

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai analisis pengaruh pengeluaran pemerintah di sektor pendidikan dan pembangunan manusia terhadap tingkat kemiskinan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Disini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian sebagai bahan acuan dan perbandingan penelitian ini, diantaranya yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2016). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui beberapa faktor yaitu Nilai Investasi, Jumlah unit Usaha, dan Upah Minimum Kerja (UMK) yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja sektor Industri Kecil Menengah di Jawa Tengah. Hasil Analisis menunjukkan bahwa Nilai Investasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor Industri Jawa Tengah, sedangkan Jumlah Unit Usaha dan UMK tidak berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja sektor Industri Kecil Menengah di Jawa Tengah akan tetapi keduanya memiliki hubungan yang positif. Penelitian ini memiliki tingkat keakuratan sebesar 96, 8% dan sisanya 3, 2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Lestari (2011). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui beberapa faktor yaitu Jumlah unit Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum Kerja (UMK). yang mungkin mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor Industri Kecil Menengah di Kabupaten Semarang. Hasil Analisa menunjukkan bahwa Nilai Jumlah Unit berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor Industri Kabupaten Semarang memiliki hubungan yang positif, Nilai Investasi dan Nilai Tingkat Upah

berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor Industri Kecil Menengah di Kab Semarang, akan tetapi keduanya memiliki hubungan yang negatif

Penelitian yang dilakukan oleh Nuswantoro (2011). Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari BPS dan Disperindag Kabupaten Pati. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Data-data tersebut merupakan data timeseries dalam kurun waktu 10 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel investasi, nilai produksidan jumlah unit usaha berpengaruh signifikan secara bersama-sama dengan probabilitas sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$. Secara parsial investasi, nilai produksi dan jumlah unit usaha berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Kabupaten Pati. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitas investasi sebesar 0,004, probabilitas nilai produksi sebesar 0,032, dan probabilitas jumlah unit usaha sebesar 0,000. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, investasi, nilai produksidan jumlah unit usaha berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. variabel investasi, dan jumlah unit usaha berpengaruh positif sedangkan variabel nilai produksi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industry kecil di Kabupaten Pati.

B. Tinjauan Pustaka

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan dan mampu untuk bekerja serta memenuhi persyaratan peraturan perburuhan suatu negara. Tenaga kerja yang terdapat di negara-negara sedang berkembang (under developing countries) terdiri dari tiga golongan, yaitu tenaga

kerja yang produktif, tenaga kerja yang kurang produktif dan tenaga kerja penganggur. Latumaerissa (2015 : 56)

Mulyadi (2008:59) menyatakan bahwa tenaga dapat kerja didefinisikan sebagai semua penduduk dalam usia kerja (berusia 15 – 64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Usia kerja yang dimaksud adalah usia dimana umumnya seseorang sudah mampu atau masih mampu melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian ini menjelaskan bagaimana tenaga kerja selalu berperan dalam setiap kegiatan produksi barang atau jasa baik itu produksi dalam jumlah kecil ataupun besar, untuk kebutuhan sendiri ataupun orang banyak.

Sumarsono (2009: 2) menyebutkan bahwa tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja yang dimaksud adalah mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu suatu kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada umumnya, secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Sehingga orang yang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah total penduduk dalam usia produktif yang dapat melakukan suatu pekerjaan

baik yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, maupun yang tidak bekerja dan melakukan kegiatan selain bekerja. Dengan demikian tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi setiap kegiatan produktif.

Maka untuk mewujudkan tujuan dari kegiatan usaha, diperlukan tenaga kerja sebagai perencana sekaligus pelaku kegiatan usaha. Meskipun pada jaman sekarang ini perusahaan lebih banyak menggunakan mesin untuk menggantikan peran tenaga kerja dalam proses produksi, hal ini tidak dapat menghapus peran penting tenaga kerja dalam keseluruhan kegiatan usaha.

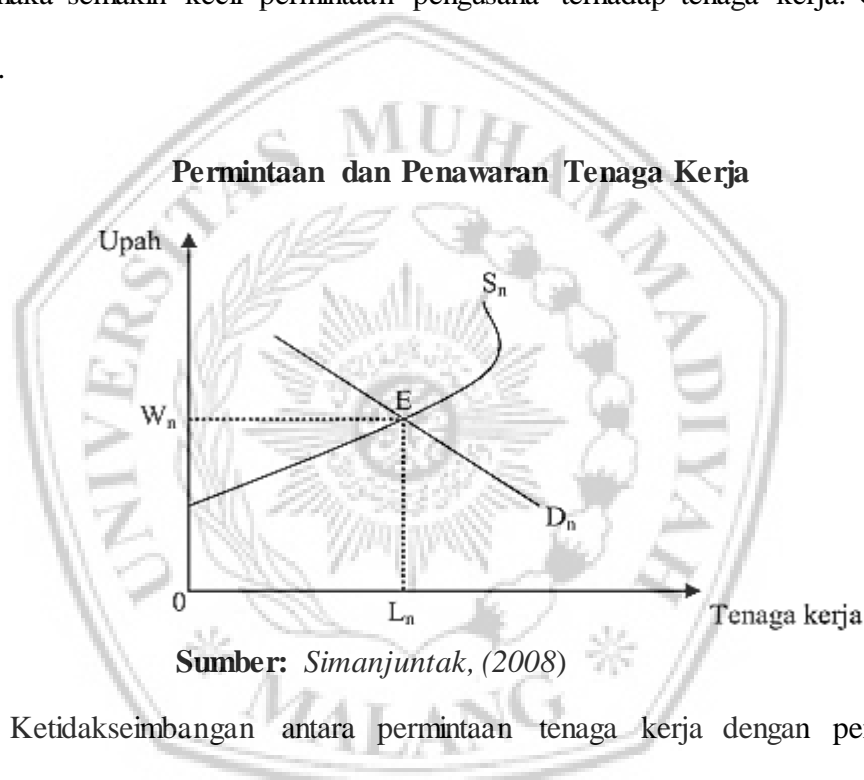
2. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat ditampung 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 (BPS, 2016).

Menurut Sumarsono (2009: 45), kesempatan kerja yang dapat diciptakan oleh suatu perekonomian tergantung pada pertumbuhan dan daya serap masing-masing sektor. Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain: 1) Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain. 2) Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan. 3) Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi. 4) Elastisitas persediaan faktor produksi perlengkapan lainnya.

3. 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 output. Semakin tinggi tingkat upah maka semakin kecil permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja. Chusnah (2013).



Ketidakeimbangan antara permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu mungkin saja dapat terjadi dalam pasar tenaga kerja. Dimana ketidakseimbangan ini dapat berupa:

- a) Lebih besarnya penawaran dibanding permintaan tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*).
- b) Lebih besarnya permintaan dibandingkan penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand of labor*).

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh : 1. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut : a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau scale effect. b. Pengusaha lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi seperti ini terjadi apabila upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja. Baik efek skala produksi maupun efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif. 2. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya. 3. Harga barang modal turun Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun

dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

4. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan suatu jumlah kuantitas tertentu dari tenaga kerja yang digunakan oleh suatu sektor atau unit usaha tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan jumlah riil dari tenaga kerja yang dikerjakan dalam unit usaha. (Chusnah,2013)

Daya serap tenaga kerja merupakan suatu model permintaan suatu unit usaha terhadap tenaga kerja dalam pasar kerja yang dipengaruhi oleh tingkat upah yang berlaku. Tingkat upah yang berlaku ini juga mempengaruhi kekuatan perusahaan dalam menyerap tenaga kerja dari pasar. Kekuatan terhadap permintaan tenaga kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal dari usaha tersebut.(Chusnah,2013)

Semakin sempit daya serap sektor modern terhadap perluasan kesempatan kerja telah menyebabkan sektor tradisional menjadi tempat penampungan angkatan kerja. lapangan kerja terbesar yang dimiliki Indonesia berada pada sektor informal. Hal ini disebabkan sektor informal mudah dimasuki oleh para pekerja karena tidak banyak memerlukan modal, kepandaian dan keterampilan. (Chusnah,2013)

Menurut Tohar (2007: 10) penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya, atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerjaan atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja. Ketersediaan pekerjaan atau lapangan kerja

yang belum terisi merupakan kesempatan bagi semua pencari kerja untuk mengisinya dan ketika pencari kerja telah berhasil mengisinya maka lapangan kerja tersebut telah menyerap tenaga kerja.

Sudarsono dalam Putra (2012) penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah angkatan kerja yang bekerja yang tersedia di satu daerah. Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan atau instansi tertentu. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan mencerminkan jumlah tenaga kerja yang akan terserap pada perusahaan tersebut.

Jadi dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan apa yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini, yaitu banyaknya angkatan kerja yang bekerja atau yang mampu terserap oleh lapangan kerja. Dengan demikian, jumlah orang yang bekerja tergantung dari permintaan tenaga kerja oleh lapangan kerja yang tersedia. Sedangkan permintaan tenaga kerja oleh lapangan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah jumlah unit usaha yang tersedia. Jika jumlah unit usaha bertambah, maka permintaan tenaga kerjanya juga bertambah.

5. Perkembangan Industri Kecil dan Menengah

Pengembangan industri kecil dan menengah merupakan bagian integral dari pembangunan industri dan ekonomi nasional serta memiliki peranan yang sangat strategis karena mengembang misi yang penting yaitu menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan berusaha melestarikan seni budaya, modernisasi masyarakat desa, memperkuat struktur industri dan meningkatkan ekspor nasional. Mengingat

pentingnya peranan industri kecil dan menengah tersebut maka pemerintah senantiasa mengupayakan pembinaannya dan pengembangannya melalui berbagai kebijakan pembangunan yang bertujuan agar industri kecil dan menengah mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dan berkembang ke arah yang lebih maju dan mandiri.

Badan Pusat Statistik (2016), mendefinisikan Industri Kecil adalah unit usaha dengan jumlah 5-19 orang sedangkan Industri Menengah adalah unit usaha dengan jumlah tenaga kerja 20-99 orang. Sementara itu Disperindag mendefinisikan industri kecil dan menengah berdasarkan nilai asetnya yaitu Industri Kecil adalah industri yang mempunyai nilai investasi perusahaan sampai dengan 200 juta rupiah (tidak termasuk tanah dan bangunan) dan Industri Menengah adalah industri dengan nilai investasi perusahaan seluruhnya antara 200 juta-5 milyar rupiah (tidak termasuk tanah dan bangunan) berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan *NO 590/MPP/KEP/10/1999*.

6. Pengertian Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Industri kecil adalah kegiatan yang dikerjakan di rumah– rumah penduduk, yang pekerjaannya merupakan anggota keluarga sendiri yang tidak terikat jam kerja dan tempat. Industri kecil dapat diartikan juga sebagai usaha produktif diluar usaha pertanian, baik itu merupakan mata pencaharian utama maupun sampingan. Teguh (2010:10)

Sektor industri pengolahan mencakup semua perusahaan/usaha yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar menjadi barang jadi dan atau dari barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya. Termasuk

ke dalam sektor ini adalah perusahaan yang melakukan kegiatan jasa industri penunjang perakitan (Assembling) dari bagian suatu industri. BPS (2016).

Perusahaan Industri Pengolahan dibagi dalam 4 golongan yaitu : Industri Besar (banyaknya tenaga kerja 100 orang atau lebih), Industri Sedang (banyaknya tenaga kerja 20-99 orang), Industri Kecil (banyaknya tenaga kerja 5-19 orang), Industri Rumah Tangga (banyaknya tenaga kerja 1-4 orang). Penggolongan perusahaan industri pengolahan ini semata-mata hanya didasarkan kepada banyaknya tenaga kerja yang bekerja, tanpa memperhatikan apakah perusahaan itu menggunakan mesin tenaga atau tidak, serta tanpa memperhatikan besarnya modal perusahaan itu. Klasifikasi industri yang digunakan dalam survei industri pengolahan adalah klasifikasi yang berdasar kepada International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC) revisi 4 , yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia dengan nama Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) tahun 2009. BPS (2017)

7. Unit Usaha

Menurut Badan Pusat Statistik (2017), unit usaha adalah unit yang melakukan kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan dan mempunyai kewenangan yang ditentukan berdasarkan kebenaran lokasi bangunan fisik, dan wilayah operasinya. Sedangkan, perusahaan atau unit usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan

struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Menurut Putra (2012) bertambahnya jumlah perusahaan di suatu daerah yang memproduksi barang yang sama diperkirakan akan meningkatkan jumlah produksi sehingga nilai output suatu daerah akan mengalami peningkatan. Para pengusaha akan meningkatkan kapasitas produksinya dengan sejumlah modal. Demikian juga dengan tenaga kerja, apabila jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan jumlahnya besar maka akan menghasilkan output yang besar pula, sehingga semakin banyak kemungkinan untuk terjadi penambahan output produksi atau tenaga kerja.

Secara umum, pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal Industri kecil menengah (IKM) pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan. Hal ini berarti permintaan tenaga kerja juga bertambah. Menurut Falla (2014) jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap jumlah tenaga kerja. Artinya, jika jumlah unit usaha bertambah maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh unit usaha yang bersangkutan akan bertambah pula. Semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri maka akan semakin banyak untuk terjadi penambahan tenaga kerja.

8. Teori Investasi

Investasi adalah sebagai pengeluaran-pengeluaran untuk membeli barang-barang dan peralatan-peralatan produksi dengan tujuan untuk mengganti dan terutama menambah barang-barang modal dalam perekonomian yang akan digunakan untuk memproduksi barang dan jasa di masa depan. Di dalam neraca

nasional atau struktur Produk Domestik Bruto (PDB) menurut penggunaannya investasi didefinisikan sebagai pembentukan modal tetap domestik (domestic fixed capital formation).

Raselawati (2011) berpendapat investasi adalah penanaman modal untuk satu atau lebih aktiva yang dimiliki biasanya berjangka panjang dengan harapan mendapat keuntungan dimasa yang akan datang sebagai kompensasi secara professional atas penundaan konsumsi, dampak inflasi dan resiko yang ditanggung.

Investasi merupakan salah satu komponen yang penting dalam GNP. Investasi memiliki peran penting dalam permintaan agregat. Pertama bahwa pengeluaran investasi lebih tidak stabil apabila dibandingkan dengan pengeluaran konsumsi sehingga fluktuasi investasi dapat menyebabkan resesi. Kedua, bahwa investasi sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi serta perbaikan dalam produktivitas tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi sangat bergantung pada tenaga kerja dan jumlah stok capital. Setyowati (2007)

Menurut Fauziah (2015) Investasi adalah total dari pembentukan modal tetap dan stok barang yang terdiri atas gedung, mesin dan perlengkapan, kendaraan, stok bahan baku dan sebagainya. Nilai dalam investasi modal kerja terdiri dari:

1. Pembelian barang modal baru.
2. Perbaikan besar barang yang sifatnya menambah umur atau meningkatkan kemampuan.
3. Penjualan barang modal bekas.
4. Perubahan stok.

9. Upah Minimum

Berdasarkan asumsi Neoklasik, jika penawaran tenaga kerja naik maka upah akan ikut naik juga. Sebaliknya, jika permintaan tenaga kerja naik maka upah justru akan mengalami penurunan. Asumsi tersebut beranggapan bahwa semua pihak memiliki informasi yang lengkap tentang pasar kerja, sehingga jumlah penyediaan lapangan kerja selalu sama atau seimbang dengan permintaan tenaga kerja. (Sukirno, 2010: 9)

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atau pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan. Dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh atau pekerja.

Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Demikian pula sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah maka akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga akan dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Kenaikan tingkat upah yang disertai oleh penambahan tenaga kerja hanya akan terjadi bila suatu perusahaan mampu meningkatkan harga jual barang.

10. Fungsi Upah

Menurut Sulistiawati (2012), pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para

produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya.
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja.
3. Produktivitas marginal tenaga kerja.
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah merupakan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Di dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran keatas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Di dalam teori ekonomi gaji dan upah pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) dinamakan upah. Sukirno (2013 : 350-351)

Upah yang diterima oleh pekerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu upah nominal, yaitu upah yang diterima buruh sebagai balas jasa pekerjaan yang telah dilakukan, dan upah riil yang menggambarkan daya beli dari pendapatan atau upah yang diterima buruh. Upah riil dihitung dari besarnya upah nominal dibagi dengan Indeks Harga Konsumen (IHK).

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa definisi dari upah minimum yaitu suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau

pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 94 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikitdikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap merupakan tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja.

11. Perubahan Tingkat Upah

Menurut Ansori (2018), Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

1. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali (untuk barang sekunder dan terasier). Dalam jangka pendek kenaikan upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau scale effect.
2. Kenaikan tingkat upah dalam jangka panjang akan direspon oleh perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan

menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap.

Penurunan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau substitution effect (capital intensive).

12. Pengaruh Unit Usaha terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Jumlah unit usaha industri berkaitan erat dengan penyerapan tenaga kerja. Semakin banyak jumlah unit usaha, maka semakin banyak pula jumlah tenaga kerja yang diperlukan dalam suatu industri. Karib (2012).

Prabowo dalam Lestari (2011) berpendapat bahwa jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap permintaan tenaga kerja, artinya jika unit usaha suatu IKM meningkat maka permintaan tenaga kerjanya juga akan bertambah. Peningkatan unit usaha suatu sektor Industri Kecil Menengah (IKM) pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, kemudian pertambahan lapangan kerja ini mengakibatkan permintaan tenaga kerja juga bertambah. Dengan demikian dapat disimpulkan jika semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha IKM yang berdiri maka akan semakin besar penyerapan tenaga kerjanya.

13. Pengaruh Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi bertujuan untuk meningkatkan produksi dan produktifitas yang lebih tinggi yang akan mengakibatkan surplus yang lebih besar, sehingga mempengaruhi proses investasi pada sektor yang satu atau yang lainnya. Dengan

begitu kesempatan kerja semakin meningkat sehingga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Karib (2012).

Sedangkan menurut Akmal (2010), 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.

Dengan anggapan bahwa perekonomian selalu berusaha mencapai kondisi optimal maka penambahan penggunaan capital melalui kegiatan investasi, yang berarti meningkatnya kapasitas produksi itu, akan meningkatkan pula penggunaan tenaga kerja, yang selanjutnya secara bersama-sama menaikkan tingkat output maksimum yang mungkin di capai. Semakin besar penggunaan capital, akan semakin besar pula penggunaan tenaga kerja, dan akan semakin besar pula output yang dapat dihasilkan (Kemala, 2006).

Menurut Sukirno (2010:121-122) 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 kapasitas produksi.
3. Investasi selalu diikuti oleh perkembangan teknologi

14. Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

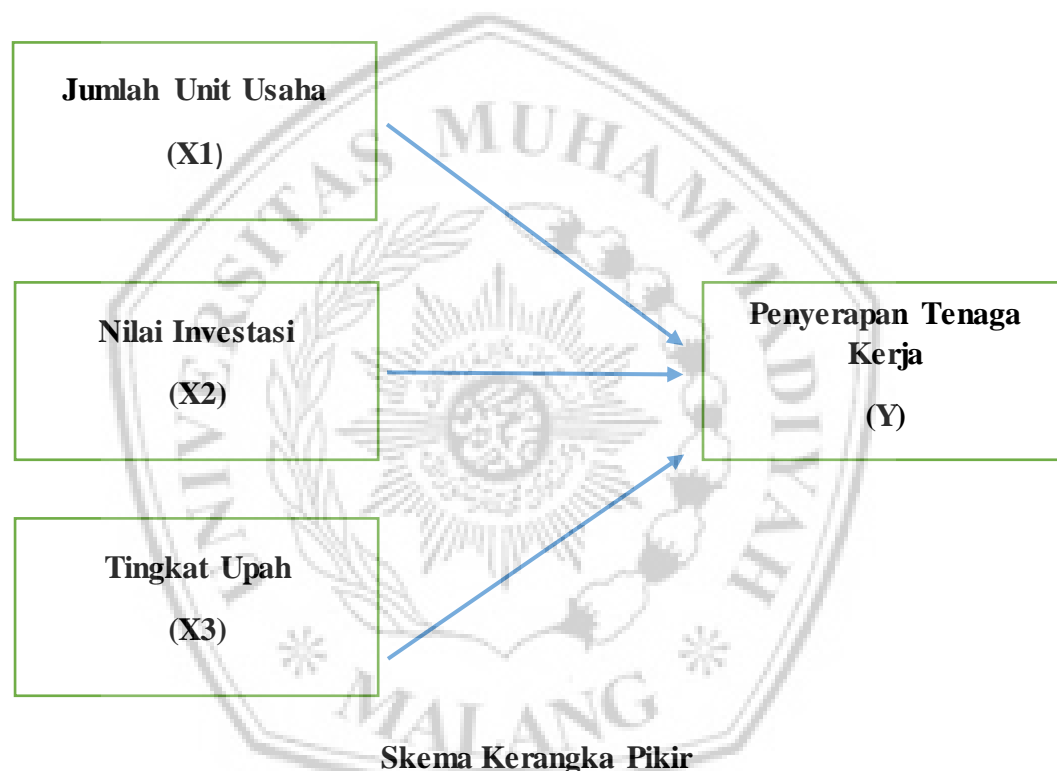
Upah mempunyai pengaruh terhadap tenaga kerja, kenaikan tingkat upah akan menurunkan jumlah tenaga kerja yang diminta, dan sebaliknya dengan turunnya tingkat upah akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Upah tenaga kerja, bagi perusahaan merupakan biaya produksi sehingga dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan perusahaan. Nurafuah (2015)

Menurut Kuncoro dalam Falla (2014) 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.

C. Kerangka Pikir

Atas dasar pemikiran teoritis dan beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai berbagai hubungan antara variabel independen (jumlah unit usaha, Nilai

Investasi, dan upah minimum) dengan variabel dependen (tenaga kerja yang terserap pada industri kecil dan menengah), sebagaimana dijelaskan diatas dan disesuaikan dengan kondisi yang ada di Kota Malang dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2017, maka faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil menengah di Kota Malang dapat digambarkan dengan mengembangkan model sebagai berikut:



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun dan kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2013:96).

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara hubungan antar variabel-variabel penelitian dan menjawab permasalahan yang

diajukan dalam penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris.

Berdasarkan landasan teori. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga jumlah unit usaha berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil menengah.

2. Diduga nilai investasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil menengah.

3. Diduga upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil menengah.

