

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritik

1. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan BPS, pekerja atau tenaga kerja adalah semua orang yang biasanya berkerja di perusahaan/usaha tersebut, baik berkaitan dengan produksi maupun administasi. Sedangkan menurut Dumairy tenaga kerja adalah penduduk yang berumur pada batas usia kerja, dimana batas usia kerja setiap negara berbeda-beda (Dumairy, 1996). Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Di Indonesia dipilih batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimum.

Pemilihan batas umur 10 tahun berdasarkan kenyataan bahwa pada umur tersebut sudah banyak penduduk yang bekerja karena sulitnya ekonomi keluarga mereka.

Indonesia tidak menganut batas umur maksimal karena Indonesia belum memiliki jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang memiliki tunjangan di hari tua yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta. Untuk golongan ini, pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Oleh sebab itu mereka yang telah mencapai usaha

pensiun biasanya tetap masih harus bekerja sehingga mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja (Simanjuntak, 1985).

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja (*Labour Force*) terdiri dari:

- a. Golongan yang bekerja
- b. Golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan

Sedangkan bukan angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga
- c. Golongan-golongan lain atau penerima pendapatan

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan *potencial labor force* (Simanjuntak, 1985).

2. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah jumlah suatu komoditi yang bersedia dibeli individu selama periode waktu tertentu yang besarnya dipengaruhi oleh harga komoditi itu, pendapatan nominal, harga komoditi lain, dan citarasa (Salvatore, 1992).

Permintaan terhadap tenaga kerja merupakan sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat upah (Ananta, 1990).

Teori permintaan menerangkan tentang ciri hubungan antara jumlah permintaan dengan harga. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dengan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan (pengusaha) untuk dipekerjakan (dibeli). Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang dan jasa karena barang dan jasa tersebut memberikan nikmat kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen.

Dengan kata lain, pertambahan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja bergantung pertambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu dinamakan *derived demand* (Simanjuntak, 1985). Pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang/jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksi.

Menurut Payaman Simanjuntak (2001), ada beberapa faktor yang menyebabkan seorang pengusaha untuk menambah atau mengurangi jumlah tenaga kerja, yaitu:

1. Pengusaha perlu memperkirakan tambahan hasil (output) yang diperoleh pengusaha sehubungan dengan penambahan seorang tenaga kerja. Tambahan hasil tersebut dinamakan tambahan hasil marginal atau *marginal physical product* dari karyawan (MPPL).

2. Pengusaha menghitung jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marginal tersebut. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marginal atau *marginal revenue*, yaitu nilai dari MPPL tadi. Jadi *marginal revenue* sama dengan nilai dari MPPL, yaitu besarnya MPPL dikalikan dengan harganya per unit (P), (Simanjuntak, 1985).

$$MR = VMPP_L$$

$$VMPP_L = MPPL \times P$$

Keterangan:

MR = *Marginal Revenue*, penerimaan marginal

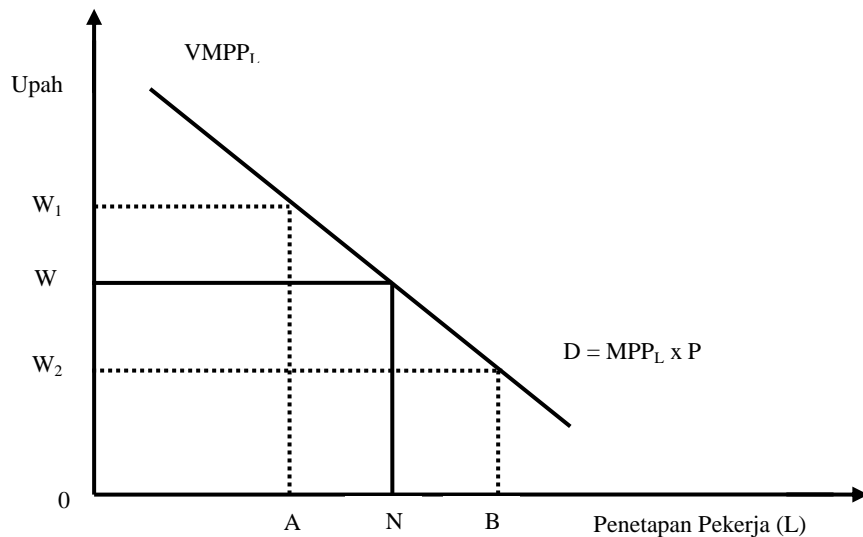
VMPP_L = *Value marginal physical product of labor*, Nilai pertambahan hasil marginal dari karyawan

MPPL = *Marginal physical product of labor*

P = Harga jual barang yang diproduksi per unit.

Akhirnya pengusaha akan membandingkan MR tersebut dengan biaya memperkerjakan tambahan seorang karyawan tadi. Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan memperkerjakan tambahan seorang karyawan adalah upahnya sendiri (W) dan dinamakan biaya marginal atau *marginal cost* (MC). Bila tambahan penerimaan marginal (MR) lebih besar dari pada biaya mempekerjakan orang yang menghasilkannya (W), maka memperkerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain, pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar daripada W. Apabila tenaga kerja terus ditambah sedangkan alat-alat dan faktor produksi lain jumlahnya tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil

marginal menjadi lebih kecil pula. Dengan kata lain, semakin bertambah tenaga kerja yang dipekerjakan, semakin kecil MPPL-nya dan nilai MPPL itu sendiri. Hal ini karena berlakunya *law of diminishing retruns* dan dilukiskan dengan garis DD dalam Gambar 3.



Gambar 3. Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja

Gambar 3 menjelaskan mengenai kurva permintaan tenaga kerja yang memiliki kemiringan (*Slope*) yang negatif. Kurva permintaan tersebut menjelaskan mengenai hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Kurva tersebut memiliki hubungan yang negatif, artinya semakin tinggi tingkat upah yang diminta maka akan mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta. Sebaliknya apabila tingkat upah yang diminta semakin rendah maka jumlah permintaan akan tenaga kerja akan meningkat.

Garis DD menggambarkan besarnya nilai hasil marginal tenaga kerja (*value marginal physical product of labor, VMPP_L*) untuk setiap tingkat penempatan pekerja. Bila misalnya jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan sebanyak OA =

100 orang, maka nilai hasil kerja yang ke-100 dinamakan $VMPP_L$ dan besarnya sama dengan: $MPP_L \times P = W1$. Nilai ini lebih besar daripada tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh sebab itu laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru. Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan orang hingga ON . Di titik N pengusaha mencapai laba maksimum dan nilai $MPPL \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja. Dengan kata lain pengusaha mencapai laba maksimum bila:

$$MPPL \times P = W$$

Dalam menentukan ukuran untuk menambah atau mengurangi sejumlah tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha (Matz, 1990) adalah sebagai berikut:

- a. Para pengusaha akan membutuhkan sejumlah uang yang akan diperoleh dengan tambahan perusahaan tersebut, demikian juga dengan tenaga kerja. Apabila jumlah output dihasilkan oleh perusahaan yang jumlahnya lebih besar maka akan menghasilkan output yang besar pula, sehingga semakin banyak jumlah perusahaan/unit yang berdiri maka akan semakin banyak kemungkinan untuk terjadi penambahan output produksi.
- b. Nilai output suatu daerah diperkirakan akan mengalami peningkatan hasil produksi dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang memproduksi barang yang sama.

Sudarsono (1988) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi,

antara lain: naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi, dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.

3. Penyerapan Tenaga Kerja

Pengertian penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau banyaknya orang yang berkerja di dalam sektor tertentu, dalam hal ini adalah sektor industri pengolahan di Indonesia. Ada perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang diminta atau dalam hal ini tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan atau suatu sektor. Permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta untuk dipekerjakan. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta lebih ditunjukkan kepada kuantitas atau banyaknya permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu (Sukirno, 2005).

4. Keseimbangan Tenaga Kerja

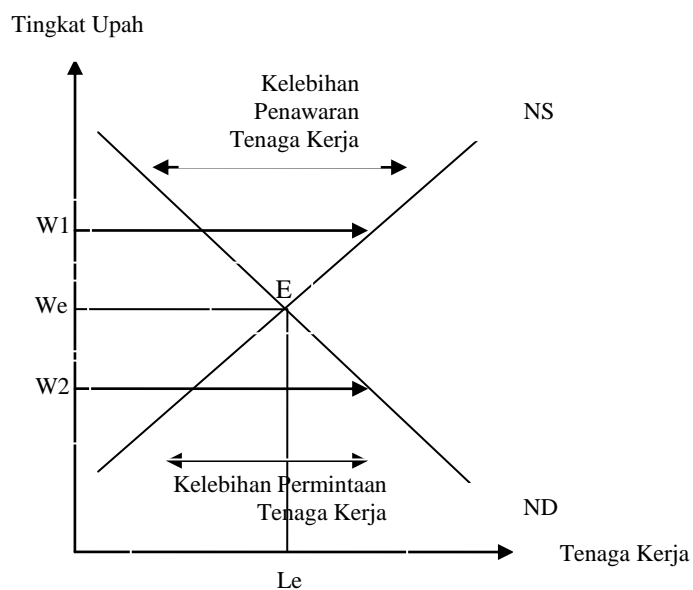
Salah satu masalah yang biasa muncul dalam penyerapan tenaga kerja sektor industri adalah ketidak seimbangan akan permintaan tenaga kerja (*demand for labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*), pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut penawaran yang lebih besar dari permintaan terhadap tenaga kerja (*excess supply of labor*) atau lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (*excess demand for labor*) dalam sektor industri dalam hal ini industri sedang dan industri besar.

Penentuan jumlah pekerja yang akan digunakan dalam kegiatan ekonomi diperlukan analisis mengenai pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja tercipta karena adanya proses penempatan atau hubungan kerja yang meliputi permintaan dan penyediaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja menjelaskan berapa banyak perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah pada periode tertentu. Permintaan tenaga kerja ini bertujuan untuk membantu proses produksi. Jadi besarnya permintaan tenaga kerja tergantung dari output yang dihasilkan. Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (Simanjuntak, 2001).

Teori ekonomi Neoklasik dijelaskan sifat penyediaan atau penawaran tenaga kerja dalam perekonomian yaitu :

- a. Penawaran terhadap tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah meningkat.
- b. Permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat. Ini dilukiskan dengan garis.

Berdasarkan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan.



Gambar 4. Keseimbangan Tenaga Kerja.

Gambar 4 kurva ND menggambarkan permintaan tenaga kerja dalam perekonomian dan kurva NS menggambarkan penawaran tenaga kerja dalam perekonomian. Keseimbangan di pasar tenaga kerja tercapai ketika permintaan tenaga kerja di pasar adalah sama dengan penawarannya. Keadaan tersebut dinamakan titik ekuilibrium (titik E). Titik E tersebut menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja (L) dan tingkat upah (W). Jika terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja maka akan timbul masalah dalam pasar tenaga kerja.

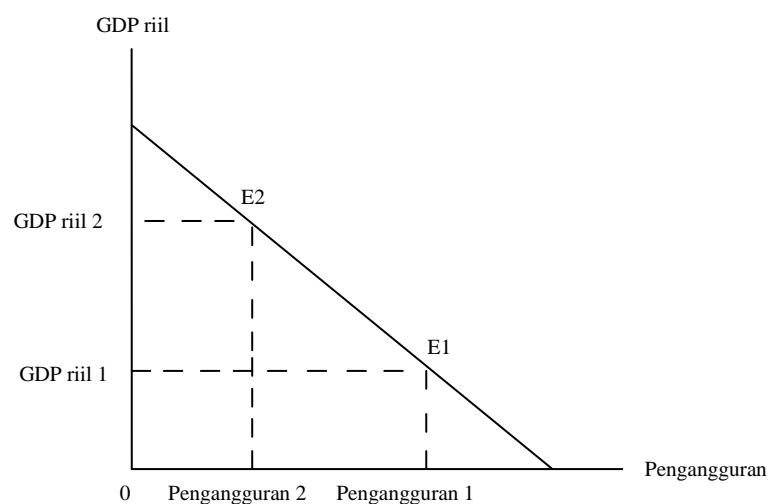
Keseimbangan yang tercapai dapat terlihat jelas apabila kita membandingkannya dengan keadaan yang berlaku pada tingkat upah yang lain misal pada W_1 atau W_2 . Apabila tingkat upah adalah W_1 akan berlaku kelebihan penawaran kerja (berarti sebagian tenaga kerja menganggur). Apabila tingkat upah adalah W_2 akan berlaku kelebihan permintaan tenaga kerja. Keadaanya menyebabkan kenaikan

upah, yang seterusnya menyebabkan penawaran tenaga kerja bertambah dan permintaan tenaga kerja berkurang.

5. Teori Kesempatan Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi

Menurut Mankiw (2000), Okun seorang ahli ekonomi, memperkenalkan Hukum Okun dan menyatakan bahwa terdapat kaitan yang erat antara tingkat pengangguran dengan GDP (*Gross Domestic Product*) riil, di mana terdapat hubungan yang negatif antara tingkat pengangguran dengan GDP riil.

Pernyataan ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesempatan kerja dengan GDP riil.



Sumber : Mankiw 2000.

Gambar 5. Kurva Hukum Okun.

Kurva Hukum Okun pada Gambar 5 menjelaskan hubungan negatif (bila satu naik, yang lain turun) antara pengangguran dan GDP riil. Ketika GDP Riil berada di titik GDP Riil 1, maka pengangguran berada di titik Pengangguran 1 dan tingkat keseimbangan atau ekuilibrium berada di titik E1. Ketika GDP Riil meningkat dari titik GDP Riil 1 ke GDP Riil 2 maka tingkat pengangguran

berkurang dari titik Pengangguran 1 ke Pengangguran 2 dan titik keseimbangan berada di titik E2. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara GDP Riil dengan pengangguran.

Sementara itu dalam Todaro 2000, dijelaskan bahwa dalam teori pertumbuhan Harrod-Domar dinyatakan bahwa secara definitif tingkat pertumbuhan output (Y) dikurangi dengan tingkat pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (Y/L) kurang lebih sama dengan pertumbuhan kesempatan kerja (L). Secara matematis hubungan-hubungan tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

$$\frac{\Delta Y}{Y} - \frac{\Delta(Y/L)}{Y/L} = \frac{\Delta L}{L}$$

Todaro menggunakan teori Harrod-Domar, menekankan bahwa pertumbuhan ekonomi dapat menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya dengan lebih mengutamakan perkembangan sektor-sektor ekonomi yang padat karya seperti sektor pertanian dan industri-industri berskala kecil. Apabila pertumbuhan ekonomi dilihat dari pertambahan output dalam bentuk GDP konstan, maka akan menghilangkan unsur inflasi di dalamnya.

Sementara itu disisi lain inflasi ini sebenarnya dapat memicu pertumbuhan ekonomi yang pada akhirnya akan dapat menciptakan kesempatan kerja. Secara umum pertumbuhan ekonomi daerah diartikan sebagai kenaikan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), hal ini berarti bahwa pertumbuhan ekonomi daerah yang ditentukan oleh perubahan PDRB dengan tahun dasar tertentu secara langsung ataupun tidak langsung akan meningkatkan kesempatan kerja.

6. Industri Pengolahan Besar dan Sedang

Menurut Undang-undang No.5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancangan dan perancangan industri.

Pengertian industri juga meliputi semua perusahaan yang mempunyai kegiatan tertentu dalam mengubah secara mekanik atau secara kimia bahan-bahan organik sehingga menjadi hasil baru.

Dari pengertian diatas maka industri mencakup segala kegiatan produksi yang memproses pembuatan bahan-bahan mentah menjadi bahan-bahan setengah jadi maupun barang jadi atau kegiatan yang bisa mengubah keadaan barang dari suatu tingkat tertentu ke tingkat yang lain, kearah peningkatan nilai atau daya guna yang berguna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sektor industri pengolahan yaitu sektor yang mencakup semua perusahaan atau usaha di bidang industri yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar menjadi barang jadi atau setengah jadi dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya. Termasuk dalam sektor ini adalah perusahaan yang melakukan kegiatan jasa industri dan pekerjaan perakitan (*assembling*) dari suatu industri (Badan Pusat Statistik, 2003).

Menurut BPS, industri dibagi menjadi 4, yaitu industri besar, industri sedang, industri kecil, dan industri rumah tangga atau mikro. Industri besar adalah perusahaan dengan tenaga kerja 100 orang atau lebih. Industri sedang adalah perusahaan dengan tenaga kerja antara 20 sampai dengan 99 orang. Industri kecil

adalah perusahaan dengan tenaga kerja antara 5 sampai dengan 19 orang dan industri rumah tangga adalah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja kurang dari 5 orang.

7. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah keseluruhan hubungan kerjasama antara semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi di suatu perusahaan, terutama antara pengusaha dengan pekerja dan serikat pekerja.

Hubungan yang serasi antara pengusaha dengan karyawan dan serikat pekerja sangat diperlukan bukan saja untuk menjamin kelangsungan perusahaan dan kepentingan masyarakat (Simanjuntak, 1985). Menurut UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam rangka menjaga kepentingan berbagai pihak tersebut, pemerintah bertanggung jawab bukan saja menjaga adanya keserasian hubungan kerja di perusahaan, akan tetapi juga mendorong pengembangan serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Pengusaha dan pekerja pada dasarnya harus secara bersama-sama memikirkan dan merumuskan usaha-usaha yang akan dilaksanakan untuk pengembangan perusahaan serta membicarakan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hal ini dapat dilakukan melalui forum musyawarah. Bentuk kerjasama seperti ini akan lebih terjamin dan lancar bila pengusaha dan pekerja

sama-sama saling mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai partner dalam produksi, kelangsungan dan keuntungan perusahaan.

Kesadaran yang demikian akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang tentram di mana terdapat sifat kegotong-royongan, toleransi, tenggang rasa, bantu membantu, pengendalian diri dan saling hormat-menghormati.

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja

a. PDRB Menurut Harga Berlaku dan Harga Konstan

Pendapatan regional suatu propinsi dapat dipakai untuk mengukur kenaikan tingkat pendapatan masyarakat. Kenaikan itu dapat disebabkan oleh 2 faktor yaitu:

1. Kenaikan pendapatan yang benar-benar dapat menaikkan daya beli penduduk (kenaikan riil).
2. Kenaikan pendapatan yang disebabkan oleh karena inflasi, kenaikan pendapatan yang disertai kenaikan harga pasar tidak menaikkan daya beli penduduk dan kenaikan semacam ini merupakan kenaikan pendapatan yang semu (tidak riil).

Oleh karena itu berdasarkan kenyataan diatas, untuk mengetahui kenaikan pendapatan yang sebenarnya (riil) maka faktor inflasi harus dieliminir.

Pendapatan regional dengan faktor inflasi (faktor inflasi belum dihilangkan) merupakan pendapatan regional dengan harga yang berlaku. Sedangkan pendapatan regional dimana faktor inflasi tidak lagi diperhitungkan disebut dengan pendapatan regional atas harga konstan.

b. Total Output

Output adalah nilai keluar yang dihasilkan dari proses kegiatan industri yang terdiri dari:

1. Barang yang dihasilkan / barang-barang yang dihasilkan dari proses produksi.
2. Tenaga listrik yang dijual: tenaga listrik yang dibangkitkan sendiri oleh perusahaan dan sebagainya dijual kepada pihak lain.
3. Jasa industri yang diterima dari pihak lain adalah kegiatan industri yang melayani keperluan pihak lain pada kegiatan ini bahan baku dipersediakan oleh pihak lain sedangkan pihak pengolah hanya melakukan pengolahannya dengan mendapatkan imbalan sejumlah uang atau barang sebagai balas jasa (upah makloon).
4. Selisih nilai stok barang setengah jadi atau selisih nilai stok barang setengah jadi akhir tahun dikurangi dengan stok awal tahun.

Dalam teori pertumbuhan ekonomi menurut Adam Smith ditandai oleh dua faktor yang saling berkaitan yakni pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan output total. Pertumbuhan output yang akan dicapai dipengaruhi oleh tiga komponen yakni sumber sumber alam, tenaga kerja dan jumlah persediaan. Jadi perekonomian dikatakan tumbuh atau berkembang bila terjadi pertumbuhan output riil.

Apabila surplus dan output industri mengalami kenaikan pada tingkat tertentu, akan timbul perubahan tingkat permintaan dan penawaran (*demand dan supply*) secara paralel dalam sektor pelayanan. Sektor pelayanan yang meliputi transportasi, keuangan, asuransi, manajemen, dan pencarian informasi merupakan sebagian besar output dan menyerap sebagian besar tenaga kerja. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa setiap pertama memiliki ciri ekonomi padat – karya (*labor-intensive*) tahap kedua didominasi oleh ekonomi padat-modal (*capital-intensive*), tahap ketiga dengan ekonomi padat-ilmu (*knowledge-intensive*) yang merupakan era industri.

c. Upah Minimum Provinsi

Upah adalah salah satu indikator penyerapan tenaga kerja, sektor industri dalam ukuran sedang dan besar harus memberikan upah sesuai dengan UPM ditempat industri itu berada. Menurut Permen no.1 Th.1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Upah Minimum Provinsi adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Penetapan upah minimum provinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum.

Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh Dewan Pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permenakertrans No.13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak, Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun. Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota).

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi paling lambat 10 (sepuluh)

hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat. Pemerintah Indonesia berusaha untuk menetapkan upah minimum yang sesuai dengan standar kelayakan hidup melalui suatu kebijakan pengupahan. Upah minimum yang ditetapkan pada masa lalu didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum, dan selanjutnya didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). KHM ini adalah 20 persen lebih tinggi dalam hitungan rupiah jika dibandingkan dengan Kebutuhan Fisik Minimum.

Peraturan UU No. 13/2003, menyatakan bahwa upah minimum harus didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak, akan tetapi perundangan ini belum sepenuhnya diterapkan, sehingga penetapan upah minimum tetap didasarkan pada KHM. Menurut Sulistiawati (2012), Kelayakan suatu standar upah minimum didasarkan pada kebutuhan para pekerja sesuai dengan kriteria di bawah ini:

1. Kebutuhan hidup minimum (KHM).
2. Index Harga Konsumen (IHK).
3. Kemampuan perusahaan, pertumbuhannya dan kelangsungannya.
4. Standar upah minimum di daerah sekitar.
5. Kondisi pasar kerja.
6. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.

Munculnya ketentuan upah minimum akan mendorong terjadinya distorsi dalam pasar tenaga kerja. Artinya dengan ketentuan upah minimum, maka buruh mempunyai kekuatan monopoli yang cenderung melindungi buruh yang telah bekerja dalam industri itu. Kekuatan serikat buruh yang cenderung

memaksimalkan pendapatan dari buruh yang ada akan mendiskriminasi pendatang baru dalam pasar tenaga kerja.

Teori upah efisiensi (*Efficiency-Wage*) merupakan teori yang menghubungkan antara produktivitas atau efisiensi pekerja dengan upah yang mereka terima. Teori ini menyatakan bahwa upah tinggi membuat pekerja lebih produktif. Jadi, meskipun pengurangan upah akan menurunkan tagihan upah perusahaan, itu akan juga menurunkan produktivitas pekerja dan laba perusahaan. Teori upah efisiensi pertama menyatakan upah mempengaruhi kesehatan. Teori upah efisiensi kedua menyatakan upah tinggi mengurangi perputaran tenaga kerja. Teori upah efisiensi ketiga menyatakan kualitas rata-rata tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayar ke karyawannya. Teori upah efisiensi keempat menyatakan upah tinggi memperbaiki upaya pekerja (Mankiw, 2007)

B. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini penulis melakukan kajian dan mempelajari lebih dalam terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diangkat oleh penulis. Berikut ini adalah ringkasan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan pada penelitian ini :

Tabel 5. Ringkasan Penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat Tahun 1990-2004”

Judul	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat Tahun 1990-2004
Penulis/Tanggal	Elnopembri, 2007
Variabel Penelitian	Kesempatan Kerja
Metode Penelitian	<i>Ordinary Least Square (OLS)</i>
Hasil Penelitian	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa upah minimum

regional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil. Tingkat suku bunga kredit investasi Bank Pemerintah Daerah dan Bank Persero Pemerintah di daerah sama-sama memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil artinya peningkatan suku bunga kredit hanya akan mengakibatkan turunnya permintaan tenaga kerja industri kecil

Tabel 6. Ringkasan Penelitian “Analisis Pengaruh PDB Sektor Industri, Upah Riil, Suku Bunga Riil, dan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga kerja Pada Industri Pengolahan Sedang Dan Besar Di Indonesia Tahun 1990-2008

Judul	Analisis Pengaruh PDB Sektor Industri, Upah Riil, Suku Bunga Riil, dan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga kerja Pada Industri Pengolahan Sedang Dan Besar Di Indonesia Tahun 1990-2008
Penulis/Tanggal	Wicaksono, 2009
Variabel Penelitian	Kesempatan Kerja
Metode Penelitian	<i>Ordinary Least Square (OLS)</i>
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel PDB industri dan upah riil berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri pengolahan. Variabel suku bunga riil dan jumlah unit usaha tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja industri pengolahan.

Tabel 7. Ringkasan penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Utara

Judul	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Utara.
Penulis/Tanggal	Nainggolan, 2009
Variabel Penelitian	Kesempatan Kerja
Metode Penelitian	<i>Generalized Least Square (GLS)</i> dengan <i>Random Effect Model (REM)</i>
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten/Kota berpengaruh positif sebesar 76,38 persen dan signifikan, Tingkat Bunga Kredit berpengaruh negatif sebesar 7,29 persen dan tidak signifikan, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berpengaruh negatif sebesar 53,06 persen dan signifikan, terhadap kesempatan bekerja pada kabupaten/kota di provinsi Sumatera Utara.

Tabel 8. Ringkasan Penelitian “Analisis Faktor Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta”

Judul	Analisis Faktor Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta
Penulis/Tanggal	Dimas dan Woyanti, 2009
Variabel Penelitian	Kesempatan Kerja
Metode Penelitian	(<i>Ordinary Least Square</i> , OLS).
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PDRB, tingkat upah dan investasi riil secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. Sedangkan secara parsial, PDRB berpengaruh positif dan signifikan, tingkat upah dan investasi riil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta.

Tabel 9. Ringkasan Penelitian “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di DKI Jakarta”

Judul	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di DKI Jakarta
Penulis/Tanggal	Edyan Rachman, 2005
Variabel Penelitian	Kesempatan Kerja
Metode Penelitian	(<i>Ordinary Least Square</i> , OLS).
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama PDRB, investasi, UMP, dan angkatan kerja berpengaruh terhadap kesempatan kerja di DKI Jakarta. Secara parsial, investasi berpengaruh negatif, PDRB dan angkatan kerja berpengaruh positif, dan UMP berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja.
