekati lokasi di mana bahan baku berada untuk memangkas atau memotong biaya transportasi yang besar.

4) Industri yang tidak terkait oleh persyaratan yang lain, yaitu industri yang didirikan tidak terkait oleh syarat-syarat di atas. Industri ini dapat didirikan di mana saja, karena bahan baku, tenaga kerja, dan pasarnya sangat luas serta dapat ditemukan di mana saja. Misalnya: Industri elektronik, Industri otomotif, dan industri transportasi.

e. Jenis industri berdasarkan produktivitas perorangan:

Pada level atas, industri seringkali dibagi menjadi tiga bagian, yaitu primer (ekstraktif), sekunder (manufaktur), dan tersier (jasa).

1) Industri primer, adalah industri yang barang-barang produksinya bukan hasil olahan langsung atau tanpa diolah terlebih dahulu. Contohnya adalah hasil produksi pertanian, peternakan, perkebunan, perikanan, dan sebagainya.
2) Industri sekunder, adalah industri sekunder adalah industri yang bahan mentah diolah sehingga menghasilkan barang-barang untuk diolah kembali. Misalnya pemintalan benang sutra, komponen elektronik, daging kaleng, dan sebagainya.
3) Industri tersier, adalah industri yang produk atau barangnya berupa layanan jasa. Contoh seperti telekomunikasi, transportasi, perawatan kesehatan, dan masih banyak lagi yang lainnya.

3. Penggolongan Perusahaan Industri Pengolahan

Perusahaan industri pengolahan dibagi dalam 4 (empat) skala yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1

Skala industri pengelolaan

Skala Usaha	Jumlah Tenaga Kerja
Besar	100 orang atau lebih
Sedang	20-99 orang
Menengah	5-19 orang
Kecil (rumah tangga)	1-4 orang

Sumber: Badan Pusat Statistik Kab. Tulungagung

4.Peran Unit Industri Dalam Perekonomian

Suatu masyarakat yang pembangunan ekonominya berhasil, di tandai dengan tingginya pendapatan per-kapita masyarakat Negara tersebut. Dengan tingginya pendapatan per-kapita masyarakat, maka Negara dan masyaraat akan dapat lebih efektif dan efisien dalam menjalankan berbagai aktifitas ekonomi di berbagai bidangnya.

Sektor industri merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam pembangunan nasional, seperti dapat dilihat dari nilai kapitalisasi modal yang tertanam sangat besar, dapat mampu menyerap tenaga kerja yang besar serta dapat menciptakan nilai tambah dari setiap input atau bahan dasar yang diolah. Melalui kegiatan industri dapat menambah pendapatan suatu daerah yang nantinya dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakatnya.

Industri merupakan sumber pertumbuhan dalam perekonomian suatu daerah. Industrialisasi dapat meningkatkan aktivitas ekonomi, meningkatkan produksivitas, memperluas kesempatan kerja dan peningkatan standar hidup. Industrialisasi salah satu tujuannya adalah untuk dapat menyerap tenaga kerja yang semakin meningkat dengan semakin tingginya laju pertumbuhan penduduk.[29]

[29] Raharjo M. Dawam, *Perekonomian Indonesia Pertumbuhan Krisis*, (Jakarta: LP3ES, 2014), hal. 58.

F. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan judul penelitian ini, antara lain:

1. Habiburrahman

Penelitian dari Habiburrahman yang berjudul *Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 3 No.1 Oktober 2012 : 101-114. Pada* penelitian ini peneliti menemukan masalah yang terjadi di Provinsi Lampung yaitu rendahnya penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan PDRB . Penelitan ini menggunakan metode explanatory yang menjelaskan tentang bagaimana hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan data sekunder dalam bentuk data runtut-waktu (time-series) sebanyak 30 tahun, menggunakan alat analisis regresi linier sederhansa (Linear Regression Analysis). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Peningkatan PDRB memiliki kemampuan yang sangat tinggi untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Peningkatan PDRB yang cukup efektif meningkatkan Penyerapan tenaga kerja menunjukkan lapangan kerja /kesempatan kerja yang lebih luas. Dalam hal ini, terdapat pengaruh positif antara PDRB dengan penyerapan tenaga kerja.

Perbedaan dan persamaan penelitian dari Habiburahman dengan penelitian yang saya lakukan yaitu, persamaannya sama-sama meneliti tentang PDRB dan permintaan tenaga kerja serta menggunaka metode yang sama yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis

regresi linier. Sedangkan perbedaannya adalah, dari penelitian Habiburahman hanya meneliti pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja atau hanya meneliti 2 variabel, sedangkan penelitian yang saya lakukan terdapat 4 variabel yaitu pengaruh upah minimum, PDRB, unit industri terhadap permintaan tenaga kerja.[30]

2. Rini Sulistiawati

Penelitian dari Rini Sulistiawati yang berjudul *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*, ISSN 1693 – 9093 Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012 hal 195 – 211. Dari penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantititatif yang tujuannya untuk menguji variabel yang diteliti apakah ada pengaruhnya atau tidak dengan variabel terikatnya. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh provinsi yang ada di Indonesia yang berjumlah 33 provinsi. Penelitian ini dilakukan secara sensus dengan data berbentuk times series dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2010.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa

[30] Habibburahman, *Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.3 No.1 Oktober 2012 | 101-114., hal. 108-112

pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah. Selain itu, Penyerapan tenaga kerja berpengaruh tidak signifikan dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Hal ini bermakna bahwa pengaruh penyerapan tenaga kerja terhadap kesejahteraan masyarakat berjalan searah, artinya apabila penyerapan tenaga kerja meningkat, maka akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Perbedaan dan persamaan penelitian dari rini sulistiyawati dengan penelitian yang saya lakukan yaitu, persamaanya sama-sama meneliti tentang upah minimum dan metode yang digunakan adalah kuantitatif, sedangkan perbedaanya adalah dalam penelitian rini sulistyawati varibel terikatnya ada dua yaitu penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat dan variabel bebasnya yaitu upah minimum, dan analisis data yang digunakan menggunakan koefisien jalur sedangkan penelitian yang saya lakukan mempunyai variabel bebas tiga yaitu upah minimum, PDRB dan unit industri serta variabel terikatnya hanya satu yaitu permintaan tenaga kerja dan analisis data yang saya gunakan menggunakan regresi linier.[31]

[31] Rini Sulistiawati, *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia,* ISSN 1693-9093 Vol. 8 No. 3, Oktober 2012., hal. 207-208

3. Djupiansyah Genie

Penelitian ini dari Djupiansyah Genie yang berjudul *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Di kabupaten Berau Kalimantan Timur*, Jurnal eksekutif Vol. 14 No. 2 Desember 2017. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Djupiansyah ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis data sekunder yang diambil melalui website resmi yang telah dipublikasikan oleh instansi terkait. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas).

Dari penelitian ini didapatkan bahwa upah, tingkat pendidikan dan PDRB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapatan tenaga kerja, sedangkan jumlah penduduk disini memiliki pengaruh yang positif karena mempunyai koefisien regresi paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. (1). Tingkat upah tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau dengan koefisien regresi bertanda negatif, berarti apabila tingkat upah meningkat maka tingkat penyerapan tenaga kerja akan bergerak sebaliknya atau mengalami penurunan. Demikian pula apabila tingkat upah mengalami penurunan maka tingkat penyerapan tenaga kerja akan

mengalami kenaikan. (2). Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau, dengan koefisien regresi bertanda negatif, berarti apabila tingkat pendidikan naik maka penyerapan tenaga kerja akan bergerak turun atau mengalami penurunan. Demikian pula apabila tingkat pendidikan mengalami penurunan maka tingkat penyerapan tenaga kerja akan bergerak naik. Keberhasilan pembangunan yang dilihat dari indikator kinerja sektor pendidikan adalah adanya kesempatan bagi masyarakat usia didik untuk mendapatkan pendidikan yang layak secara kualitas dan kuantitas. Tingginya ratarata pendidikan diperlukan masyarakat untuk menghadapi tantangan global di masa mendatang. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi sehingga terbentuklah manusia yang bermutu tinggi. (3) Jumlah penduduk berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau, dengan koefisien regresi bertanda positif, berarti apabila jumlah penduduk naik maka penyerapan tenaga kerja juga akan mengalami kenaikan. Demikian pula apabila jumlah penduduk mengalami penurunan maka tingkat penyerapan tenaga kerja akan bergerak turun. (4) PDRB tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau, dengan koefisien regresi bertanda negatif, berarti jika PDRB naik maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami penuruan, dan apabila PDRB mengalami penurunan maka tingkat penyerapan tenaga kerja akan bergerak naik. PDRB pada

hakikatnya meng-gambarkan tingkat kegiatan perekonomian suatu daerah, baik yang dilakukan oleh masyarakat, swasta maupun pemerintah dalam suatu periode tertentu. Sehingga PDRB secara tidak langsung dapat digunakan sebagai indikator dalam menilai hasil kegiatan pembangunan ekonomi daerah secara keseluruhan.

Persamaan dan perbedaan penelitian Djupiansyah Genie dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu persamaannya sama-sama meneliti tentang pengaruh upah, PDRB terhadap permintaa tenaga kerja dan menggunaka metode kuantitatif dengan analisis data yang sama yaitu menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian djupiansyah terdapat 4 variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, jumlah penduduk, upah dan PDRB sedangkan penelitian saya terdapat 3 variabel bebas meliputi unit industri, upah, dan PDRB.[32]

4. Miki Dwi Saputri

Penelitian ini dari Miki Dwi Saputri yang berjudul *"Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Investasi Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan Besar Dan Sedang Di Kota Surabaya Tahun 2005-2014"*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Hal 589 – 606. Volume 3, Nomor 1, Maret 2018. Tekhnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yaitu data

[32] Djupiansyah Genie, *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Di kabupaten Berau Kalimantan Timur,* Jurnal eksekutif Vol. 14 No. 2 Desember 2017.,hal. 346

tahunan yang berupa deret berkala (time series) selama periode tahun 2005-2014.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa (1) upah minimum berpengaruh dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan besar dan sedang. (2) jumlah unit usaha usaha berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan besar dan sedang. (3) investasi usaha berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan besar dan sedang.

Perbedaan penelitian Miki dengan penelitian yang saya lakukan yaitu cakupan objeknya, dari penelitian Miki objek penelitiannya yaitu kota Surabaya sedangkan penelitian saya di Kab. Tulungagung, serta variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian Miki terdapat variabel investasi sedangkan penelitian yang saya lakukan bukan investasi melainkan PDRB.[33]

5. febryana rizqi wasilaputri

Penelitian ini dari febryana rizqi wasilaputri, yang berjudul *Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Pdrb Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa Tahun 2010-2014*. Jurnal Pendidikan dan Ekonomi, Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016.

---

[33] Miki Dwi Saputri, *Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Investasi Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan Besar Dan Sedang Di Kota Surabaya Tahun 2005-2014*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Volume 3, Nomor 1, Maret 2018., hal. 604-605

Penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data panel enam Provinsi di Pulau Jawa tahun 2010-2014. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan estimasi model regresi dengan data panel memiliki tiga pendekatan yang dapat digunakan yaitu *Common Effect*, *Fixed Effect* dan *Random Effect*. Untuk menentukan model mana yang sebaiknya digunakan terlebih dahulu dilakukan uji *Chow*, uji *Hausman* dan uji *LM*.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa, (1). Upah minimum provinsi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2014. Setiap kenaikan 1% upah minimum provinsi akan cenderung diikuti oleh penurunan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,12%, ceteris paribus. (2) Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2014-2014. Setiap kenaikan 1% PDRB akan cenderung diikuti oleh kenaikan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,27%, ceteris paribus. (3) Investasi berpengaruh tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2014. (4). Upah minimum provinsi, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan investasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2014.

Perbedaan dan persamaan penelitian yang dilakuka febriana dengan penelitian ini yakni perbedaannya adalah dalam teknik analisis data yang dilakukan oleh febriana menggunakan model regresi dengan data panel, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Selain itu kurun waktu dalam penelitian yang dilakukan oleh febriana yaitu tahun 2010-2014, sedangkan penelitian ini yaitu 2003-2018, serta objek penelitiannya dan variabel independen dalam penelitian febrianan terdapat investasi sedangkan dalam penelitian ini variabel independennya menggunakan unit industri.

Sedangkan persamaannya yakni sama-sama meneliti tentang upah minimum, PDRB terhadap permintaan tenaga kerja.[34]

6. I Gusti Agung Indradewa

Penelitian ini dari I Gusti Agung, yang berjudul *Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali.* Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Vol.4, No.8 Agustus 2015.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif jenis data sekunder. Data yang digunakan adalah time series selama dua puluh tahun yakni dari tahun 1994 sampai dengan tahun 2013. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan aplikasi EViews". Setelah pengujian dilakukan, hasil yang diperoleh adalah secara simultan, ketiga

[34] Febryana Rizqi Wasilaputri, *Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Pdrb Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa Tahun 2010-2014. Jurnal Pendidikan dan Ekonomi , Vol. 5, No. 3 Tahun 2016*., hal.247-248

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.

Perbedaan dari penelitian I gusti Agung dengan penelitian saya yaitu terletak pada variabel bebasnya, dalam penelitian I Gusti terdapat variabel Inflasi, sedangkan di penelitian saya tidak terdapat variabel inflasi, melainkan unit industri. Kemudian cakupan objek nya pada penelitian I Gusti Agung yaitu Provinsi Bali sedangkan penelitian saya adalah cakupan Kabupaten.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitia saya yaitu metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan analisis uji regresi linier berganda. Sama-sama meneliti tentang tenaga kerja serta mempunyai hasil bahwa PDRB dan Upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.[35]

7. Meiditya Yudi Prabaningtyas

Penelitian ini dari Meiditya Yudi Prabaningtyas yang berjudul *"Pengaruh Upah, Modal, Jumlah Unit Usaha, Jumlah Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja"*. Meiditya Yudi Prabaningtyas / Economics Development Analysis Journal 4 (4) (2015), ISSN 2252-6765.

[35] I Gusti Agung Indradewa, *Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali*, Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Vo. 4, No. 8 November 2015, hal. 923

Metode pengumpulan data yang digunakan melalui observasi dan wawancara terstruktur, metodeanalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan bantuan SPSS for Windowsversi 16.

Hasil penelitian ini menunjukan secara parsial (1) Modal terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. (2) Jumlah produksi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. (3) Upah memiliki pengaruh signifikan terhadap jumlah produksi tetapi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap penyerapan tenaga kerja. (4) Jumlah unit usaha terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Perbedaan dari penelitian yang saya lakukan yaitu terletak pada variabel bebasnya. Dari penelitian Meiditya variabel bebasnya meliputi modal dan jumlah produksi, upah dan jumlah unit usaha sedagkan penelitian yang saya lakukan terdapat tiga variabel yaitu upah minimum, PDRB, unit industri.[36]

G. Kerangka Konseptual

Jumlah penduduk yang besar dapat dimanfaatkan sebagai modal bagi pembangunan, namun jumlah penduduk yang besar apabila tidak sesuai dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia akan

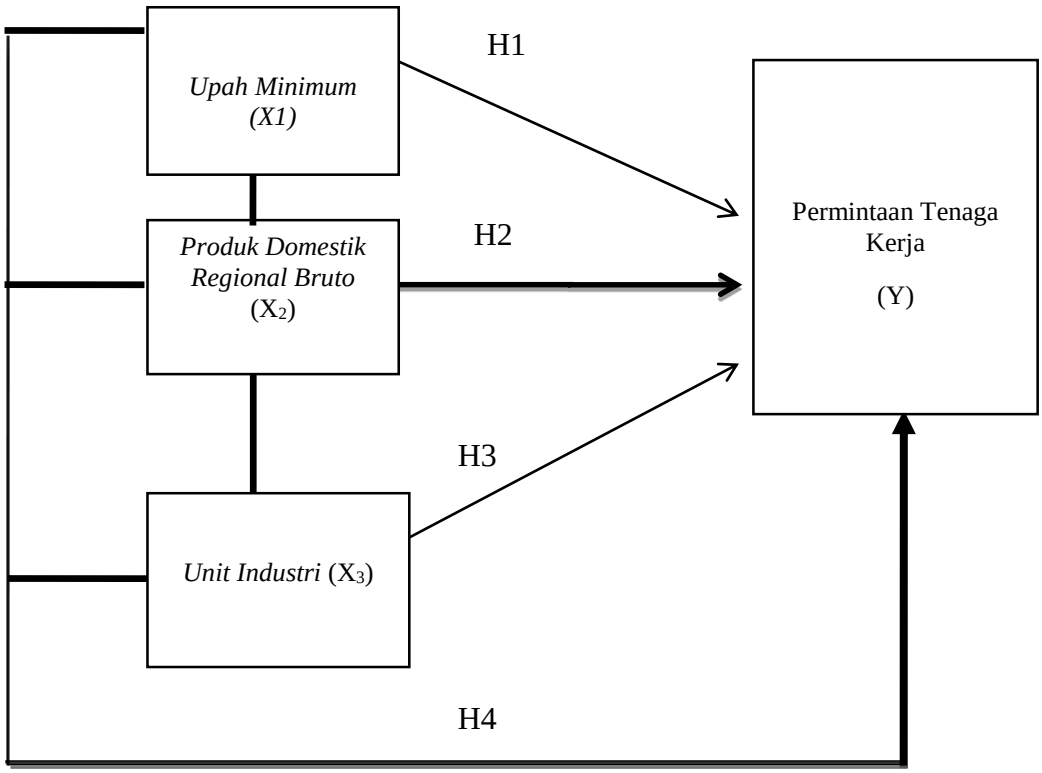
[36] Meiditya Yudi Prabaningtyas, *Pengaruh Upah, Modal, Jumlah Unit Usaha, Jumlah Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja,* Economics Development Analysis Journal 4 (4) (2015) ISSN: 2252-6765 November 2015,hal. 381-383

mengakibatkan permasalahan ketenagakerjaan. Untuk itu diperlukannya usaha-usaha yang dilakukan agar dapat memperbesar penyerapan tenaga kerja melalui sektor unggulan, seperti sektor indrustri. Usaha memperluas kegiatan indrustri tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya, seperti jumlah unit usaha, tingkat upah serta PDRB.

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

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan:

X_1 = Upah Minimum

X_2 = Produk Domestik Regional Bruto

X_3 = Jumlah Unit Industri

Y = Permintaan Tenaga Kerja

Melihat kerangka konseptual diatas maka peneliti mencoba menjabarkan maksud dari -panah - panah yang ada pada kerangka konseptual penelitian. Kerangka konseptual di atas di dukung dengan adanya kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan, diantaranya:

1. Pengaruh Upah Minimum (X_1) Terhadap Permintaan Tenaga Kerja (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan Sonny Sumarsono serta kajian penelitian terdahulu oleh Meiditya Yudi Prabaningtyas.
2. Pengaruh PDRB (X_2) Terhadap Permintaan Tenaga Kerja (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Tulungagung mengenai Produk DOmestik Regional Bruto Kab. Tulungagung serta kajian penelitian terdahulu oleh Djupiansyah Genie
3. Pengaruh Unit Industri (X_3) terhadap Permintaan Tenaga Kerja (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Suyadi serta kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meiditya Yudi Prabaningtyas dan Miki Dwi.
4. Pengaruh upah minimum, PDRB, unit industri terhadap Permintaan Tenaga Kerja.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan denga membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian, atau bisa diartikan penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih.[37] Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H0: Upah Minimum Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung

   H1: Upah Minimum berpengaruh signifikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung
2. H0: PDRB Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung

   H2 : PDRB berpengaruh signifikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung
3. H0: Jumlah Unit Industri Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung

[37] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Depok: Prenada Group, 2005)., hal. 88

H3 : Jumlah Unit Industri berpengaruh signifikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung

4. H0: Upah Minimum, PDRB, Unit Industri secara serentak Tidak Berpengaruh Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung

   H4: Upah Minimum, PDRB, Jumlah Unit Industri bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung.