

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja

Keberhasilan pembangunan ekonomi salah satunya dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya adalah penduduk (sumber daya manusia). Yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah penduduk dalam usia kerja. Dari segi penduduk sebagai faktor produksi maka tidak semua penduduk dapat bertindak sebagai faktor produksi hanya penduduk usia kerja dalam arti sudah bekerja atau mencari kerja. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja meliputi golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan-golongan lain atau penerima pendapatan yaitu mereka yang menerima pensiunan, tingkat bunga atas simpanan, sewa atas milik dan mereka yang hidupnya tergantung kepada orang lain seperti manula, penyandang cacat, narapidana serta penderita sakit kronis.

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa, jika ada permintaan terhadap tenaga kerja dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985) dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja, yang sedang

mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Orang tersebut dapat dikatakan sebagai angkatan kerja kecuali mereka yang tidak melakukan aktifitas kerja.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1, Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah sebagian dari seluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa dari penduduk. Di Indonesia dipilih batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimum. Dengan perkataan lain tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 10 tahun lebih. Sedang penduduk yang berumur dibawah 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa, yang bekerja atau mencari pekerjaan. Demikian juga di Indonesia tidak menganut batas umur maksimum. Alasannya adalah bahwa Indonesia belum mempunyai jaminan sosial secara nominal, hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua yaitu pegawai negeri dan pegawai swasta. Dasar perkiraan kesempatan kerja adalah rencana investasi dan target hasil yang direncanakan atau secara umum rencana pembangunan. Tiap kegiatan mempunyai daya serap yang berbeda akan tenaga kerja, baik dalam kuantitas maupun kualitas. Daya serap tersebut berbeda sektoral maupun menurut penggunaan teknologi. Sektor maupun sub sektor yang dibangun dengan cara padat kerja menimbulkan kesempatan kerja yang relatif besar dan tidak terlalu terikat pada persyaratan ketrampilan yang

cukup tinggi. Perkiraan daya serap tenaga kerja tiap sektor dan sub sektor ekonomi yang diperlukan sangat penting dalam memperkirakan kesempatan kerja (Payaman J. Simanjuntak, 1985).

B. Pengertian Kesempatan Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik yang dimaksud kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha, instansi dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja. Kesempatan kerja merupakan kesempatan bagi angkatan kerja untuk menciptakan lapangan pekerjaan dengan harapan untuk mendapat imbalan yang dilakukannya. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain :

a. Kependudukan

Di satu pihak merupakan modal dasar, dan di pihak lainnya juga dapat menjadi beban nasional andaikata pertumbuhannya tidak seimbangan dengan perluasan kesempatan kerja.

b. Letak Geografis dan Sumber Daya Alam

Letak geografis yang strategis dengan sumber daya alam yang melimpah merupakan potensi yang dapat dikembangkan sebagai wadah maupun wahana dalam penciptaan kesempatan kerja.

c. Kondisi Ekonomi

Sektor informal yang padat karya merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kemungkinan kesempatan kerja.

d. Kondisi Politik

Kondisi politik dalam pengertian pengambil keputusan suatu kebijaksanaan yang diambil untuk menciptakan iklim yang sehat bagi perluasan kesempatan kerja.

e. Kondisi Sosial dan Budaya

Sosial budaya suatu bangsa dengan pranata sosialnya merupakan nilai-nilai yang dapat mendorong atau menghambat kesempatan kerja.

C. Pengertian Industri

Definisi industri menurut UU No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian 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 rancang bangun dan perekayasaan industri.

Perusahaan industri adalah suatu unit usaha yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar menjadi barang jadi atau barang setengah jadi atau dari barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya yang terletak di suatu bangunan atau pada lokasi tertentu yang mempunyai catatan administrasi sendiri mengenai produksi dan struktur biaya, serta ada orang yang bertanggung jawab terhadap resiko usaha.

1. Definisi Industri Kecil

Industri kecil adalah kegiatan industri yang dikerjakan di rumah-rumah penduduk yang pekerjaannya merupakan anggota keluarga sendiri yang tidak terikat jam kerja dan tempat. Industri kecil dapat juga diartikan sebagai usaha produktif diluar usaha pertanian, baik itu merupakan mata pencaharian utama maupun sampingan (Tambunan, 1999). Industri kecil merupakan industri yang berskala kecil dan industri rumah tangga yang diusahakan untuk menambah pendapatan keluarga. Industri Kerajinan Kecil meliputi berbagai industri kecil yang sangat beragam mulai industri kecil yang menggunakan teknologi sederhana sampai teknologi proses madya bahkan teknologi maju. Selain potensinya untuk menyediakan lapangan pekerjaan dan kesempatan untuk memperoleh pendapatan bagi kelompok-kelompok yang berpendapatan rendah terutama di pedesaan, industri kerajinan kecil juga didorong atas landasan budaya yakni mengingat peranan pentingnya dalam pelestarian warisan budaya Indonesia. Berdasarkan BPS, penggolongan sektor industri dilakukan ke dalam empat golongan berdasarkan banyaknya pekerja yang bekerja pada industri tersebut, yaitu :

1. Industri besar, dengan tenaga kerja 100 orang atau lebih.
2. Industri sedang, dengan tenaga kerja antara 20 sampai 99 orang.
3. Industri kecil, dengan tenaga kerja antara 5 sampai 19 orang.
4. Industri rumah tangga, dengan tenaga kerja 1 sampai 4 orang.

2. Karakteristik Industri Kecil

Menurut Djoko Sudantoko dan Panji Anoraga (2002) secara umum sektor industri kecil memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Sistem pembukuan yang relatif sederhana dan cenderung tidak mengikuti kaidah administrasi pembukuan standart. Kadangkala pembukuan tidak di-up to date sehingga sulit untuk menilai kinerja usahanya.
- b. Margin usaha yang cenderung tipis mengingat persaingan yang sangat tinggi
- c. Modal terbatas
- d. Pengalaman manajerial dalam mengelola perusahaan masih sangat terbatas
- e. Skala ekonomi yang terlalu kecil, sehingga sulit diharapkan mampu menekan biaya mencapai titik efisiensi jangka panjang.
- f. Kemampuan perusahaan dan negosiasi serta diversifikasi pasar sangat terbatas.
- g. Kemampuan untuk memperoleh sumber dana dari pasar modal rendah, mengingat keterbatasan dalam sistem administrasinya. Untuk mendapatkan dana dari pasra modal, sebuah perusahaan harus mengikuti sistem administrasi standar dan harus transparan.

Industri kecil di Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat yaitu persaingan dengan industri skala menengah dan besar. Namun, menurut Tambunan industri kecil terus dibina perkembangannya oleh pemerintah dengan berbagai alasan, antara lain:

- a. Proses produksinya sangat padat tenaga kerja, berarti perkembangannya akan memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan.
- b. Industri kecil lebih banyak terdapat di daerah pedesaan dan kegiatannya lebih berorientasi ke sektor pertanian, sehingga pengembangan industri kecil juga merupakan suatu landasan atau proses awal dari industrialisasi yang berorientasi agrobisnis di pedesaan.

- c. Umumnya industri kecil memakai teknologi sederhana
- d. Sumber utama dana untuk pembayaran kegiatan industri kecil ini umumnya berasal dari uang si pemilik usaha itu sendiri.
- e. Industri kecil dipandang lebih bisa memenuhi kebutuhan penduduk dengan penghasilan rendah.

Selain itu industri kecil adalah industri yang mampu bertahan dalam menghadapi dinamika kehidupan ekonomi yang terjadi. Industri kecil tidak mempunyai strategi formal ataupun strategi tertulis secara formal. Strategi yang dipakai muncul begitu saja dan sering direvisi sepanjang waktu dalam menghadapi tantangan dan kesempatan yang timbul pada saat tersebut. Industri kecil lebih mudah beradaptasi karena rentang kendali langsung dilakukan oleh pemiliknya sendiri. Kemampuan beradaptasi atau penyesuaian inilah yang membuat industri kecil mampu bertahan dalam menghadapi dinamika ekonomi yang terjadi.

Apabila dibandingkan dengan industri skala besar, sub sektor industri kecil memiliki beberapa kebaikan. Kebaikan industri kecil adalah sebagai berikut:

- a. Lebih padat karya
- b. Memiliki sejumlah fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang sulit dilakukan oleh industri sedang maupun industri besar.
- c. Lokasinya dapat mencapai daerah pedesaan sehingga sesuai dengan usaha pembangunan daerah
- d. Kurang terpengaruh oleh fluktuasi perekonomian.

Peran penting industri kecil selain merupakan wahan utama dalam penyerapan tenaga kerja, juga sebagai penggerak roda ekonomi serta pelayanan masyarakat. Hal ini dimungkinkan mengingat karakteristik industri kecil yang tahan terhadap krisis ekonomi karena dijalankan dengan ketergantungan yang rendah terhadap pendanaan sektor moneter serta keberadaannya tersebar di seluruh pelosok negeri sehingga merupakan jalur distribusi yang efektif untuk menjangkau sebagian besar masyarakat.

D. Penyerapan Tenaga Kerja

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* (Payaman J. 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. Di dalam menganalisis mengenai permintaan perlulah disadari perbedaan diantara istilah ini: “permintaan” dan “jumlah barang yang diminta”. Ahli ekonomi mengatakan bahwa yang dimaksud dengan permintaan adalah keseluruhan dari pada hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah permintaan. Sedangkan jumlah barang yang diminta berarti banyaknya permintaan pada suatu tingkat harga tertentu.

Dalam menentukan ukuran untuk menambah atau mengurangi sejumlah tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Nilai output suatu daerah diperkirakan akan mengalami peningkatan hasil produksi dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang memproduksi barang yang sama.
- b. 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. 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.

Dengan demikian apabila mengacu pada uraian tersebut di atas, maka diperoleh kesimpulan adanya 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 tenaga kerja yang diminta untuk dipekerjakan. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta lebih ditujukan pada kuantitas dan banyaknya permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu.

E. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi. Permintaan tenaga kerja merupakan sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat upah. Permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Hal ini berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang dan jasa karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena untuk membantu memproduksi barang/jasa

untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan konsumen akan barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja seperti itu disebut *derived demand* (Payaman Simanjuntak, 2001). Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan atau instansi tertentu.

Fokus pengkajian diasumsikan ketika perusahaan berada pada pasar persaingan sempurna, baik itu dalam pasar input (tenaga kerja) maupun dalam pasar output (barang). Perusahaan berada pada pasar persaingan sempurna dalam pasar input apabila perusahaan tersebut berkeyakinan bahwa jumlah produksi dan penjualannya tidak akan berpengaruh terhadap harga pasar yang berlaku.

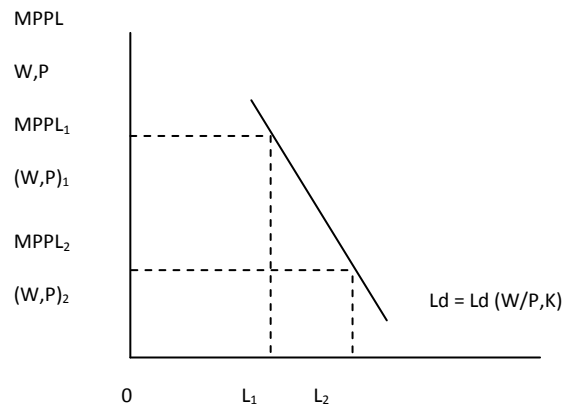
Perusahaan yang bersaing akan memperhatikan harga pasar untuk produknya dan akan membuat perencanaan yang sesuai. Dengan asumsi bahwa harga pasar akan tetap sama, terlepas dari banyak atau sedikitnya jumlah penjualan. Salah satu jalan untuk menginterpretasikan fakta bahwa perusahaan sebagai penerima harga adalah untuk menduga bahwa perusahaan memiliki pilihan mengenai harga, dimana perusahaan menjual output dan harga dimana perusahaan menggunakan input. Jika perusahaan mencoba untuk menjual output pada harga yang lebih tinggi daripada harga yang berlaku, maka tidak akan ada output yang terjual.

Karena dalam pasar persaingan output, konsumen telah mengetahui dengan jelas informasi mengenai harga terendah dari produk sejenis. Sementara itu, perusahaan dapat menjual semua produknya sesuai dengan harga yang berlaku, jadi produk tidak memiliki dorongan untuk mengisi kekurangan. Oleh sebab itu, hal ini selalu merupakan yang terbaik bagi perusahaan, untuk memilih harga outputnya sama

dengan harga yang berlaku. Dengan demikian, perusahaan seolah-olah sebagai penerima harga. Sama halnya dengan perusahaan yang tidak dapat mengurangi pembayaran upah kepada tenaga kerja (input) dibawah tingkat upah yang berlaku, karena di dalam pasar persaingan input, pemilik input (tenaga kerja) yang akan menawarkan (menjual) jasa (input) mereka ke perusahaan lain, dengan tingkat upah yang lebih tinggi. Karena sekali lagi perusahaan tidak memiliki dorongan untuk membayar input melebihi tingkat upah yang berlaku, maka perusahaan secara optimal akan membayar tenaga kerja (input) sesuai dengan tingkat upah yang berlaku.

Upah riil adalah pengembalian waktu kerja terhadap komoditas. Dengan kata lain adalah kemampuan daya beli terhadap komoditas dari tingkat upah. Misalkan upah riil adalah (W/P) , hal ini adalah ukuran sejak keduanya yaitu tingkat upah nominal dan tingkat harga barang adalah dikendalikan secara bersama-sama oleh upah riil (diasumsikan bahwa perusahaan adalah penerima harga di dalam pasar tenaga kerja dan pasar barang). Pada gambar dibawah ini apabila tingkat upah riil turun ke $(W/P)_2$ maka tenaga kerja L_2 yang digunakan, begitu seterusnya.

Kombinasi $(W/P)_1$ dan L_1 dan $(W/P)_2$ dan L_2 adalah indikasi harga dan jumlah tenaga kerja yang diminta. Kemudian disimpulkan bahwa kurva permintaan tenaga kerja adalah identik dengan kurva MPPL.



Gambar 2. Kurva Permintaan Tenaga Kerja.

Apabila perusahaan memiliki persediaan modal yang besar, kurva permintaan tenaga kerja akan meningkat karena pada tingkat tenaga kerja yang digunakan, *marginal physical labour* adalah lebih tinggi ketika persediaan modal lebih besar. Ini memiliki hubungan dengan kenyataan, pada tingkat tenaga kerja berapapun, setiap tenaga kerja memiliki bagian yang besar dari tingkat modal untuk bekerja dengan ketika ukuran jumlah modal meningkat.

Kemudian dapat ditulis apa yang telah ditetapkan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Ld = Ld \left(\frac{W}{P}, K \right), Ld_1 < 0, Ld_2 > 0$$

Permintaan tenaga kerja adalah fungsi dari upah riil dan tingkat modal. Karena tingkat modal diasumsikan konstan, maka perubahan permintaan tenaga kerja tidak pernah dihasilkan dari perubahan tingkat modal. Variasi dalam permintaan tenaga kerja akan dihasilkan dari perubahan tingkat upah riil. Tanda Ld

menunjukkan ”penurunan fungsi permintaan tenaga kerja menanggapi perubahan upah riil adalah negatif”.

Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasari dengan teori ekonomi neoklasik, dimana ekonomi pasar diasumsikan bahwa pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga pasar atau dapat dikatakan perusahaan hanya sebagai *price taker*. Dalam hal memaksimalkan laba pengusaha hanya mengatur berapa jumlah tenaga kerja yang dapat dipekerjakan. Permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tentunya berbeda dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang akan konsumsi.

Disaat masyarakat membeli barang karena memberikan nilai kegunaan kepada konsumen, lain halnya dengan pengusaha yang mempekerjakan seseorang yang bertujuan untuk membantu memproduksi barang dan jasa yang dikonsumsi oleh masyarakat. Dalam rangka memproduksi barang dan jasa perusahaan membutuhkan biaya input sehingga perusahaan mendapatkan input yang akan menghasilkan output. Perusahaan harus memutuskan yang mana rencana kemungkinan produksi yang akan digunakan. Dalam penelitian ini perusahaan diasumsikan memaksimalkan keuntungan. Menurut Jehle (2007) fungsi keuntungan perusahaan hanya bergantung pada harga input, harga input lain dan harga output atau yang juga dikenal sebagai *Input demand*.

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa penyerapan tenaga kerja di pengaruhi oleh harga input, harga input lain dan harga output. Akan tetapi data-data tersebut sulit didapatkan sehingga peneliti mengambil data untuk mewakili atau proksi (*proxies*) dari variabel tersebut. Variabel harga input dapat diwakili dengan Tingkat Upah dimana tuntutan kenaikan upah tiap tahun akan memberatkan pihak

yang memerlukan tenaga kerja sehingga perusahaan akan bertahan untuk merekrut tenaga baru atau tetap akan melakukan rekrutmen dengan sistem *off-sourcing*.

Variabel selanjutnya yaitu harga input lain yang dapat diwakili oleh modal,.

Kemudian harga output diwakili dengan menggunakan harga rata-rata produk.

E. Faktor- Faktor Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Sudarsono (1998) dalam Pindyck (2002) fungsi produksi adalah hubungan teknis yang menghubungkan antara faktor produksi atau yang disebut keluaran. Fungsi produksi merupakan fungsi yang menunjukkan output tertinggi yang dapat di produksi perusahaan untuk setiap kombinasi input tertentu.

Produsen dalam melakukan peningkatan keluaran, memerlukan pengetahuan dalam mengubah skala pengoperasian dengan meningkatkan semua masukan produksi secara proporsional. Skala pengembalian (return to scale) dalam analisis masukan merupakan salah satu cara dalam mempertimbangkan cara terbaik, melakukan peningkatan keluaran. Skala pengembalian adalah tingkat dimana keluaran meningkat karena masukan meningkat secara proporsional

(Pindyck,2003), skala pengembalian ini sebagai berikut :

1. Skala pengembalian yang meningkat adalah keluaran yang jumlahnya lebih dari dua kali lipat apabila semua masukan digandakan.
2. Skala pengembalian tetap adalah keluaran yang jumlahnya berlipat ganda apabila semua masukan digandakan.

Skala pengembalian menurun adalah keluaran yang jumlahnya kurang dari dua kali lipat apabila semua masukan digandakan.

F. Faktor-faktor penyerapan tenaga kerja :

1. Tingkat Upah

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan sesuai persetujuan, Undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah (Boediono, 1984). Dari Ehrenberg (1998) menyatakan apabila terdapat kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau kalau dibalik, dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Pendapat dikemukakan oleh Haryo Kuncoro (2001), di mana kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja

yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Tetapi hal ini tidak berlaku dikarenakan adanya upah minimum. Besarnya upah yang diberikan untuk membayar tenaga kerja tidak selalu sama dengan upah minimum kabupaten bahkan cenderung rendah. Rendahnya upah yang diberikan membuat tenaga kerja yang terserap semakin meningkat. Hal ini yang menyebabkan peningkatan upah tidak diikuti dengan penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian tentang upah minimum yang dilakukan oleh Carl, Katz dan Krueger (Mankiw,2000) menemukan suatu hasil bahwa peningkatan upah minimum ternyata malah meningkatkan jumlah pekerja.

Hubungan yang positif antara tingkat upah dan penyerapan tenaga kerja juga didukung oleh teori upah efisiensi (efficiency-wage) menyatakan upah tinggi membuat pekerja lebih produktif. Jadi, meskipun pengurangan upah akan menurunkan tagihan upah perusahaan, itu juga akan menurunkan produktivitas pekerja dan laba perusahaan. Menurut teori ini, perusahaan – perusahaan beroperasi secara lebih efisien jika upah berada di atas titik keseimbangan. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan lebih diuntungkan jika mempertahankan upah tinggi meskipun terdapat surplus tenaga kerja. Teori upah efisiensi :

1. Pertama menyatakan upah mempengaruhi kesehatan
Sebuah perusahaan dapat diuntungkan apabila membayar upah tinggi dan memiliki pekerja yang sehat dan produktif daripada membayar upah lebih rendah dan memiliki pekerja yang kurang sehat dan kurang produktif.
2. Kedua menyatakan upah tinggi mengurangi perputaran tenaga kerja
Semakin tinggi upah yang diberikan perusahaan, semakin kecil kemungkinan para pekerjanya untuk memilih keluar. Oleh karena itu, sebuah perusahaan dapat mengurangi absensi pekerja dengan membayar upah lebih tinggi. Mengapa perusahaan peduli, alasannya adalah mempekerjakan dan melatih pekerja baru membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi.
3. Ketiga menyatakan kualitas rata-rata tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayar ke karyawannya
Apabila sebuah perusahaan menghadapi surplus pekerja, kelihatannya akan menguntungkan bagi perusahaan itu untuk menurunkan upah yang ditawarkan. Namun dengan menurunkan upah, perusahaan menyebabkan perubahan komposisi pekerja yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, membayar upah diatas titik keseimbangan penawaran dan permintaan menguntungkan bagi perusahaan.
4. Keempat menyatakan upah tinggi memperbaiki upaya pekerja.
Perusahaan dapat mengatasi masalah ini dengan membayar upah diatas titik keseimbangan. Upah yang tinggi membuat pekerja lebih sigap dalam mempertahankan pekerjaan mereka sehingga memberikan insentif untuk memberikan usaha terbaik mereka. (Mankiw,2013)

2.Harga Modal

Modal adalah salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melakukan proses produksi. Harga Modal mempunyai arti sebagai pengeluaran produsen dalam membeli atau memperoleh barang-barang modal (tenaga kerja, mesin, bahan baku) yang lebih baik atau mengganti yang sudah habis umur ekonomisnya (Sukirno,2000). Perusahaan-perusahaan menggunakan modal, bersamaan dengan tenaga kerja, untuk memproduksi barang dan jasa untuk dijual. Tujuan mereka adalah memaksimalkan keuntungan.

Dalam memutuskan berapa banyak modal yang digunakan dalam produksi, perusahaan harus menyeimbangkan kontribusi yang dihasilkan dari tambahan modal pada pendapatan mereka dengan biaya penggunaan tambahan modal. Produk marjinal modal (*marginal product of capital*) adalah kenaikan output yang diproduksi dengan menggunakan 1 unit tambahan modal dalam produksi. Biaya sewa modal adalah biaya menggunakan 1 unit tambahan modal dalam produksi. (Perhatikan bahwa kedua konsep merupakan *arus*). Bagi perusahaan, membeli atau menyewa modal, biaya sewa adalah pengukuran yang tepat untuk *opportunity cost*. Selama nilai *marginal product of capital* di atas biaya sewa, akan membuat perusahaan menambah stok modalnya.

Dengan demikian perusahaan akan tetap berinvestasi hingga nilai output yang diproduksi dari tambahan 1 unit tambahan modal sama dengan biaya menggunakan modal tersebut/biaya sewa modal (*rental cost of capital*).

Fungsi produksi $f : \mathbb{R}_+^n \rightarrow \mathbb{R}_+$, cenderung meningkat dan *cuasiconcave* pada \mathbb{R}_+^n dan $f(0) = 0$. Ketika fungsi produksi diturunkan maka akan menjadi $\partial f(x)/\partial x_i$, disebut produk marginal input i dan menentukan tingkat perubahan output setiap pertambahan unit input i . Jika f cenderung meningkat dan diturunkan maka $\frac{\partial f(x)}{\partial x_i} > 0$, untuk hampir semua input.

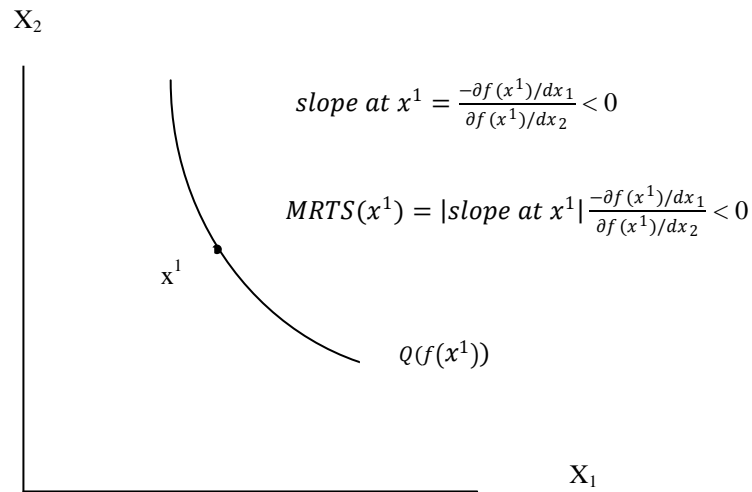
Pada setiap tingkat output tetap, y , kombinasi input untuk memproduksi y unit output disebut juga isokuan (*isoquant*). Isokuan adalah tingkatan kombinasi f , dapat ditulis $Q(y)$.

$$Q(y) \equiv \{x \geq 0 \mid f(x) = y\}$$

Untuk input x , isokuan x adalah kombinasi input untuk memproduksi output yang sama seperti x , disebut $Q(f(x))$.

Marginal rate of substitution pada teori konsumen adalah *marginal rate of technical substitution* (MRTS) pada teori produksi. MRTS menyatakan tingkat dimana satu input dapat disubstitusikan dengan input lain tanpa mengubah jumlah output yang diproduksi. MRTS antara input i dan j pada input x , disebut $MRTS_{ij}(x)$ yaitu rasio produk marginal

$$MRTS_{ij}(x) = \frac{\partial f(x)/\partial x_i}{\partial f(x)/\partial x_j}$$



Gambar 3. The marginal rate of technical substitution

Pada kasus dua input, slope isokuan x^1 pada titik x^1 . Secara umum, MRTS antara dua input tergantung pada jumlah semua input yang digunakan.

Modal menurut frame benefit (1995) adalah modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan untuk melakukan peningkatan proses produksi. Dengan penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan maka menurunkan penyerapan tenaga kerja.

3.Harga Output

Harga output merupakan harga produk yang dihasilkan oleh tiap-tiap produksi.

Jika harga output naik maka pengusaha akan menambah jumlah tenaga kerja untuk memenuhi permintaan produksi. Hubungan yang positif ini sesuai dengan teori Winardi (1991) dalam Indayati (2010) bahwa untuk menciptakan kesempatan kerja yang baru dalam industri kecil adalah meningkatkan omset dengan cara meningkatkan harga output yang nantinya dapat meningkatkan hasil produksi sehingga akan berdampak pada penambahan jumlah tenaga kerja.

G.Regresi Data Panel

Regresi data panel merupakan teknik regresi yang menggabungkan data *time series* dengan *cross section*. Menurut Agus Widarjono (2007) metode regresi data panel mempunyai beberapa keuntungan jika dibandingkan dengan data *time series* atau *cross section*, yaitu :

1. Data panel yang merupakan gabungan dua *data time series* dan *cross section* mampu menyediakan data yang lebih banyak sehingga akan menghasilkan *degree of freedom* yang lebih besar.
2. Menggabungkan informasi dari *data time series* dan *cross section* dapat mengatasi masalah yang timbul ketika ada masalah penghilangan variabel (*omitted-variabel*).

1. Keunggulan Regresi Data panel

Keunggulan regresi data panel menurut Wibisono (2005) antara lain :

Pertama. Panel data mampu memperhitungkan heterogenitas individu secara eksplisit dengan mengizinkan variabel spesifik individu; *kedua*. Kemampuan mengontrol heterogenitas ini selanjutnya menjadikan data panel dapat digunakan untuk menguji dan membangun model perilaku lebih kompleks. *Ketiga*, data panel mendasarkan diri pada observasi *cross-section* yang berulang-ulang (*time series*), sehingga metode data panel cocok digunakan sebagai *study of dynamic adjustment*.

Keempat, tingginya jumlah observasi memiliki implikasi pada data yang lebih informative, lebih variatif, dan kolinieritas (multikolinieritas) antara data semakin berkurang, dan derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) lebih tinggi sehingga dapat diperoleh hasil estimasi yang lebih efisien. *Kelima*. data panel dapat digunakan untuk mempelajari model-model perilaku yang kompleks. *Keenam*, Data panel dapat digunakan untuk meminimalkan bias yang mungkin ditimbulkan oleh agregasi data individu. Dengan keunggulan tersebut maka implikasi pada tidak harus dilakukannya pengujian asumsi klasik dalam model data panel (Verbeek, 2000; Gujarati, 2006; Wibisono, 2005; Aulia; 2004, dalam Shochrul R, Ajija, dkk. 2011).

2. Metode Regresi Data panel

a. *Common Effect*

Teknik yang digunakan dalam metode *Common Effect* hanya dengan mengkombinasikan data *time series* dan *cross section*. Dengan hanya menggabungkan kedua jenis data tersebut maka dapat digunakan metode OLS untuk mengestimasi model data panel. Dalam pendekatan ini tidak memperhatikan dimensi individu maupun waktu, dan dapat diasumsikan bahwa perilaku data antar perusahaan sama dalam berbagai rentang waktu. Asumsi ini jelas sangat jauh dari realita sebenarnya, karena karakteristik antar perusahaan baik dari segi kewilayahan jelas sangat berbeda

b. *Fixed Effect*

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Fixed Effect*. Metode dengan menggunakan variabel dummy untuk menangkap adanya perbedaan intersep. Metode ini mengasumsikan bahwa koefisien regresi (*slope*) tetap antar perusahaan dan antar waktu, namun intersepnya berbeda antar perusahaan namun sama antar waktu (*time invariant*). Namun metode ini membawa kelemahan yaitu berkurangnya derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang pada akhirnya mengurangi efisiensi parameter.

c. *Random Effect*

Teknik yang digunakan dalam Metode *Random Effect* adalah dengan menambahkan variabel gangguan (*error terms*) yang mungkin saja akan muncul pada hubungan antar waktu dan antar kabupaten/kota. Teknik metode OLS tidak dapat digunakan untuk mendapatkan estimator yang efisien,

sehingga lebih tepat untuk menggunakan Metode *Generalized Least Square*(GLS).

H. Studi Terdahulu

Tabel 3. Studi terdahulu

Nama peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Amin Budiawan (2013)	“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Industri Pengolahan Ikan di Kabupaten Demak”	Tenaga Kerja, Upah, Modal dan Nilai Produksi	Variabel modal dan tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel jumlah produksi memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
Rizky Adrianto (2013)	“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi Kasus Pada Industri Krupuk Rambak di Kelurahan Bangsal, Kecamatan Bangsal, Kabupaten Mojokerto)”	Nilai produksi, Modal kerja dan bahan baku	variabel modal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya saat terjadi peningkatan modal kerja dalam usaha, pengusaha lebih memilih untuk meningkatkan pembelian bahan baku produksi daripada menambah tenaga kerja. Pengusaha cenderung memberikan uang tambahan kepada pekerja atas tambahan waktu bekerja daripada menambah jumlah tenaga kerja.

Nama peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Nur Fadliilah (2012)	“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri kecil (Studi Kasus di Sentra Industri Kecil Ikan Asin di Kota Tegal)”	Jumlah tenaga kerja, upah, produktivitas dan modal kerja	Variabel upah dan produktivitas berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan variable modal kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industry kecil di Kota Tegal.
Luh Diah Citra Resmi (2013)	“Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kreatif Di Kota Denpasar”	Jumlah tenaga kerja, modal, tingkat upah, teknologi dan investasi melalui jumlah produksi	Hasil analisis jalur pada substruktural pertama, variabel modal, investasi dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap jumlah produksi tetapi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil analisis jalur pada substruktural kedua, variabel tingkat upah dan investasi berpengaruh signifikan dan langsung terhadap penyerapan tenaga kerja.

Nama peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Taufik Zamrowi (2007)	“ Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang)	Jumlah Tenaga Kerja, upah, produktivitas, modal dan non upah	Variabel Upah, produktivitas dan non upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Dan variabel modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja.
Afid Nurdiansyah (2014)	“Analisis Variabel - Variabel yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Tempe (Studi Kasus Sentra Industri Tempe Sanan Kelurahan Purwantoro Kecamatan Blimbing Kota Malang).	Jumlah tenaga kerja, modal, nilai produksi, upah dan biaya bahan baku	variabel modal dan nilai produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri tempe. Sedangkan variabel upah dan biaya bahan baku berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Malang.
Dian Yanuwardani W dan Nenik Woyanti (2009)	“Analisis Pengaruh Faktor Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Tempe di Kota Semarang.	Jumlah tenaga kerja, modal, nilai produksi, dan upah.	Variabel modal dan nilai produksi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di industri kecil tempe di Kota Semarang.