BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Kajian Pustaka

Pengkajian pada penelitian - penelitian terdahulu mengenai analisis faktor yang berkaitan dengan penyerapan dan permintaan tenaga kerja beserta dengan faktor – faktor yang mampu mempengaruhi perlu dilakukan guna mempertimbangkan penentuan variabel, analisis yang tepat dan memperkuat analisis penelitian tentang permintaan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Dimas dan Wiyanto (2009), penelitian terkait permintaan tenaga kerja dan penyerapan tenaga kerja di Jakarta. Dengan menggunakan metode analisis data panel dan menggunakan *Fixed Effect Model*. Dengan gabungan data cross section dan time series serta data sekunder. Adapun hasil dari penelitian ini antara lain, Peningkatan GDP (*Gross Domestic Product*) yang berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja serta tingkat upah dan investasi yang berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini memaparkan bahwa permintaan tenaga kerja adalah fungsi dari upah riil dan tingkat modal.

Rejekiningsih (2009), dalam penelitian yang terkait dengan perekrutan tenaga kerja di Kota Salatiga, diperoleh data dengan diolah menggunakan regresi berganda yang terdiri dari dua variabel yaitu bebas dan terikat. Variabel bebas terdiri dari Upah, produktivitas tenaga kerja sedangkan variabel terikat adalah perekrutan tenaga kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan

produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perekrutan pekerja di Kota Salatiga.

Novita (2010), penelitian ini terkait dengan pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Jumlah angkatan kerja, dan nilai investasi terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa data time series dari tahun 2004 hingga tahun 2012 yang bersumber dari Badan Pusat Statistika Kabupaten Jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Produk Domestik Regional Bruto, jumlah angkatan kerja, dan investasi berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa penelitian berpengaruh secara simultan dengan ditunjukkan pada nilai uji F sebesar 0.003779 < 5% dan berpengaruh dengan 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%. Artinya, dengan meningkatnya nilai investasi maka jumlah angkatan kerja akan mengalami kenaikan dan mampu meningkatkan Produk Domestik Regional Bruto, sehingga tingkat kerja pun meningkat. Dengan demikian, dalam penelitian ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kesempatan kerja, faktor yang paling penting adalah peningkatan investasi.

Haryono (2011), penelitian terkait pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Data yang digunakan berbetuk data sekunder dengan variabel yang digunakan adalah variabel dependen dan variabel

independen. Variabel dependen antara lain jumlah pekerja dan variabel independen meliputi PDRB, Upah Minimum Provinsi dan Penanaman Modal Dalam Negeri, Penanaman Modal Luar Negeri dan Ekspor yang diambil dalam kurun waktu 2009 hingga 2013. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif dengan regresi data panel menggunakan pendekatan OLS *(Ordinary Least Squares)* dengan metode estimasi *Fixed Effect Models*. Hasil penelitian menunjukkan selama kurun waktu 2009 hingga 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.

Wasilaputri (2012) dengan penelitian yang terkait tentang pengaruh upah minimum provinsi, PDRB, dan investasi terhadap permintaan tenaga kerja di Pulau Jawa dengan menggunakan regresi data panel metode *Fixed Effect Model.* Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan permintaan pada angkatan tenaga kerja sedangkan variabel independen yang digunakan adalah Upah Minimum Provinsi, PDRB dan nilai investasi di Pulau Jawa. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi, PDRB dan nilai investasi di Pulau Jawa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Sulistiawati (2012), dalam penelitian terkait pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat provinsi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode data panel yaitu gabungan antara

data time series (2006 – 2010) dengan data cross section yaitu 33 provinsi. Dalam penelitiannya, dijelaskan bahwa permintaan tenaga kerja tergantung pada permintaan output yang dihasilkan yaitu upah minimum serta Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia yang tergolong kecil dibandingkan dengan Indeks Pembangunan Manusia di Asean. Oleh sebab itu, upah berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya, apabila terjadi kenaikan upah maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan antara lain upah minimum yang diukur dengan nilai Upah Minimum Provinsi, serta variabel dependen yang terdiri dari penyerapan tenaga kerja yang diukur dengan menggunakan jumlah tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat melalui pengukuran Indeks Pembangunan Manusia.

Chusna (2013), penelitian yang dilakukan terkait pengaruh laju pertumbuhan sektor industri, investasi, dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Tengah. Data yang digunakan berbetuk data sekunder dengan variabel yang antara lain variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen antara lain penyerapan tenaga kerja dan variabel independen meliputi pertumbuhan sektor industri, investasi dan upah. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif dengan regresi data panel menggunakan pendekatan OLS *(Ordinary Least Squares).* Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan sektor industri pada variabel investasi dan upah berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja,

sedangkan variabel laju pertumbuhan sektor indutri tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Tengah.

Suparta dan Sobita (2014) dalam analisisis penelitian yang terkait permintaan tenaga kerja yang mampu mempengaruhi pertumbuhan ekonomi yang terdapat di Lampung. dengan menggunakan analisis data panel pada metode penelitiannya. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel bebas yang telah digunakan antara lain Produk Domestik Regional Bruto Riil, gaji atau upah Riil, modal pada pertanian, dan Indeks Harga Implisit. Variabel dependen yang digunakan adalah penyerapan pada tenaga kerja di Lampung. hasil dari penelitian tersebut adalah variabel independen PDRB riildan harga Modal di bidang pertanian secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa apabila upah riil naik maka Penyerapan Tenaga Kerja akan turun.

Pangastuti (2015) dalam penelitiannya tentang faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah pada tahun 2008 hingga 2012. Tujuan adanya penelitian adalah untuk menganalisa penyerapan pada tenaga kerja di Jawa Tengah dengan menggunakan regresi liner berganda Metode *Random Effect Model*s (REM) sebagai alat analisis. Variabel dependen yang digunakan adalah penyerapan tenaga kerja, serta variabel independen yang terdiri dari PDRB, UMK, PAD dan jumlah dari pengangguran yang ada di Jawa Tengah. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan penyerapan pada tenaga kerja tidak memiliki hubungan terhadap tingkat PDRB, sedangkan

pengaruh terhadap UMK dan PAD terhadap penyerapan tenaga kerja menunjukkan pengaruh positif.

Putri (2016) dalam penelitiannya mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten / Kota di DIY. Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel dengan terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen antara lain PMDN, PDRB, UMP dan Pengeluaran Pemerintah sedangkan variabel dependen adalah penyerapan tenaga kerja. Hasil dari penelitian tersebut antara lain PDRB, Pengeluaran Pemerintah dan UMP menunjukkann pengaruh yang signifikan, dan untuk PMDN tidak memililiki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di DIY.

Wati (2016), dengan penelitian terkait analisis faktor – faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kreatif batik di Indonesia. Data yang digunakan berbetuk data sekunder dengan variabel yang digunakan adalah variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen antara lain jumlah pekerja dan variabel independen meliputi jumlah Industri Kreatif Batik, Upah Minimum Provinsi, dan Nilai Output produksi. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif dengan regresi data panel menggunakan pendekatan OLS *(Ordinary Least Squares)*. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan ketiga variabel secara bersama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Latif (2017), telah melakukan penelitian terkait penyerapan tenaga kerja di Kota Batam dengan menggunakan variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Variabel terikat adalah penyerapan tenaga kerja, sedangkan

variabel bebas terdiri dari UMK, investasi, PDRB dan jumlah perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data time series dan jenis data dalam penelitian adalah sekunder dari tahun 2000 – 2014. Dari penelitian tersebut diperoleh data yang menjelaskan bahwa variabel independen PDRB memiliki pengaruh positif dan signifikan, serta variabel independen UMK, investasi dan jumlah perusahaan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Batam.

2.1.1 Perbedaan Peneliti Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1.	Latif (2017)	penyerapan tenaga Kerja di Kota Batam.	Menggunakan metode OLS dengan menggunakan data time series.	Y = penyerapan tenaga kerja X = PDRB, UMK, investasi, dan jumlah perusahaan	diperoleh data bahwa variabel independen PDRB berpengaruh postifi dan signifikan, variabel independen UMK, investasi dan jumlah perusahaan tidak

					berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Batam.
2.	Wati (2016)	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kreatif Batik di Indonesia.	metode kuantitatif dengan regresi data panel menggunakan pendekatan OLS *(Ordinary Least Squares.*	Y = jumlah pekerja X = jumlah Industri Kreatif Batik, Upah Minimum Provinsi, dan Nilai Output produksi.	Hasil penelitian ini menunjukkan ketiga variabel secara bersama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.
3.	Putri (2016)	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja di Kabupaten / Kota di DIY.	analisis regresi data panel	Y = Permintaan tenaga kerja X = PDRB, PMDN, UMP dan Pengeluaran Pemerintah.	Hasil penelitian tersebut adalah PDRB,Pengeluaran Pemerintah dan UMP berpengaruh signifikan, dan PMDN tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di DIY.
4.	Pangastuti	Faktor yang	regresi liner	Y =	*Pertama*, Hasil

	(2015)	Mempengaruhi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2008 hingga 2012.	berganda Metode Random Effect Model (REM).	Penyerapan Tenaga Kerja X = PDRB, UMK, Pendapatan Asli Daerah dan jumlah pengangguran	dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruhPDRB terhadap penyerapan tenaga kerja tidak terdapat hubungan. *Kedua*, UMK dan PAD terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan yang positif.
5.	Sobita dan Suparta (2014)	Pertumbuhan Ekonomi dan Permintaan Tenaga Kerja di Provinsi Lampung	Metode penelitian analisis data panel	Y = Tenaga Kerja X = PDRB Riil, Upah Riil, Harga Modal bidang pertanian, dan Indeks Harga Implisit	Hasil dari Penelitian tersebut adalah variabel independen PDRB riil dan harga Modal di bidang pertanian secara signifikan

					berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. *Kedua,* kenaikan upah riil akan menurunkan Penyerapan Tenaga Kerja.
6.	Chusna (2013)	Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor Industri, Investasi, dan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Jawa Tengah	metode kuantitatif dengan regresi data panel menggunakan pendekatan OLS *(Ordinary Least Squares).*	Y = penyerapan tenaga kerja X = pertumbuhan sektor industry, investasi dan upah.	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan sektor industri pada variabel investasi dan upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel laju pertumbuhan sektor indutri tidak berpengaruh signifikan

					terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Tengah.
7.	Wasilaputri (2012)	Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB, dan Investasi terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Pulau Jawa	regresi data panel metode Fixed Effect Model	Y= Permintaan tenaga kerja X = Upah Minimum Provinsi, PDRB dan nilai investasi	hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi, PDRB dan nilai investasi di Pulau Jawa secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
8.	Sulistiawati (2012)	Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan	Metode kuantitatif dengan analisis data panel	Y = Upah Minimum Provinsi X = Penyerapan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Masyarakat	Haisl penelitian Menunjukan bahwa penyerapan tenaga kerja tergantung dari

		Masyarakat Provinsi di Indonesia.		melalui ukuran IPM	output yang dihasilkan dan variabel kesejahteraan masyarakat berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Upah Minimum Provinsi.
9.	Haryono (2011)	Pengaruh Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia.	regresi data panel menggunakan pendekatan OLS *(Ordinary Least Squares)* dengan metode estimasi Fixed Effect.	Y = Jumlah Tenaga Kerja X = PDRB, Upah Minimum Provinsi dan Penanaman Modal Dalam Negeri, Penanaman Modal Luar Negeri dan Ekspor	Hasil penelitian menunjukkan selama Tahun 2009 hingga 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.
10.	Novitasari (2010)	Pengaruh PDRB, Jumlah Angkatan Kerja, dan Nilai Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Kab. Jember.	Metode Regresi Berganda	Y = Kesempatan Kerja X = Jumlah Angkatan Kerja, PDRB, Investasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Bahwa variabel Produk Domestik Regional Bruto, Jumlah angkatan Kerja dan investasi Berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja

					di Kabupaten Jember.
11.	Rejekiningsih (2009)	Prekrutan Tenaga Kerja Di Kota *Salatiga*	Metode Regresi Berganda	Y = Penyerapan Tenaga Kerja X = Upah dan Produktivitas tenaga kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap perekrutan pekerja Di Kota Salatiga.
12.	Dimas dan Wiyanto (2009)	Penyerapan Tenaga Kerja di *Jakarta*	metode analisis data panel dan menggunakan Fixed Effect.	Y = Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja X = GDP, Tingkat Upah, Nilai Investasi	*Pertama*, peningkatan GDP (Gross Domestik Produk) yang berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. *Kedua*, tingkat upah dan investasi yang berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. *Ketiga*, penelitian ini

					memaparkan bahwa permintaan tenaga kerja adalah fungsi dari upah riil dan tingkat modal.

Dari penelitian – penelitian terdahulu yang telah dilakukan, secara garis besar mengambil faktor faktor terkait Investasi, Produk Domestik Bruto serta nilai Upah Minimum Provinsi yang mampu mempengaruhi kesempatan penyerapan tenaga kerja. Namun, Faktor – faktor lain yang mampu mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada suatu daerah belum ditunjukkan. Artinya, penelitian terdahulu belum mampu menunjukkan permintaan tenaga kerja dari sisi industri beserta dengan faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhinya.

Selain itu, cakupan wilayah yang diambil oleh peneliti – peneliti terdahulu rata – rata kurang dari 30 wilayah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terkait permintaan tenaga kerja beserta indikator yang mampu mempengaruhi dengan cakupan yang lebih luas dan jumlah wilayah yang lebih besar serta mencoba untuk menggunakan metode lain dalam proses regresi.

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang digunakan dalam produksi. Tenaga kerja yang telah melakukan proses produksi memperoleh balas jasa berupa upah atau sebagai bentuk pendapatan yang diperoleh dari usaha yang telah dilakukan. Tenaga kerja merupakan faktor utama dan berpotensial bagi pembangunan suatu perusahaan bahkan negara secaara keseluruhan (Boediono, 1982). Sedangkan tenaga kerja menurut Undang – Undang Pokok Ketenaga Kerjaan No. 14 Tahun 1990 menjelaskan bahwa seseorang yang mampu bekerja baik didalam ataupun diluar hubungan kerja dengan tujuan untuk menciptakan barang ataupun jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

2.2.2 Kesempatan Kerja

Jumlah lapangan tenaga kerja yang mampu ditampung melalui lowongan tenaga kerja dengan memuat beberapa kriteria untuk dipenuhi bagi calon tenagakerja guna menciptakan jumlah output tertentu. Kemampuan lapangan kerja untuk menyerap jumlah tenaga kerja yang memenuhi kriteria lapangan kerja disebut penyerapan tenaga kerja (Feriyanto, 2014).

2.2.3 Permintaan tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja ialah hubungan antara jumlah tenaga kerja denga upah yang diberikan. Tenaga kerja yang digunakan oleh produsen memiliki standar jumlah tertentu guna memperoleh keuntungan maksimum. Apabila jumlah tenaga kerja yang terus

ditambah maka produsen tidak akan mendapatkan keuntungan yang diinginkan (Arsyad, 1997). Pada kurva permintaan tenaga kerja menggambarkan bahwa setiap kemungkinan penggunaan jumlah tenaga kerja yang digunakan dengan kemungkinan tingkat upah yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Permintaan tenaga kerja dijelaskan pada pendekatan fungsi produksi yang terdapat dua faktor input didalamnya yaitu, Faktor input produksi Q = f (K,L). K merupakan *capital* atau modal sedangkan L merupakan *labor* atau tenaga kerja (Feriyanto, 2014).

Dalam memahami permintaan tenaga kerja, diperlukan pendekatan melalui fungsi produksi. Fungsi produksi disederhanakan menggunakan dua faktor input produksi Q = f (K,L). K adalah *capital* atau modal dan L adalah *labor* atau tenaga kerja (Feriyanto, 2014). Menurut (Mankiw, 2012) terdapat beberapa hal yang menyebabkan kurva permintaan tenaga kerja bergeser, antara lain :

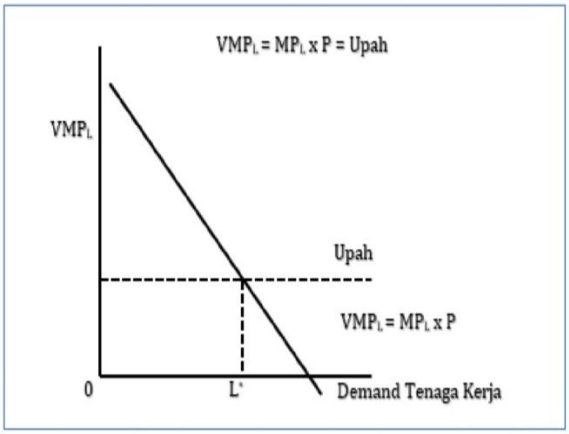
1. Harga Output, nilai produk marginal adalah marginal produk dikali harga output perusahaan. Oleh karena itu, ketika harga berubah maka nilai produk marginal juga akan berubah dan kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser.
2. Perubahan Teknologi, kemajuan teknologi mampu mempengaruhi kenaikan produk marginal tenaga kerja yang kemudian menaikkan permintaan tenaga kerja. Kemajuan teknologi semacam ini

menjelaskan peningkatan ketenagakerjaan secara tetap dihadapan kenaikan upah.

3. Penawaran faktor lain, ketersediaan jumlah suatu faktor produksi dapat memengaruhi faktor produk marginal lainnya.

Permintaan yang banyak akan suatu produk menyebabkan harga produk tersebut naik. Peningkatan harga ini tidak mengubah produk marginal tenaga kerja untuk jumlah tenaga kerja berapa pun, namun meningkatkan nilai produk marginalnya.

Gambar 2.1 Permintaan Tenaga Kerja



Gambar VMPL, menggambarkan kurva permintaan tenaga kerja karena kurva tersebut dapat menentukan harga maksimum yang akan dibayar oleh perusahaan bagi berbagai alternatif jumlah tenaga kerja yang digunakan. kurva permintaan tenaga kerja memiliki slope negatif karena terdapat hubungan negatif antara perubahan upah tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan. Artinya, apabila

terjadi kenaikan upah tenaga kerja maka optimum penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan akan berkurang dan sebaliknya.

Terdapat dua macam kekuatan permintaan tenaga kerja antara lain :

1. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

   Dapat dibedakan menjadi permintaan oleh individu perusahaan atau industri dan permintaan tenaga kerja oleh pasar tenaga kerja yang memiliki sifat tetap hingga akan membentuk permintaan tenaga kerja oleh industri.

2. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

   Dapat diasumsikan bahwa semua input atau faktor produksi bersifat variabel, tujuannya adalah perusahaan meraup keuntungan sebanyak – banyaknya dan menekan biaya produksi.

2.2.4 Pasar Tenaga Kerja

Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dan pelaku – pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pasar tenaga kerja dibutuhkan karena dalam kenyataannya terdapat banyak perbedaan – perbedaan di kalangan pencari kerja dan di antara lowongan kerja (Simanjuntak, 1998) . Pasar tenaga kerja merupakan proses interaksi antara permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja. Meskipun demikian, pasar tenaga kerja tidak sepenuhnya sama seperti pasar barang ataupun jasa yang diperdagangkan pada pasar barang. Pada pasar tenaga kerja, komiditi yang diperdagangkan adalah jasa tenaga kerja. Permintaan

tenaga kerja datang dari sektor produktif seperti perusahaan atau industri dan juga pemerintah. Sedangkan penawaran berasal dari masyarakat atau secara spesifik merupakan angkatan kerja yaitu penduduk dengan usia kerja. Hasil akhir dari proses tersebut adalah seberapa jumlah pekerja yang dipekerjakan dan banyaknya tingkat upah yang diberikan pada pasar tenaga kerja (Santoso, 2012).

2.2.5 Upah

Upah adalah harga tenaga kerja atau hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kesempatan kerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang – undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa.

Menurut Afrida beberapa alasan penyebab munculnya dinamika upah adalah sebagai berikut :

- Produktivitas

Karena produtivitas merupakan sumber yang mampu 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 pada sikap pengusaha dalam mengahadapi hal – hal yang dapat mengakibatkan upah berubah.

2.2.6 Upah Minimum 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 ditetapkan melalui keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku dalam 1 tahun berjalan. Apabila merujuk pada pasal 94 Undang – Undang (UU) no.13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap. Besaran upah pokok sedikit – dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Pengertian tunjangan tetap adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak berkaitan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja, sebagai contoh adalah tunjangan komunikasi, tunjangan jabatan, tunjangan keahlian ataupun tunjangan keluarga. Tunjangan yang diberikan berbeda dengan tunjangan makan dan transportasi karena tunjangan ini bersifat tidak tetap. Berikut model perhitungan tingkat upah yang harus dibayarkan ke karyawan

$$W = WMPPL = MPPL \times P$$

Keterangan :

W : Tingkat upah yang dibayarkan kepada karyawan

P : Harga jual barang dalam rupiah per unit barang

WMPPL : Pertambahan hasi marginal pekerja

MPPL : Nilai pertambahan hasil

2.2.7 PDRB

PDRB digunakan dalam berbagai tujuan, salah satunya sebagai ukuran terbaik dalam kinerja perekonomian. Hasil yang dapat dilihat melalui PDRB adalah produksi barang maupun jasa, orang atau perusahaan yang berada di perusahaan di daerah tersebut (Mankiw, 2006). Pertumbuhan ekonomi memiliki peran dalam berkembangnya suatu usaha melalui output yang dihasilkan, penyerapan tenaga kerja yang optimal serta peluang pasar yang terbuka semakin lebar. Namun sebaliknya, dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang rendah maka peluang usaha yang muncul juga rendah dan mampu mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja pun rendah (Feriyanto, 2014).

2.2.8 Industri

Menurut Bandan Pusat Statistik (BPS) perusahaan atau usaha industri adalah unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi dengan memiliki tujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan memiliki catatan administrasi tersendiri mengenai produksi atau struktur biaya serta terdapat seorang

atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut. Menurut Undang – Undang No 3 tahun 1982, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menurus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Organisasi perusahaan dapat dibedakan kepada tiga bentuk organisasi yang pokok, yaitu : perusahaan perseorangan, firma, dan perseorangan terbatas. Disamping itu ada pula perusahaan negara dan perusahaan yang dikendalikan secara koperasi. Di dalam Undang – Undang No. 50 tahun 1984 dengan tujuan pembangunan industry bertujuan untuk memperluas dan meratakan kesempatan kerja dari kesempatan berusaha.

Menurut Bandan Pusat Statistik (BPS), arti industri besar merupakan industri dengan memiliki jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang. Ciri industri besar adalah memiliki modar besar yang dihimpun secara kolektif dalam bentuk pemeliharaan saham. Tenaga kerja harus memiliki keterampilan khusus dan pemimpin perusahaan dipilih melalui uji kemampuan dan kelayakan.

2.2.9 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

IPM merupakan suatu proses guna memperbesar pilihan yang ada bagi manusia, dimana terdapat tiga indikator didalamnya yaitu lama hidup yang diukur dengan angka harapan hidup ketika lahir, pendidikan yang dapat diukur melalui rata – rata lama sekolah, dan angka melek huruf selain itu juga tingkat kesehatan, pendidikan yang di capai dan standar

kehidupan. Menurut UNDP (*United Nations Development Program*), salah satu indikator dalam mengukur tingkat keberhasilan pembangunan manusia dengan berkisar antara 0 – 1 , semakin mendekati angka 1 maka pembangunan manusia pada suatu negara atau daerah akan semakin baik.

2.2 Hubungan antara Variabel Dependen dengan Variabel Independen

2.3.1 Hubungan antara jumlah industri besar dan sedang dengan permintaan kerja

Jumlah unit usaha pada industri besar dan sedang memiliki pengaruh yang positif terhadap permintaan tenaga kerja, artinya apabila unit usaha suatu industri ditambah, maka permintaan tenaga kerja juga akan bertambah karena perusahaan memerlukan tenaga kerja yang lebih guna memproduksi barang dan jasa, sehingga semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri maka akan semakin banyak penambahan tenaga kerja (Prabowo, 1997).

2.3.2 Hubungan antara PDRB dengan permintaan kerja

Produk Domestik Regional Bruto dapat dilihat sebagai perekonomian suatu daerah secara total, pertumbuhan ekonomi memberikan kesempatan kerja baru dan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk meningkatkan penggunaan tenaga kerja guna meningkatkan faktor produksi perusahaan tersebut. Dengan demikian, angkatan pengangguran akan berkurang dan meningkatkan tenaga kerja (Mankiw, 2000). Apabila Produk Domestik Regional Bruto berbanding dengan naiknya pertumbuhan ekonomi sehingga kemakmuran masyarakat pun ikut bertambah. Ketika kesejahteraan masyarakat bertambah

maka akan menyebabkan banyaknya lowongan pekerjaan yang dapat berdampak pada kurangnya pengangguran (Lincolin, 1997) .

2.3.3 Hubungan antara upah minimum provinsi dengan permintaan kerja

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

Terdapat dua penyebab terjadinya permintan pada tenaga kerja, yaitu antara lain:

1) Scale Effect

   Ini terjadi karena adanya peningkatan tingkat upah pada tenaga kerja yang akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang dapat berdampak pada peningkatan harga output perusahaan. Konsumen akan memberikan respon atas kenaikan harga produk dengan mengurangi tingkat konsumsinya atau tidak melakukan konsumsi pada produk tersebut.

   Akibatnya, harga produk akan menurun dan berpengaruh pada penurunan jumlah tenaga kerja yang diperlukan.

2) Subsitution Effect

   Hal ini terjadi karena adanya perubahan upah yang menyebabkan harfa relatif pada faktor produksi ikut berubah sehingga komposisi penggunaan input atau faktor produksi modal atau tenaga kerja ikut berubah. Sebagai contoh, upah naik sedangkan harga capital tetap, maka harga atau upah

tenaga kerja lebih tinggi dari modal. Akibatnya produsen menggunakan tenaga kerja lebih sedikit (Ehrenbreg, 2000).

2.3.4 Hubungan antara Indeks Pembangunan Manusia dengan permintaan kerja

Indeks Pembangunan Manusia merupakan suatu tolak ukur pencapaian dalam pembangunan manusia. IPM mencakup beberapa komponen antara lain capaian umur panjang serta sehat, partisipasi sekolah dan lama sekolah, angka melek huruf, dan daya konsumsi masyarakat terhadap sejumlah kebutuhan pokok yang dilihat sesuai dengan pengeluaran perkapita. Apabila semakin meningkat komponen pencapaian dalam pembangunan manusia maka akan mendorong produktivitas kerja. Dimana ketika produktivitas kerja meningkat, maka akan diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan ang berpengaruh terhadap penghasilan didapat (Mulyadi, 2003).

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga besarnya Upah Minimum Provinsi berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
2. Diduga jumlah perusahaan dalam industri besar dan sedang berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
3. Diduga PDRB berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

4. Diduga Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan cara pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif berupa kumpulan angka – angka. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data primer yang telah dilakukan pengolahan lebih lanjut dan ditampilkan baik oleh pihak pengumpulan data primer itu sendiri maupun pihak lain yang dapat berupa buku, artikel, jurnal, dan lain - lain. Data sekunder berupa data panel, yaitu data data gabungan yang terdiri dari dua bagian, yaitu :

1. *Time series*

   Data time series yang digunakan adalah data tahunan selama enam tahun yaitu tahun 2013 sampai dengan tahun 2018.

2. *Cross section*

   Jumlah data cross section sebanyak tiga puluh delapan yang menunjukkan jumlah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur.

Tiga puluh delapan Kabupaten/Kota tersebut adalah Bangkalan, Banyuwangi, Blitar, Bojonegoro, Bondowoso, Gresik, Jember, Jombang, Kediri, Lamongan, Lamujang, Madiun, Magetan, Malang, Mojokerto, Nganjuk, Ngawi, Pacitan, Pamekasan, Pasuruan, Ponorogo, Probolinggo, Sampang, Sidoarjo,