

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pendapat Simanjuntak (1985), tenaga kerja adalah penduduk yang berumur diatas 10 tahun atau lebih. Memang di setiap negara batasan umur tenaga kerja berbeda-beda. Contohnya di India, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 14 sampai 60 tahun. Selain golongan umur tersebut dianggap bukan tenaga kerja. Di Indonesia tidak ada batasan umur maksimal karena di Indonesia tidak ada jaminan sosial nasional. Memang ada sebagian penduduk yang menerima tunjangan di hari tua tapi jumlah hanya sedikit, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta.

Menurut pendapat Suparmoko (2002), tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara dalam memproduksi barang atau jasa, tenaga kerja yang dalam usia kerja yaitu antara 15-64 tahun.

Tiga golongan yang disebut pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak sedang bekerja mereka dianggap secara fisik maupun sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Secara praktisi pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja hanya dibatasi oleh umur. Dimana tiap-tiap negara memberi batasan umur yang berbeda.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mereka yang sedang mencari pekerjaan.

Kebutuhan tenaga kerja sangat penting dalam masyarakat karena merupakan salah satu faktor potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan.

Tenaga kerja menjadi sangat penting peranannya dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan karena dapat meningkatkan output dalam perekonomian berupa produk domestik regional bruto (PDRB). Karena jumlah penduduk semakin besar maka semakin besar juga angkatan kerja yang akan mengisi produksi sebagai input.

2. Pengertian Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah mereka yang aktif dalam kegiatan menghasilkan barang atau jasa serta mereka yang siap bekerja dan sedang berusaha untuk mencari pekerjaan.

Angkatan Kerja (*labour force*) didefinisikan sebagai bagian dari jumlah penduduk yang mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang produktif. Bisa juga disebut sumber daya manusia. Banyak sedikitnya jumlah angkatan kerja tergantung komposisi jumlah penduduknya. Kenaikan jumlah penduduk terutama yang termasuk golongan usia kerja akan menghasilkan angkatan kerja yang banyak pula. Angkatan kerja yang banyak tersebut diharapkan akan mampu memacu meningkatkan kegiatan ekonomi yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Definisi lain tentang angkatan kerja menyebutkan bahwa, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sebenarnya terlibat dalam kegiatan yang produktif, yaitu yang menghasilkan barang dan jasa, termasuk mereka yang berusaha untuk terlibat dalam kegiatan tersebut. Selain itu masih ada arti lain yang menyebutkan bahwa setiap orang yang masih mampu menghasilkan barang atau jasa merupakan angkatan kerja meskipun telah melewati batas usia yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi baik pemerintah maupun swasta dan termasuk usia pensiun.

Pertumbuhan angkatan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu struktur umur penduduk dan tingkat partisipasi angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja dalam suatu negara atau suatu daerah sewaktu-waktu tergantung dari jumlah penduduk usia kerja. Perbandingan antara angkatan kerja dan bukan angkatan kerja dalam usia kerja ini disebut tingkat partisipasi kerja (Mulyani,2010)

Lalu kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lainnya yang menerima pendapatan. Sewaktu-waktu ketiga golongan tersebut dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Maka dari itu kelompok ini disebut sebagai angkatan kerja potensial. Selain kelompok di atas masih ada yang disebut dengan pengangguran.

Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang besar serta laju pertumbuhan penduduk yang tinggi disuatu negara sebenarnya tidak perlu menjadi masalah bila daya dukung ekonomi yang efektif di negara itu cukup kuat memenuhi

berbagai macam kebutuhan masyarakat termasuk penyediaan kesempatan kerja.

B. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu instansi. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan Negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing. Penciptaan kesempatan kerja adalah langkah yang tepat, mengingat penawaran tenaga kerja yang lebih tinggi dari permintaannya. Kelebihan tenaga kerja yang lebih tinggi dari permintaannya. Kelebihan tenaga kerja ini biasanya merupakan tenaga kerja tidak ahli, sehingga perlu kiranya perluasan investasi pada proyek-proyek padat karya, bukan pada perkembangan sektor kapitalis dengan ciri utama padat modal sebagai hasil dari pilihan strategi pembangunan yang mendahulukan pertumbuhan ekonomi yang tinggi.

1. Perkiraan Kesempatan Kerja

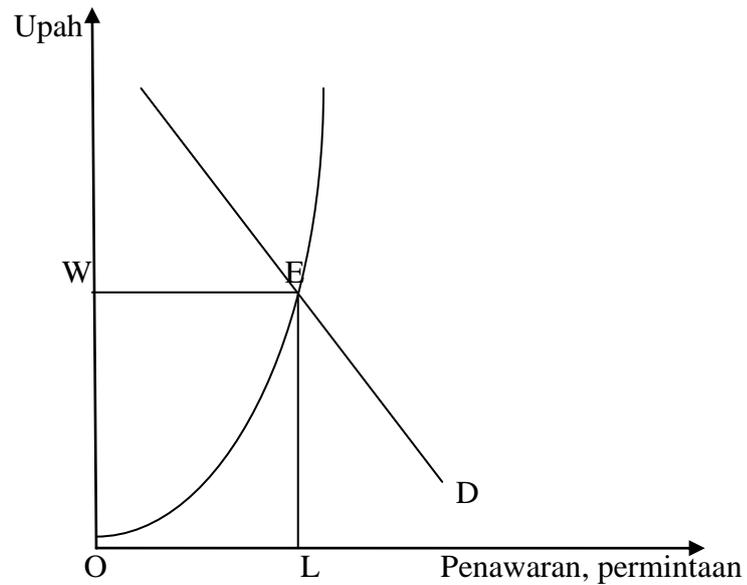
Dasar perkiraan kesempatan kerja adalah rencana investasi/target hasil yang direncanakan, atau secara umum rencana pembangunan. Tiap kegiatan mempunyai daya serap yang berbeda-beda akan tenaga kerja, baik dalam

kuantitas, maupun dalam kualitas. Daya serap tersebut berbeda secara sektoral dan menurut penggunaan teknologi. Sektor kegiatan yang dibangun dengan cara padat karya pada dasarnya dapat menciptakan kesempatan kerja yang relatif besar dan tidak terlalu terikat kepada persyaratan keterampilan yang tinggi. Sebaliknya sektor atau subsektor yang dibangun dengan cara padat modal menimbulkan kesempatan kerja yang relatif sedikit, akan tetapi dengan tenaga yang berketerampilan cukup tinggi. Perkiraan daya serap tenaga kerja tiap sektor dan subsektor serta persyaratan kualifikasi yang diperlukan sangat penting dalam memperkirakan kesempatan kerja.

C. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan, ini berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena memproduksi barang untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja seperti disebut "*derived demand*" (Simanjuntak, 2002).

Efek skala produksi maupun efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif seperti tampak pada kurva dibawah ini:



Gambar 4. Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Sumber: Simanjuntak, 2002

Permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu lapangan usaha akan mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkat upah pada suatu periode tertentu. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa. Masyarakat membeli barang karena barang tersebut memberikan kegunaan kepada konsumen. Akan tetapi bagi pengusaha mempekerjakan seseorang bertujuan untuk membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Oleh karena itu, permintaan akan tenaga kerja merupakan permintaan turunan.

Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori ekonomi neoklasik, di mana dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga pasar (*price taker*). Dalam hal memaksimalkan laba,

pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah tenaga kerja yang dapat dipekerjakan. Fungsi permintaan tenaga kerja didasarkan pada : (1) tambahan hasil marjinal, yaitu tambahan hasil (output) yang diperoleh dengan penambahan seorang pekerja atau istilah lainnya disebut *Marginal Physical Product* dari tenaga kerja (MPPL), (2) penerimaan marjinal, yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marjinal tersebut atau istilah lainnya disebut *Marginal Revenue* (MR).

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menentukan jumlah jam kerja yang diinginkan. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. Semakin besar elastisitas tersebut semakin besar peran input tenaga kerja untuk menghasilkan output, berarti semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta. Sedangkan untuk menggambarkan pola kombinasi faktor produksi yang tidak sebanding (*variable proportions*) umumnya digunakan kurva isokuan yaitu kurva yang menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi (tenaga kerja dan kapital) yang menghasilkan volume produksi yang sama. Lereng isokuan menggambarkan laju substitusi teknis marginal atau *marginal Rate Of Technical Substitution* atau dikenal dengan istilah MRS. Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara faktor tenaga kerja dan kapital yang merupakan lereng dari kurva isoquant.

D. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja (Todaro, 2000).

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002).

Penduduk yang berkerja terserap dan tersebar diberbagai sektor, namun tiap sektor mengalami pertumbuhan yang berbeda demikian juga tiap sektor berbeda dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut mengakibatkan dua hal,yaitu :

- a. Terdapat perbedaan laju peningkatan produktifitas kerja masing-masing sektor.
- b. Secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya terhadap pendapatan nasional.

1. Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang terserap pada suatu sektor dalam waktu tertentu. Penyerapan tenaga kerja diturunkan dari

fungsi produksi suatu aktivitas ekonomi. Produksi merupakan transformasi dari input atau masukan (faktor produksi) ke dalam output atau keluaran.

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.

2. Indikator Penyerapan Tenaga Kerja

Adapun indikator dari penyerapan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1) Perubahan Upah Minimum

Upah minimum yang berubah-ubah setiap tahunnya dapat mempengaruhi terhadap penyerapan tenaga kerja. Karena apabila tingkat upah naik maka perusahaan akan lebih memilih untuk tidak menambah jumlah tenaga kerja lalu menaikkan upah kepada pekerja yang sudah ada.

2) Laju Peningkatan Produk Domestik Regional Bruto

Banyaknya peluang atau penyerapan tenaga kerja diantara dapat dilihat dari pertumbuhan PDRB di suatu provinsi. Apabila tingkat PDRB meningkat maka semakin banyak juga tenaga kerja yang terserap. Karena kesejahteraan penduduk dapat dilihat dari seberapa besar pertumbuhan perekonomian di suatu daerah atau provinsi.

3) Laju Pertumbuhan Investasi

Menurut (Tambunan, 2001) investasi merupakan suatu faktor krusial bagi kelangsungan proses pembangunan ekonomi, atau pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Karena adanya kegiatan produksi maka terjadi penyerapan tenaga kerja yang cukup meningkat dan pendapatan masyarakat pun dapat meningkat yang selanjutnya dapat menciptakan serta meningkatkan permintaan pasar. Pendapat tersebut menjelaskan tentang pengaruh yang ditimbulkan oleh investasi, dimana munculnya investasi akan mendorong penyerapan tenaga kerja dan peningkatan terhadap pendapatan.

E. Teori Ketenagakerjaan

1. Teori Klasik Adam Smith

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

2. Teori Klasik J.B Say

Jean Baptise Say (1832) dalam Gerchad (2013) mengatakan bahwa setiap penawaran akan menciptakan permintaan sendiri (supply creates its own demand). Pendapat say ini disebut Hukum Say (Say's Law). Hukum say

didasarkan pada asumsi bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Tiap ada produksi akan ada pendapatan, yang besarnya sama dengan nilai produksi tadi. Dengan demikian, dalam keseimbangan, produksi cenderung menciptakan permintaannya sendiri akan produksi barang yang bersangkutan.

Berdasarkan asumsi seperti ini ia menganggap bahwa peningkatan produksi akan selalu diiringi oleh peningkatan pendapatan, yang pada akhirnya akan diiringi pula oleh peningkatan permintaan.

4. Hukum Okun

Menurut N. Gregory Mankiw (2000) *hukum okun* adalah relasi negatif antara pengangguran dan GDP. Hukum okun merupakan pengingat bahwa faktor-faktor yang menentukan siklus bisnis pada jangka pendek sangat berbeda dengan faktor-faktor yang membentuk pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Hukum Okun (Okun's law) merupakan hubungan negatif antara pengangguran dan GDP Riil, yang mengacu pada penurunan dalam pengangguran sebesar 1 persen dikaitkan dengan pertumbuhan tambahan dalam GDP Riil yang mendekati 2 persen.

Okun's law merupakan kaitan antara gerakan siklikal GNP dengan pengangguran, yang diungkapkan oleh Arthur Okun. Kaidah ini menyatakan bahwa bila GNP aktual turun 2 persen dibanding GNP potensial, tingkat pengangguran akan meningkat sekitar 1 persen.

4. Teori Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini dalam Mulyadi (2002), investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Peran modal fisik di dalam model pertumbuhan sangat penting, akan tetapi kapasitas produksi hanya dapat meningkat bila sumber daya lain (modal fisik) membesar. Di samping itu dalam model pertumbuhan, jumlah penduduk yang besar tidak mengurangi pendapatan per kapita asalkan modal fisiknya meningkat. Model yang sama juga dikemukakan oleh model Solow di mana dalam model ini dipakai suatu fungsi produksi Cobb-Douglas. Angkatan kerja diasumsikan tumbuh secara geometris dan full employment selalu tercapai. Tetapi, dalam model ini pekerja sudah diperluas secara jelas sebagai salah satu faktor produksi, dan bukan sekedar pembagi (untuk memperoleh output pekerja). Dalam model ini juga dilihat substitusi antara modal fisik dan pekerja.

F. Upah Minimum

Pada dasarnya upah merupakan sumber utama penghasilan seseorang. Sebab itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran ini dapat dinilai dan diukur dengan Kebutuhan Hidup Minimum atau sering disebut Kebutuhan Fisik Minimum.(KFM). Adalah tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah dan pekerja itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pekerja dapat terpenuhi melalui pekerjaan dari mana dia peroleh penghasilan.

Jaminan penghasilan yang lebih baik daripada sekedar memenuhi KFM sangat penting bukan saja dalam rangka kemanusiaan, akan tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Kelangsungan perusahaan hanya dapat dijamin dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi memungkinkan pengusaha untuk mengembangkan usahanya dan memberikan upah yang tinggi bagi karyawannya.

Kenyataannya menunjukkan bahwa masih banyak pekerja Indonesia berpenghasilan sangat kecil, lebih kecil daripada kebutuhan hidup minimumnya. Rendahnya tingkat penghasilan dapat terjadi karena: (a) karyawan yang bersangkutan memang mempunyai produktivitas yang rendah, (b) ketidaksempurnaan pasar sehingga pengusaha secara sengaja atau tidak sengaja memberikan upah yang lebih kecil daripada nilai hasil kerja karyawan. Pengupahan di perusahaan-perusahaan juga berbeda dalam penentuan skala gaji pokok, tunjangan, komponen upah dalam bentuk natura, dan kondisi lingkungan kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah supaya upah minimum itu paling sedikit cukup memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

1.1 Mekanisme Pembentukan Upah

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat provinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum

propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadyar (UMK),

berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah¹² (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan sebagainya. 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). Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum. 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. Menurut Saget (2006) praktek ini sudah jelas bertentangan dengan definisi upah minimum sebagai sesuatu yang wajib dan bukanlah pilihan.

1.2 Upah Minimum Provinsi

Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.

Menurut Peraturan Menteri 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.

Beberapa dasar pertimbangan dari penetapan upah minimum diantaranya, : (a) sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak melorot dibawah kebutuhan hidup minimum. (b) sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, UUD 45 dan GBHN secara nyata. (c) agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu

menjangkau sebagian terbesar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya. (d) sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah. (e) kepastian hukum bagi perlindungan atas hak – hak dasar Buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia. (f) merupakan indikator perkembangan ekonomi Pendapatan Perkapita.

Upah Minimum berlaku di 33 propinsi dan kurang lebih 340 kabupaten/kotamadya di Indonesia. Berdasarkan data tahun 2008, terdapat 176.986 perusahaan sektor formal (punya legalitas seperti PT, CV) tercatat memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), di tahun 2011 diperkirakan meningkat menjadi 197.000 yang tercatat.

Secara prosedural, seluruh pihak terkait sudah terakomodasi keinginannya dalam penetapan UMP, begitu juga faktor makro dan mikro ekonomi yang menjadi indikator pertimbangan dan perumusan UMP. Namun, mekanisme tersebut harusnya diimbangi dengan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah, yaitu tingkat pendidikan dan ketrampilan kerja, kondisi pasar kerja (permintaan dan penawaran), biaya hidup (indeks harga konsumen/IHK), kemampuan perusahaan membayar biaya produksi, kemampuan serikat pekerja (keberadaan dan kekuatan SP), produktiitas kerja dan kebijakan dan investasi pemerintah (upah minimum). Faktor-faktor tersebut harus menjadi telaahan terlebih dahulu sebelum penentuan upah minimum.

Selain faktor-faktor tersebut, ada beberapa variabel tambahan juga dalam hal pertimbangan penetapan upah minimum, yaitu kebutuhan hidup layak, indeks

harga konsumen, kemampuan dan kelangsungan perusahaan, upah yang berlaku pada umumnya di daerah lain, kondisi pasar kerja, tingkat perkembangan ekonomi dan pendapatan perkapita, produktivitas tenaga kerja, dan usaha marginal. Variabel-variabel tersebut harusnya juga menjadi landasan utama dalam hal pertimbangan upah minimum, dikarenakan selain variabel tersebut merupakan indikator dalam pertumbuhan ekonomi, juga merupakan turunan dari standar yang diberlakukan oleh International Labor Organization.

1.3 Perubahan Tingkat Upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik maka akan terjadi:

1. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkat pula harga per unit barang yang diproduksi. Biaya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi .
2. Apabila upah naik maka pengusaha yang ada lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang modal

seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya pergantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja.

1.4 Teori Upah Minimum

Upah minimum adalah upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan. Upah minimum ditetapkan berdasarkan persetujuan dewan pengupahan yang terdiri dari pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Tujuan dari ditetapkannya upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum sehingga dapat mengangkat derajat penduduk berpendapatan rendah (Tjiptoherijanto, 1990).

1.5 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Untuk menentukan upah bagi seorang pekerja bukanlah merupakan suatu persoalan yang mudah dan sederhana, karena menyangkut faktor-faktor yang sangat kompleks dan dinamis, diantaranya menyangkut kesejahteraan para pekerja, kontinuitas dan perkembangan perusahaan dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut dapat berubah setiap saat, baik oleh alasan-alasan yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan, sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada.

Menurut Miller & Meiners (1993) bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (*Value of Marginal Product, VMP*).

Nilai marjinal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product*) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product, MPP*) adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja). Bila harga atau tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun. Dengan berkurangnya pekerja, produk fisik marginal dari input modal akan menurun karena kini setiap unit modal digarap oleh lebih sedikit pekerja. Jika sebuah mesin dioperasikan oleh satu orang, produk fisik marginal mesin itu akan menurun dibandingkan saat sebelumnya ketika mesin itu diuais oleh beberapa orang. Karena kini hanya ada satu pekerja, mereka tidak bisa bergantian menjalankan mesin, sehingga hasilnya lebih sedikit. Dalam kalimat lain, modal bersifat komplementer terhadap tenaga kerja, atau ada komplementaritas (*complementary*) diantara keduanya.

G. Produk Domestik Regional Bruto

PDRB merupakan data statistik yang merangkum perolehan nilai tambah dari seluruh kegiatan ekonomi di suatu wilayah pada satu periode tertentu. PDRB dihitung dalam dua cara, yaitu atas dasar harga berlaku dan atas dasar harga konstan. Dalam menghitung PDRB atas dasar harga berlaku menggunakan harga barang dan jasa tahun berjalan, sedangkan pada PDRB atas dasar harga konstan menggunakan harga pada suatu tahun tertentu (tahun dasar).

Penghitungan PDRB saat ini menggunakan tahun 2000 sebagai tahun dasar.

Penggunaan tahun dasar ini ditetapkan secara nasional.

Produk Domestik Bruto sebagai salah satu indikator ekonomi memuat berbagai instrument ekonomi yang di dalamnya terlihat jelas keadaan makro ekonomi suatu daerah dengan pertumbuhan ekonominya, income perkapita dan berbagai instrument ekonomi lainnya. Dimana dengan adanya data-data tersebut akan sangat membantu pengambil kebijaksanaan dalam perencanaan dan evaluasi sehingga pembangunan tidak salah arah. Angka PDRB sangat diperlukan dan perlu disajikan, karena selain dapat dipakai sebagai bahan analisa perencanaan pembangunan juga merupakan barometer untuk mengukur hasil-hasil pembangunan yang telah dilaksanakan. PDRB dapat didefinisikan berdasarkan tiga pendekatan yaitu :

1. Pendekatan Produksi (Production Approach)

PDRB adalah jumlah nilai tambah bruto (NTB) yang tercipta sebagai hasil proses produksi barang dan jasa yang dilakukan oleh berbagai unit produksi dalam suatu wilayah/region pada suatu jangka waktu tertentu, biasanya setahun.

2. Pendekatan Pendapatan (Income Approach)

PDRB adalah jumlah balas jasa yang diterima oleh faktor faktor produksi yang ikut di dalam proses produksi di suatu wilayah/region pada jangka waktu tertentu (biasanya setahun). Balas jasa faktor produksi tersebut adalah upah dan gaji, sewa tanah, bunga modal, dan keuntungan. Termasuk sebagai Komponen penyusun PDRB adalah penyusutan barang modal tetap dan pajak tidak langsung neto. Jumlah semua komponen pendapatan ini per sektor disebut sebagai nilai tambah bruto sektoral. PDRB merupakan jumlah dari nilai tambah bruto seluruh sektor (lapangan usaha).

3. Pendekatan Pengeluaran (Expenditure Approach)

PDRB adalah jumlah semua pengeluaran untuk konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta yang tidak mencari untung, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap domestik bruto, perubahan inventori, dan ekspor netto di suatu wilayah/region pada suatu periode (biasanya setahun). Yang dimaksud dengan Ekspor netto adalah ekspor dikurangi impor.

4. Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang dan jasa yang merupakan hasil akhir proses produksi barang dan jasa pada suatu unit usaha yang selanjutnya akan dijual atau sampai ke tangan konsumen. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan atau industri meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya. Perubahan yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain adalah 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 (Sudarsono, 1988 dalam Subekti, 2007). Nilai output suatu daerah diperkirakan akan mengalami peningkatan hasil produksi dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang memproduksi barang yang sama. Para pengusaha akan membutuhkan sejumlah uang yang akan diperoleh dengan

tambahan perusahaan tersebut, demikian juga dengan tenaga kerja. Perusahaan yang jumlahnya lebih besar akan menghasilkan output yang besar pula, sehingga semakin banyak jumlah perusahaan/unit yang berdiri maka akan semakin banyak kemungkinan untuk terjadi penambahan output produksi (Matz, 1990 dalam Subekti, 2007).

Menurut Sudarsono (1988) dalam Subekti (2007), perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain adalah 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.

Lain halnya dengan Simanjuntak (1990) yang menyatakan bahwa pengusaha memperkerjakan seseorang karena itu 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

H. Investasi

Investasi sering dikenal dengan penanaman modal. Kegiatan investasi dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga dapat meningkatkan perekonomian guna memperbesar dan meningkatkan tingkat produksi dalam suatu usaha dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian istilah investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman-penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang

modal dan perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian (Sukirno,2004). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi jumlah investasi (Deliarnov,1995) yaitu antara lain sebagai berikut:

a) Inovasi dan Teknologi

Adanya temuan-temuan baru menyebabkan cara-cara berproduksi lama menjadi tidak efisien. Untuk itu perusahaan-perusahaan perlu menemukan investasi untuk membeli peralatan mesin-mesin yang canggih.

b) Tingkat Perekonomian

Makin banyak aktivitas perekonomian makin besar pendapatan nasional dan makin banyak bagian pendapatan yang dapat ditabung, yang pada gilirannya akan diinvestasikan pada suatu usaha yang menguntungkan.

c) Tingkat Keuntungan Perusahaan

Makin besar tingkat keuntungan perusahaan, maka makin banyak bagian laba yang dapat ditahan dan dapat digunakan untuk tujuan investasi.

d) Situasi Politik

Jika situasi politik aman dan pemerintah banyak memberikan kemudahan-kemudahan bagi perusahaan, maka tingkat investasi akan

tinggi. Salah satu kegiatan investasi yang dapat diketahui adalah penanaman modal, penanaman modal dapat dilakukan baik oleh pemerintah maupun swasta. Untuk investasi swasta di Indonesia yang dilakukan dengan kemudahan fasilitas berupa PMA dan PMDN.

a. Investasi Swasta

Investasi asing di Indonesia dapat dilakukan dalam dua bentuk investasi, yaitu investasi portofolio dan investasi langsung. Investasi portofolio dilakukan melalui pasar modal dengan instrumen surat berharga seperti saham dan obligasi. Investasi langsung yang dikenal dengan PMA merupakan bentuk investasi dengan jalan membangun, membeli total atau mengakuisisi perusahaan. Dibanding dengan investasi portofolio, penanaman modal asing lebih banyak mempunyai kelebihan. Selain sifatnya yang permanen/ jangka panjang, penanaman modal asing memberi andil dalam alih teknologi, alih keterampilan manajemen dan membuka lapangan kerja baru.

b. Penanaman Modal

Pada hakekatnya merupakan kegiatan investasi yang dapat dilakukan baik oleh pemerintah maupun swasta. Untuk investasi swasta di Indonesia yang dilakukan dengan kemudahan fasilitas berupa PMA dan PMDN.

Penanaman modal dibagi menjadi 2 yaitu PMA dan juga PMDN. PMA adalah kegiatan menanamkan modal untuk melakukan usaha di wilayah Indonesia yang dilakukan oleh penanaman modal asing sepenuhnya maupun penanaman modal dalam negeri, sedangkan PMDN adalah

kegiatan usaha di wilayah Indonesia yang dilakukan oleh penanaman modal dalam negeri.

1. Pengaruh Investasi Swasta Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi yang dilakukan dalam rangka penyediaan barang-barang modal seperti mesin dan perlengkapan produksi untuk meningkat hasil output akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja karena barang-barang modal tersebut membutuhkan tenaga manusia untuk mengoperasikannya.

Semakin besar investasi yang dilakukan akan semakin banyak tenaga kerja yang diminta, terutama investasi yang bersifat padat karya. Dengan demikian besarnya nilai investasi akan menentukan besarnya penyerapan tenaga kerja.

Menurut (Sukirno, 2004) kegiatan investasi memungkinkan suatu masyarakat terus menerus meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan nasional dan meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat. Peranan ini bersumber dari tiga fungsi penting dari kegiatan investasi, yakni:

- 1) Investasi merupakan salah satu komponen dari pengeluaran agregat, sehingga kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat, pendapatan nasional serta kesempatan kerja.
- 2) Pertambahan barang modal sebagai akibat investasi akan menambah barang produksi.
- 3) Investasi selalu diikuti oleh perkembangan teknologi.

I. Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Dimas dan Nenek Woyanti	Penyerapan Tenaga Kerja Di DKI Jakarta	analisis regresi berganda dengan pendekatan OLS (<i>Ordinary Least Square</i>)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel PDRB, tingkat upah riil, investasi riil secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. Apabila PDRB meningkat sebesar satu persen maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat. Jika upah meningkat maka akan menurunkan penyerapan tenaga kerja. Jika investasi naik sebesar maka akan menurunkan
2.	Akmal Roni (2010)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia	Metode <i>Ordinary Least Square</i> (OLS) (Eviews)	Variabel PDRB secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Kenaikan PDRB akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja, <i>ceteris paribus</i> Variabel UMP secara signifikan berpengaruh positif.

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
3.	Oktaviana Dwi Saputri (2008)	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga	analisis regresi berganda dengan metode <i>Ordinary Least Square</i> (OLS) (eviews)	<p>Peyerapan tenaga kerja <i>Ceteris Paribus</i></p> <p>Variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan nilai probabilitas kurang dari 5 persen ($0,0000 < 0,05$). Dalam penelitian ini ternyata variabel upah tidak sesuai dengan teori dan hipotesis yang diajukan. Hal ini dikarenakan upah yang digunakan dalam penelitian adalah upah minimum kota, dimana UMK memiliki pergerakan yang relatif stabil dan ditentukan oleh tripartit. Selain itu, dimungkinkan adanya kinerja yang aktif dari serikat pekerja yang tidak hanya melindungi pekerja tetapi juga</p>

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
				memperhatikan hidup pengusaha sehingga ada hubungan baik antara serikat kerja dan pengusaha.
4.	Ayu Wafi Lestari (2011)	Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang	Regresi Berganda (SPSS)	Variabel jumlah unit usaha kecil dan menengah pada (IKM) di Kabupaten Semarang (unit), nilai investasi pada IKM di Kabupaten Semarang (INV) dan nilai Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh signifikan terhadap variabel permintaan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang pada taraf 95%.
5.	Budi Prasetyo Wibowo	Pengaruh Modal dan Tenaga Kerja Terhadap Perkembangan Ekonomi di Provinsi Lampung Tahun 1992-2009	Regresi Linier Berganda	Belanja Modal, investasi swasta (PMA dan PMDN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan PDRB di Provinsi Lampung sedangkan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan PDRB

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
				di provinsi Lampung. Sebagai Upaya untuk meningkatkan PDRB provinsi Lampung pengembangan usaha sebaiknya diarahkan pada kegiatan yang bersifat padat karya agar mampu menyerap tenaga kerja sebanyak mungkin