

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI KECIL

(Studi Kasus di Sentra Industri Kecil Ikan Asin di Kota Tegal)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

DIAH NUR FADLIILAH

NIM. C2B008021

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2012

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Diah Nur Fadliilah
Nomor Induk Mahasiswa : C2B008021
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis /IESP (Ilmu Ekonomi dan
Studi Pembangunan)

Judul Skripsi : **ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
PADA INDUSTRI KECIL (STUDI KASUS DI
SENTRA INDUSTRI KECIL IKAN ASIN DI
KOTA TEGAL)**

Dosen Pembimbing : Hastarini Dwi Atmanti, S.E, M.Si

Semarang, 23 Juli 2012

Dosen Pembimbing

(Hastarini Dwi Atmanti, S.E, M.Si)

NIP. 19750821 200212 2 001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Diah Nur Fadliilah
Nomor Induk Mahasiswa : C2B008021
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis /IESP (Ilmu Ekonomi dan
Studi Pembangunan)
Judul Skripsi : **ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
PADA INDUSTRI KECIL (STUDI KASUS DI
SENTRA INDUSTRI KECIL IKAN ASI N DI
KOTA TEGAL)**

Telah dinyatakan lulus ujian skripsi pada tanggal 6 Agustus 2012

Tim Penguji :

1. Hastarini Dwi Atmanti, SE., M.Si (.....)
2. Prof. Dr. FX Sugiyanto, MS (.....)
3. Arif Pujiono, SE., M.Si (.....)

Mengetahui,

Pembantu Dekan I

Anis Chariri, SE., M.Com., Ph.D., Akt

NIP. 19670809 199203 1001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Diah Nur Fadliilah, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil (Studi di Sentra Industri Kecil Ikan Asin di Kota Tegal), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 Juli 2012

Yang membuat pernyataan,

(Diah Nur Fadliilah)

NIM. C2B008021

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku dan matiku, hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam"

(Al-An'am: 162)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain "

(Al-Insyirah: 6-7)

"Sebaik-baik manusia diantaramu adalah yang paling banyak manfaat bagi orang lain"

(H.R. Bukhari)

"Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna "

(Einstein)

Kupersembahkan skripsi ini untuk

Bapak dan Ibu, Kakak-kakakku dan orang-orang terdekatku

yang selalu memberikan kasih sayang dan

perhatian dengan setulus hati

ABSTRACT

One of the indicators to assess the success of economic development of a country is can be viewed in job opportunity the employment is created. However, the recruitment of employment condition still can't overcome unemployment. The development of small industries will help overcoming unemployment regarding the used technology is labor intensive-technology so that the small industries increase employment and business opportunities.

Tegal occupied the first job seeker in Central Java with job seeker percentage at 14,22% of the total labor. In Tegal, the highest business units of small industries is salted fish industry. The purpose of this study is to analyze the effect of wages, productivity, and working capital to recruitment of worker on salted fish industry in Tegal.

This study uses primary data through direct interviews to the respondent with a prepared list of question. There are 60 respondents entrepreneurs of salted fish in Tegal as the object of research.. For the purpose, the research used multiple regression analysis with Ordinary Least Square (OLS) approach.

The results showed that the effect of wages on the recruitment of worker obtained t value at -0,717 which is less than t table 1,671 with significance at $0,476 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), its mean that the wages not significant and negative with the recruitment of worker. The result of the effect productivity on the recruitment of employment obtained t value at -8,148 which is higher than t table 1,671 with significance at $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), its mean that the productivity significant and negative with the recruitment of worker. While the result of the effect working capital on the recruitment of employment obtained t value at 13,698 which is higher than t table 1,671 with significance at $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), its mean that the working capital significant and positive with the recruitment of employment. The result of the simultaneous test is 128,454 F value higher than 2,76 F table with significance at $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), its means that wages, productivity, and working capital have simultaneously significant effect on the recruitment of worker.

Key words: The Recruitment of Worker, Wages, Productivity, Working capital

ABSTRAK

Salah satu indikator untuk menilai keberhasilan dari pembangunan ekonomi suatu negara adalah dilihat dari kesempatan kerja yang diciptakan. Namun pada kenyataannya tenaga kerja yang terserap masih belum mampu untuk mengatasi pengangguran. Pengembangan industri kecil akan membantu mengatasi masalah pengangguran mengingat teknologi yang digunakan adalah teknologi padat karya, sehingga bisa memperbesar lapangan kerja dan kesempatan usaha.

Kota Tegal menempati urutan pertama pencari kerja di Jawa Tengah dengan persentase pencari kerja sebesar 14,22% dari seluruh angkatan kerja. Di Kota Tegal, industri kecil yang mempunyai jumlah unit usaha terbanyak adalah industri ikan asin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh upah, produktivitas dan modal kerja terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di kota Tegal.

Penelitian ini menggunakan data primer melalui wawancara secara langsung kepada responden dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Ada 60 responden pengusaha ikan asin di Kota Tegal yang menjadi objek penelitian. Untuk mencapai tujuan, dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan pendekatan *Ordinary Least Square (OLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -0,717 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,671 dengan signifikansi sebesar $0,476 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), hal ini berarti upah memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil pengujian pengaruh produktivitas terhadap penyerapan tenaga kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -8,148 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,671 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), hal ini berarti bahwa produktivitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil pengujian pengaruh modal kerja terhadap penyerapan tenaga kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 13,698 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,671 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), hal ini berarti bahwa modal kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 128,454 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,76 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti upah, produktivitas dan modal kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

Kata Kunci : Penyerapan Tenaga Kerja, Upah, Produktivitas , Modal Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa bimbingan, bantuan dan dorongan tersebut sangat berarti dalam penulisan skripsi ini. Sehubungan dengan hal tersebut penulis menyampaikan hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si, Akt., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Ibu Hastarini Dwi Atmanti, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan segala kemudahan, nasehat, saran, pengarahan dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Nenek Woyanti, S.E, M.Si selaku dosen wali yang dengan tulus memberikan bimbingan dan kemudahan selama penulis menjalani studi di Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis khususnya jurusan IESP yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
5. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP yang telah banyak membantu penulis.

6. Seluruh responden dalam penelitian ini yang berperan sebagai sumber data dalam penyusunan skripsi ini.
7. Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Jawa Tengah, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Tegal, serta Dinas Kelautan dan Pertanian Kota Tegal yang telah memberikan bantuan berupa data dan referensi yang bermanfaat.
8. Bapak dan Ibu tersayang Tasripin dan Siti Iluni serta kakak- kakakku atas segala doa, dukungan, motivasi dan kasih sayangnya.
9. Balkin Miftakhur Rizqi terima kasih telah menemaniku dalam keadaan apapun.
10. Teman-teman seperjuangan di IESP Reg I 2008 : Arum, Rizka, Tia, Dita, Ismi, Erlin dan teman- teman IESP semuanya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
11. Teman- teman Kost RCC: Pina, Dita, Mbak Rika, Mbak Sрни, Mbak Hepy, Artа, Mbak Epi, Mbak Diska, Ning, Nisa yang telah menemani hari- hariku selama di kost.
12. Teman-teman Tim II KKN Desa Padureso Kecamatan Jumo Kabupaten Temanggung 2011 : Echi, Risa, Vera, Nurul, Nia, Litani, Rofik, Erwin, Darod, Aryo.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan kuliah penulis dari awal sampai akhir.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan dan menghargai setiap kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 17 Juli 2012

Penulis

Diah Nur Fadliilah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Pengertian Industri Kecil.....	14
2.1.2 Tenaga Kerja	16
2.1.3 Fungsi Produksi.....	17
2.1.4 Permintaan Individu dan Permintaan Pasar.....	23
2.1.5 Upah.....	31
2.1.6 Produktivitas	35
2.1.7 Modal.....	38
2.1.8 Penyerapan Tenaga Kerja	39
2.1.9 Permintaan Tenaga Kerja.....	40

2.1.10	Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja.....	55
2.1.11	Hubungan Variabel Dependen Terhadap Variabel Independen.....	57
2.2	Penelitian Terdahulu	62
2.3	Kerangka Pemikiran.....	65
2.4	Hipotesis.....	66
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	68
3.2	Populasi dan Sampel	70
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	72
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	73
3.5	Metode Analisis	74
3.5.1	Analisis Regresi.....	74
3.5.2	Analisis Deskriptif.....	74
3.6	Pengujian Asumsi Klasik	75
3.6.1	Uji Multikolinearitas.....	75
3.6.2	Uji Autokorelasi.....	75
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	77
3.6.4	Uji Normalitas	77
3.7	Pengujian Statistika Analisis Regresi	78
3.7.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	78
3.7.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji-F).....	78
3.7.3	Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji-t)	79
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	82
4.2	Analisis Data	95
4.2.1	Analisis Regresi.....	95
4.2.2	Uji Penyimpangan Asumsi Klasik.....	97
4.2.3	Pengujian Statistik Analisis Regresi	101

4.3	Interpretasi Hasil dan Pembahasan.....	107
4.3.1	Pengaruh Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	107
4.3.2	Pengaruh Produktivitas Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	108
4.3.3	Pengaruh Modal Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	109
4.4	Analisis Deskriptif.....	110
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	120
5.2	Keterbatasan.....	121
5.3	Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA		123
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kabupaten/ Kota dan Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu di Jawa Tengah Tahun 2010.....	2
Tabel 1.2 Distribusi Persentase Produk Domestik Regional Bruto Menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Berlaku di Kota Tegal Tahun 2006-2010 (Persen).....	3
Tabel 1.3 Distribusi Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Kota Tegal Tahun 2008-2010.....	4
Tabel 1.4 Banyaknya Unit Usaha, Tenaga Kerja dan Nilai Investasi Industri Kecil Menengah di Kota Tegal Tahun 2006-2010.....	5
Tabel 1.5 Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil di Kota Tegal Tahun 2011.....	6
Tabel 1.6 Perkembangan Unit Usaha, Tenaga Kerja dan Produksi Industri Kecil Ikan Asin di Kota Tegal Tahun 2007-2011.....	7
Tabel 2.1 Hubungan Jumlah Tenaga Kerja dengan Jumlah Produksi.....	19
Tabel 2.2 Permintaan Individu dan Permintaan Pasar.....	23
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu.....	62
Tabel 3.1 Penarikan Sampel	72
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kota Tegal Menurut Jenis Kelamin Tahun 2000-2010.....	83
Tabel 4.2 Penduduk Menurut Kelompok Umur di Kota Tegal Tahun 2006-2010.....	84
Tabel 4.3 Mata Pencaharian Penduduk Kota Tegal Tahun 2006-2010.....	85
Tabel 4.4 Penduduk Kota Tegal Usia 5 Tahun Keatas Menurut Tingkat Pendidikan.....	86
Tabel 4.5 Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan Tahun 2000 Kota Tegal Tahun 2006-2010.....	87

Tabel 4.6 Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja di Kota Tegal Tahun 2006-2010.....	87
Tabel 4.7 Perkembangan Kehidupan Hidup Layak dan Upah Minimum Kota Tegal Tahun 2004-2010 (Rupiah).....	88
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	90
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	90
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha.....	91
Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Kepemilikan Izin Usaha.....	92
Tabel 4.13 Klasifikasi Responden Menurut Jumlah Tenaga Kerja.....	93
Tabel 4.14 Klasifikasi Responden Berdasarkan Upah yang diberikan....	93
Tabel 4.15 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jumlah Produksi Perbulan.....	94
Tabel 4.16 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jumlah Modal Kerja....	95
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi.....	96
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	97
Tabel 4.19 Uji Durbin-Watson.....	98
Tabel 4.20 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	103
Tabel 4.21 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	105
Tabel 4.22 Jenis Ikan dan Harga Ikan Mentah yang Diproduksi Pengusaha Ikan Asin di Kota Tegal.....	114

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Produksi Total, Produksi Rata-rata dan Produksi Marginal.....	21
Gambar 2.2 Permintaan Individu dan Permintaan Pasar	24
Gambar 2.3 Kurva Permintaan Perusahaan untuk Faktor Produksi....	27
Gambar 2.4 Kurva Permintaan Pasar untuk Faktor Produksi.....	28
Gambar 2.5 Kurva MRP Perusahaan untuk Faktor Produksi.....	30
Gambar 2.6 Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja.....	46
Gambar 2.7 Isokuan Produksi	49
Gambar 2.8 Kombinasi Tenaga Kerja dan Modal yang Memberikan Biaya Paling Rendah.....	51
Gambar 2.9 Permintaan Jangka Pendek dan Jangka Panjang.....	53
Gambar 2.10 Model Kerangka Pemikiran.....	65
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	99
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	101
Gambar 4.3 Pembelahan Ikan.....	111
Gambar 4.4 Penjemuran Ikan.....	112
Gambar 4.5 Pengepakan Ikan.....	112
Gambar 4.6 Limbah Ikan yang diproduksi Kembali.....	117
Gambar 4.7 Limbah yang di buang di got.....	117

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner.....	127
Lampiran B Identitas Responden.....	134
Lampiran C Data Mentah.....	137
Lampiran D Data Penelitian yang di-Ln kan.....	139
Lampiran E <i>Print Out Regression</i>	141

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh negara-negara berkembang diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya. Namun dalam mencapainya sering dihadapkan pada masalah-masalah pokok seperti pengangguran, ketimpangan distribusi pendapatan, kemiskinan dan ketidakseimbangan ekonomi antar daerah (Lestariningsih, 2006).

Salah satu indikator untuk menilai keberhasilan dari pembangunan ekonomi suatu negara adalah dilihat dari kesempatan kerja yang diciptakan dari pembangunan ekonomi. Namun, upaya untuk mengentaskan masalah pengangguran masih belum berhasil karena dihadapkan pada kenyataan kesempatan kerja yang diciptakan kurang untuk menyerap seluruh angkatan kerja yang ada. Apalagi jumlah penduduk semakin meningkat akan diikuti oleh jumlah angkatan kerja yang meningkat pula. Kondisi seperti ini salah satunya dapat dilihat di Jawa Tengah.

Perekonomian Jawa Tengah terus tumbuh tiap tahunnya. Tercatat dari tahun 2000 sampai dengan tahun 2010, jumlah Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) Jawa Tengah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Namun, peningkatan pertumbuhan ekonomi tersebut belum diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja yang memadai. Menurut Sukirno (2007), tingkat pencari kerja

normal yaitu sebesar 5% dari seluruh angkatan kerja. Hal ini berarti pada tahun 2010 Jawa Tengah belum mencapainya karena persentase jumlah pencari kerja masih sebesar 6,21% terhadap jumlah keseluruhan angkatan kerja.

Tabel 1.1
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kabupaten/ Kota dan Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu di Jawa Tengah Tahun 2010

	Kabupaten	Angkatan Kerja				Sub Jumlah
		Bekerja		Mencari Pekerjaan		
		Jiwa	%	Jiwa	%	
1	Kab. Cilacap	668 049	87.63	94 298	12.37	762 347
2	Kab. Banyumas	733 609	92.63	58 403	7.37	792 012
3	Kab. Purbalingga	418 945	96.18	16 653	3.82	435 598
4	Kab. Banjarnegara	452 617	96.90	14 457	3.10	467 074
5	Kab. Kebumen	537 808	91.98	46 876	8.02	584 684
6	Kab. Purworejo	341 033	96.60	11 994	3.40	353 027
7	Kab. Wonosobo	381 326	95.96	16 066	4.04	397 392
8	Kab. Magelang	629 239	97.03	19 245	2.97	648 484
9	Kab. Boyolali	506 987	96.10	20 594	3.90	527 581
10	Kab. Klaten	548 672	95.50	25 877	4.50	574 549
11	Kab. Sukoharjo	400 526	92.60	32 000	7.40	432 526
12	Kab. Wonogiri	495 295	95.30	24 407	4.70	519 702
13	Kab. Karanganyar	427 435	93.38	30 321	6.62	457 756
14	Kab. Sragen	463 749	95.91	19 777	4.09	483 526
15	Kab. Grobogan	688 296	95.40	33 179	4.60	721 475
16	Kab. Blora	441 334	94.51	25 643	5.49	466 977
17	Kab. Rembang	304 638	95.11	15 653	4.89	320 291
18	Kab. Pati	581 998	93.78	38 604	6.22	620 602
19	Kab. Kudus	394 361	93.78	26 152	6.22	420 513
20	Kab. Jepara	536 754	95.44	25 648	4.56	562 402
21	Kab. Demak	492 570	94.31	29 696	5.69	522 266
22	Kab. Semarang	502 705	93.75	33 499	6.25	536 204
23	Kab. Temanggung	396 063	96.40	14 797	3.60	410 860
24	Kab. Kendal	447 120	94.43	26 395	5.57	473 515
25	Kab. Batang	353 214	93.52	24 486	6.48	377 700
26	Kab. Pekalongan	401 931	95.96	16 912	4.04	418 843
27	Kab. Pemasang	515 127	88.55	66 630	11.45	581 757
28	Kab. Tegal	585 618	92.52	47 313	7.48	632 931
29	Kab. Brebes	812 098	91.79	72 659	8.21	884 757
30	Kota Magelang	53 719	86.72	8 226	13.28	61 945
31	Kota Surakarta	235 998	91.27	22 575	8.73	258 573
32	Kota Salatiga	73 329	89.78	8 345	10.22	81 674
33	Kota Semarang	724 687	91.02	71 499	8.98	796 186
34	Kota Pekalongan	134 984	93.00	10 165	7.00	145 149
35	Kota Tegal	107 613	85.78	17 839	14.22	125 452
	Jumlah	15 809 447	93.79	1 046 883	6.21	16 856 330

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), BPS

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui lima Kabupaten/Kota di Jawa Tengah dengan persentase pencari kerja tertinggi pada tahun 2010 yaitu Kota Tegal sebesar 14,22%, Kota Magelang sebesar 13,28%, Kabupaten Cilacap sebesar 12,37%, Kabupaten Pemalang sebesar 11,45% dan Kota Salatiga sebesar 10,22%. Kota Tegal menempati urutan pertama dengan persentase pencari kerja sebesar 14,22% dari seluruh angkatan kerja. Angka tersebut sangat jauh dari persentase pencari kerja normal.

Salah satu sektor ekonomi yang banyak menyerap tenaga kerja yaitu sektor industri. Di Kota Tegal, sektor industri cukup berperan dalam sumbangannya terhadap PDRB. Pada tahun 2006, sektor industri pengolahan berkontribusi terbesar dalam menyumbang PDRB, namun, tahun 2007 sampai 2010, kontribusi sektor industri pengolahan terus mengalami penurunan.

Tabel 1.2
Distribusi Persentase Produk Domestik Regional Bruto Menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Berlaku di Kota Tegal Tahun 2006-2010 (Persen)

Lapangan Usaha	2006	2007	2008	2009	2010
1 Pertanian	10,00	9,17	9,18	8,57	8,50
2 Pertambangan dan Penggalian	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3 Industri Pengolahan	21,81	21,57	21,28	20,82	20,71
4 Listrik, Gas dan Air Bersih	2,98	2,92	2,80	2,92	2,98
5 Bangunan	10,77	12,15	12,18	12,79	12,59
6 Perdagangan, Hotel dan Restoran	21,33	21,15	22,53	23,00	22,95
7 Pengangkutan dan Komunikasi	13,00	12,11	11,74	11,36	11,15
8 Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan	10,18	10,00	9,84	9,83	10,01
9 Jasa- Jasa	9,94	10,43	10,46	10,71	11,11

Sumber: BPS, PDRB Kota Tegal Tahun 2010

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui sektor industri pengolahan memberikan sumbangan terhadap PDRB yang cukup besar yaitu 21,81% pada tahun 2006, 21,57% pada tahun 2007, 21,28% pada tahun 2008, 20,82% pada tahun 2009 dan 20,71% pada tahun 2010.

Jika dilihat dari ketenagakerjaan di Kota Tegal, sektor industri memberikan kontribusi yang tidak sedikit dalam hal penyerapan tenaga kerja, seperti yang terlihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Distribusi Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Kota Tegal Tahun 2008-2010

Lapangan Pekerjaan	2008	2009	2010
Pertanian dan Perikanan	12,08	12,30	11,25
Industri Pengolahan	13,95	13,01	15,28
Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel	43,53	37,57	39,95
Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	16,03	20,82	18,61
Lainnya	14,41	16,29	14,90

Sumber: Susenas, BPS 2010

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa persentase penduduk yang bekerja di sektor industri pengolahan cukup banyak yaitu sebesar 15,28% dari seluruh penduduk yang bekerja pada tahun 2010.

Menurut Wie (1993), pengembangan industri kecil adalah cara yang dinilai besar peranannya dalam pengembangan industri manufaktur. Pengembangan industri kecil akan membantu mengatasi masalah pengangguran mengingat teknologi yang digunakan adalah teknologi padat karya, sehingga bisa memperbesar lapangan kerja dan kesempatan usaha yang pada gilirannya mendorong pembangunan daerah dan kawasan pedesaan.

Di Kota Tegal, Jumlah unit usaha, nilai investasi, dan jumlah tenaga kerja yang diserap industri kecil dan menengah meningkat tiap tahunnya.

Tabel 1.4
Banyaknya Unit Usaha, Tenaga Kerja dan Nilai Investasi Industri Kecil Menengah di Kota Tegal Tahun 2006-2010

Tahun	Unit Usaha (Unit)	Tenaga Kerja (Orang)	Nilai Investasi (Juta Rupiah)
2006	1.347	10.147	9.633
2007	1.352	10.196	10.073
2008	1.445	10.613	10.536
2009	1.486	10.906	10.827
2010	1.512	11.102	11.022

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM, dan Indag Kota Tegal, BPS 2011

Berdasarkan tabel 1.4, dapat diketahui industri kecil dan menengah di Kota Tegal terus mengalami peningkatan dalam unit usaha, nilai investasi, maupun dalam hal penyerapan tenaga kerja. Industri kecil menengah mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 11.102 jiwa pada tahun 2010. Keunggulan industri kecil menengah yang mampu menyerap banyak tenaga kerja diharapkan mampu mengurangi pengangguran yang ada di Kota Tegal.

Terdapat berbagai macam industri kecil yang mampu menyerap tenaga kerja di Kota Tegal, seperti yang terlihat dalam tabel 1.5.

Tabel 1.5
Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil
di Kota Tegal Tahun 2011

	Jenis Produk	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Ikan Asin	150	720
2	Pengasapan Ikan	34	96
3	Pemindangan Ikan	21	60
4	Fillet Ikan	42	210
5	Kue-kue / Roti	34	202
6	Laktopia	11	40
7	Kecap	7	50
8	Tempe Kedelai	77	226
9	T a h u	10	83
10	Opak Singkong	38	85
11	Kerupuk Aci	8	80
12	Dodol Sirsak	6	20
13	Terasi	46	113
14	Telor Asin	30	120
15	Bawang Goreng	12	36
16	Minuman Segar	6	51
17	Kain Jumputan	5	15
18	Batik Tulis	135	388
19	Tas Rajut	6	18
20	Pakaian Jadi	110	465
21	Sepatu Sandal	17	60
22	Bahan Bangunan Dari Kayu	25	259
23	Kelengkapan Bangunan dr Kayu	30	133
24	Barang Percetakan	42	450
25	Lensa / Kacamata	3	40
26	Brg Logam Siap Pakai Utk Bang.	66	238
27	Mur Baud	6	29
28	Pompa Air dan Sejenisnya	7	100
29	Komponen Mesin / Alat Pertanian	8	82
30	Komponen Mesin / Alat Tekstil	10	86
31	Komp. Kend. Bermtr Roda Empat	6	46
32	Komp. Sepeda Motor / Sejenisnya	8	75
33	Reparasi / Pemeliharaan Mobil	20	194
34	Reparasi Sepeda Motor	35	277
35	Kerajinan Bordir	38	207
36	Anyaman Bambu	20	60
37	Shuttlecock	91	788

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM dan Indag Kota Tegal, 2011

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa industri kecil di Kota Tegal mempunyai potensi yang sangat besar dalam menyerap tenaga kerja. Industri kecil yang mempunyai unit usaha terbanyak yaitu industri ikan asin dengan 150 unit usaha dan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 720 orang. Hal ini mengingat Kota Tegal merupakan kota bahari yang memiliki potensi perikanan yang sangat besar sehingga banyak industri ikan asin yang berkembang disana.

Tabel 1.6
Perkembangan Unit Usaha, Tenaga Kerja dan Produksi Industri Kecil Ikan Asin di Kota Tegal Tahun 2007-2011

Tahun	Unit Usaha (Unit)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Produksi/th (Ton)
2007	142	683	5.148
2008	144	692	4.885
2009	147	705	6.321
2010	148	711	5.080
2011	150	720	7.300

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM dan Indag Kota Tegal dan Dinas Kelautan dan Pertanian Kota Tegal, 2011

Berdasarkan tabel 1.7, dapat dilihat industri ikan asin mempunyai unit usaha sebesar 142 unit pada tahun 2007 dan berkembang menjadi 150 unit pada tahun 2011. Perkembangan yang tidak terlalu tinggi tersebut dikarenakan di Kelurahan Tegalsari dan Muarareja yang merupakan sentra industri kecil ikan asin, rata-rata masyarakatnya sudah memiliki industri pengolahan ikan. Walaupun begitu, jumlah unit usaha ikan asin merupakan jumlah tertinggi dari semua industri kecil di Kota Tegal pada tahun 2011. Dalam hal menyerap tenaga kerja, industri ikan asin mampu menyerap tenaga kerja sebesar 720 tenaga kerja pada tahun 2011. Jumlah tenaga kerja industri ikan asin yang hanya bertambah 37 orang selama 4 tahun itu mengingat unit usahanya pun hanya bertambah 8 unit.

Produksi ikan asin dari tahun 2007 sampai 2011 berfluktuasi, pada tahun 2007 produksi sebesar 5.148 ton dan pada tahun 2011 menjadi 7300 ton. Fluktuasi tersebut disebabkan oleh cuaca karena jika ikan yang didapat nelayan sedikit, maka produksi ikan asin pun menurun karena tidak adanya bahan baku.

Berdasarkan penelitian Anisah (2007), pengolahan ikan asin memiliki unit usaha terbanyak karena industri ini merupakan usaha pengolahan ikan yang memiliki keuntungan paling besar dan pendapatan bersih paling tinggi. Pemerintah Kota Tegal pun menjadikan industri ikan asin sebagai salah satu sektor yang menjadi prioritas pengembangan dalam program Tegal bisnis 2012 dengan tujuan peningkatan produktivitas dan daya saing UMKM. Hal ini juga karena Kota Tegal dikenal sebagai penghasil ikan asin yang potensial, sehingga pantas bila ikan asin menjadi salah satu produk unggulan Kota Tegal. Bila industri ikan asin dikembangkan, bukan tidak mungkin akan sangat membantu dalam menyerap tenaga kerja di Kota Tegal mengingat penyerapan tenaga kerja pada industri ikan asin belum maksimal karena rata-rata tenaga kerja yang terserap hanya 5 orang per unit usaha. (<http://www.regional.kompas.com>)

Penyerapan tenaga kerja pada industri dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Secara eksternal dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga (Handoko, 2008). Namun dalam dunia usaha tidaklah memungkinkan mempengaruhi kondisi tersebut, hanyalah pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Sedangkan secara internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, dan modal (Simanjuntak, 1985).

Berdasarkan hasil wawancara pra survei tanggal 18 Maret 2012, upah di industri ikan asin cukup beragam. Di Kelurahan Tegalsari, upah industri ikan asin mulai Rp 30.000,- sampai Rp 50.000,- perhari. Bila diasumsikan industri beroperasi selama sebulan penuh, maka minimal tenaga kerja pada industri ikan asin mampu memperoleh upah sebesar Rp 900.000,- per bulan. Upah tersebut sudah melebihi upah minimum Kota Tegal pada tahun 2012 yaitu sebesar Rp 795.000,- . Oleh karena itu, banyak tenaga kerja yang mau bekerja di industri ikan asin walaupun dengan resiko kotor. Namun, upah industri ikan asin di Kelurahan Muarareja masih rendah, yaitu Rp 10.000,- sampai Rp 20.000,- perhari. Upah tersebut masih dibawah upah minimum Kota Tegal.

Produktivitas tenaga kerja pada industri ikan asin cukup tinggi. Hal ini karena terdapat pembagian kerja dalam industri ikan asin yaitu bagian membelah ikan dan menjemur ikan yang dikerjakan oleh tenaga kerja wanita serta bagian mengepak ikan dan mengangkat ikan yang dikerjakan oleh tenaga kerja laki- laki. Pada industri ikan asin yang belum berkembang, produktivitasnya juga tinggi karena tenaga kerjanya merupakan anggota keluarga dan tetangga sendiri.

Modal juga dapat berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja. Semakin banyak modal yang tersedia, semakin berkembang usahanya. Modal kerja industri ikan asin beragam tergantung besar kecilnya usaha. Berdasarkan hasil wawancara pra survei tanggal 18 Maret 2012, modal kerja sekali produksi minimal Rp 250.000,- , namun jika industrinya sudah besar, maka modal kerjanya bisa mencapai jutaan rupiah. Semakin besar modal kerjanya, semakin banyak tenaga

kerja yang terserap karena jumlah ikan yang tersedia juga banyak sehingga membutuhkan tenaga kerja yang banyak pula.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diketahui bahwa industri kecil ikan asin berpotensi mengurangi pengangguran di Kota Tegal yang angkanya sangat jauh dari pencari kerja normal. Industri kecil ikan asin mampu menyerap banyak tenaga kerja karena industri tersebut bersifat padat karya.

Banyak faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin. Penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin secara internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, dan modal kerja (Simanjuntak, 1985). Berdasarkan hasil wawancara pra survei tanggal 18 Maret 2012, upah yang diberikan untuk pekerja pada industri ikan asin rata-rata Rp 30.000,- sampai Rp 50.000,- perhari, jika kita bandingkan dengan industri kecil fillet ikan, upah tersebut lebih rendah karena upah di industri fillet ikan sebesar Rp 40.000,- sampai Rp 60.000,- perhari. Produktivitas tenaga kerja industri ikan asin lebih rendah dibanding industri fillet ikan. Menurut Dinas Koperasi, UMKM dan Indag Kota Tegal, produktivitas tenaga kerja industri ikan asin rata-rata sebesar 0,8 ton pertenaga kerja perbulan, sedangkan industri fillet ikan mampu menghasilkan 1,6 ton pertenaga kerja perbulan. Modal kerja industri fillet ikan lebih besar daripada modal kerja industri ikan asin, namun industri ikan asin justru lebih banyak menyerap tenaga kerja secara keseluruhan.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah upah, produktivitas dan modal kerja pada industri ikan asin relatif lebih rendah jika kita bandingkan dengan

industri fillet ikan, namun industri ikan asin justru lebih banyak menyerap tenaga kerja. Dari rumusan masalah tersebut, pertanyaan penelitiannya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal?
2. Bagaimana pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal?
3. Bagaimana pengaruh modal kerja terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal.
2. Menganalisis pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal.
3. Menganalisis pengaruh modal kerja terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal.

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu:

1. Bagi Pengusaha Ikan Asin

Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal sehingga dapat memberi masukan bagi para pengusaha agar industrinya lebih berkembang.

2. Bagi Pemerintahan Kota Tegal

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah Kota Tegal dalam membuat rencana dan regulasi tentang tenaga kerja dan industri kecil khususnya industri kecil ikan asin agar industri tersebut dapat berkembang maksimal sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Sebagai bahan referensi bagi pengembangan penulisan selanjutnya dan pengembangan ilmu pengetahuan di waktu yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, dan penutup.

BAB I Pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah penelitian yang kemudian ditetapkan perumusan masalahnya, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan pustaka yang menguraikan teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III Metode penelitian yang menjelaskan definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang akan dianalisis, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV Hasil dan analisis menguraikan deskripsi objek penelitian, analisis data penelitian ini dan pembahasan mengenai hasil analisis dari objek penelitian.

BAB V Penutup, yang memuat kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis, keterbatasan dalam penelitian, dan saran yang direkomendasikan kepada pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Industri Kecil

Menurut Undang Undang No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.

Industri kecil adalah kegiatan industri yang dikerjakan di rumah-rumah penduduk yang pekerjaannya merupakan anggota keluarga sendiri yang tidak terikat jam kerja dan tempat. Industri kecil dapat juga diartikan sebagai usaha produktif diluar usaha pertanian, baik itu merupakan mata pencaharian utama maupun sampingan (Tambunan, 1999).

Berdasarkan Kepmen Perindustrian dan Perdagangan RI Nomor 254/MPP/Kep/7/1997 tentang kriteria industri kecil di lingkungan departemen perindustrian dan perdagangan republik Indonesia, yang dimaksud dengan industri kecil dan perdagangan kecil adalah perusahaan dengan nilai investasi seluruhnya sampai dengan Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan pemilik perusahaan merupakan warga Negara Indonesia. Sedangkan Badan Pusat Statistik mendefinisikan industri kecil berdasarkan jumlah pekerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan/usaha tanpa

memperhatikan besarnya modal yang ditanam ataupun kekuatan mesin yang digunakan, yaitu perusahaan/usaha industri pengolahan yang mempunyai pekerja 5-19 orang.

Menurut Saleh (1986), berdasarkan eksistensi dinamisnya industri kecil (dan kerajinan rumah tangga) di Indonesia dapat dibagi dalam tiga (3) kelompok kategori, yaitu:

1. Industri lokal, yaitu kelompok industri yang menggantungkan kelangsungan hidupnya kepada pasar setempat yang terbatas, serta relatif tersebar dari segi lokasi.
2. Industri sentra, yaitu kelompok jenis industri yang dari segi satuan usaha mempunyai skala kecil, tetapi membentuk suatu pengelompokan atau kawasan produksi yang terdiri dari kumpulan unit usaha yang menghasilkan barang sejenis.
3. Industri mandiri, adalah kelompok jenis industri yang masih mempunyai sifat-sifat industri kecil, namun telah berkemampuan mengadakan teknologi produksi yang cukup canggih.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan industri kecil yaitu sesuai dengan pengertian dari Badan Pusat Statistik yaitu perusahaan/usaha industri pengolahan yang mempunyai pekerja 5-19 orang. Industri kecil ikan asin termasuk industri kecil kelompok kategori industri sentra karena dari segi satuan usaha mempunyai skala kecil, tetapi membentuk suatu pengelompokan atau kawasan produksi yang terdiri dari kumpulan unit usaha yang menghasilkan barang sejenis (Saleh, 1986).

2.1.2 Tenaga Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik, Tenaga Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan yang sedang mencari pekerjaan.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi yang dimaksud tenaga kerja dalam penelitian ini yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang yaitu melakukan proses produksi ikan asin.

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari (1) Golongan yang bekerja dan (2) Golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) Golongan yang bersekolah, (2) Golongan yang mengurus rumah tangga dan (3) Golongan lain- lain yang menerima pendapatan, misalnya orang yang memperoleh tunjangan pensiun, bunga atas pinjaman dan sewa milik dan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain karena lanjut usia, cacat, dalam penjara atau sakit kronis. Ketiga golongan bukan angkatan kerja sewaktu- waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja (Simanjuntak,1985).

Ada empat hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, yaitu:

1. Bekerja (*employed*)

Jumlah orang yang bekerja sering dipakai sebagai petunjuk tentang luasnya

kesempatan kerja. Dalam pengkajian ketenagakerjaan kesempatan kerja sering dipicu sebagai permintaan tenaga kerja.

2. Pencari kerja (*unemployed*)

Penduduk yang menawarkan tenaga kerja tetapi belum berhasil memperoleh pekerjaan dianggap terus mencari pekerjaan. Secara konseptual mereka yang dikatakan penganggur harus memenuhi persyaratan bahwa mereka juga aktif mencari pekerjaan.

3. Tingkat partisipasi angkatan kerja

TPAK suatu kelompok penduduk tertentu adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama. TPAK dipengaruhi oleh jumlah penduduk yang masih bersekolah dan mengurus rumah tangga, umur, tingkat upah, dan tingkat pendidikan.

4. Profil angkatan kerja

Profil angkatan kerja meliputi umur, seks, wilayah kota dan pedesaan dan pendidikan.

2.1.3 Fungsi Produksi

Produsen merupakan pihak yang mengkoordinasi berbagai input untuk menghasilkan output. Seorang produsen dalam kegiatannya untuk menghasilkan output menginginkan agar tercapai efisiensi produksi. Dengan kata lain produsen berusaha untuk menekan ongkos produksi yang serendah-rendahnya dalam jangka waktu tertentu. Efisiensi dalam suatu proses produksi akan sangat ditentukan oleh proporsi masukan / input yang digunakan serta produktifitas masing-masing input

untuk setiap tingkat penggunaannya dan masing-masing rasio antara masukan-masukan faktor produksi tersebut (Boediono, 2001).

Fungsi produksi merupakan hubungan teknis antara faktor produksi (input) (Boediono, 2001). Faktor produksi merupakan hal yang mutlak dalam proses produksi karena tanpa faktor produksi kegiatan produksi tidak akan menggambarkan teknologi yang dipakai oleh suatu perusahaan, suatu industri atau suatu perekonomian secara keseluruhan. Disamping itu, fungsi produksi juga menggambarkan tentang metode produksi yang efisien secara teknis, dalam arti dalam metode produksi tertentu kuantitas bahan mentah yang digunakan adalah minimal dan barang modal yang lainpun minimal. Metode produksi yang efisien merupakan hal yang sangat diharapkan oleh produsen.

Secara umum fungsi produksi menunjukkan bahwa jumlah barang produksi tergantung pada jumlah faktor produksi yang digunakan. Jadi hasil produksi merupakan variabel tidak bebas sedangkan faktor produksi merupakan variabel bebas. Fungsi produksi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Q = f (X_1 , X_2 , X_3 \dots\dots\dots X_n)$$

Dimana :

Q = Output

$X_1 , X_2 , \dots X_n$ = berbagai input yang digunakan

Dalam teori ekonomi, asumsi dasar mengenai sifat dari fungsi produksi adalah semua produsen dianggap tunduk pada suatu hukum yang disebut : The Law of Diminishing Returns. Hukum tersebut mengatakan bahwa bila satu macam input ditambah penggunaannya sedang input-input lain tetap maka

tambahan output yang dihasilkan dari setiap tambahan satu unit input yang ditambahkan tadi mula-mula menaik, tetapi kemudian seterusnya menurun bila input tersebut terus ditambah (Boediono , 2001).

Tambahan produksi yang diakibatkan oleh pertambahan satu tenaga kerja yang digunakan disebut produksi marginal. Apabila ΔL adalah tambahan tenaga kerja, ΔTP adalah tambahan produksi total, maka produksi marginal (MP) dapat dihitung dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$MP = \frac{\Delta TP}{\Delta L}$$

Tabel 2.1

Hubungan Jumlah Tenaga Kerja dan Jumlah Produksi

Tenaga kerja (orang)	Produksi total (unit)	Produksi marginal	Produksi rata- rata (unit)	Tahap
1	150	150	150	Pertama
2	400	250	200	
3	810	410	270	
4	1080	270	270	Kedua
5	1290	210	258	
6	1440	150	240	
7	1505	65	215	
8	1520	15	180	Ketiga
9	1440	-80	160	
10	1300	-140	130	

Sumber: Sukirno, 2009

Sebagai contoh perhitungan, perhatikan keadaan yang berlaku apabila tenaga kerja bertambah dari 4 menjadi 5 orang. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produksi bertambah dari 1080 menjadi 1290 yaitu pertambahan sebanyak 210. Maka produksi marginal adalah $210/1=210$. Pada tahap pertama produksi marginal selalu menjadi bertambah besar, produksi marginal adalah 250 pada

waktu tenaga kerja bertambah dari 1 menjadi 2, dan produksi marginal meningkat sebanyak 410 apabila pekerja bertambah dari 2 menjadi 3. Pada tahap kedua produksi marginal semakin menurun besarannya. Ini berarti hukum hasil yang lebih yang semakin berkurang mulai berlaku semenjak permulaan tahap kedua. Pada tahap ketiga produksi marginal adalah negatif.

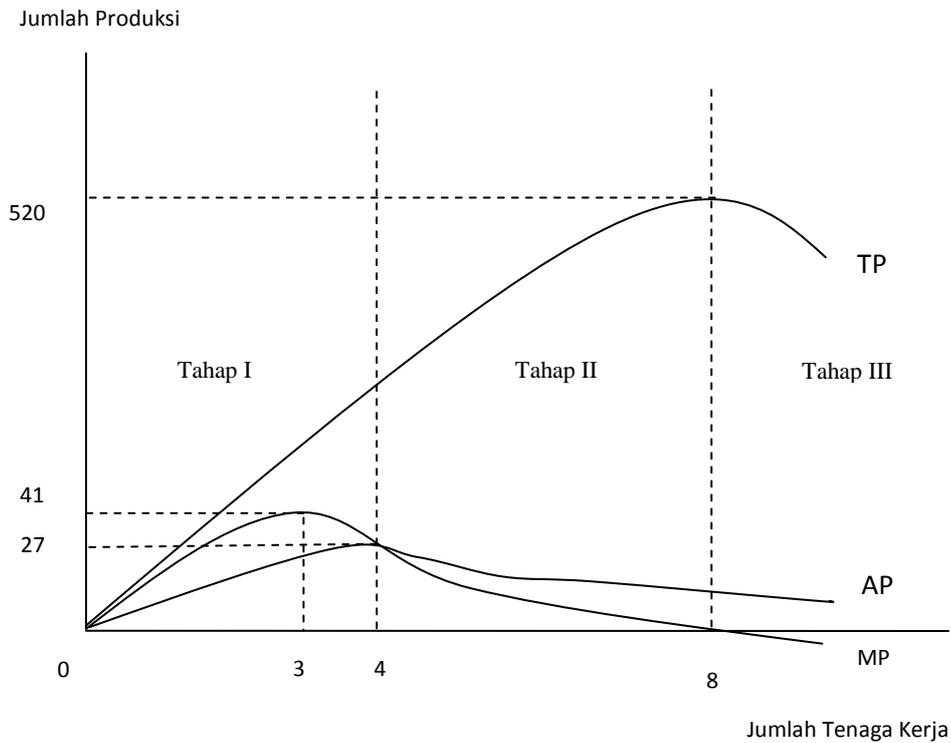
Besarnya produksi rata-rata, yaitu produksi yang secara rata-rata dihasilkan oleh setiap pekerja ditunjukkan pada kolom produksi rata-rata. Apabila produksi total adalah TP, jumlah tenaga kerja adalah L, maka produksi rata-rata (AP) dapat dihitung dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$AP = \frac{TP}{L}$$

Ketika tenaga kerja yang digunakan adalah 2 orang, produksi total adalah 400. Dengan demikian produksi rata-rata adalah $400/2=200$. Angka-angka dalam kolom 4 menunjukkan bahwa pada tahap pertama jumlah produksi rata-rata semakin bertambah besar. Apabila 2 pekerja saja digunakan, produksi rata-rata hanya 200. Produksi rata-rata mencapai jumlah yang paling tinggi pada waktu jumlah tenaga kerja 3 dan 4, yaitu pada permulaan tahap kedua (atau pada batas tahap pertama dan tahap kedua). Jumlah produksi rata-rata ini yang paling tinggi adalah 270. Sesudah tahap ini produksi rata-rata semakin lama semakin kecil jumlahnya.

Gambar 2.1

Produksi Total, Produksi Rata-Rata dan Produksi Marginal



Sumber: Sukirno, 2009

Kurva TP adalah kurva produksi total yang menunjukkan hubungan antara jumlah produksi dan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan produksi tersebut. Bentuk TP cekung keatas apabila tenaga kerja yang digunakan masih sedikit (kurang dari 3). Ini berarti tenaga kerja adalah masih kekurangan kalau dibandingkan dengan faktor produksi lain. Dalam keadaan yang seperti itu produksi marginal bertambah tinggi, dan sifat ini dapat dilihat pada kurva MP (yaitu kurva produksi marginal yang menaik).

Setelah menggunakan 4 tenaga kerja, penambahan tenaga kerja selanjutnya tidak akan menambah produksi total secepat seperti sebelumnya. Keadaan ini digambarkan oleh (i) kurva produksi marginal (kurva MP) yang menurun, dan (ii) kurva produksi total (kurva TP) yang mulai berbentuk cembung ke atas.

Sebelum tenaga kerja yang digunakan melebihi 4, produksi marginal adalah lebih tinggi daripada produksi rata-rata. Maka kurva produksi rata-rata, yaitu kurva AP, akan bergerak ke atas atau horizontal. Keadaan ini menggambarkan bahwa produksi rata-rata bertambah tinggi atau tetap. Pada waktu 4 tenaga kerja digunakan kurva produksi marginal memotong kurva produksi rata-rata. Sesudah perpotongan tersebut kurva produksi rata-rata menurun kebawah yang menggambarkan bahwa produksi rata-rata semakin merosot. Perpotongan diantara kurva MP dan kurva AP menggambarkan permulaan pada tahap kedua. Pada keadaan ini produksi rata-rata mencapai tingkat yang paling tinggi.

Tahap ketiga dimulai pada waktu 9 tenaga kerja digunakan. Pada tingkat tersebut kurva MP memotong sumbu datar dan sesudahnya kurva tersebut berada dibawah sumbu datar. Keadaan ini menggambarkan bahwa produksi marginal mencapai angka yang negatif. Kurva produksi total mulai menurun pada tingkat ini, yang menggambarkan bahwa produksi total semakin berkurang apabila lebih banyak tenaga kerja yang digunakan. Keadaan dalam tahap ketiga ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang digunakan adalah jauh melebihi daripada yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan produksi tersebut secara efisien (Sukirno,2009).

2.1.4 Permintaan Individu dan Permintaan Pasar

Permintaan individu adalah jumlah suatu komoditi yang bersedia dibeli individu selama periode waktu tertentu merupakan fungsi dari atau tergantung pada harga komoditi itu, pendapatan individu, harga komoditi lain, dan citarasa individu. Sedangkan permintaan pasar untuk suatu komoditi menunjukkan jumlah alternatif dari komoditi yang diminta per periode waktu, pada berbagai harga alternatif oleh semua individu di dalam pasar. Jadi, permintaan pasar untuk suatu komoditi tergantung pada semua faktor yang menentukan permintaan individu dan selanjutnya pada jumlah pembeli komoditi tersebut di pasar. Secara geometris, kurva permintaan pasar untuk suatu komoditi diperoleh melalui penjumlahan horizontal dari semua kurva permintaan individu untuk komoditi itu. Misalnya jika terdapat dua individu yang identik (1 dan 2) di pasar, masing-masing dengan permintaan untuk komoditi X, $Q_{d_x} = 8 - P_x$, maka permintaan pasar (QD_x) diperoleh seperti ditunjukkan pada tabel 2.2 dan gambar 2.2 (Salvatore, 1993).

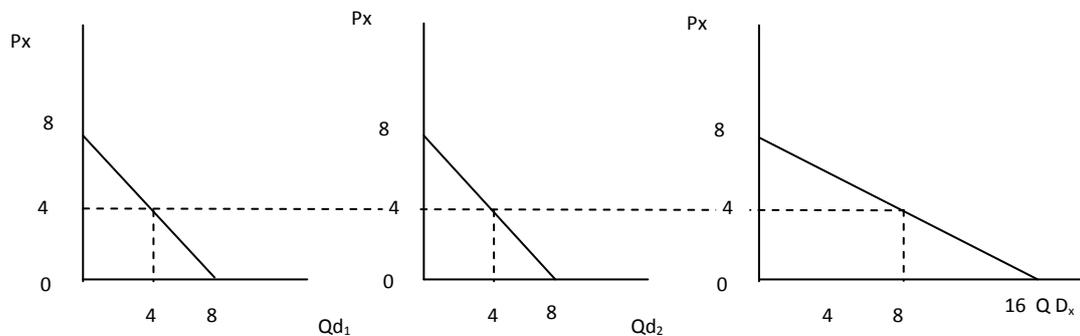
Tabel 2.2

Permintaan Individu dan Permintaan Pasar

P_x (\$)	Q_{d_1}	Q_{d_2}	QD_x
8	0	0	0
4	4	4	8
0	8	8	16

Sumber: Salvatore, 1993

Gambar 2.2
Permintaan Individu Dan Permintaan Pasar



Sumber: Salvatore, 1993

Kurva permintaan pasar untuk komoditi X (D_x) akan bergeser apabila kurva permintaan individu bergeser (kecuali pergeseran yang terakhir menetralkan satu sama lain) dan akan berubah dari waktu ke waktu bila jumlah konsumen di pasar untuk komoditi X berubah (Salvatore, 1993).

Penelitian ini menganalisis permintaan pasar karena terdiri dari banyak pengusaha ikan asin yang meminta faktor produksi tenaga kerja.

2.1.4.1 Persaingan Sempurna Dalam Pasar Produk Dan Pasar Faktor Produksi

Agar dapat memaksimalkan keuntungan totalnya, perusahaan harus berproduksi pada tingkat output yang paling baik dengan kombinasi faktor produksi yang paling baik (dengan biaya yang paling rendah). Dua kondisi ini dapat dipenuhi bila:

$$\frac{MP_a}{P_a} = \frac{MP_b}{P_b} = \frac{1}{MC_x} = \frac{1}{P_x}$$

dimana MP = produk marginal, P = harga, MC = biaya marginal, A dan B adalah faktor produksi dan X adalah komoditi akhir (Salvatore, 1993).

Perusahaan yang memaksimalkan keuntungan akan menggunakan faktor produksi hanya selama faktor produksi tersebut menambah penerimaan total dan bukannya menambah biaya total. Jika faktor produksi A adalah satu-satunya faktor produksi variabel untuk perusahaan, nilai output ekstra yang timbul karena unit tambahan faktor produksi A yang digunakan (yaitu, $VMPa$) adalah sama dengan output ekstra dari unit tambahan faktor produksi A yang digunakan (yaitu MPa) dikalikan dengan harga jual output (yaitu Px). Jadi, nilai produk marginal faktor produksi A adalah $VMPa = MPa.Px$. makin banyak unit faktor produksi A yang digunakan, MPa , dan dengan demikian $VMPa$ akhirnya akan menurun. Bagian yang menurun dari skedul $VMPa$ adalah skedul permintaan perusahaan untuk faktor produksi A (Salvatore, 1993).

Bila faktor produksi A bukan satu-satunya faktor produksi variabel, $VMPa$ tidak lagi merupakan kurva permintaan perusahaan untuk faktor produksi A . Alasan untuk ini adalah, bahwa dengan harga faktor produksi variabel lain yang tertentu, perubahan harga faktor produksi A akan menghasilkan perubahan jumlah penggunaan faktor produksi variabel yang lain tadi. Perubahan ini, pada gilirannya, akan menyebabkan seluruh kurva MPa perusahaan bergeser. Jumlah faktor produksi A yang diminta perusahaan pada berbagai tingkat harga faktor produksi A , kemudian akan ditentukan oleh titik-titik pada kurva $VMPa$ yang berbeda (Salvatore, 1993).

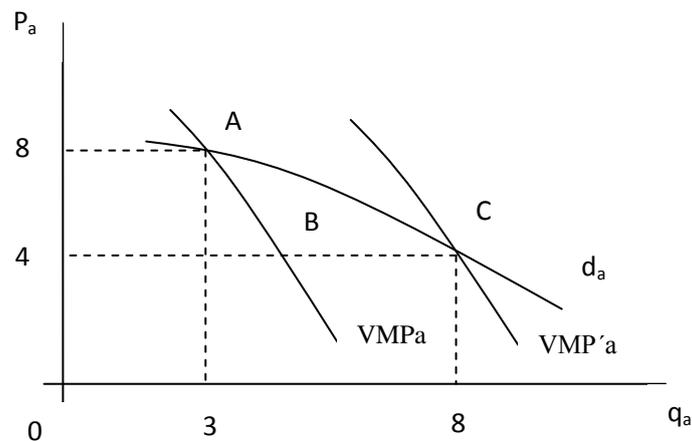
Misalkan perusahaan mula-mula memproduksi pada tingkat output yang paling baik dengan kombinasi faktor produksi variabel yang menghasilkan biaya terendah dan menggunakan tiga unit faktor produksi A pada $P_a = \$8$ (titik A pada kurva VMP_a). Jika, karena beberapa alasan, P_a turun dari $\$8$ menjadi $\$4$ sementara harga-harga faktor produksi variabel lain konstan, perusahaan akan ingin menggunakan lebih banyak unit faktor produksi A, karena kini $VMP_a > P_a$. Akan tetapi, bila hal ini terjadi, maka kurva MP (dan dengan demikian kurva VMP) dari input variabel yang bersifat komplement terhadap faktor produksi A akan bergeser ke kanan, dan perusahaan akan menggunakan lebih banyak input komplement ini pada harga yang tertentu. Pada saat yang sama, kurva MP (dan dengan demikian kurva VMP) dari input variabel yang bersifat substitusi terhadap faktor produksi A akan bergeser ke kiri, sehingga perusahaan akan menggunakan lebih sedikit input ini pada harga yang tertentu. Kedua efek ini akan menyebabkan kurva MP_a dan kurva VMP_a perusahaan bergeser ke kanan, karena perusahaan mencoba memaksimalkan keuntungan dan menetapkan kembali kombinasi faktor produksi yang menghasilkan biaya terendah. Pergeseran kurva VMP_a perusahaan karena perubahan P_a dikenal sebagai efek internal (yaitu efek internal bagi perusahaan akibat adanya perubahan P_a (Salvatore, 1993).

Jadi, kurva VMP_a perusahaan bergeser karena P_a turun dari $\$8$ menjadi $\$4$, perusahaan akan meningkatkan jumlah pemakaian faktor produksi A dari tiga unit (titik A pada kurva VMP_a) menjadi delapan unit (titik C pada kurva VMP_a). Dengan demikian, titik A dan titik C adalah dua titik pada kurva permintaan perusahaan untuk faktor produksi A. Titik lain dapat diperoleh dengan cara yang

sama. Dengan menghubungkan titik-titik ini diperoleh kurva permintaan perusahaan untuk faktor produksi A (d_a dalam gambar 2.3) (Salvatore, 1993).

Gambar 2.3

Kurva Permintaan Perusahaan Untuk Faktor Produksi A



Sumber: Salvatore, 1993

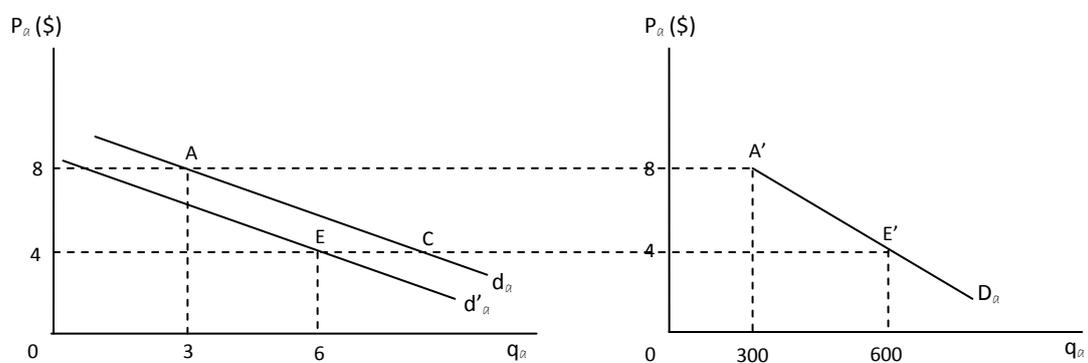
Kita tidak dapat memperoleh kurva permintaan pasar, untuk faktor produksi A dengan hanya menjumlahkan secara horizontal kurva permintaan perusahaan individu untuk faktor produksi A. Apa yang disebut efek eksternal bagi perusahaan akibat adanya penurunan harga faktor produksi A juga harus diperhitungkan. Yaitu d_a dalam gambar 2.3 digambarkan dengan asumsi bahwa harga penjualan komoditi X tetap konstan. Bagaimanapun, bila P_a turun, semua perusahaan yang memproduksi komoditi X akan menaikkan jumlah faktor produksi A yang diminta, dan memproduksi lebih banyak komoditi X. Hal ini akan menaikkan penawaran pasar dari komoditi X, dan dengan permintaan pasar untuk X yang tertentu, akan mengakibatkan penurunan P_x . Penurunan P_x ini akan menyebabkan pergeseran kurva VMP_a perusahaan ke kiri dan dengan

demikian, d_a juga bergeser ke kiri. Jumlah faktor produksi A yang diminta oleh tiap perusahaan pada d_a yang lebih rendah inilah yang dijumlahkan untuk memperoleh jumlah faktor produksi A yang diminta dalam pasar bila P_a turun (Salvatore, 1993).

Dalam gambar 2.4, d_a adalah sama seperti dalam gambar 2.3. Bila $P_a = \$8$, perusahaan meminta tiga unit faktor produksi A (titik A pada d_a). Jika terdapat 100 perusahaan identik yang meminta faktor produksi A, kita memperoleh titik A' pada D_a . Bila P_a turun menjadi \$4, tiap perusahaan yang menggunakan faktor produksi A akan meningkatkan penggunaan faktor produksi A. Jadi, Q_{Sx} meningkat dan P_x menurun. Hal ini menyebabkan d_a bergeser ke kiri, misalnya d'_a , dan perusahaan meminta enam unit faktor produksi A pada $P_a = \$4$ (titik E pada d'_a). Dengan 100 perusahaan yang identik dalam pasar, kita peroleh titik E' pada D_a . Titik-titik lain dapat diperoleh dengan cara yang serupa. Dengan menghubungkan titik-titik ini, kita peroleh D_a (Salvatore, 1993).

Gambar 2. 4

Kurva Permintaan Pasar Untuk Faktor Produksi



Sumber: Salvatore, 1993

2.1.4.2 Persaingan Sempurna Dalam Pasar Faktor Produksi Dan Monopoli

Dalam Pasar Produk

Perusahaan yang merupakan penjual monopolistis (atau pesaing tidak sempurna) dari komoditi X akan tetapi merupakan pembeli yang bersaing sempurna dari faktor produksi A dan B, akan memaksimalkan keuntungan totalnya apabila:

$$\frac{MPa}{Pa} = \frac{MPb}{Pb} = \frac{1}{MCx} = \frac{1}{MRx}$$

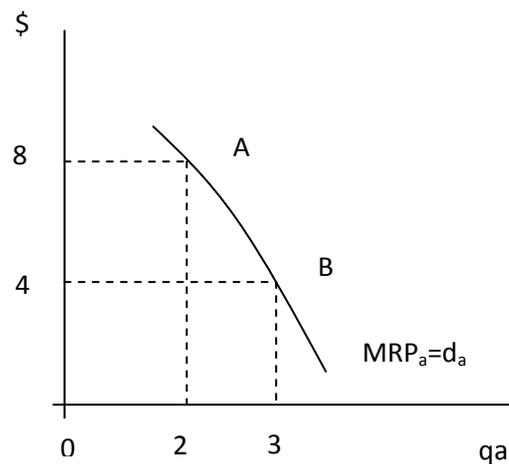
Apabila faktor produksi A merupakan satu-satunya faktor produksi variabel untuk penjual komoditi X yang monopolistis, kurva permintaan perusahaan untuk faktor produksi A tidak ditentukan oleh $VMPa$ melainkan oleh $MRPa$ perusahaan tersebut. Marginal revenue production of faktor A (penerimaan marginal faktor produksi A) mengukur perubahan TR monopolis dalam menjual output komoditi X yang dihasilkan dari penggunaan satu unit tambahan faktor produksi A (Salvatore, 1993).

Gambar 2.5 menunjukkan bentuk khas dari kurva MRP perusahaan untuk faktor produksi A. Bila faktor produksi A merupakan satu-satunya faktor produksi variabel, dan perusahaan bertindak selaku monopolis (atau pesaing tidak sempurna) dalam pasar produk, maka kurva $MRPa$ adalah kurva permintaan perusahaan untuk faktor produksi A. Jika perusahaan itu merupakan pembeli yang bersaing sempurna dari faktor produksi A, dia akan membeli dua unit faktor produksi A apabila $Pa = \$8$ (titik A dalam gambar 2.5). Dengan demikian, pada

titik A, $P_a = \$8 = MRPa < VMPa$. Jika P_a turun menjadi $\$4$, perusahaan akan menaikkan jumlah pemakaian faktor produksi A dari dua menjadi tiga unit (titik B). Jadi, pada titik B, $P_a = \$4 = MRPa < VMPa$. Kelebihan $VMPa$ atas $MRPa$ yang bersesuaian bila perusahaan berada dalam ekuilibrium kadang-kadang disebut sebagai eksploitasi monopolistis (Salvatore, 1993).

Gambar 2.5

Kurva MRP Perusahaan untuk Faktor Produksi A



Sumber: Salvatore, 1993

Bila faktor produksi A hanya merupakan salah satu dari antara berbagai faktor produksi variabel, maka kurva $MRPa$ tidak lagi mewakili kurva permintaan perusahaan untuk faktor produksi A. Kita dapat menurunkan da dengan memperhitungkan efek internal atas perusahaan yang diakibatkan oleh perubahan P_a (Salvatore, 1993).

Jika semua perusahaan yang meminta faktor produksi A adalah monopolis dalam pasar komoditinya masing-masing, maka kurva permintaan untuk faktor produksi A (D_a) diperoleh secara sangat sederhana melalui penjumlahan horizontal langsung dari kurva permintaan tiap monopolis untuk faktor produksi A (d_a). Dihak lain, jika perusahaan yang meminta faktor produksi A adalah pesaing monopolistis atau oligopolis, maka agar dapat bergerak dari kurva permintaan perusahaan ke kurva permintaan pasar untuk faktor produksi A, kita harus memperhitungkan efek eksternal atas perusahaan akibat adanya perubahan P_a (lihat gambar 2.5) (Salvatore, 1993).

Harga ekuilibrium pasar dan tingkat penggunaan ekuilibrium faktor produksi A ditentukan oleh perpotongan antara kurva permintaan pasar dan kurva penawaran pasar untuk faktor produksi A. tiap pembeli faktor produksi A yang bersaing sempurna kemudian akan menggunakan faktor produksi A selama MRP_a (atau MRP_a perusahaan yang sesuai dan kurva d_a) melebihi P_a dan sampai $MRP_a = P_a$ (Salvatore, 1993).

2.1.5 Upah

Upah yaitu pembayaran yang diperoleh karena berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. (Simanjuntak, 1985). Mankiw (2000), mendefinisikan upah sebagai kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya. Sedangkan Sumarsono (2003), mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai

dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan upah adalah pembayaran oleh pengusaha ikan asin untuk tenaga kerja karena jasanya dalam proses produksi.

Menurut Simanjuntak (1985), pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada 3 fungsi upah yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Menurut Sukirno (2009), Ahli ekonomi membedakan pengertian upah menjadi dua, yaitu upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah

tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Sedangkan menurut Sumarsono (2003) upah dibagi menjadi tiga macam yaitu :

1. Upah Pokok

Upah yang diberikan pada karyawan, yang dibedakan atas upah per jam, per hari, per minggu, per bulan.

2. Upah Lembur

Upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Tunjangan

Sejumlah uang yang diterima karyawan secara menyeluruh karena adanya keuntungan dari perusahaan pada akhir tahun neraca.

Menurut Kartasapoetra (1992), jenis- jenis upah dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal (Upah Uang)

Upah nominal adalah sejumlah uang yang diterimakan kepada para pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran terhadap tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah uang disebut demikian karena seluruh nilai imbalan jasa atau kerjanya, sepenuhnya diterimakan dalam bentuk uang kontan.

2. Upah Nyata (Upah Riil)

Upah nyata adalah tingkat upah pekerja dengan diukur kemampuan daya belinya terhadap barang-barang dan atau jasa-jasa yang diperlukan untuk

memenuhi kebutuhan para pekerja. Jadi dalam hal ini akan banyak tergantung dari :

- a. besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima,
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup (*living wages*)

Upah hidup yaitu bilamana upah yang diterima oleh seseorang pekerja relatif dirasakan cukup selain untuk membiayai barang-barang kebutuhan pokok hidupnya, cukup pula untuk membiayai sebagian kebutuhan sosial keluarganya, seperti biaya pendidikan dan pangan yang bergizi, serta kebutuhan-kebutuhan kecil lainnya.

4. Upah Terendah (*Minimum wages*)

Upah terendah yang telah diperhitungkan sebagai dasar pemberian upah yang seharusnya dapat mencukupi untuk digunakan sebagai biaya kelangsungan hidup pekerja itu beserta keluarganya, sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Jadi dalam penentuan upah pihak pengusaha harus mempertimbangkan *the cost of living*. Tujuan utama pengadaan upah minimum ialah:

- a. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- b. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
- c. Mendorong kemungkinan diberikannya dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.

- d. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
 - e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.
5. Upah Wajar (*Fair wages*)

Upah wajar ialah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar atau layak diberikan kepada para pekerja, sebagai imbalan atas usaha atau kegiatan-kegiatan kerjanya, untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan hidup lainnya disamping pangan beserta keluarganya. Upah ini tentunya demikian bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup (*living wages*).

2.1.6 Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu (Sumarsono, 2003).

Produktivitas tenaga kerja merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output (Ananta, 1985). Hal ini karena produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu unit produksi dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, dengan produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja juga tinggi.

Menurut Simanjuntak (1985), Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan

mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan per satuan waktu. Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri. Dari pengertian di atas, peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam bentuk:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, dan/ atau
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang terbatas, dan/ atau
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, dan/atau
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari nilai produksi. Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada suatu unit usaha yang selanjutnya akan dijual atau sampai ke tangan konsumen (Sudarsono, 1990). Jadi yang dimaksud produktivitas dalam penelitian ini adalah nilai produksi rata-rata yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja menurut Mulyadi (2006), digambarkan dari rasio output terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja dapat diproksi dari persamaan APPL (*Average Physical Product of Labor*) sebagai berikut:

$$\text{APPL} = \text{TPL}/L = Q/L = \text{Produktivitas tenaga kerja}$$

dimana:

TPL = Total produksi oleh tenaga kerja

Q = Output

L = Tenaga kerja

Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok (Simanjuntak,1985):

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, etos kerja, dan mental.
2. Sarana pendukung, meliputi lingkungan kerja (teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, dan suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri), serta kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana, meliputi kebijakan pemerintah, hubungan industrial dan manajemen.

Menurut Sumarni dan Soeprihanto (1995), Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Faktor bawaan
2. Faktor pendidikan dan latihan
3. Faktor gizi
4. Faktor lingkungan
5. Faktor kemauan karyawan untuk bekerja sama

2.1.7 Modal

Di dalam setiap perekonomian, perusahaan-perusahaan memerlukan modal untuk menjalankan dan memperbesar usahanya. Menurut Sukirno (2009), modal dapat diartikan sebagai pengeluaran perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan-perengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian. Modal juga dapat diartikan pengeluaran sektor perusahaan untuk membeli/memperoleh barang-barang modal yang baru yang lebih modern atau untuk menggantikan barang-barang modal lama yang sudah tidak digunakan lagi atau yang sudah usang.

Modal adalah sumber-sumber ekonomi di luar tenaga kerja yang dibuat oleh manusia. Kadang-kadang modal dilihat dalam arti uang atau dalam arti keseluruhan nilai daripada sumber-sumber ekonomi non manusiawi termasuk tanah. Itulah sebabnya bila menunjuk pada modal dalam arti luas dan umum, akan dimasukkan semua sumber ekonomi di luar tenaga kerja. Dalam pengertian

ekonomi, modal adalah barang atau uang yang bersama-sama faktor produksi tanah dan tenaga kerja menghasilkan barang-barang baru (Mubyarto, 1985).

Menurut Soekartawi (1991), modal dalam kegiatan produksi dibedakan menjadi dua macam yaitu modal tetap dan modal tidak tetap atau variabel. Modal tetap didefinisikan sebagai biaya yang dikeluarkan dalam proses produksi yang tidak habis dalam sekali proses produksi. Modal ini terdiri dari tanah, bangunan, mesin dan sebagainya. Sementara itu modal tidak tetap adalah biaya yang dikeluarkan dalam proses produksi dan habis dalam satu kali proses produksi.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan modal adalah sesuai dengan buku Luas dan Susunan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Berbagai Bidang Kegiatan di Jawa Tengah dan DIY yang diterbitkan Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM tahun 1983 (dalam Zamrowi, 2007), yaitu dana yang digunakan dalam proses produksi saja, tidak termasuk nilai tanah dan bangunan yang ditempati atau biasa disebut dengan modal kerja.

2.1.8 Penyerapan Tenaga Kerja

Rahardjo (1984), mendefinisikan penyerapan tenaga kerja sebagai jumlah tenaga kerja yang terserap pada suatu sektor dalam waktu tertentu. Menurut Kuncoro (2002), Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau banyaknya

orang yang bekerja atau di pekerjakan oleh pengusaha ikan asin. Dalam penelitian ini, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.

Ada perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta untuk dipekerjakan. Jumlah tenaga kerja yang diminta lebih ditujukan pada kuantitas atau banyaknya permintaan tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu (Rejekiningsih, 2004).

2.1.9 Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Arfida (2003), permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah (yang dilihat dari perspektif seorang majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan (dalam hal ini dapat dikatakan dibeli).

Menurut Simanjuntak (1985), penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya (*derived demand*).

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan (Arfida, 2003):

1) Tingkat upah

Makin tinggi tingkat upah, makin sedikit tenaga kerja yang diminta. Begitu pula sebaliknya.

2) Teknologi

Kemampuan menghasilkan tergantung teknologi yang dipakai. Makin efektif teknologi, makin besar artinya bagi tenaga kerja dalam mengaktualisasi

ketrampilan dan kemampuannya.

3) Produktivitas

Produktivitas tergantung modal yang dipakai. Keleluasaan modal akan menaikkan produktivitas kerja.

4) Kualitas tenaga kerja

Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang merupakan indeks kualitas tenaga kerja mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Begitu pula keadaan gizi mereka.

5) Fasilitas modal

Dalam realisasinya, produk dihasilkan atas sumbangan modal dan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Hal ini dikarenakan peranan input yang lain dapat merupakan faktor penentu lain.

Menurut Sumarsono (2003), permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil.

1. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan.

2. Perubahan permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan .

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 produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar. Disamping itu permintaan akan tenaga kerja dapat bertambah besar karena peningkatan kegiatan perusahaan.

Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori ekonomi neoklasik, di mana dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga pasar (*price taker*). Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah tenaga kerja yang dapat dipekerjakan. Fungsi permintaan tenaga kerja didasarkan pada : (1) tambahan hasil marjinal, yaitu tambahan hasil (output) yang diperoleh dengan penambahan seorang pekerja atau istilah lainnya disebut *Marginal Physical Product* dari tenaga kerja (MPPL), (2) penerimaan marjinal, yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marjinal tersebut atau istilah lainnya disebut *Marginal Revenue* (MR). Penerimaan marjinal di sini merupakan besarnya tambahan hasil marjinal dikalikan dengan harga per unit, sehingga $MR = VMPPL = MPPL \cdot P$, dan (3) biaya marjinal, yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha dengan mempekerjakan tambahan seorang pekerja, dengan kata lain upah karyawan tersebut. Apabila tambahan penerimaan marjinal lebih besar dari biaya marjinal, maka mempekerjakan orang tersebut akan menambah keuntungan pemberi kerja, sehingga ia akan terus menambah jumlah pekerja selama MR lebih besar dari tingkat upah (Bellante dan Jackson, 1990).

Value Marginal Physical Product of Labor atau VMPP adalah nilai pertambahan hasil marginal dari tenaga kerja. P adalah harga jual barang per unit, DL adalah permintaan tenaga kerja, W adalah tingkat upah, dan L adalah jumlah tenaga kerja. Peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang dikonsumsi. Semakin tinggi permintaan masyarakat akan barang tertentu, maka jumlah tenaga kerja yang diminta suatu lapangan usaha akan semakin meningkat dengan asumsi tingkat upah tetap.

Peningkatan jumlah tenaga kerja dalam suatu lapangan usaha tidak dilakukan untuk jangka pendek, walaupun permintaan masyarakat terhadap produk yang dihasilkan tinggi. Dalam jangka pendek, pengusaha lebih mengoptimalkan jumlah tenaga kerja yang ada dengan penambahan jam kerja atau penggunaan mekanisasi, sedangkan dalam jangka panjang kenaikan jumlah permintaan masyarakat akan direspon dengan menambah jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Hal ini berarti terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja baru.

Marginal Revenue Product atau MRP dari suatu input variabel adalah penerimaan tambahan yang diperoleh suatu perusahaan dengan mempekerjakan unit input tambahan, *ceteris paribus*. Jika tenaga kerja adalah faktor variabel, misalnya merekrut unit tambahan akan menghasilkan output tambahan (produk marginal dari tenaga kerja). Penjualan output tambahan itu akan menghasilkan penerimaan. Produk penerimaan marginal adalah penerimaan yang diproduksi dengan menjual barang atau jasa yang diproduksi oleh unit marginal tenaga kerja.

Dalam perusahaan bersaing, produk penerimaan marginal adalah nilai produk marginal suatu factor (Case and Fair, 2007).

Dengan menggunakan tenaga kerja sebagai faktor variabel, kita bisa menyatakan dalil ini dengan lebih formal dengan mengatakan jika MPL adalah produk tenaga kerja marginal dan P_X adalah harga output, maka produk penerimaan marginal dari tenaga kerja adalah $MRPL = MPL \times P_X$ (Case and Fair, 2007).

Menurut Simanjuntak (1985), dasar yang digunakan pengusaha untuk menambah atau mengurangi jumlah karyawan adalah: Pertama-tama sang pengusaha perlu memperkirakan tambahan hasil (output) yang diperoleh pengusaha sehubungan dengan penambahan seorang karyawan. Tambahan hasil tersebut dinamakan tambahan hasil marjinal atau *marginal physical product* dari karyawan, atau disingkat MPP_L . Kedua, pengusaha menghitung jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marginal tersebut. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marginal atau *marginal revenue*, yaitu nilai MPP_L tadi. Jadi, *marginal revenue* sama dengan nilai dari MPP_L , yaitu besarnya MPP_L dikalikan dengan harganya per unit (P). Jadi:

$$MR = VMPP_L = MPP_L \times P$$

Dimana:

MR : *Marginal revenue*, penerimaan marginal

$VMPP_L$: *Value marginal physical product of labor*, nilai pertambahan hasil marginal dari karyawan

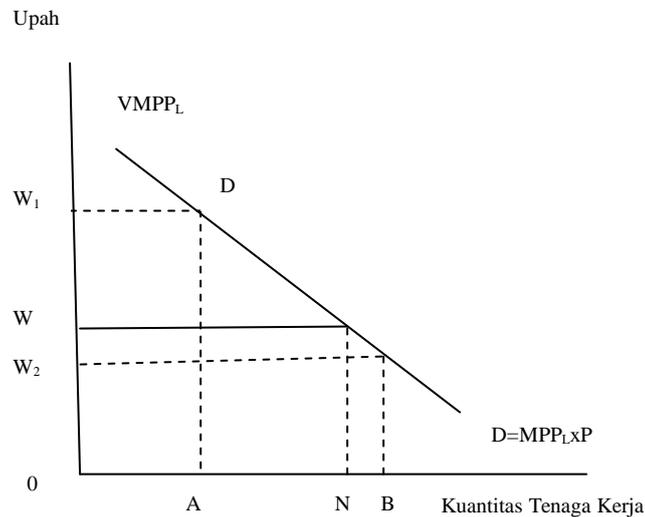
MPP_L : *Marginal physical product of labor*

P : Harga jual barang yang diproduksi per unit.

Akhirnya pengusaha membandingkan MR tersebut dengan biaya mempekerjakan tambahan seorang tadi. Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan adalah upahnya sendiri (W) dan dinamakan biaya marjinal atau *marginal cost* (MC). Bila tambahan penerimaan marjinal (MR) lebih besar dari biaya mempekerjakan orang yang menghasilkannya (W), maka mempekerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari W (Simanjuntak, 1985).

Misalnya tenaga kerja terus ditambah sedangkan alat-alat dan faktor produksi lain jumlahnya tetap. Maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecil pula. Dengan kata lain, semakin bertambah karyawan yang dipekerjakan, semakin kecil MPP_L -nya dan nilai MPP_L itu sendiri. Ini yang dinamakan *hukum diminishing returns* dan dilukiskan dengan garis DD dalam gambar 2.6.

Gambar 2.6
Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja



Sumber: Simanjuntak, 1985

Garis DD melukiskan besarnya nilai hasil marginal karyawan (*value marginal physical product of labor* atau $VMPP_L$) untuk setiap tingkat penempatan. Bila misalnya jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak $OA=100$ Orang, maka nilai hasil kerja orang yang ke-100 dinamakan $VMPP_L$ nya dan besarnya sama dengan $MPPL \times P = W_1$. Nilai ini lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh sebab itu laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru. Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan tenaga kerja hingga ON . Di titik N pengusaha mencapai laba maksimum dan nilai $MPPL \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan pada karyawan. Dengan kata lain pengusaha mencapai laba maksimum bila $MPPL \times P = W$. Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari pada ON , misalnya OB akan mengurangi keuntungan pengusaha. Pengusaha membayar

upah pada tingkat yang berlaku (W), padahal hasil nilai marginal yang diperolehnya sebesar W_2 yang lebih kecil dari pada W . Jadi pengusaha cenderung untuk menghindari jumlah karyawan yang lebih besar dari pada ON . Penambahan karyawan yang lebih besar dari ON dapat dilaksanakan hanya bila pengusaha yang bersangkutan dapat membayar upah dibawah W atau pengusaha dapat menaikkan harga jual barang (Simanjuntak, 1985).

Aspek lain yang dapat ditarik sebagai kesimpulan dari hubungan tingkat upah, MPP_L , harga barang dan jumlah karyawan yang dapat dipekerjakan adalah bahwa sebagai reaksi terhadap peningkatan upah (Simanjuntak, 1985):

1. Pengusaha menuntut peningkatan produktivitas kerja karyawannya sedemikian rupa sehingga pertambahan produksi yang dihasilkan karyawan senilai dengan pertambahan upah yang diterimanya; atau bila ini tidak dapat terlaksana,
2. Pengusaha terpaksa menaikkan harga jual barang, dan/ atau
3. Pengusaha mengurangi jumlah karyawan yang bekerja, atau
4. Pengusaha melakukan kombinasi dari dua diantara ke tiga alternatif di atas atau kombinasi dari ketiganya.

Permintaan tenaga kerja dapat dibedakan menjadi permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang. Perbedaan antara permintaan jangka pendek dan jangka panjang adalah: (1) Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan tidak sanggup mengadakan perubahan terhadap inputnya yang lain, dan (2) Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang

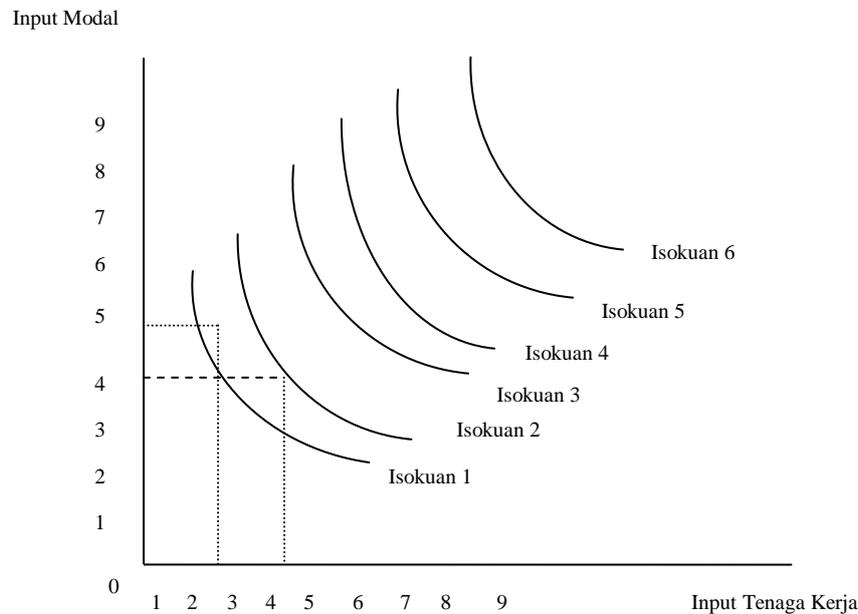
dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan itu sanggup mengadakan perubahan terhadap inputnya yang lain (Arfida, 2003).

2.1.9.1 Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Dalam jangka pendek, perusahaan tidak mampu untuk mengubah kuantitas modal yang ia gunakan dan tidak dapat menambah output kecuali dengan menambah penggunaan tenaga kerja (Arfida, 2003).

Kombinasi tenaga kerja dan modal yang dapat digunakan perusahaan untuk menghasilkan “kuantitas yang sama” dari output diperlihatkan oleh garis-garis kurva yang disebut isokuan. Misalnya, perusahaan dapat mencapai isokuan 2 dengan cara menggunakan lima unit tenaga kerja, atau dengan cara kombinasi lainnya antara tenaga kerja dan modal yang merupakan substitusi dalam proses produksi. Pada umumnya, bila sebuah perusahaan harus secara berturut-turut mengurangi satu unit penggunaan dari satu faktor produksi, maka ia harus menggunakan secara berturut-turut jumlah yang lebih besar dari faktor produksi yang lainnya agar dapat mempertahankan kuantitas output tanpa mengalami perubahan. Fakta ini tercermin pada kurvatur isokuan yang dilukiskan berbentuk cembung terhadap titik O (origin) (Arfida, 2003).

Gambar 2.7
Isokuan Produksi



Sumber: Arfida, 2003 (d disesuaikan)

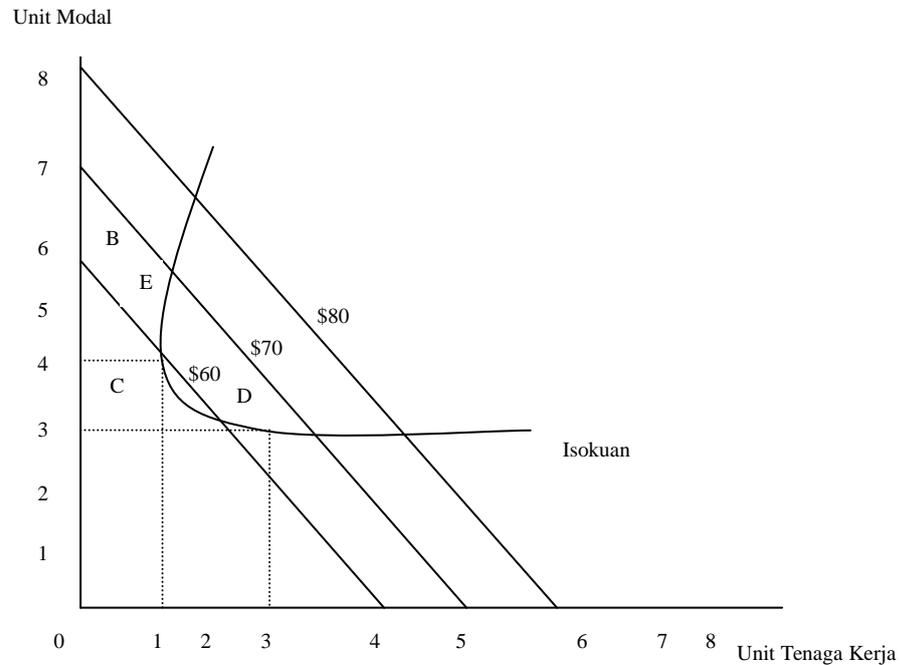
Setiap kuantitas produk dapat dihasilkan dengan berbagai macam kombinasi tenaga kerja dan modal. Misalnya, isokuan 2 dapat dicapai dengan 5 unit modal dan 2 unit tenaga kerja atau dengan 4 unit modal dan 3 unit tenaga kerja. Perusahaan dapat meningkatkan outputnya dari isokuan 2, katakanlah menjadi isokuan 3 dengan cara meningkatkan jumlah modal yang digunakan atau dengan cara meningkatkan kedua jenis input. Apabila diberikan kebebasan penuh untuk memilih, maka pengusaha akan menghasilkan setiap jenis output dengan kombinasi modal dan tenaga kerja yang paling sedikit biayanya. Akan tetapi, karena asumsi kita bahwa perusahaan itu berada dalam jangka pendek, maka ia tidak mampu untuk mengubah kuantitas modal yang ia gunakan. Perusahaan

dalam jangka pendek tidak dapat menambah output kecuali dengan menambah penggunaan tenaga kerja (Arfida, 2003).

2.1.9.2 Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Jangka panjang dalam teori perusahaan adalah konsep perusahaan dalam melakukan penyesuaian penuh terhadap keadaan ekonomi yang berubah. Dimisalkan perusahaan akan mencapai isokuan, maka output sebesar itu dapat dihasilkan dengan satu unit tenaga kerja yang dikombinasikan dengan empat unit modal. Perusahaan juga dapat mengkombinasikan dua unit tenaga kerja dengan tiga unit modal. Apabila pemilik perusahaan itu bebas (sebagaimana keadaan yang sesungguhnya) dalam jangka panjang untuk memilih setiap bentuk kombinasi modal dan tenaga kerja, maka kombinasi yang akan dipilih supaya dapat memaksimalkan keuntungan adalah dengan kombinasi modal dan tenaga kerja yang mana saja asal mengandung biaya paling rendah (Arfida, 2003).

Gambar 2.8
Kombinasi Tenaga Kerja dan Modal yang Memberikan Biaya Paling Rendah

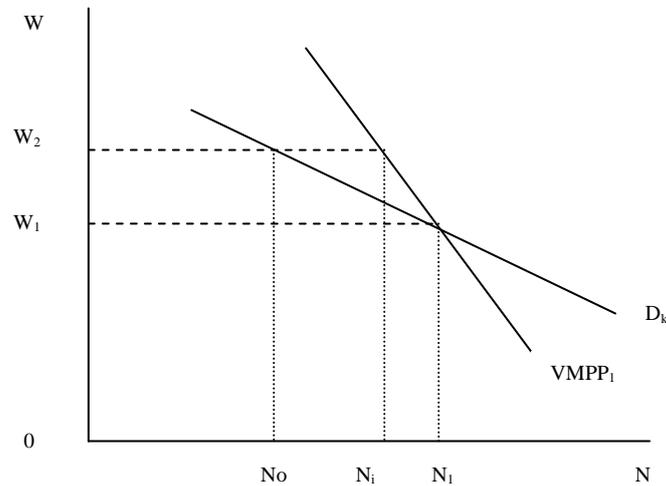


Sumber: Arfida, 2003 (d disesuaikan)

Kombinasi tenaga kerja dan modal yang memberikan biaya paling rendah. Perusahaan dapat mencapai isokuan dengan berbagai macam kombinasi tenaga kerja dan modal, termasuk yang diperlihatkan pada titik C, D dan E. Walaupun demikian, perusahaan sebaiknya memilih kombinasi C, karena \$60 merupakan kombinasi paling murah.

Jika tingkat upah harus dinaikkan, maka setiap kemungkinan tingkat output haruslah dihasilkan dengan tenaga kerja yang lebih sedikit dan modal yang lebih banyak. Produsen akan menggantikan modal bagi tenaga kerja dalam jangka panjang agar dapat menghasilkan setiap tingkat output dengan biaya yang terendah.

Pengetahuan tentang kecenderungan perusahaan dalam jangka panjang membantu untuk mengarahkan penggunaan suatu input yang relatif lebih murah. Hal ini memungkinkan bagi kita untuk membandingkan reaksi perusahaan dalam jangka panjang. Sebagaimana dinyatakan terdahulu, kurva perusahaan VMPP adalah kurva permintaan dalam jangka pendek akan tenaga kerja. Dalam gambar 2.4, perusahaan diasumsikan pada mulanya berada dalam keseimbangan jangka pendek dengan tingkat upah pasar W_1 , dan tingkat penggunaan tenaga kerja yang sesuai, N_1 , yang ditunjukkan oleh kurva permintaan perusahaan dalam jangka pendek, $VMPP_1$. Kita juga harus mengasumsikan bahwa perusahaan berada dalam keseimbangan jangka panjang yang di dalamnya menghasilkan output dengan kombinasi tenaga kerja dan modal yang paling rendah biayanya, misalkan tingkat upah meningkat sampai W_2 . Dalam jangka pendek, perusahaan akan menemukan bahwa biaya produksinya telah mengalami kenaikan sehingga mengurangi penggunaan tenaga kerja sampai N_i , sepanjang skedul VMPP-nya. Dalam jangka panjang, perusahaan akan melakukan penyesuaian (modal akan menggantikan tenaga kerja). Jumlah tenaga kerja yang digunakan selanjutnya dalam jangka panjang akan berkurang sampai titik N_0 (Arfida, 2003).

Gambar 2.9**Permintaan Jangka Pendek dan Jangka Panjang**

Sumber: Arfida, 2003

Ada dua hal yang perlu diperhatikan. Pertama, karena fleksibilitas yang ditambahkan yang dimiliki perusahaan itu dalam jangka panjang, maka permintaan tenaga kerja perusahaan dalam jangka panjang (D_k) akan bersifat lebih responsif terhadap perubahan suatu tingkat upah (dalam hal ini memperlihatkan perubahan yang lebih besar dalam jumlah permintaan tenaga kerja) dibandingkan dengan permintaan dalam jangka pendek (VMPP) seperti tertera dalam skedul.

Kedua, suatu perusahaan yang berada pada keseimbangan jangka panjang haruslah juga berada pada keseimbangan dalam jangka pendek. Karena kurva permintaan jangka panjang menunjukkan jumlah tenaga kerja yang digunakan sehingga menempatkan perusahaan itu pada keseimbangan jangka panjang, maka setiap titik pada kurva permintaan jangka panjang harus mempunyai kurva permintaan jangka pendek (skedul VMPP) yang melewatinya. Hanya satu kurva permintaan jangka pendek, $VMPP_1$ yang diperlihatkan pada gambar 2.9. Kurva itu

adalah skedul VMPP yang dihubungkan dengan jumlah modal yang dimiliki oleh perusahaan dalam keseimbangannya berjangka panjang semula. Begitu perusahaan melakukan perubahan terhadap jumlah modal yang digunakannya, maka skedul VMPP mengalami pergeseran pula.

Dalam jangka panjang, perubahan permintaan akan tenaga kerja dalam bentuk loncatan (shift) dapat terjadi karena penambahan hasil produksi secara besar- besaran, peningkatan produktivitas kerja karyawan dan penggunaan teknologi baru (Simanjuntak, 1985).

Pertama, sehubungan dengan usaha- usaha pembangunan ekonomi nasional, biasanya beberapa sektor bertumbuh dengan lambat. Akibatnya penghasilan orang yang bekerja di sektor golongan pertama juga meningkat dengan cepat dibandingkan dengan penambahan penghasilan mereka yang bekerja di sektor yang pertumbuhannya lambat. Ketimpangan penghasilan seperti itu biasanya merubah pola konsumsi. Golongan yang penghasilannya bertambah dengan cepat biasanya mempunyai tambahan permintaan yang besar akan barang- barang mewah seperti mobil, TV, video, alat- alat musik, pendidikan, rekreasi, dan lain- lain. Tambahan permintaan akan barang- barang tersebut menimbulkan shift dalam permintaan akan tenaga kerja di perusahaan- perusahaan dimana barang tersebut di produksikan.

Kedua, shift terhadap permintaan tenaga kerja dapat terjadi karena peningkatan produktivitas kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa salah satu yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi adalah peningkatan produktivitas kerja para karyawan. Akan tetapi seperti halnya dengan perbedaan pertumbuhan

di beberapa sektor, maka peningkatan produktivitas kerja di sektor- sektor tersebut juga berbeda. Ada sektor- sektor dimana terjadi peningkatan produktivitas kerja yang tinggi sedang di beberapa sektor lain produktivitas kerja bertambah dengan kecil atau tidak bertambah sama sekali.

Hal ketiga yang mengakibatkan shift dalam permintaan akan tenaga kerja adalah perubahan dalam metoda produksi. Pada tingkat akhir, permintaan akan tenaga kerja dalam jangka panjang dipengaruhi oleh perubahan- perubahan dalam metode produksi. Adanya kemajuan yang pesat dalam penggunaan komputer dan mini computer menimbulkan permintaan yang pesat akan tenaga- tenaga di bidang tersebut. Akan tetapi tenaga- tenaga untuk pembukuan, dokumentasi dan lain- lain, menjadi relatif berkurang. Jadi perubahan metoda produksi di satu pihak menambah akan permintaan tenaga kerja dalam keahlian tertentu, akan tetapi di lain pihak mengurangi permintaan akan keahlian yang lain.

2.1.10 Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Elastisitas permintaan tenaga kerja di definisikan sebagai persentase perubahan permintan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah (Simanjuntak, 1985). Secara umum dituliskan pada persamaan:

$$e = \frac{\Delta N}{N} : \frac{\Delta W}{W}$$

Dimana e adalah elastisitas permintaan akan tenaga kerja, ΔN adalah perubahan jumlah pekerja yang terjadi, N adalah jumlah yang bekerja mula- mula, ΔW adalah besarnya perubahan tingkat upah, dan W adalah tingkat upah yang sedang berlaku. Rumus di atas dapat ditulis dalam bentuk:

$$e = \frac{\Delta N}{\Delta W} \cdot \frac{W}{N}$$

atau dalam bentuk diferensial:

$$e = \frac{dN}{dW} \cdot \frac{W}{N}$$

Bila tingkat upah naik, jumlah orang yang dipekerjakan menurun, dan sebaliknya. Jadi $\Delta N / \Delta W$ dan dN / dW adalah negatif. Oleh sebab itu, elastisitas permintaan tenaga kerja juga negatif. Besar kecilnya permintaan tergantung dari empat faktor, yaitu: (Simanjuntak, 1985)

- 1) Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain, misalnya modal.

Semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas permintaan akan tenaga kerja. Ini juga tergantung dari jenis teknologi. Bila suatu teknik produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan yang tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas semakin kecil bila keahlian atau ketrampilan golongan tenaga kerja itu semakin tinggi dan semakin khusus.

- 2) Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan

Salah satu alternatif pengusaha adalah membebaskan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi. Selanjutnya turunnya permintaan masyarakat terhadap hasil

produksi mengakibatkan penurunan dalam jumlah permintaan akan tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi, semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

3) Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi

Elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya karyawan (*labor cost*) terhadap biaya produksi keseluruhan juga besar (*total cost*).

4) Elastisitas persediaan dari faktor produksi pelengkap lainnya.

Elastisitas permintan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan dari bahan- bahan pelengkap dalam produksi seperti modal, tenaga listrik, bahan mentah, dan lain- lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber- sumber serta bahan- bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik yang perlu dipergunakan atau bahan mentah yang perlu di olah semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk menanganinya. Jadi besarnya elastisitas penyediaan faktor pelengkap dalam produksi, semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

2.1.8 Hubungan Variabel Dependent Terhadap Variabel Independent

2.1.8.1 Hubungan Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Upah bagi pengusaha dapat dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha (Simanjuntak, 1985). Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi

tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut (Sumarsono, 2003) :

- a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan bekurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- b. Apabila tingkat upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah) maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. 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)*.

Menurut Kuncoro (2002), 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.

2.1.8.2 Hubungan Produktivitas dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari nilai produksi. Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada suatu unit usaha yang selanjutnya akan dijual atau sampai ke tangan konsumen. Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan mempengaruhi penyerapan tenaga kerjanya. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan atau industri meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya (Sudarsono, 1990).

Menurut Mulyadi (2006), semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, maka akan semakin rendah penyerapan tenaga kerja yang tercipta. Sebaliknya, semakin rendah produktivitas tenaga kerja, maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat.

Pertambahan produktivitas kerja dapat mempengaruhi kesempatan kerja melalui tiga cara (Simanjuntak, 1985):

- a. Peningkatan produktivitas kerja berarti bahwa untuk memproduksi hasil dalam jumlah sama diperlukan karyawan lebih sedikit. Sebab itu, bila hasil produksi tetap sama, sebagian karyawan dapat dilepaskan.
- b. Peningkatan produktivitas kerja menurunkan biaya produksi per unit barang. Dengan turunnya biaya produksi per unit, pengusaha dapat menurunkan harga jual barang, oleh sebab itu permintaan masyarakat akan barang tersebut

bertambah. Pertambahan permintaan akan barang mendorong pertambahan produksi, dan selanjutnya menambah permintaan akan tenaga kerja.

- c. Pengusaha dapat memilih menaikkan upah karyawan sehubungan dengan peningkatan produktivitas kerja. Meningkatnya pendapatan karyawan akan menambah daya beli mereka, sehingga permintaan mereka akan konsumsi hasil produksi bertambah juga. Selanjutnya pertambahan permintaan akan hasil produksi tersebut menaikkan permintaan akan tenaga kerja.

2.1.8.3 Hubungan Modal dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Modal merupakan substitusi dari tenaga kerja. Hal ini berdasarkan fungsi produksi yaitu $Q = f(K, L, R, T)$ dimana K adalah jumlah stok modal, L adalah jumlah tenaga kerja dan ini meliputi berbagai jenis tenaga kerja dan keahlian keusahawan, R adalah kekayaan alam, dan T adalah tingkat teknologi yang digunakan. Sedangkan Q adalah jumlah produksi yang dihasilkan oleh berbagai jenis faktor produksi tersebut, yaitu secara bersama digunakan untuk memproduksi barang yang sedang dianalisis sifat produksinya. Untuk satu tingkat produksi tertentu, dapat digunakan gabungan faktor produksi yang berbeda. (Sukirno, 2009).

Modal dapat digunakan untuk memperbesar perusahaan atau mendirikan usaha baru. Usaha baru tersebut bisa merupakan perluasan dari usaha yang lama. (Komarudin, 1981). Penambahan modal terhadap setiap industri akan dapat meningkatkan bahan baku atau dapat mengembangkan usaha (menambah jumlah usaha). Dengan semakin banyak usaha yang berkembang atau berdiri maka akan dapat menyerap tenaga kerja yang banyak pula (Zamrowi, 2007).

Menurut Benefit, 1995 (dalam Zamrowi, 2007), modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan untuk melakukan peningkatan proses produksi. Dengan penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan maka menurunkan penyerapan tenaga kerja.

Menurut Haryani (2002), dalam prakteknya faktor-faktor produksi baik sumberdaya manusia maupun yang non sumberdaya manusia seperti modal tidak dapat dipisahkan dalam menghasilkan barang atau jasa. Pada suatu industri, dengan asumsi faktor-faktor produksi yang lain konstan, maka semakin besar modal yang ditanamkan akan semakin besar permintaan tenaga kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	PENGARANG DAN TAHUN	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL
1	M.Taufik Zamrowi, 2007	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang)	Analisis Regresi Berganda, dengan Model Analisis: $LnY = Ln \beta_0 + \beta_1 LnX_1 + \beta_2 LnX_2 + \beta_3 LnX_3 + \beta_4 LnX_4 + \varepsilon$ Dimana: Y = Jumlah tenaga kerja yang terserap dalam sebulan X ₁ = Tingkat upah pekerja X ₂ = Produktivitas tenaga kerja X ₃ = Modal kerja X ₄ = Pengeluaran tenaga kerja non upah β_0 = intersep $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien regresi parsial ε = faktor pengganggu	a. Variabel upah/gaji, produktivitas dan non upah sentra berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Sedangkan variabel modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. b. Secara simultan atau bersama-sama variabel non upah, modal, tingkat upah atau gaji dan produktivitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. c. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di Kota Semarang adalah variabel modal
2	Heru Setiyadi, 2008	Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Konveksi (Studi Kasus Desa Sendang Kec. Kalinyamatan Kab. Jepara)	Regresi Berganda yang ditransformasikan ke bentuk logaritma . $Ln TK = \beta_0 + \beta_1 LnW + \beta_2 LnBB + \beta_3 LnNP + \mu$	Variabel upah dan variabel biaya bahan baku berpengaruh negatif sedangkan variabel nilai produksi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di industri kecil konveksi .

			<p>Dimana :</p> <p>TK = Jumlah tenaga kerja yang terserap di industri kecil konveksi</p> <p>W = Upah pekerja</p> <p>BB = Biaya Bahan Baku</p> <p>NP = Nilai Produksi</p> <p>$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi</p> <p>μ = Residu</p>	
3	Tri Wahyu Rejekiningsih, 2004	Mengukur Besarnya Peranan Industri Kecil dalam Perekonomian Jawa Tengah	<p>Analisis Regresi Berganda dengan Model Analisis:</p> $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + U_i$ <p>Dimana,</p> <p>Y = jumlah tenaga kerja yang terserap di industri kecil</p> <p>X1 = jumlah unit usaha industri kecil di Jawa Tengah</p> <p>X2 = nilai produksi industri kecil di Jawa Tengah</p> <p>U_i = residu</p> <p>b₀ = intersep</p> <p>b₁, b₂ = koefisien regresi parsial.-</p> <p>β_0 = Konstants</p>	Jumlah unit usaha dan output industri kecil di Jawa Tengah periode 1991 – 1997 berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Pengaruh jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja adalah positif dan elastisitas yang berarti bertambahnya jumlah unit usaha akan menambah jumlah tenaga kerja yang terserap. Sedangkan nilai produksi (output) berpengaruh negatif dan tidak elastis terhadap penyerapan tenaga kerja yang berarti kenaikan nilai output tidak harus selalu meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap.
4	Arfiana Islahulyaqin, 2010	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Skala Besar	<p>Analisa Regresi Berganda dengan Model Analisis:</p> $\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 +$	Variabel jumlah unit usaha dan output berpengaruh positif dan signifikan, variabel upah berpengaruh negatif dan

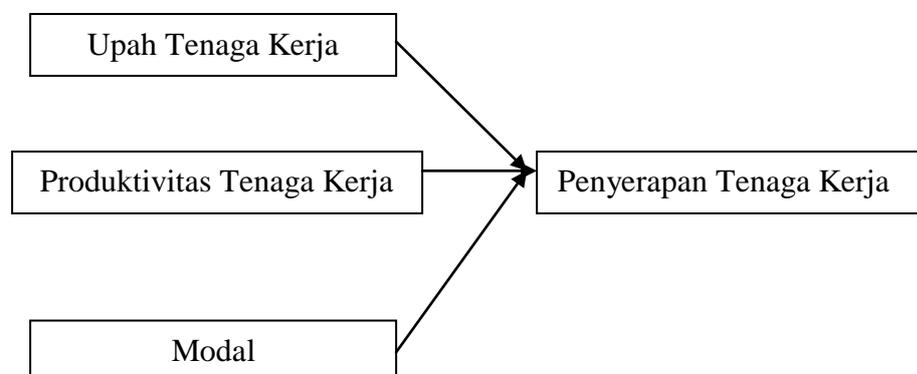
		dan Sedang di Jawa Tengah	$\beta_3 \text{Ln}X_3 + \beta_4 \text{Ln}X_4 + \mu$ Dimana, Y = jumlah tenaga kerja yang terserap X_1 = jumlah unit usaha X_2 = output X_3 = upah X_4 = modal μ = residu β_0 = intersep $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien regresi parsial.	tidak signifikan, variabel modal berpengaruh positif dan tidak signifikan.
5	Meilinda Maya Widyastuti, 2009	Analisis Pengaruh Modal Kerja, Tingkat Upah, Tingkat Output dan Tunjangan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Tepung Tapioka (Studi Kasus Desa Ngemplak Kidul Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati)	Analisa Regresi Berganda dengan Model Analisis: $\text{Ln}Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Ln}X_1 + \beta_2 \text{Ln}X_2 + \beta_3 \text{Ln}X_3 + \beta_4 \text{Ln}X_4 + \mu$ Dimana, Y = jumlah tenaga kerja yang terserap X_1 = modal kerja X_2 = tingkat upah X_3 = tingkat output X_4 = tunjangan μ = residu β_0 = intersep $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien regresi parsial.	Variabel tingkat upah dan tunjangan berpengaruh negatif dan signifikan, variabel modal kerja berpengaruh positif dan signifikan, variabel tingkat output berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Dalam penelitian ini, acuan yang dipakai adalah penelitian Zamrowi (2007), sehingga variabel dalam penelitian ini adalah upah, produktivitas dan modal. Pengeluaran non upah tidak dipakai karena dalam industri ikan asin di Kota Tegal tidak ada pengeluaran non upah yaitu pengeluaran untuk tenaga kerja diluar upah yang meliputi tunjangan sosial, tunjangan pajak maupun asuransi yang dibayar perusahaan per bulan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Perkembangan sektor industri di Kota Tegal khususnya industri kecil diharapkan dapat membawa dampak positif yaitu dapat menyerap tenaga kerja yang cukup besar mengingat persentase pencari kerja di Kota Tegal sangat jauh dari persentase pencari kerja normal. Penyerapan tenaga kerja pada industri kecil secara internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja dan modal (Simanjuntak,1985).

Gambar 2.10
Model Kerangka Pemikiran



Sumber: Zamrowi, 2007 (dengan penyesuaian)

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja (Simanjuntak, 1985). Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan yang kemudian akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Apabila harga naik, konsumen akan mengurangi konsumsi. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan juga berkurang.

Produktivitas dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja (Simanjuntak, 1985). Peningkatan produktivitas kerja akan menurunkan biaya produksi per unit barang. Dengan turunnya biaya produksi per unit, pengusaha dapat menurunkan harga jual barang, oleh sebab itu permintaan masyarakat akan barang tersebut bertambah. Pertambahan permintaan akan barang mendorong pertambahan produksi, dan selanjutnya menambah permintaan akan tenaga kerja.

Modal juga dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Hal ini karena penambahan modal akan meningkatkan bahan baku. Bahan baku yang banyak membutuhkan tenaga kerja yang banyak pula sehingga pertambahan bahan baku akan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

2.4 Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 1983).

Maka dari itu, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel tingkat upah diduga berpengaruh negatif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada industri ikan asin di Kota Tegal.
2. Variabel produktivitas diduga berpengaruh positif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada industri ikan asin di Kota Tegal.
3. Variabel modal diduga berpengaruh positif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada industri ikan asin di Kota Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian (Nazir, 1983). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas).

a. Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel yang tergantung atas variabel lain. Misalkan jika variabel Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel Y dinamakan variabel dependen atau variabel terikat (Nazir, 1983). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah penyerapan tenaga kerja.

b. Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Misalkan jika variabel Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel X dinamakan variabel independen atau variabel bebas (Nazir, 1983). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu upah, produktivitas dan modal kerja.

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur

konstrak atau variabel tersebut (Nazir, 1983). Definisi operasional masing- masing variabel yaitu:

1. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terserap pada suatu sektor dalam waktu tertentu (Rahardjo, 1984). Dalam penelitian ini penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja, yaitu banyaknya tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pengusaha ikan asin di Kota Tegal. Satuan yang digunakan yaitu orang dalam satu bulan.

2. Upah

Upah adalah kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya (Mankiw, 2000). Dalam penelitian ini upah yaitu pembayaran oleh pengusaha ikan asin kepada tenaga kerjanya karena jasanya dalam proses produksi. Upah dalam penelitian ini didapat dari rata- rata upah perempuan dan upah laki- laki. Satuan yang digunakan yaitu rupiah pertenaga kerja dalam satu bulan.

3. Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari nilai produksi. Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada suatu unit usaha yang selanjutnya akan dijual atau sampai ke tangan konsumen (Sudarsono, 1990). Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja yaitu nilai produksi rata-rata yang dapat dihasilkan oleh satu orang tenaga kerja. Produktivitas dalam penelitian ini dihitung dari nilai produksi rata-rata dikalikan harga rata-rata ikan asin yang

diproduksikan. Dalam penelitian ini, cara menghitung produktivitas tidak membedakan gender, tidak membedakan jenis ikan dan tidak membedakan jam kerja antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lain. Satuan yang digunakan yaitu rupiah per tenaga kerja dalam satu bulan.

4. Modal Kerja

Dalam penelitian ini, yang disebut modal adalah sesuai dengan buku Luas dan Susunan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Berbagai Bidang Kegiatan di Jawa Tengah dan DIY yang diterbitkan Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM tahun 1983 (dalam Zamrowi, 2007), yaitu dana yang digunakan dalam proses produksi saja, tidak termasuk nilai tanah dan bangunan yang ditempati atau biasa disebut dengan modal kerja. Modal kerja dalam penelitian ini dihitung dari nilai bahan baku dan alat produksi yang digunakan dalam satu bulan. Satuan yang digunakan yaitu rupiah dalam satu bulan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri- ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 1983). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemilik industri kecil ikan asin yang ada di Kota Tegal. Jumlah populasi dari pemilik industri kecil ikan asin di Kota Tegal adalah 150 unit industri dengan 110 unit industri berada di Kelurahan Tegalsari dan 40 unit industri berada di Kelurahan Muarareja (Diskop, UMKM, dan Indag Kota Tegal, 2011)

Sampel adalah bagian dari populasi. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah pengambilan sampel secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Menurut Mantra dalam Singarimbun dan Effendi, 1989,

sampel acak sederhana adalah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Metode ini dipilih karena sifat populasi yang homogen dan keadaan populasi yang tidak terlalu tersebar secara geografis. Jadi peneliti mengambil sampel secara acak dari populasi karena setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, terdapat bermacam-macam cara yang dikemukakan para ahli, salah satunya adalah pendapat Slovin yang dirumuskan sebagai berikut (Umar, 2001):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam penelitian ini digunakan 10 persen.

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0,1^2)}$$

Dari perhitungan dapat diketahui bahwa dari jumlah populasi sebanyak 150 unit industri kecil ikan asin, didapat hasil sebesar 60 unit industri kecil ikan asin sebagai sampel dengan 44 unit industri di Kelurahan Tegalsari dan 16 unit industri di Kelurahan Muarareja. Seperti yang terlihat dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1
Penarikan Sampel

Kelurahan	Penarikan Sampel		
	Industri	Persentase	Sampel
Tegalsari	110	$110/150=0,73$	$0,73 \times 60=44$
Muarareja	40	$40/150=0,27$	$0,27 \times 60=16$
Jumlah	150	100	60

3.3 Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, di amati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005). Data tersebut diperoleh dari responden melalui wawancara yang dipandu dengan kuesioner yang telah dibuat sebelumnya. Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data mengenai jumlah orang yang dipekerjakan oleh pengusaha ikan asin di Kota Tegal
2. Data mengenai upah tenaga kerja yang dibayarkan oleh pengusaha ikan asin kepada para pekerja di Kota Tegal, baik upah laki- laki maupun upah perempuan
3. Data mengenai produktivitas tenaga kerja yang di ukur dari nilai produksi rata- rata yang dapat dihasilkan oleh satu orang tenaga kerja dikalikan rata- rata harga ikan yang diproduksi pada industri ikan asin di Kota Tegal
4. Data mengenai modal yang di dapat dari dana yang digunakan dalam proses produksi ikan asin di Kota Tegal yaitu dari bahan baku dan alat produksi.

Data sekunder merupakan data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki, 2005). Data diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dan lembaga pengumpul data. Dalam hal ini, data diperoleh dari Badan Pusat Statistik, Dinas Koperasi, UMKM dan Indag Kota Tegal dan Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tegal.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Nazir (1983) pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah. Metode yang digunakan yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* atau panduan wawancara (Nazir, 1983). Dalam hal ini, wawancara dilakukan dengan para pemilik industri kecil ikan asin di Kota Tegal dengan dibantu oleh kuesioner yang telah dipersiapkan dengan mengambil sejumlah sampel.

b. Studi Pustaka yaitu dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan topik penelitian. Antara lain buku, jurnal, laporan dari lembaga-lembaga pemerintah maupun non pemerintah, dan artikel.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least-Square*). Secara matematis model tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

Model tersebut dapat ditransformasikan kedalam persamaan logaritma:

$$\text{Ln}Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Ln}X_1 + \beta_2 \text{Ln}X_2 + \beta_3 \text{Ln}X_3 + \mu$$

Dimana:

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = intersep

X_1 = Upah

X_2 = Produktivitas

X_3 = Modal Kerja

μ = Faktor Pengganggu

3.5.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini juga digunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi- kondisi pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal yang ditemukan di lapangan yaitu mengenai proses produksi, pendidikan tenaga kerja yang terserap, umur tenaga kerja yang terserap, asal tenaga kerja yang terserap, jenis ikan dan harga ikan yang diproduksi di industri kecil ikan asin di Kota Tegal, tingkat keuntungan pengusaha ikan asin, sumber modal pengusaha ikan

asin, asal bahan baku, pemasaran produk, limbah produksi dan intervensi pemerintah.

3.6 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Dalam penelitian ini, kita akan menggunakan uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

3.6.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas berarti ada hubungan linear yang “sempurna” atau “pasti” diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Adapun cara pendeteksiannya adalah : jika multikolinieritas tinggi, seseorang mungkin memperoleh R^2 yang tinggi tetapi tidak satupun atau sangat sedikit koefisien yang ditaksir yang signifikan/penting secara statistik (Sulaiman, 2004).

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95% sehingga model tersebut bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2006).

3.6.2 Uji Autokorelasi

Menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santoso, 2004).

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/ kelompok yang sama pada periode berikutnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah uji Durbin- Watson (DW test). Uji Durbin- Watson (DW test hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantar variabel independen (Ghozali, 2006). Hipotesis yang akan di uji adalah

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No desicion	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No desicion	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso,2004).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat diketahui dengan melihat penyebaran data pada grafik *scatterplot*.

Dasar analisis:

1. Jika penyebaran data pada *scatterplot* teratur dan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika penyebaran data pada *scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Normalitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004).

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*

dan dengan melihat histogram dari residualnya. Persyaratan dari uji normalitas data adalah

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7 Pengujian Statistika Analisis Regresi

3.7.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

3.7.2 Uji signifikan simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:
 $H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$, artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Rumus untuk memperoleh F_{hitung} dinyatakan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Dengan:

R^2 = koefisien determinasi

N = jumlah pengamatan/sampel

k = jumlah variabel independen

Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.7.3 Uji signifikan Parameter Individual (Uji Stastistik t)

Uji signifikan t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dipakai untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individu dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$: artinya upah tidak berpengaruh terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal

$H_a : \beta_1 < 0$: artinya upah berpengaruh negatif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada industri ikan asin di Kota Tegal

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$: artinya produktivitas tenaga kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada industri kecil ikan asin di Kota Tegal

$H_a : \beta_2 > 0$: artinya produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada industri ikan asin di Kota Tegal

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$: artinya modal tidak berpengaruh terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja dalam industri kecil ikan asin di Kota Tegal

$H_a : \beta_3 > 0$: artinya modal berpengaruh positif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja dalam industri ikan asin di Kota Tegal.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Rumus untuk memperoleh nilai t hitung adalah:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\beta_i}{se(\beta_i)}$$

dengan:

β_i = koefisien regresi

se= standar eror

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak t hitung $>$ t tabel maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima atau variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai t hitung $<$ t tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak atau variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.