

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. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan

¹N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hal. 213.

²Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 3.

oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.³

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.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 dimilikinya.⁵

Berdasarkan 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.

³Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), hal. 12-13.

⁴Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 71.

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

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), 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.⁶

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.⁷ Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja

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

⁷*Ibid*, hal. 123.

dan yang sedang mencari pekerjaan.⁸ Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa.⁹ Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa 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. Penganggur 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

⁸Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, (Yogyakarta: UU STIM YKPM, 2014), hal. 6.

⁹Mulyadi Sabri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, hal. 72.

palimg 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). 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.¹⁰ TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja.¹¹ TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu

¹⁰Kusnendi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2009), hal. 6-8.

¹¹Mudrajat Kuncoro, *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, (Yogyakarta: UPP STIEM YKPN, 2013), hal. 66.

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 rumahtangga dan lainnya.¹² Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya berskeolah, 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*.¹³

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

¹²Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), hal. 66.

¹³*Ibid*, hal.4

angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.

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.¹⁴

Aris Ananta, mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji.¹⁵ 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

¹⁴Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 3.

¹⁵Aris Ananta, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2008), hlm. 78.

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.¹⁶ 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.¹⁷

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.¹⁸

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:¹⁹

¹⁶Sudarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Karunia, 2008), hlm. 35

¹⁷Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 70.

¹⁸Boediono, *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 4*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), hal. 43.

¹⁹Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, hal. 80.

- 1) Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal
- 2) Elastisitas permintaan 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 keterampilan golongan tenaga kerja semakin tinggi dan semakin khusus.

Kedua, membebankan 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.²⁰

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

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:²¹

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:

²⁰Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), hal. 77-78.

²¹Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hal. 12.

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 konsumsi 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 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 keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

5. Teori Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa teori penting dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Adapun teori-teori tersebut antara lain:²²

1) Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) 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 mukai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

²²Hadi Setiawan, *Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Tenaga Kerja, Dan Infrastruktur Terhadap penanaman Modal Asing Di Provinsi DKI Jakarta*, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014), hal. 36.

2) Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) 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 alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

3) Teori Keynes

John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan

kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Jika harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marginal labor (*marginal value of productivity of labor*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan 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 marginal 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 (1946) 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.

B. Konsep Upah

1. Definisi Upah

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 atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.²³

Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli

²³Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, hal. 141.

barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.²⁴

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah menurut Payaman Simanjuntak adalah:²⁵

a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Upah cenderung tinggi bagi pekerja yang jumlahnya terbatas sedangkan permintaannya banyak, 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.

b. Organisasi Pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat maka posisi bargaining juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat upah.

c. 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.

²⁴Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi, edisi ke 2*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 297-298.

²⁵Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), hlm. 143.

d. Produktivitas

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

e. Biaya hidup

Di kota-kota besar biaya hidup cenderung tinggi sedangkan di daerah adalah sebaliknya. Biaya hidup merupakan bataspenerimaan upah para pekerja.

f. Kebutuhan hidup

Semakin tinggi kebutuhan hidup mengakibatkan upah cenderung tinggi dan sebaliknya.

g. Kebijakan pemerintah

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

Secara umum perusahaan juga berperan dalam menimbulkan perbedaan dalam pengupahan. Faktor-faktor tersebut antara lain:²⁶

1) Pasar kerja

Beberapa pasar kerja pada dasarnya berbeda dan terpisah satu sama lain. Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda

²⁶Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hal. 128.

juga. Di pihak lain, tenaga kerja mempunyai tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda sedangkan produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang diperolehnya. Hal tersebut biasanya terlihat dalam perbedaan penghasilan menurut pendidikannya. Dengan kata lain, perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena perbedaan tingkat pendidikan, latihan atau pengalaman kerja.

2) Persentasi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi

Semakin kecil proporsi biaya karyawan dibandingkan dengan biaya keseluruhan, upah dan kenaikan upah bukan merupakan persoalan besar bagi pengusaha. Dengan kata lain, semakin kecil proporsi biaya karyawan terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Kenyataan upah yang relatif tinggi dapat disaksikan dalam perusahaan-perusahaan yang padat modal seperti perusahaan minyak, pertambangan, industri berat dan lain-lain.

3) Perbedaan pembagian proporsi keuntungan penjualan

Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi tingkat upah.

4) Peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga

Perusahaan – perusahaan monopoli dapat menaikkan harga tanpa takut akan kompetisi. Demikian juga pengusaha-pengusaha oligopoli lebih mudah untuk bersama-sama berunding menentukan harga, sehingga tidak perlu berkompetisi satu sama lain. Dalam perusahaan-perusahaan seperti itu lebih mudah untuk menimpakan kenaikan upah kepada harga jual barang. Dampaknya maka tingkat upah pada perusahaan monopoli dan oligopoli cenderung untuk lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan yang sifatnya kompetisi bebas.

5) Perbedaan besar kecilnya perusahaan

Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan “*economic of scale*” dan dapat menurunkan harga sehingga mampu mendominasi pasar. Dengan demikian perusahaan besar cenderung lebih mampu memberikan tingkat upah yang lebih tinggi dari perusahaan kecil.

6) Tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan

Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara-cara penggunaan faktor produksi, dan semakin besar upah yang dapat dibayarkan kepada karyawannya.

7) Perbedaan kemampuan dan kekuatan serikat pekerja

Serikat pekerja yang kuat dalam arti mengemukakan alasan-alasan yang wajar biasanya cukup berhasil dalam mengusahakan kenaikan upah. Dengan kata lain, tingkat upah

di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerja kuat, biasanya lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerja lemah.

8) Faktor kelangkaan

Semakin langka tenaga kerja dengan ketrampilan tertentu semakin tinggi upah yang ditawarkan perusahaan.

9) Resiko pekerja

Semakin tinggi kemungkinan mendapat resiko, semakin tinggi tingkat upah.

3. Faktor-Faktor Yang Mengakibatkan Perbedaan Upah

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantara pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan tertentu dan diantara golongan pekerjaan adalah:²⁷

1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Di dalam suatu jenis pekerjaan permintaan dan penawaran tenaga kerja sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan tertentu. Dalam suatu jenis pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi di satu sisi permintaan tenaganya tidak terlalu banyak, maka upah cenderung akan mencapai tingkat yang rendah. Begitu pula sebaliknya apabila permintaan tenaga kerja lebih besar daripada

²⁷Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 365.

penawarannya, maka upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

2) Perbedaan corak pekerjaan

Kegiatan ekonomi mencakup berbagai jenis pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut ada yang ringan dan sangat mudah untuk dikerjakan. Tetapi di sisi lain ada pula pekerjaan yang mengeluarkan tenaga fisik yang besar, dan tidak menutup kemungkinan dilakukan di lingkungan pekerjaan yang kurang menyenangkan.

3) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan

Para pekerja mempunyai kemampuan, keahlian, pendidikan yang berbeda dalam sesuatu jenis pekerjaan. Sebagian mempunyai kemampuan fisik dan mental lebih baik dari pekerja yang lain. Secara lahiriah segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan para pekerja mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Dengan produktivitas yang tinggi maka upah yang dibayarkan pengusaha kepada para pekerja juga lebih tinggi.

Kegiatan dalam perekonomian yang semakin maju memerlukan tenaga yang terdidik. Makin rumit pekerjaan yang dilakukan, maka semakin lama pendidikan dari tenaga ahli yang diperlukan. Pendidikan yang panjang menyebabkan tidak banyak tenaga kerja yang dapat mencapai taraf pendidikan yang tinggi.

Kekurangan tenaga kerja berpendidikan tinggi menyebabkan upah yang dibayarkan kepada tenaga terdidik adalah lebih tinggi daripada para pekerja yang lebih rendah pendidikannya. Di samping itu tenaga kerja terdidik memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena pendidikan dapat mempertinggi kemampuan kerja dan kemudian kemampuan kerja tersebut akan menaikkan produktivitas.

4) Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan

Daya tarik terhadap suatu pekerjaan bukan saja tergantung kepada besarnya upah uang yang akan dibayarkan, tetapi faktor lain juga berpengaruh misalnya saja ada tidaknya perumahan yang tersedia, jauh dekatnya kepada rumah pekerja, suasana kerja, hubungan antar pekerja dan pertimbangan lain yang harus dipikirkan.

Faktor – faktor bukan keuangan di atas mempunyai peranan yang cukup penting pada waktu seseorang memutuskan untuk memilih suatu pekerjaan. Seseorang cenderung bersedia menerima upah yang lebih rendah jika beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya. Sebaliknya, apabila faktor - faktor bukan keuangan banyak yang tidak sesuai dengan keinginan, maka pekerja akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum bersedia menerima pekerjaan yang ditawarkan.

5) Mobilitas tenaga kerja

Upah dari sesuatu pekerjaan di berbagai wilayah tidak selalu sama. Salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan tersebut adalah ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja. Ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor geografis dan faktor institusional.

4. Permasalahan Dalam Pengupahan

Masalah pengupahan ditimbulkan oleh hal-hal sebagai berikut:²⁸

Pertama, bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha upah dapat dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada karyawan, maka semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah (gaji, tunjangan, cuti dan sebagainya). Di lain pihak, karyawan menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang.

Kedua, bahwa bidang pengupahan berhubungan dengan keanekaragaman sistem pengupahan. Proporsi bagian dalam bentuk natura dan fringe benefits besarnya tidak seragam antara perusahaan yang satu dengan yang lain, sehingga menyebabkan kesulitan dalam

²⁸Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hal. 131.

perumusan kebijakan nasional, misalnya dalam hal pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain – lain.

Ketiga, dewasa ini masalah yang dihadapi di bidang pengupahan adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Banyak karyawan yang berpenghasilan rendah dan upah banyak yang dibayarkan di bawah kebutuhan hidup minimum para pekerja.

5. Upah Dalam Perspektif Islam

a. Definisi Upah

Pengertian upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya, yang dibayarkan sebagai balasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu seperti gaji.²⁹ Sedangkan upah dalam Islam dikenal dalam istilah *ijarah*, secara etimologi kata *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-.,iwad* yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah.³⁰ Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Oleh karenanya, Hanafiah mengatakan bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat di sertai imbalan.³¹

²⁹W.J.S Poerwadarni, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed.III, Cet. Ke 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), hal. 1345.

³⁰Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, Cet. Ke-7 (Bandung: PT. Alma'arif, 2011), hal.15.

³¹Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5 (Jakarta: Gema Insani, 2011), hal.387.

Menurut pengertian lain mengatakan bahwa secara etimologi *ijarah* adalah upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Untuk definisi ini digunakan istilah-istilah *ajr*, *ujrah* dan *ijarah*. Kata *ajara-hu* dan *ajara-hu* di gunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas orang lain. Istilah ini hanya digunakan pada hal-hal positif, bukan pada hal-hal negatif. Kata *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.³² Adanya kaidah-kaidah dalam hukum kontrak (kesepakatan) dapat dibagi menjadi dua macam yaitu tertulis dan tidak tertulis. Kaidah hukum kontrak tertulis adalah kaidah-kaidah yang terdapat di peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi. Sedangkan kaidah hukum yang tidak tertulis adalah kaidah hukum yang timbul, tumbuh, dan hidup dalam masyarakat, konsep-konsep hukum ini berasal dari hukum adat.

Definisi hukum kesepakatan atau kontrak merupakan sumber perikatan dan persetujuan salah satu syarat sah kesepakatan. Kesepakatan adalah keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasar kata sepakat atau menimbulkan akibat hukum.³³

³²A. Riawan Amin, *Buku Pintar Transaksi Syariah (Menjalankan Kerja Sama Bisnis Dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam)*, (Jakarta: Mizan Publika, 2010), hal.145

³³Salim H.S, *Hukum Kontrak (Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 4

Ijarah dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijarah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia nikmati. Maka yang menjadi objek dalam akad *ijarah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Benda bukanlah objek akad ini, meskipun akad *ijarah* kadang-kadang mengaggap benda sebagai objek dan sumber manfaat. Dalam akad *ijarah* tidak selamanya manfaat di peroleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. *Ijarah* dalam hal ini bisa disamakan dengan upah mengupah dalam masyarakat.³⁴

Upah adalah sejumlah uang yang di bayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.³⁵ Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam bidang produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi.

Dalam arti terminologi, ada beberapa definisi *al-ijarah* yang dikemukakan oleh Ulama fiqih. Menurut Ulama Hanafiyah mengatakan bahwa: “*Ijarah* yaitu suatu akad yang dipergunakan

³⁴M. Yasid Afandi, *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka,) hal.180

³⁵Alfaruz Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2 (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 2009), hal.361.

untuk pemilik manfaat, yang diketahui dan disengaja dari suatu barang yang disewakan dengan cara penggantian (bayar)".

b. Perbedaan Tingkat Upah Dalam Islam

Pandangan orang tentang tingginya tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun arti mencukupi sangat relatif dan tergantung sudut pandang yang disepakati. Sisi lain dari mencukupi adalah kewajaran. Sebenarnya berapa tingkat upah yang wajar, dalam sejarah pemikiran ekonomi Islam dikenal berbagai Mazhab yang masing-masing mempunyai konsep sendiri-sendiri tentang upah wajar.³⁶

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Adakalanya perbedaan upah sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut. Adapun faktor-faktor yang menjadi sumber perbedaan upah yaitu:³⁷

1) Perbedaan jenis pekerjaan

Kegiatan Ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan, diantara jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan

³⁶Afrida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), hal. 149.

³⁷Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, hal. 310.

dan sangat muda, tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan

Kemampuan keahlian dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada segolongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.³⁸

3) Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.³⁹ Faktor geografis yang merupakan salah satu sebab yang menimbulkan ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Adakalanya ditempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan buruh walaupun tingkat upahnya lebih tinggi. Sedangkan di tempat lain, terdapat banyak pengangguran dan tingkat upah relatif

³⁸Adi Sasono, *Pembaharuan Sistem Upah*, Cet. Ke 3 (Jakarta: Cides, 2010), hal. 26.

³⁹Panyaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-5, (Jakarta: LPEEUI, 2012), hal. 52.

lebih rendah. Dalam keadaan seperti ini, wajar apabila para penganggur itu berpindah ke tempat di mana terdapat kekurangan tenaga kerja dihadapi. Perbedaan tingkat upah juga bisa ditimbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah bisa juga disebabkan oleh ketidaktahuan atau juga keterlambatan. Tetapi dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkatan kerja. Hal ini karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan, dan hasil material.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan tingkat upah diakibatkan karena perbedaan bakat, kesanggupan dan kemampuan. Hal tersebut telah diakui dalam agama Islam. Akan tetapi dengan syarat, para pengusaha tidak boleh mengeksploitasi tenaga para pekerja tanpa memperhatikan upah mereka. Sedangkan para pekerja tidak boleh mengeksploitir pengusaha melalui serikat buruh. Mereka juga harus melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan tulus dan jujur.

Selain itu pengupahan dalam konteks Islam terdapat perbedaan yang sangat mencolok dengan pengupahan orang-orang kapitalis. Pengusaha-pengusaha kapitalis menerapkan upah kepada karyawannya tanpa memperhatikan atas pertimbangan kebutuhan

hidup karyawannya. Sedangkan dalam Islam, upah menjadi perhatian penting demi keberlangsungan kesejahteraan karyawannya.

6. Hubungan Upah dan Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan akan tenaga kerja merupakan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan.

Upah tenaga kerja bagi perusahaan merupakan biaya produksi sehingga dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan perusahaan. Pada umumnya untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan disamping dengan cara meminimalkan biaya juga mengoptimalkan input produksi. Dengan meningkatnya upah berarti meningkatnya biaya produksi dan berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja.⁴⁰

C. Unit Industri

1. Definisi Unit Industri

Badan Pusat Statistik mendefinisikan unit usaha adalah unit yang melakukan kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan dan mempunyai kewenangan yang

⁴⁰Dheni Purwaningtyas, *Analisis Pengaruh Tingkat Upah dan Volume Produksi terhadap permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Kerupuk Di Kabupaten Kendal*, (Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang, 2015), hal. 34.

ditentukan berdasarkan kebenaran lokasi bangunan fisik, dan wilayah operasinya. Secara umum, pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini industri kecil pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan. Hal ini berarti permintaan tenaga kerja juga bertambah.⁴¹

2. Hubungan Jumlah Unit Industri Kecil dan Permintaan Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mendefinisikan unit usaha adalah unit yang melakukan kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan dan mempunyai kewenangan yang ditentukan berdasarkan kebenaran lokasi bangunan fisik, dan wilayah operasinya. Raharjo yang menyatakan bahwa peningkatan jumlah perusahaan maka akan meningkatkan jumlah output yang akan dihasilkan sehingga lapangan pekerjaan meningkat dan akan mengurangi pengangguran atau dengan kata lain akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.⁴²

Secara umum, pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini industri kecil pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan. Hal ini berarti permintaan tenaga kerja juga bertambah. Menurut Prabowo, jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap permintaan tenaga kerja, artinya jika unit usaha suatu

⁴¹Nurafuah, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Kecil dan Menengah di Provinsi Jawa Tengah*, Skripsi: Jurusan Ekonomi Pembangunan, (Universitas Negeri Semarang: 2015), hal. 15.

⁴²Raharjo M. Dawam, *Perekonomian Indonesia Pertumbuhan Krisis*, (Jakarta: LP3ES, 2014), hal. 58.

industri ditambah maka peran tenaga kerja juga bertambah. Semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri maka akan semakin banyak untuk terjadi penambahan tenaga kerja.⁴³

D. Industri Kecil

1. Definisi Industri Kecil

Tambunan, mendefinisikan industri kecil sebagai kegiatan industri yang dikerjakan di rumah-rumah penduduk, yang pekerjanya merupakan anggota keluarga sendiri yang tidak terikat jam kerja dan tempat kerja.⁴⁴ Industri kecil adalah usaha produktif di luar usaha pertanian, baik itu merupakan mata pencaharian utama maupun sampingan.⁴⁵

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.⁴⁶

Sementara itu, Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi,

⁴³Meiditya Yudi Prabaningtyas, *Pengaruh Upah, Modal, Jumlah Unit Usaha, Jumlah Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Tahu Bakso*, (Skripsi: Universitas Negeri Semarang, 2015), hal. 54.

⁴⁴Tulus Tambunan, *Perkembangan Industri Skala Kecil di Indonesia*, (Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya, 2009), hal. 83

⁴⁵Tulus Tambunan, *Industrialisasi di Negara Sedang Berkembang*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008), hal. 25.

⁴⁶Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Operasi: Analisis dan Studi Kasus edisi ke 3*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 48.

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:⁴⁷

- 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*.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Sebagai salah satu bahan acuan dari penelitian ini adalah penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian yang menjadi referensi penyusun adalah sebagai berikut:

1. “Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah

⁴⁷Tulus Tambunan, *Perkembangan Industri Skala Kecil di Indonesia*, hal. 20.

di Kabupaten Pinrang Tahun 2001-2011.” (Andi Neno Ariani, Universitas Hasanuddin Makassar, 2014).

Metode penelitian menggunakan Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan data rentang waktu 11 tahun mulai dari 2001 hingga 2011. Berdasarkan hasil penelitian maka di dapat jumlah usaha, nilai investasi dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industry kecil dan menengah di Kabupaten Pinrang. Perbedaan dengan penelitian ini, yaitu dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah upah dan jumlah unit industri kecil dan permintaan 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 2003-2016.

2. “Pengaruh Upah, Modal, Jumlah Unit Usaha, Jumlah Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Tahu Bakso dengan menggunakan Path Analisis.” (Meiditya Yudi Prabaningtyas, Universitas Negeri Semarang, 2016)

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial upah, modal, jumlah unit usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah produksi. Secara parsial, upah, modal, jumlah unit usaha, jumlah produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Jumlah produksi dalam penelitian ini bukan variabel yang memediasi pengaruh upah, modal, dan jumlah unit usaha terhadap

penyerapan tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur tidak langsung < nilai koefisien pengaruh langsung. Perbedaan dengan penelitian ini, yaitu dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah upah dan jumlah unit industri kecil dan permintaan 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 2003-2016.

3. “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 simultan 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 upah dan jumlah unit industri kecil dan permintaan 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 2003-2016.

4. “Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan tenaga Kerja di Provinsi Bali.” (I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha, Universitas Udayana, 2015).

Data yang digunakan adalah data *time series* tahun 1994-2013. Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan inflasi, PDRB dan upah minimum memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan secara parsial, PDRB dan upah minimum memiliki pengaruh positif dan signifikan sementara inflasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali periode tahun 1994-2013.

Penelitian I Gusti Agung Indradewa memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian peneliti. Adapun persamaannya adalah menggunakan variabel bebas yaitu upah dan variabel terikat yaitu permintaan tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda dengan OLS, sedangkan peneliti menggunakan metode analisis regresi *time series*. Selain itu peneliti tidak menggunakan variabel inflasi dan PDRB.

5. “Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Investasi dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan di Jawa Barat Periode 2012-2015.” (Luthfiyah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

Sektor industri pengolahan merupakan sektor unggulan di Provinsi Jawa Barat tetapi penyerapan kerjanya masih kalah dengan sektor perdagangan. Peningkatan jumlah unit usaha tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah, sedang dan besar. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh jumlah unit usaha, investasi dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi data panel dengan model fixed effect yang diambil melalui uji *Chow test* dan uji *Hausman test*. Analisis data menggunakan bantuan program Eviews 8. Data yang digunakan diperoleh dari BPS Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel jumlah unit usaha, investasi dan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat. Secara parsial, variabel jumlah unit usaha dan investasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat. Perbedaan dengan penelitian ini, yaitu dalam penelitian ini variabel

yang dikaji adalah upah dan jumlah unit industri kecil dan permintaan 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 2003-2016.

6. “Pengaruh Jumlah Unit Usaha dan Upah Minimum Regional terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Bantaeng Tahun 2001-2015.” (Risma Handayani, UIN Alaudin Makassar, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil dan menengah (IKM) Kabupaten Bantaeng. Meski nilai Jumlah Unit Usaha dan UMR pada IKM meningkat, namun terdapat penurunan jumlah tenaga kerja pada tahun 2007, 2008 dan 2011. Perlunya perhatian terkait bagaimana meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada IKM mengingat IKM memiliki kemampuan menyerap tenaga kerja yang tinggi. Variabel independen yang digunakan antara lain adalah Jumlah Unit Usaha dan Upah Minimum Regional sektor IKM. Adapun variabel dependen yang digunakan adalah jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor IKM di Kabupaten Bantaeng. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data runtun waktu tahun 2001-2015 yang meliputi jumlah tenaga kerja, Jumlah Unit Usaha dan Upah minimum regional sektor IKM di Kabupaten Bantaeng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini

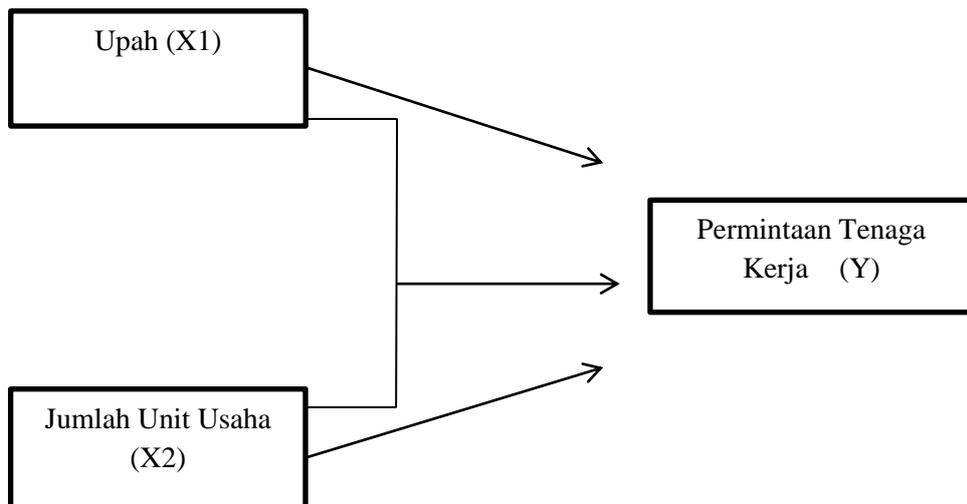
menunjukkan bahwa jumlah unit usaha berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Bantaeng. Sedangkan Upah Minimum Regional berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Bantaeng. Perbedaan dengan penelitian ini, yaitu dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah upah dan jumlah unit industri kecil dan permintaan 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 2003-2016.

F. Kerangka Konseptual

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 akan 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, seperti jumlah unit usaha dan tingkat upah.

Tri wahyu rejekeningasih 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.⁴⁸ 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.

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yaitu variabel independen antara lain tingkat upah, jumlah unit industri kecil 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

⁴⁸ Tri Wahyu Rejekiningsih, *Mengukur Besarnya Industri Kecil dalam Perekonomian di Provinsi Jawa Tengah*, (Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 1 No. 2, 2014), hal. 52.

Keterangan:

Variabel Dependen : Permintaan Tenaga Kerja (Y)

Variabel Independen : Upah (X_1) dan Jumlah Unit (X_2)

G. Hipotesis

Sugiyono mengemukakan hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih.⁴⁹ Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Tingkat upah berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.

H₂ : Jumlah Unit Industri Kecil berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.

H₃ : Tingkat upah dan jumlah unit industri kecil berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 64.