

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan variabel serta analisis dalam penelitian ini, maka perlu kiranya merujuk pada penelitian – penelitian terdahulu yang membahas tentang analisis faktor – faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja di Indonesia.

Akmal (2002) dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang keadaan ketenagakerjaan di Indonesia serta menganalisis factor-faktor yang mempengaruhinya. Data yang digunakan berbentuk panel yang terdiri dari jumlah tenaga kerja yang merupakan variabel terikat, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) riil, Upah Minimum Provinsi (UMP) riil, dan investasi yang semuanya dari 20 provinsi pada kurun waktu 2003 – 2007. Metode analisis yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan regresi panel data dengan metode *Fixed Effect* pada taraf nyata 5 persen. Hasil penelitian menunjukkan selama tahun 2003 – 2007, secara umum terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja di Indonesia. Jawa Barat, Jawa Timur dan Jawa Tengah merupakan provinsi yang memiliki penyerapan tenaga kerja paling tinggi. Variabel PDRB secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, *ceteris paribus*. Variabel UMP berpengaruh negatif terhadap penyerapan

tenagakerja. Kenaikan penyerapan tenaga kerja akibat kenaikan UMP diduga lebih dirasakan pada kelompok tenaga kerja terdidik. Selain itu juga di duga akibat permintaan tenaga kerja di sector jasa – jasa, industry pengolahan, dan pertanian. Kenaikan investasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, *ceteris paribus*.

Sulistiawati(2012), dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober yang berjudul “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat Provinsi di Indonesia”. Penelitian ini menggunakan metode data panel dengan gabungan antara data time series (2006 – 2010) dengan data *cross section* yaitu 33 provinsi. Keterbatasan permintaan tenaga kerja dikarenakan kegagalan terciptanya lapangan pekerjaan. Permintaan tenaga kerja tergantung pada permintaan output yang dihasilkan yaitu upah minimum. Bahkan Index Pembangunan Manusia di Indonesia termasuk kecil dibandingkan dengan Index Pembangunan Manusia di ASEAN. Oleh sebab itu upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah artinya apabila terjadi kenaikan upah maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja.

Variabel di dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen merupakan variabel independen, sedangkan variabel endogen terdiri dari variabel antara (*intervening variabel*) dan variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel yaitu :

1. Variabel upah minimum (X) diklasifikasikan sebagai variabel eksogen, dan berperan sebagai variabel independen yaitu variabel yang keragamannya mempengaruhi variabel lain di dalam model;

2. Variabel penyerapan tenaga kerja (Y1), diklasifikasikan sebagai variabel endogen, dan berperan sebagai variabel antara (*intervening variabel*) yaitu variabel yang keragamannya dipengaruhi dan mempengaruhi variabel lain di dalam model; dan

3. Variabel Kesejahteraan Masyarakat (Y2), diklasifikasikan sebagai variabel endogen dan berperan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi. Data yang digunakan merupakan data panel yaitu gabungan antara data *time series* dan data *cross section*. Jenis data adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan instansi lain yang terkait dengan penelitian ini. Definisi operasional atas variabel penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Upah Minimum (X1) adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan oleh masing-masing pemerintah daerah, diukur dalam satuan rupiah; 2. Penyerapan Tenaga Kerja (Y1) adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja pada setiap sektor dan di setiap provinsi di Indonesia selama periode penelitian, diukur dalam jumlah orang; 3. Kesejahteraan Masyarakat (Y2) diukur dengan menggunakan indikator Indeks Pembangunan

Manusia (IPM) yang ditetapkan oleh Bank Dunia. IPM mengukur pencapaian rata-rata sebuah negara dalam 3 dimensi dasar pembangunan manusia (BPS, 2011) yaitu:

- Hidup yang sehat dan panjang umur, diukur dengan harapan hidup saat kelahiran;
- Pengetahuan yang diukur dengan gabungan indikator angka melek huruf dan rata-rata lama sekolah; dan
- Standar kehidupan yang layak, diukur dengan indikator kemampuan daya beli.

Novitasari (2010), meneliti pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, jumlah angkatan kerja, dan nilai investasi terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember. Untuk tujuan analisis digunakan data sekunder berupa data *time series* dari tahun 2004 sampai tahun 2012 yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel produk domestik regional bruto, jumlah angkatan kerja, investasi berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember. Berpengaruh secara simultan ditunjukkan dengan nilai uji F sebesar $0.003779 < 5\%$ dan berpengaruh parsial ditunjukkan bahwa PDRB, memiliki probabilitas sebesar $0.0254 < 5\%$, jumlah angkatan kerja memiliki probabilitas sebesar $0.0062 < 5\%$ dan investasi memiliki probabilitas t sebesar $0.00125 < 5\%$. Dengan meningkatnya nilai investasi maka akan meningkatkan jumlah angkatan kerja dan menyebabkan meningkatnya produk domestik regional bruto yang

dihasilkan sehingga dapat meningkatkan tingkat kesempatan kerja. Dengan demikian, dalam peningkatan kesempatan kerja, faktor yang paling penting adalah peningkatan investasi. Untuk pemerintah hendaknya membuka lebar-lebar dengan menciptakan iklim investasi yang kondusif, sehingga semakin kedepan akan makin meningkat.

Dimas dan Wiyanto (2009) telah melakukan penelitian tentang permintaan tenaga kerja dengan judul “ *Penyerapan Tenaga Kerja di Jakarta*”. Metode analisis yang digunakan data kuantitatif dengan metode analisisnya data panel dan menggunakan *Fixed Effect*. Data yang digunakan adalah data *cross section* dan *time series* dengan data sekunder. Dalam Penelitian ini menghasilkan tiga hal yaitu, *pertama*, peningkatan GDP (*Gross Domestik Produk*) yang membawa dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. *Kedua*, tingkat upah memiliki dampak yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. *Ketiga*, investasi mempunyai dampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam penelitian tersebut permintaan tenaga kerja adalah fungsi dari upah riil dan tingkat modal.

Adi (2009), meneliti berjudul “analisis factor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja di Indonesia” dengan menggunakan data *time series* 2006 – 2008 dengan menggunakan data jenis sekunder yaitu 33 provinsi di Indonesia. Variabel yang digunakan adalah sebagai variabel dependen yaitu jumlah orang yang bekerja, sedangkan untuk variabel independennya yaitu PDRB, upah minimum, penanaman modal luar negeri dan penanaman modal dalam negeri.

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini bahwa signifikan mempengaruhi variabel dependen, investasi tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen sedangkan upah minimum provinsi signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Suharyono (2011) , meneliti “analisis pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia”. Data yang digunakan berbentuk data sekunder. Variabel yang di gunakan adalah Variabel dependen yaitu orang yang bekerja sedangkan variabel independen yang digunakan dala penelitian ini meliputi Produk Domestik Bruto, Upah Minimum Provinsi, Penanaman Modal Dalam Negeri, Penanaman Modal Luar Negeri dan Ekspor yang semua diambil dalam kurun waktu 2009 – 2013. Metode analisis yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan regresi data panel dengan pendekatan OLS (*Ordinary Least Squares*) dengan metode estimasi Fixed Effect pada taraf 5 persen. Hasil penelitian menunjukkan selama tahun 2009 – 2013 , secara umum terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja di Indonesia. Variabel PDRB , PMDN, PMA secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan variabel UMP dan ekspor secara signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.1.1 Perbedaan Peneliti Terdahulu

Peneliti	Judul	Metode	Variabel	Hasil
Dimas dan Wiyanto	Penyerapan Tenaga Kerja di Jakarta	Metode analisis yang digunakan data kuantitatif dengan metode analisisnya data panel dengan menggunakan <i>Fixed Effect</i>	Y = Tingkat penyerapan tenaga kerja X = GDP, Tingkat Upah, Investasi	<i>Pertama</i> , Peningkatan GDP (<i>Gross Domestic Product</i>) yang membawa dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja . <i>Kedua</i> , Tingkat upah memiliki dampak yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. <i>Ketiga</i> , Investasi mempunyai dampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja
Akmal (2002)	Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya	Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode analisisnya data panel. Dan menggunakan	Data yang digunakan berbentuk panel yang terdiri dari jumlah tenaga kerja yang merupakan variabel terikat, sedangkan variabel	Hasil penelitian menunjukkan selama tahun 2003 – 2007 secara umum terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja di Indonesia. Variabel

		<i>Fixed Effect</i>	bebasnya PDRB (<i>Produk Domestic Regional Bruto</i>), UMP (<i>Upah Minimum Privinsi</i>), dan investasi yang semuanya di ambil dari 20 provinsi pada kurun waktu 2003 - 2007	PDRB secara signifikan berpengaruh positif penyerapan tenaga kerja, <i>ceteris paribus</i> , Variabel UMP secara signifikan juga berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja
Sulistiawati (2012)	Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia	Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode analisisnya data panel.	Data yang digunakan berbentuk panel yang terdiri $Y = \text{Upah Minimum Provinsi (UMP)}$ $X1 = \text{Penyerapan Tenaga Kerja}$ $X2 = \text{Kesejahteraan Masyarakat yang diukur dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM)}$	Hasil penelitian menunjukkan selama tahun 2006 – 2010 variabel Penyerapan Tenaga Kerja tergantung dari output yang dihasilkan dan variabel Kesejahteraan Masyarakat tidak berpengaruh signifikan terhadap Upah Minimum Provinsi
Adi (2009)	Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja di Indonesia	Metode analisis yang digunakan adalah data panel dengan	$Y = \text{Jumlah Orang Bekerja}$ $X1 = \text{Produk Domestik Regional}$	Hasil penelitian menunjukkan selama tahun 2008 -2010

		menggunakan regresi linier dan menggunakan Fixed Effect	Bruto (PDRB) X2 = Upah Minimum Provinsi (UMP) X3 = Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) X4= Penanaman Modal Luar Negeri (PMA)	variabel PDRB signifikan mempengaruhi permintaan tenaga kerja, variabel upah minimum provinsi signifikan mempengaruhi permintaan tenaga kerja, variabel investasi tidak signifikan mempengaruhi permintaan tenaga kerja
Novitasari (2010)	Pengaruh Produk Domestik Bruto, Jumlah Angkatan Kerja, dan Nilai Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Kabupaten Jember	Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linier berganda	Variabel yang di gunakan yaitu : Y = Kesempatan Kerja, X1 = Jumlah Angkatan Kerja, X2 = Produk Domestik Regional Bruto, X3 = Investasi	Hasil Penelitian menunjukkan selama tahun 2004 – 2012 secara umum terjadi peningkatan kesempatan kerja. Semua variabel PDRB, Jumlah Angkatan Kerja, Investasi semua berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember.

<p>Suharyono (2015)</p>	<p>Analisis Pengaruh Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja</p>	<p>Data yang digunakan berbentuk data sekunder pada tahun 2009 – 2013. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan regresi panel data dengan pendekatan OLS (<i>Ordinary Least Squares</i>) dengan metode estimasi <i>Fixed Effect</i> pada taraf nyata 5 persen</p>	<p>Variabel yang digunakan yaitu Y = Penduduk Usia 15 Tahun ke atas yang termasuk Bekerja (Agustus), X1 = Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), X2 = Upah Minimum Provinsi (UMP), X3 = Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), X4 = Penanaman Modal Luar Negeri (PMA), X5 = Ekspor</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan selama tahun 2009 – 2013, secara umum terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja di Indonesia. Variabel PDRB, PMDN, PMA secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan variabel UMP dan Ekspor secara signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.</p>
-------------------------	---	---	--	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi. Dalam proses tersebut tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukan yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang di minta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah (Boediono,1982).

Dipasar tenaga kerja apabila terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja atau jumlah pengangguran meningkat dan jumlah pencari kerja bertambah, maka tingkat upah akan turun. Demikian pula sebaliknya apabila terjadi kelebihan permintaan tenaga kerja atau penawaran tenaga kerja menurun maka tingkat upah akan meningkat (Lipsey,2000). Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara kuantitas tenaga kerja dengan tingkat upah. Dimana, produsen hanya akan membeli tenaga kerja yang dibutuhkan agar mendapatkan keuntungan. Apabila input tenaga kerja ditambahkan maka produsen tidak akan mendapatkan keuntungan yang diinginkan (Arsyad,1997).

Dari teori perilaku produsen diketahui bahwa posisi keuntungan maksimum produsen tercapai apabila memenuhi syarat:

$$MR = MC$$

Keterangan :

$MR = \text{Marginal Revenue}$

$MC = \text{Marginal cost}$

MR merupakan nilai rupiah produksi marginal yang diperoleh dari mengalikan harga produk yang berlaku dengan produksi maksimal. Bila perusahaan menggunakan garis *wage rate* sebagai dasar maka tambahan biaya yang harus dibayarkan perusahaan adalah sama dengan tingkat upah (w) yang berfungsi sebagai MC adalah w . Dari kondisi tersebut maka perusahaan akan terus menambah jumlah tenaga kerja jika $MR > w$.

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh perusahaan untuk dipekerjakan. Dalam kurva permintaan tenaga kerja menggambarkan jumlah maksimal tenaga kerja yang seorang pengusaha bersedia untuk menggambarkan pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu (Afrida,2003).

2.2.2 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena orang itu membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata

lain pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat akan barang yang di produksinya.

Pada negara yang berkembang proporsi kesempatan kerja di sector pertanian sangat dominan, sedangkan sektor jasa belum begitu berkembang. Itu dikarenakan pada Negara berkembang masih kurangnya sumber daya manusia untuk industrialisasi, karena penggunaan teknologi yang kurang berkembang.

Simanjuntak (1996) mengatakan bahwa laju pertumbuhan pendapatan nasional dan kesempatan kerja juga menunjukkan perbedaan elastisitas masing masing sektor untuk penyerapan tenaga kerja. Untuk memperluas kesempatan diperlukan kebijakan terpadu yang bersifat umum, sektoral, regional maupun langkah – langkah yang bersifat khusus. Langkah-langkah yang bersifat umum antara lain meliputi kebijakan fiskal, moneter, dan kebijaksanaan sektoral antara lain pendidikan yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan disemua sektor ekonomi, penentuan skala prioritas investasi, serta pemilihan teknologi yang tepat guna. Langkah-langkah yang bersifat khusus antara lain meliputi program – program bantuan bangunan dan proyek padat karya.

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau demand dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Seorang dalam pasar kerja berarti orang tersebut menawarkan jasa untuk produksi, apakah

orang tersebut sedang bekerja atau mencari pekerjaan. Besarnya penempatan jumlah orang yang bekerja dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut.

Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Dalam ekonomi Neo-klasik permintaan kerja diasumsikan bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah apabila tingkat upah bertambah.

2.2.3 Fungsi Permintaan Tenaga Kerja

Perusahaan, yang mengalami kenaikan permintaan output, akan menambah jumlah input perusahaan yang diminta. Dengan kata lain, permintaan input adalah permintaan turunan sebagaimana dikemukakan oleh ahli ekonomi Alfred Marshall sebagai derived demand atau permintaan turunan. Permintaan akan output sendiri dianggap sebagai “permintaan asli” karena timbul langsung dari peningkatan kebutuhan manusia (Boediono, 1982, 89).

2.2.4 Permintaan Pasar Akan Tenaga Kerja

Kurva permintaan menunjukkan jumlah tenaga kerja yang dipilih perusahaan untuk digunakan pada berbagai macam alternatif tingkat upah. Ruang lingkup pasar itu tergantung pada asumsi yang kita buat tentang sifat pasar itu (Bellante and Jackson, 1983 : 45 – 46). Antara lain sebagai berikut :

- Semua tenaga kerja adalah homogeneity. Ini berarti pekerja mempunyai tingkat keterampilan yang sama dan dapat beralih dari satu pekerjaan lainnya dalam ekonomi tanpa memerlukan biaya latihan kerja. Para pengusaha akan menganggap semua pekerja sebagai pengganti yang sempurna bagi setiap pekerja lainnya.
- Semua pekerja memiliki pengetahuan dan mobilitas yang sempurna. Jadi, umpamanya semua pekerja memiliki pengetahuan yang sempurna tentang kesempatan kerja meliputi seluruh ekonomi dan tidak terdapat biaya pindah dari satu lokasi geografis ke lokasi yang lain, baik bagi karyawan maupun bagi majikan.
- Semua pekerjaan diasumsikan sebagai sama dapat disepakati (atau tidak disepakati).
- Semua majikan bersaing sepenuhnya, baik dalam pasar produk maupun pasar bagi factor produksi.

2.2.5 Pengertian Upah

Pengaruh output terhadap permintaan tenaga kerja dimulai dari penurunan tingkat upah, dan dapat menyebabkan biaya produksi perusahaan akan mengalami penurunan. Dalam pasar persaingan sempurna jika di asumsikan harga produk konstan, maka penurunan biaya akan memaksimalkan keuntungan.

Untuk alasan tersebut perusahaan akan memperluas penggunaan tenaga kerja (Afrida,2003).

Upah adalah harga tenaga kerja atau hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa.

Menurut Afrida beberapa alasan penyebab dinamika upah adalah sebagai berikut :

- Produktivitas

Karena produktivitas merupakan sumber yang dapat menambah pendapatan perusahaan, maka bila produktivitas naik maka upah juga akan condong naik.

- Besarnya Penjualan

Penjualan adalah sumber pendapatan usaha yang menentukan kemampuan membayar.

- Sikap pengusaha

Kecepatan perubahan tingkat upah tergantung sikap pengusaha dalam menghadapi hal-hal yang dapat mengakibatkan upah berubah.

2.2.6 Upah Minimum Provinsi

Upah minimum adalah kebijakan pemerintah daerah menetapkan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industry untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Provinsi. Menurut Permen no.1 Th.1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Karena fungsinya sebagai jaringan pengaman, tingkat upah yang ditetapkan berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun.

Upah minimum tersebut ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku dalam 1 tahun berjalan. Apabila merujuk ke Pasal 94 Undang – Undang (UU) no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap di sini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian. Tunjangan tersebut berbeda dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena perhitungannya berdasarkan kehadiran.

2.2.7 Hubungan Upah Minimum Provinsi terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang di minta, berarti akan terjadi pengangguran. Begitu pula sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah (Ehrenbeg, 1998).

Ada 2 penyebab terjadinya permintaan tenaga kerja yaitu :

- *Scale Effect*

Karena adanya peningkatan tingkat upah tenaga kerja akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang berdampak pada peningkatan harga output perusahaan. Dengan adanya peningkatan harga pada produk maka konsumen akan memberikan respon yaitu dengan mengurangi tingkat konsumsinya atau tidak melakukan konsumsi pada produk tersebut. Akibatnya banyak produk yang tidak akan terjual sehingga produsen akan menurunkan harga produknya yang kemudian akan mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang akan dibutuhkan .

- *Subsitution Effect*

Karena adanya perubahan upah menyebabkan harga relatif faktor produksi ikut berubah, sehingga komposisi penggunaan input / faktor produksi modal / tenaga kerja ikut berubah. Misalnya, upah naik sedangkan harga capital

tetap, maka harga / upah tenaga kerja lebih tinggi dari modal. Akibatnya produsen menggunakan modal lebih banyak dan menggunakan tenaga kerja lebih sedikit (Ehrenbreg, 2000).

2.2.8 Indeks Pembangunan Manusia

Pembangunan Manusia, mengutip isi Human Development Report (HDR) pertama tahun 1990, pembangunan manusia adalah suatu proses untuk memperbanyak pilihan-pilihan yang dimiliki oleh manusia. Diantara banyak pilihan tersebut, pilihan yang terpenting adalah untuk berumur panjang dan sehat, untuk berilmu pengetahuan, dan untuk mempunyai akses terhadap sumber daya yang dibutuhkan agar dapat hidup secara layak.

Indeks pembangunan manusia (IPM) menjadi indikator penting untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia yang dapat menjelaskan bagaimana penduduk dapat mengakses hasil pembangunan dalam memperoleh pendapatan, kesehatan, dan pendidikan. Model manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pertumbuhan ekonomi, oleh karena itu, dalam rangka memicu pertumbuhan ekonomi perlu pula dilakukan pembangunan manusia (Heriawan, 2009). Beberapa faktor pembangunan manusia ialah :

- Angka Harapan Hidup adalah rata – rata perkiraan banyak tahun yang dapat ditempuh oleh seseorang selama hidup. Angka harapan hidup dihitung menggunakan pendekatan tak langsung (*Indirect Estimation*).
- Untuk mengukur dimensi pengetahuan dilakukan dua indikator, yaitu rata – rata lama sekolah (*Mean Years Of Schooling*) dan angka melek huruf. Rata – rata lama sekolah menggambarkan jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk usia 15 tahun ke atas dalam menjalani pendidikan formal.
- Standar hidup layak. Dalam cakupan luas standar hidup luas menggambarkan tingkat kesejahteraan yang dinikmati oleh penduduk sebagai dampak semakin membaiknya ekonomi.

Teori pertumbuhan baru menekankan pentingnya peran pemerintah terutama dalam meningkatkan pembangunan modal manusia (*human capital*) dan mendorong penelitian serta pengembangan untuk meningkatkan produktivitas manusia. Kenyataannya dapat dilihat dengan melakukan investasi pendidikan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlihatkan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka pengetahuan dan keahlian juga akan meningkat sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerjanya.

Menurut (Rasidin dan Bonar, 2009), kualitas input kerja, atau sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan ekonomi. Hampir semua produksi yang lainnya, yakni barang modal, bahan mentah serta teknologi,

bisa dibeli atau dipinjam dari negara lain. Tetapi penerapan teknik-teknik produktivitas tinggi atas kondisi – kondisi lokal hampir selalu menuntut tersedianya manajemen, keterampilan produktivitas, dan keahlian yang hanya biasa.

2.2.9 Hubungan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Menurut UNDP (1995), paradigma pembangunan manusia terdiri dari 4 (empat) komponen utama, yaitu :

1. Produktivitas, masyarakat harus dapat meningkatkan produktifitas mereka dan berpartisipasi secara penuh dalam proses memperoleh penghasilan dan pekerjaan berupah. Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi adalah salah satu bagian dari jenis pembangunan manusia,
2. Ekuitas, masyarakat harus punya akses untuk memperoleh kesempatan yang adil. Semua hambatan terhadap peluang ekonomi dan politik harus dihapus agar masyarakat dapat berpartisipasi dan memperoleh manfaat dari kesempatan-kesempatan ini.
3. Kestinambungan, akses untuk memperoleh kesempatan harus dipastikan tidak hanya untuk generasi sekarang tapi juga generasi yang akan datang. Segala bentuk permodalan fisik, manusia, lingkungan hidup.
4. Pemberdayaan, pembangunan harus dilakukan oleh masyarakat dan bukan hanya untuk mereka. Masyarakat harus berpartisipasi penuh dalam mengambil keputusan dan proses-proses yang mempengaruhi kehidupan mereka. Dengan peningkatan kemampuan, kreatifitas dan

produktivitas manusia akan meningkat sehingga mereka menjadi agen pertumbuhan yang efektif.

2.3.0 Angkatan Kerja

Angkatan kerja dapat didefinisikan sebagai bagian dari jumlah penduduk yang mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang produktif. Oleh karena itu angkatan kerja dapat diartikan adalah penduduk yang sudah memasuki usia bekerja (berusia 15 – 65 tahun), baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan.

Faktor – faktor yang menentukan angkatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Jumlah dan sebaran usia penduduk, penduduk yang berusia lebih dari batas tertentu dianggap masuk kedalam usia kerja. Misalnya, seorang anak berusia diatas 10 tahun aktif bekerja, dapat dikatakan sebagai bagian dari angkatan kerja.
2. Pengaruh keaktifan bersekolah terhadap penduduk di usia muda. Maksudnya adalah penduduk usia muda yang masih sekolah tidak dianggap sebagai angkatan kerja, walaupun adalah penduduk usia muda itu sebagian orang yang sudah mulai bekerja.
3. Peranan kaum wanita dalam prekonomian, wanita yang bekerja dalam urusan rumah tangga tidak dianggap sebagai angkatan kerja. Jika seorang wanita mempunyai pekerjaan tertentu diluar rumah, maka dimasukkan sebagai angkatan kerja.

4. Pertambahan penduduk yang tinggi, setiap pertambahan jumlah penduduk cenderung akan menambah bagian penduduk yang tergolong angkatan kerja.
5. Meningkatnya jaminan kesehatan. Dengan meningkatnya jaminan kesehatan, umur rata-rata penduduk bertambah. Umur rata – rata akan memperpanjang masa produktif setiap penduduk dalam melakukan pekerjaannya, sehingga otomatis akan menambah jumlah angkatan kerja.

2.3.1 Hubungan Angkatan Kerja Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Ukuran besar kecilnya angkatan kerja sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan jumlah penduduk yang sudah memasuki usia kerja. Pertumbuhan angkatan kerja dipengaruhi pula oleh struktur berdasarkan jenis kelamin, usia penduduk, dan tingkat pendidikan. Makin banyak komposisi jumlah tenaga kerja laki-laki dalam suatu negara maka semakin tinggi juga angkatan kerja di negara tersebut. Sementara, usia penduduk berpengaruh terhadap jumlah angkatan kerja. Semakin banyak jumlah usia yang produktif, maka akan semakin tinggi pula tingkat angkatan kerjanya. Semakin rendah tingkat pendidikan penduduk suatu negara, maka akan makin rendah pula angkatan kerjanya, karena itu tingkat pendidikan merupakan salah satu syarat untuk memasuki dunia kerja.

Angkatan kerja yang besar jika dapat dimanfaatkan baik dengan baik maka akan mampu meningkatkan prekonomian yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan. Permintaan tenaga kerja merupakan gambaran ketersediaannya lapangan pekerjaan dimasyarakat. Jumlah penduduk di indonesia yang besar ditambah dengan tingginya laju pertumbuhan penduduk yang seharusnya menjadi pendorong peningkatan kegiatan ekonomi justru akan menjadi beban bagi pembangunan ekonomi.

Namun masalah angkatan kerja yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja dapat saja di lakukan dengan beberapa program dari pemerintah salah satunya program KB serta wajib belajar 9 tahun serta pemberdayaan angkatan kerja dengan cara mengirimkan angkatan kerja dari daerah yang kelebihan ke daerah yang kekurangan atau membutuhkan tenaga kerja. Banyak cara untuk menangani angkatan kerja yang setiap tahun terus meningkat namun lapangan pekerjaan yang sedikit itu benar- benar tergantung dari pemerintah sendiri memprogramkan angkatan kerja itu menjadi baik atau tidak. Jadi ketika angkatan kerja yang dihasilkan baik maka permintaan terhadap tenaga kerja juga akan meningkat.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga variabel UMP secara parsial signifikan berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja. Kenaikan UMP akan menurunkan permintaan tenaga kerja.
2. Diduga variabel IPM secara parsial signifikan berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja. Kenaikan IPM akan menaikkan permintaan tenaga kerja.
3. Diduga variabel angkatan kerja berdasarkan pendidikan tertinggi yang di tamatkan secara parsial signifikan berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja. Kenaikan angkatan kerja akan meningkatkan permintaan tenaga kerja.

