

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian kali ini, yang pertama, penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2020) yang berjudul “Analisis Karakteristik Pekerja dan Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal dan Informal di Indonesia”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa penambahan jam kerja pada pekerja sektor formal dapat menambah kemampuan perusahaan untuk berproduksi akan semakin besar, sehingga perusahaan akan menyerap tenaga kerja lebih banyak untuk kegiatan berproduksi. Selain itu kegiatan operasional maupun produksi pada sektor formal akan mengurangi jumlah tenaga kerja apabila pekerja tersebut telah memasuki usia lanjut.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Immanuel, (2015) yang berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja *Home Industry* Kripik Tempe Terhadap Kesejahteraan Pengrajin Kripik Tempe Sanan”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara umum tingkat kesejahteraan pengrajin kripik tempe di Kelurahan Purwantoro Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong sejahtera, oleh karena itu keberadaan industri kripik tempe tetap dipertahankan sampai saat ini, tetapi diperlukan upaya promosi lokal dengan cara yaitu mengikuti *event* atau pameran lokal dan festival, sehingga masyarakat luas menjadi lebih tertarik untuk membeli produk olahan kripik tempe ini.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan, (2015) yang berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur (Besar & Sedang) di Provinsi Jawa Timur Tahun 2007-2011”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa jumlah industri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di Provinsi Jawa Timur. Sehingga dapat disimpulkan jika terjadi peningkatan jumlah industri tentu saja akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di Provinsi Jawa Timur. Hal ini dikarenakan jumlah industri merupakan suatu aktivitas ekonomi rumah tangga produsen, maka untuk melakukan aktivitas produksinya diperlukan adanya faktor input produksi yang salah satunya adalah tenaga kerja. Selain itu upah dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di Provinsi Jawa Timur.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Fazila & Rusdiana, (2021) yang berjudul “Implementasi Hak Pekerja Sebagai Penjaga Kedai Kopi Terkait Waktu Kerja di *Kofibrik* Surabaya”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pekerja kedai kopi perlu mendapatkan hak terkait waktu karena pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Pasal 21 ayat (2) PP No.35/2021 sudah menyatakan bahwa waktu kerja dalam seminggu adalah 40 jam serta adanya sanksi administratif yang akan didapatkan pengusaha apabila melanggar ketentuan waktu kerja sesuai dengan Pasal 21 ayat (1) PP No.35/2021. Lama waktu kerja yang tidak sesuai memberikan dampak negatif seperti dapat meningkatkan *human error* atau kesalahan kerja yang berakibat fatal karena

kelelahan kerja yang meningkat dan jam tidur yang kurang. Hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas hidup yang berkaitan dengan masalah kesehatan, kinerja yang tidak maksimal sehingga dapat merugikan pengusaha, sering mengeluh karena kelelahan bekerja dapat menjadi pemicu utama yang menyebabkan karyawan stres dalam bekerja.

Terdapat beberapa perbedaan signifikan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti. Walaupun sama-sama meneliti terkait tenaga kerja, pada penelitian kali ini penulis fokus dalam melihat perbandingan antara para pekerja yang berasal dari masyarakat sekitar dengan pekerja yang masih kuliah sehingga penulis mengetahui alasan mereka memilih bekerja di *caffeshop* khususnya di daerah Dau.

B. Kajian Pustaka

1. Tenaga Kerja

Salah satu upaya dalam peningkatan penciptaan lapangan pekerjaan yaitu dengan cara meningkatkan pembangunan dalam sektor industri. Sektor industri diyakni sebagai *leading sector* dalam perekonomian (Prayudi, 2019). Pada dasarnya bekerja merupakan aktivitas dari setiap orang dewasa dalam rangka memenuhi kebutuhan dari yang paling dasar sampai kebutuhan tertinggi seperti aktualisasi diri. Karena bekerja tidak sekedar usaha untuk mencari uang atau memenuhi kebutuhan dasar, maka aspek-aspek sosial dan kemanusiaan perlu disertakan dalam dunia kerja.

Human resources atau bisa disebut dengan sumber daya manusia termasuk ke dalam salah satu yang berperan aktif dalam pembangunan masyarakat. Faktor penting dalam proses produksi ialah manusia (tenaga kerja). Tenaga kerja mampu menggerakkan faktor faktor produksi lain untuk menghasilkan suatu barang atau jasa. Tenaga kerja ada 3 macam yaitu :

1. *Full employed* (tenaga kerja penuh) dengan jam kerja kurang lebih 35 jam dalam satu minggu.
2. *Under employed* (tenaga kerja tidak penuh/setengah pengangguran) dengan jam kerja kurang dari 35 jam dalam satu minggu.
3. *Unemployed* (tenaga kerja yang belum bekerja/ sementara tidak bekerja) dengan jam kerja kurang lebih 1 jam dalam satu minggu.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pekerja tentu harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang memadai, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan baik, mau bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki semangat/motivasi yang kuat dan mampu bekerja secara cermat dan tepat. Ada beberapa macam tenaga kerja yang perlu dibenahi karna tidak mendukung peningkatan produktivitas dalam bekerja yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya semangat dan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Kurang inovatif.

3. Kurang kreatif.
4. Kurangnya disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Serta, kurangnya kedinamisan dalam melaksanakan pekerjaannya
(Ariana, 2016).

Konsep tenaga kerja adalah: “Bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa”. Individu yang merupakan bagian penduduk yang mampu bekerja atau tenaga kerja berdasarkan Perserikatan Bangsa Bangsa, adalah penduduk usia 15-64 tahun. Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia baik secara sosial, jasmani, maupun rohani. Yang digunakan dalam proses produksi disebut sumber daya manusia.

Tenaga kerja menurut Undang Undang No.13 Tahun 2013 adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan yang berguna untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan individu itu sendiri ataupun untuk masyarakat. Adapun pengertian dari tenaga kerja asing menurut Undang Undang No.13 Tahun 2013 yaitu adalah warga negara asing pemegang visa dan bekerja diwilayah yang termasuk wilayah Indonesia.

2. Penyerapan Tenaga Kerja

Suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain adalah suatu penyerapan tenaga kerja yang sudah bekerja pada unit usaha tertentu. Dalam hal penyerapan tenaga kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal yang terdiri dari tingkat pertumbuhan ekonomi, pengangguran, tingkat bunga, dan inflansi. Dalam hal tersebut hanyalah

pemerintah yang dapat mempengaruhi dan menangani kondisi eksternal tersebut. Faktor kedua yaitu faktor internal yang termasuk ke dalam faktor internal yaitu produktivitas tenaga kerja, tingkat upah, modal, dan pengeluaran non upah. Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan kerja (AK), Upah Minimum Kabupaten (UMK), dan Tingkat Inflasi (INF) hal hal tersebut adalah faktor faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Hal yang mendasar pada kehidupan manusia adalah aspek sosial dan ekonomi. Aspek sosial dan ekonomi berhubungan dengan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu negara berkembang membutuhkan penyerapan tenaga kerja sebagai salah satu faktor pendukung pembangunan ekonomi yang merata (Bella, 2016). Banyaknya individu yang dapat ditampung untuk bekerja pada suatu perusahaan disebut sebagai kesempatan kerja. Apabila lapangan pekerjaan yang tersedia tercukupi dan seimbang dengan banyaknya pekerja yang ada maka kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja. Semua bidang kegiatan usaha, instansi, dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja disebut sebagai lapangan pekerjaan.

Suatu individu yang sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa dan berumur 10 tahun keatas dan terlibat dalam proses produksi adalah pengertian dari angkatan kerja. Adapun yang tidak termasuk angkatan kerja adalah kelompok penduduk yang kegiatan utama nya adalah sekolah, mengurus rumah tangga, penerima pendapatan, mereka yang sudah tidak dapat melakukan kegiatan seperti : lanjut usia, cacat jasmani, dll

(Mayang Sari, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:

- a. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi lain.
- b. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan.
- c. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
- d. Elastisitas persediaan faktor produksi perlengkapan lainnya.

3. Hukum Ketenagakerjaan

Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja adalah pengertian dari ketenagakerjaan menurut undang undang ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan memiliki 2 sifat utama yaitu privat atau secara perdata karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang perorangan (pekerja dan pengusaha) yang mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Segala hubungan yang mengatur antara pekerja dan pengusaha, baik dari segi hak dan kewajiban yang para pihak terikat didalamnya telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Adapun sifat kedua dari hukum ketenagakerjaan yaitu memiliki sifat publik atau pidana. Jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, pemerintah boleh turut campur tangan dalam hal ketenagakerjaan. Contohnya dalam wewenang kebijakan mengatur hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang undangan yang bersifat memaksa yang bertujuan untuk mengatasi kebebasan kontrak (Taufan & Yolanda, 2015). Undang undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu :

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
3. UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan
4. UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek
5. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

4. Lapangan Pekerjaan

Lapangan pekerjaan yang berarti adalah suatu kegiatan yang bergerak dibidang jasa, barang, kuliner atau instansi lainnya dimana seseorang yang bekerja atau pernah bekerja. Penciptaan lapangan pekerjaan yang luas akan menambah pendapatan bagi masyarakat sekitar. Negara mempunyai kebijakan kebijakan dalam upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan kesempatan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah kualitas angkatan kerja yang tersedia agar membangun potensi di daerah masing masing. Departemen Tenaga kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perlunya menyusun program baik secara langsung maupun tidak langsung yang bertujuan untuk mendorong penciptaan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran.

5. Kesempatan Kerja

Banyaknya individu yang tertampung untuk bekerja pada suatu instansi/usaha disebut juga kesempatan kerja. Kesempatan kerja akan

menampung banyaknya tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kesempatan kerja yang berarti besarnya ketersediaan usaha produksi yang berguna untuk mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam suatu proses produksi. Ada 2 cara yang dapat memperluas kesempatan kerja, yaitu :

1. Pengembangan industri padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi.
2. Relasi melalui berbagai proyek pekerjaan umum, seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan jembatan, dll.

6. Peran Sektor Formal dan Informal dalam Tenaga Kerja

Menurut Hart (1971), kegiatan perekonomian dibagi menjadi dua yaitu yang bersifat formal dan informal (Yulistiani, 2020). Sektor formal yang berarti suatu usaha yang telah mendapatkan proteksi dari pemerintah, sedangkan sektor informal yang berarti usaha yang tidak memperoleh proteksi ekonomi dari pemerintah (Yulistiani, 2020). Kemajuan pembangunan ekonomi nasional tentu tidak lepas dari peran pengembangan ekonomi sektor formal dan informal. Diantara kedua sektor tersebut pemerintah lebih sering memberikan perhatian terhadap sektor formal. Hal tersebut dikarenakan pemerintah menganggap sektor formal dapat memberikan kontribusi secara nyata terhadap pendapatan nasional dan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Sedangkan pemerintah menganggap sebaliknya pada sektor informal. Sektor informal dianggap pemerintah kontribusinya tidak dapat digambarkan secara tepat dikarenakan banyaknya variabel variabel yang sulit diukur. Namun, pada kenyataannya sektor informal terbilang dapat memberikan dukungan pada pertumbuhan pembangunan ekonomi masyarakat. Beberapa contohnya yaitu : banyaknya perkembangan pada industri rumah tangga yang dimana usaha tersebut dapat membuka lapangan pekerjaan baru dan dapat menyerap tenaga kerja yang tersedia dan berkembangnya usaha perdagangan. Dengan demikian dalam menciptakan kesempatan kerja, serta mengatasi masalah pengangguran tidak lepas dari peran sektor informal. Hal tersebut mendorong pemerintah untuk melaksanakan program pembinaan dan pengembangan sektor informal yang bertujuan untuk merubah penilaian terhadap usaha sektor informal. Terdapat 7 ciri sektor informal, yaitu :

1. Mudah mendapatkan bahan baku
2. Mudah dimasuki
3. Usaha milik keluarga
4. Skala operasi kecil (Yulistiani, 2020).

Adapun karakteristik sektor formal dan informal yang berbeda, sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 2.1**Persamaan dan Perbedaan Sektor Formal dan Informal**

Aspek	Sektor Formal	Sektor Informal
Pembukuan Usaha	Ada sesuai standar	Tidak ada/sedehana
Pelayanan Usaha	Ada	Tidak ada
Skala Usaha	Menengah hingga berbadan hukum	Kecil dan tidak berbadan hukum
Perencanaan Usaha	Ada dan terus menerus	Ada sambil berjalan
Permodalan	Menengah hingga besar	Kecil
Sumber Modal	Milik sendiri/patungan, bank umum, (lembaga keuangan resmi).	Milik sendiri/patungan (lembaga keuangan tidak resmi).
Pengakuan Negara	Diakui	Tidak ada
Perlindungan Hukum	Dilindungi	Tidak ada
Bantuan Negara	Rutin	Tidak ada
Izin Usaha	Resmi dari negara	Tidak resmi
Pemberi Izin	Negara	RT/RW/Tetangga
Kegiatan Usaha	Sangat terorganisir	Kurang terorganisir
Organisasi	Birokrasi	Keluargaan
Teknologi yang digunakan	Modern dan padat	Sederhana dan padat karya
Pendidikan Formal	Sangat diperlukan	Tidak begitu diperlukan
Keterampilan	Di didik oleh lembaga formal	Lebih banyak bukan dari Lembaga formal
Jam kerja	Sudah menentu	Tidak menentu
Kualitas Barang	Standar	Rendah hingga menengah
Jumlah Karyawan	Tidak tentu umumnya lebih dari 5 orang	Tidak tentu umumnya 1-5 orang

Sumber : (Yulistiani, 2020).