

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Tenaga Kerja

Simanjuntak (2001) menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga, dengan batasan umur 15 tahun.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 yang menyebutkan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi, 2006: 59)

Menurut Sumarsono (2013) pengertian tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

Adapun persamaan regresi liniernya, yaitu:

$$DL = f(X_1, X_2, X_3, X_4) \text{ (Persamaan 1.1)}$$

Keterangan:

DL = *Demand for Labor*

Adapun persamaan regresi linier berganda dalam bentuk model ekonometrika sebagai berikut:

$$\text{Log } Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Log} X_1 + \beta_2 \text{Log} X_2 + \beta_3 \text{Log} X_3 + e \text{ (Persamaan 1.2)}$$

Dimana:

Y = Penyerapan tenaga kerja (DL)

β_0 = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Elastisitas permintaan tenaga kerja terhadap X_1 , X_2 , dan X_3

X_1 = Tingkat upah

X_2 = Kapasitas produksi

X_3 = Investasi

e = *Error terms*

2.1.1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1998), ada beberapa klasifikasi mengenai tenaga kerja, yaitu:

- a. Berdasarkan penduduknya
 1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup untuk bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-

Undang Tenaga Kerja, mereka dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah pensiunan, para lansia dan anak-anak.

b. Berdasarkan batas kerja

1. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan segi keahlian atau kualitas dan pendidikannya

1. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik (*skilled labor*) merupakan tenaga kerja yang biasanya memiliki cukup kemampuan (*skill*) yang dibutuhkan sebagai tenaga kerja namun mereka belum terlatih. Mereka biasanya merupakan tenaga kerja yang mengenyam

pendidikan baik secara formal maupun informal namun terstruktur untuk mendapatkan pengetahuan guna memenuhi syarat kebutuhan ketenagakerjaan serta dapat menjadi professional. Pada umumnya mereka menguasai pengetahuan tentang bidang tertentu namun belum pernah melakukan praktik atas pengetahuan yang mereka dapat dari lembaga pendidikan yang mereka ikuti. Contoh tenaga kerja yang termasuk dalam kategori ini adalah pengacara, guru, dokter dan arsitek. Tenaga kerja ini untuk menjadi terampil dan professional dalam menjalankan pekerjaannya, mereka membutuhkan pelatihan terlebih dahulu sebelum bekerja dengan baik dan benar serta dianggap sebagai tenaga kerja berpengalaman.

2. Tenaga kerja terlatih (*trained labor*)

Pada umumnya tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang langsung siap kerja begitu masuk ke dalam dunia kerja tanpa mendapatkan pelatihan terlebih dahulu seperti tenaga kerja terdidik (*skilled labor*). Tenaga kerja ini dianggap sebagai tenaga kerja yang sudah berpengalaman cukup dalam dunia kerja sehingga mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Tenaga kerja terlatih ini mendapatkan keterampilan melalui lembaga bersifat informal seperti pelatihan atau kursus. Contoh tenaga kerja terlatih yaitu sopir, penjahit, penata rambut, dan lain sebagainya.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih (*unskilled labor*)

Tenaga kerja yang termasuk dalam klasifikasi ini adalah orang dalam usia produktif yang merupakan korban dari putus sekolah sehingga tidak memiliki cukup jenjang pendidikan yang dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini. Selain itu, tenaga kerja ini dapat dikatakan sebagai tenaga kerja dalam lingkup pekerjaan kasar

karena selain minim keterampilan dan pengalaman serta keahlian atau kemampuan spesifik yang mampu mereka tawarkan dalam kebutuhan ketenagakerjaan.

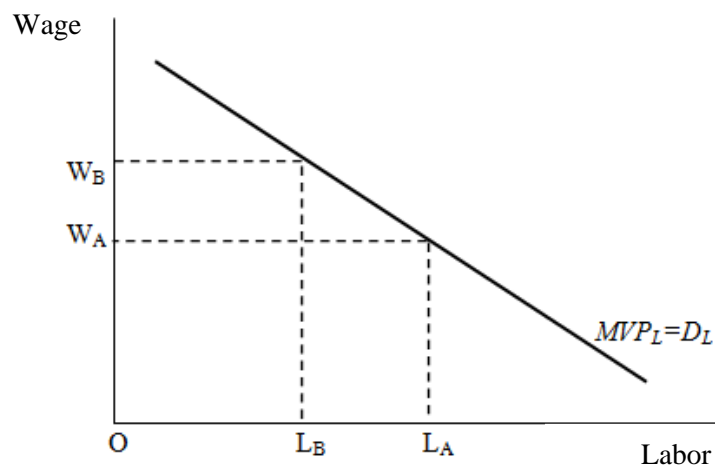
2.1.1.2 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Semakin tinggi upah yang diberikan, maka akan mengakibatkan semakin sedikitnya permintaan tenaga kerja atau sebaliknya dan sesuai dengan hukum permintaan (Sudarsono, 1990).

Permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Simanjuntak, 1998).

Menurut Simanjuntak (2001), ada beberapa faktor yang menyebabkan seorang pengusaha untuk menambah atau mengurangi jumlah tenaga kerja, yaitu:

1. Pengusaha perlu memperkirakan tambahan hasil (output) yang diperoleh sehubungan dengan penambahan seorang tenaga kerja. Tambahan hasil tersebut dinamakan tambahan hasil marginal (*marginal physical product*) dari karyawan (MPP_L).
2. Pengusaha menghitung jumlah uang yang akan diperoleh dengan tambahan hasil marginal tersebut. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marginal (*marginal revenue*), yaitu nilai dari MPP_L tadi. Jadi penerimaan marginal sama dengan nilai dari MPP_L , yaitu besarnya MPP_L dikalikan dengan harganya per unit (P).



Gambar 2.1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja

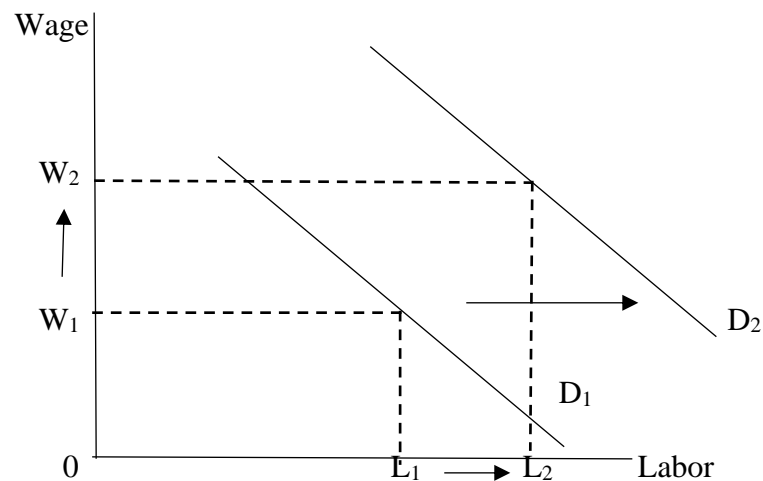
Sumber: McConnell, 2003: 134

Kurva permintaan tenaga kerja dapat dilihat sebagai gambaran bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja dengan tingkat upah maksimum dimana pihak perusahaan bersedia untuk mempekerjakan. Gambar 2.1 menunjukkan kurva permintaan tenaga kerja, dimana W menunjukkan upah dan L menunjukkan tenaga kerja. Pada permintaan tenaga kerja, tingkat upah dilihat dari nilai produk marginal. Nilai produk marginal adalah produk marginal dari suatu input dikalikan dengan harga hasil produksi di pasar, maka persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$VMP_L (\text{Upah}) = MP_L \times P$$

Dimana: MP_L = Marginal produk tenaga kerja

P = Harga produk

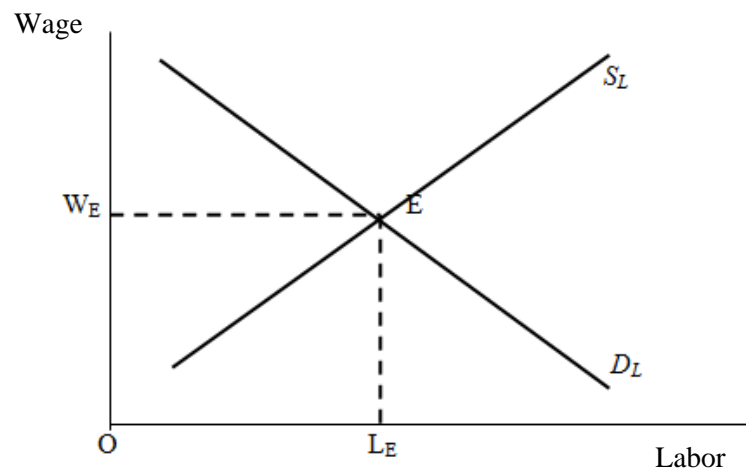


Gambar 2.2 Pergeseran Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Sumber: McConnell, 2003: 172

Gambar 2.2 menjelaskan pergeseran kurva permintaan tenaga kerja, ketika permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan dari D_1 ke D_2 , upah meningkat dari W_1 ke W_2 , dan jumlah tenaga kerja meningkat dari L_1 ke L_2 . Pergeseran kurva tersebut menjelaskan bahwa upah dan nilai produk tenaga kerja bergeser bersama-sama. Begitupun sebaliknya ketika harga produk menurun maka kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kiri.

Berdasarkan gambar 2.3 dibawah menunjukkan pasar tenaga kerja, yang sebagaimana pasar lainnya, tunduk pada kekuatan permintaan dan penawaran. Para pekerjalah yang menentukan penawaran tenaga kerja, dan sebaliknya perusahaanlah yang menentukan jumlahnya. Jika pemerintah tidak campur tangan, maka upah biasanya akan menyesuaikan hingga terjadi keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.



Gambar 2.3 Kurva Keseimbangan Tenaga Kerja

Sumber: McConnell, 2003: 170

Keterangan:

S_L = Penawaran tenaga kerja (*Supply of Labor*)

D_L = Permintaan tenaga kerja (*Demand of Labor*)

W_E = Upah keseimbangan

L_E = Jumlah tenaga kerja keseimbangan

E = Keseimbangan permintaan dan penawaran

2.1.2 Industri Pengolahan

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 1984 Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancangan dan perancangan industri.

Industri pengolahan adalah sektor yang mencakup semua perusahaan atau usaha di bidang industri yang melakukan kegiatan atau mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau

setengah jadi dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir.

Bahan baku industri pengolahan berasal dari produk pertanian, kehutanan, perikanan, pertambangan atau penggalian seperti produk dari kegiatan industri pengolahan lainnya. Perubahan, pembaharuan atau rekonstruksi yang pokok dari barang secara umum diperlakukan sebagai industri pengolahan. Unit industri pengolahan digambarkan sebagai pabrik, mesin atau peralatan yang khusus digerakkan dengan mesin atau tangan.

Menurut BPS, perusahaan industri dibagi dalam 4 golongan, yaitu:

1. Industri besar (banyaknya tenaga kerja 100 orang atau lebih)
2. Industri sedang (banyaknya tenaga kerja 20-99 orang)
3. Industri kecil (banyaknya tenaga kerja 5-19 orang)
4. Industri rumah tangga (banyaknya tenaga kerja 1-4 orang)

Penggolongan perusahaan industri pengolahan ini semata-mata hanya didasarkan kepada banyaknya tenaga kerja yang bekerja, tanpa memperhatikan apakah perusahaan itu menggunakan tenaga mesin atau tidak, serta tanpa memperhatikan besarnya modal perusahaan itu.

2.1.2.1 Tujuan Industri

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, Perindustrian diselenggarakan dengan tujuan:

1. Mewujudkan industri nasional sebagai pilar dan penggerak perekonomian nasional.
2. Mewujudkan kedalaman dan kekuatan struktur industri.

3. Mewujudkan industri yang mandiri, berdaya saing dan maju, serta industri hijau.
4. Mewujudkan kepastian berusaha, persaingan yang sehat, serta mencegah pemusatan atau penguasaan industri oleh satu kelompok atau perorangan yang merugikan masyarakat.
5. Membuka kesempatan berusaha dan perluasan kesempatan kerja.

2.1.3 Tingkat Upah

Menurut Sumarsono (2003: 105) upah diartikan sebagai sejumlah dana yang dikeluarkan pengusaha untuk membayar tenaga kerja karena telah melakukan pekerjaannya yaitu menghasilkan produk.

Bedasarkan Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2000 Bab I pasal I Ayat 30 upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah yang diterima pekerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Upah nominal yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
2. Upah riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja

jika ditukarkan dengan barang dan jasa yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut (Sukirno, 2008: 351).

Pada masa sekarang, kelayakan suatu standar upah minimum didasarkan pada kebutuhan para pekerja sesuai dengan kriteria dibawah ini:

1. Kebutuhan hidup minimum (KHM);
2. Index harga konsumen (IHK);
3. Kemampuan perusahaan, pertumbuhannya dan kelangsungannya;
4. Standar upah minimum di daerah sekitar;
5. Kondisi pasar kerja;
6. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan (Sumarsono, 2003: 106). Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

1. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya konsumen memberikan respon cepat apabila terjadi kenaikan harga barang yaitu dengan mengurangi konsumsi bahkan tidak lagi membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual dan produsen terpaksa menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi disebut dengan efek skala produksi (*scale effect*).

2. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang lainnya tidak berubah) maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksi dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan mesin-mesin disebut juga efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

Dalam persaingan murni pasar tenaga kerja, tingkat upah ditentukan oleh kekuatan pasar, sehingga seorang pekerja akan menerima upah berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja. Namun, dalam kenyataannya tingkat upah sangat bervariasi. Hal ini disebabkan antara lain oleh:

1. Penawar atau peminta tenaga kerja mempunyai kekuatan lebih di pasar tenaga kerja, sehingga ikut mempengaruhi upah (bukan *price taker*).
2. Berbagai intervensi yang dilakukan di pasar tenaga kerja oleh pemerintah, serikat pekerja dan pengusaha.
3. Faktor-faktor non moneter seperti lokasi pekerjaan dan kondisi kerja (resiko, keselamatan dan kesehatan).
4. Diskriminasi baik secara aktual berdasarkan gender, umur, ras dan suku baik secara nyata maupun tersembunyi.

Upah minimum adalah upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan yang ditetapkan berdasarkan persetujuan dewan pengupahan yang terdiri dari pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Tujuan dari

ditetapkannya upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum sehingga dapat mengangkat derajat penduduk berpendapatan rendah (Tjiptoherijanto, 1990).

Kebijakan upah minimum di Indonesia tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1999 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Apabila terdapat kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau jika dibalik, dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Haryo Kuncoro (2001), dimana 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 lebih mahal dengan input-input lain yang harganya relatif lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Dalam hubungannya dengan penyerapan tenaga kerja, tingkat upah memiliki hubungan yang negatif atau berbanding terbalik, dimana ketika tingkat upah naik perusahaan-perusahaan akan cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja dikarenakan naiknya biaya produksi yang bisa menyebabkan perusahaan merugi. Sebaliknya, ketika upah turun biaya produksi juga cenderung turun sehingga

perusahaan memperbanyak jumlah tenaga kerja untuk memaksimalkan keuntungan.

2.1.4 Kapasitas Produksi

Kapasitas produksi diukur dalam satuan unit fisik yang menyatakan tingkat output maksimum untuk produksi ataupun jumlah dari sumber daya utama yang tersedia dalam periode operasi (Rangkuty, 2009: 60).

Kapasitas adalah suatu tingkat keluaran, suatu kuantitas keluaran dalam periode tertentu dan merupakan kuantitas tertinggi yang mungkin selama periode waktu itu. Kapasitas dapat disesuaikan dengan tingkat penjualan yang sedang berfluktuasi yang dicerminkan dalam jadwal produksi induk (*master production schedule*) (Sumayang, 2003: 78).

Kapasitas produksi merupakan salah satu parameter kemampuan industri dalam menghasilkan produk terkait dengan ketersediaan mesin, tenaga kerja dan jam kerja dalam satuan waktu tertentu. Kapasitas adalah hasil produksi (*output*) maksimal dari sistem pada suatu periode tertentu (Heizer & Render, 2006). Kapasitas biasanya dinyatakan dalam angka per satuan waktu. Terdapat dua jenis kapasitas menurut Heizer dan Render, yaitu:

1. Kapasitas efektif atau pemanfaatan efektif

Merupakan presentase kapasitas desain yang benar-benar mampu secara operasional, atau dengan kata lain pemanfaatan efektif adalah kapasitas yang dapat diharapkan perusahaan untuk menghasilkan berbagai produk, dengan metode penjadwalan, cara pemeliharaan dan standar mutu tertentu.

2. Kapasitas yang dijadikan patokan (*rated capacity*)

Ada ukuran kapasitas dimana fasilitas tertentu sudah digunakan dengan maksimal. Kapasitas yang dijadikan patokan tersebut akan selalu kurang atau sama dengan kapasitas riilnya.

Berikut ini rumus dalam menghitung kapasitas:

$$\text{Kapasitas} = \text{Jumlah mesin atau tenaga kerja} \times \text{jumlah shift} \times \text{utilisasi} \times \text{efisiensi}$$

Keterangan:

Kapasitas produksi (pasang) = kemampuan produksi suatu industri

Jumlah mesin (unit) = jumlah mesin yang tersedia

Jam kerja (jam) = jumlah jam kerja yang tersedia

Efisiensi (%) = % efisiensi perencanaan produksi

Pada dasarnya kapasitas dapat diukur dari ketersediaan jumlah mesin yang dimiliki oleh suatu industri, semakin banyak jumlah mesin maka semakin tinggi kapasitas yang dapat dihasilkan. Semakin meningkatnya kapasitas produksi maka akan menambah jumlah tenaga kerja yang terserap dengan nilai produksi yang maksimal.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kapasitas Produksi

Dalam membuat perencanaan kapasitas produksi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, baik faktor internal maupun eksternal (Merlyana & Abbas, 2008). Berikut ini beberapa faktor internal yang mempengaruhi kapasitas produksi, antara lain:

1. Tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja yang banyak akan menambah kapasitas produksi suatu industri. Selain itu kemampuan atau keahlian tenaga kerja akan mempengaruhi jumlah *output* yang mampu dihasilkan setiap jam oleh setiap tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu.

2. Mesin

Semakin banyak jumlah mesin serta kemampuan mesin dalam memproduksi, maka semakin tinggi kapasitas yang dapat direncanakan.

3. Jam kerja

Jumlah jam kerja yang dipengaruhi hari libur dapat mengurangi kapasitas produksi. Selain itu jumlah jam kerja setiap hari yang dioperasikan untuk industri tersebut juga mempengaruhi kapasitas yang mampu dihasilkan, seperti sistem kerja 1 *shift*, 2 *shift* ataupun 3 *shift*.

Selain faktor internal, terdapat faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perencanaan kapasitas produksi, yaitu:

1. Jumlah order

Khusus bagi industri yang bersifat *make to order*, dimana pembuatan produk berdasarkan permintaan pelanggan. Jumlah order yang fluktuatif atau bahkan rendah sangat mempengaruhi terhadap kelangsungan industri dalam melakukan perencanaan kapasitas. Namun, hal ini berbeda dengan industri yang bersifat *make to stock*, dimana industri tersebut dapat melakukan perencanaan sendiri secara independen berdasarkan data peramalan atau prediksi yang dimiliki, sehingga perencanaan kapasitas lebih mudah untuk dibuat.

2. Kemampuan atau kapasitas *supplier*

Semakin besar suatu industri biasanya memiliki jumlah *supplier* yang semakin banyak untuk mendukung kelangsungan produksi. Kemampuan dari *supplier* dalam memasok bahan baku dan *subcontractor* dalam mendukung proses produksi menjadi salah satu pertimbangan dalam menentukan kapasitas produksi.

2.1.5 Investasi

Investasi adalah mobilisasi sumber daya untuk menciptakan atau menambah kapasitas produksi atau pendapatan di masa yang akan datang. Investasi ada dua tujuan utama yaitu mengganti bagian dari penyediaan modal yang rusak dan tambahan penyediaan modal yang ada (Kawengian, 2002).

Investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan-perengkapan produksi untuk menambah kemampuan untuk memproduksi barang dan jasa yang tersedia dalam perekonomian (Sukirno, 2008: 121).

Menurut Wiranata (2004: 56) Investasi adalah pengeluaran yang dilakukan oleh penanam modal (*investor*) yang menyangkut penggunaan sumber-sumber seperti peralatan, gedung, peralatan produksi, mesin-mesin baru lainnya atau persediaan yang diharapkan akan memberikan keuntungan dari investasi.

Investasi merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk meningkatkan atau mempertahankan stok barang modal (pabrik, mesin, kantor, dan produk-produk tahan lama lainnya yang digunakan dalam proses produksi) digolongkan atas investasi tetap perusahaan, investasi tempat tinggal dan investasi persediaan. dengan penurunan pengeluaran investasi (Mankiw, 2000).

Menurut jenisnya investasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Investasi Langsung (*Direct Investment*)

Investasi langsung adalah investasi pada asset atau faktor produksi untuk melakukan usaha. Misalnya investasi perkebunan, perikanan, pabrik, toko dan jenis usaha lainnya. Pada umumnya, dalam pembicaraan sehari jenis investasi ini disebut juga dengan investasi pada sektor riil atau investasi yang jelas wujudnya, mudah dilihat dan diukur dampaknya terhadap masyarakat secara keseluruhan. Tambahan lagi investasi langsung ini menghasilkan dampak berganda (*multiplier effect*) yang besar bagi masyarakat luas. Investasi langsung ini akan melahirkan dampak ke belakang (*backward*), berupa mendorong penciptaan dan pemanfaatan input usaha, maupun ke depan (*forward*), dalam bentuk hasil berupa output usaha yang juga dapat menjadi input bagi usaha lain.

2. Investasi Tidak Langsung (*Indirect Investment*)

Investasi tidak langsung adalah investasi pada asset keuangan (*financial assets*), bukan pada asset atau faktor produksi. Contoh dari investasi tidak langsung ini adalah deposito, investasi pada surat berharga (sekuritas), reksadana dan sebagainya. Investasi ini juga bertujuan untuk mendapatkan manfaat di masa depan. Manfaat masa depan dari investasi ini lebih dikenal dengan balas jasa investasi atau untuk menyederhanakan dalam istilah sehari-hari disebut dengan bunga.

Kegiatan investasi tidak langsung ini dapat dilakukan oleh semua pihak yang kelebihan dana tunai dan biasanya melalui lembaga keuangan (*financial institution*) seperti lembaga perbankan, asuransi, pasar modal, ataupun pasar uang.

Investasi tidak langsung ini pada akhirnya juga diarahkan untuk mendorong pengembangan investasi langsung.

Ada tiga bentuk pengeluaran investasi, yaitu (1) investasi tetap perusahaan (*business fixed investment*) yang terdiri dari pengeluaran perusahaan atas mesin tahan lama, perlengkapan dan bangunan-bangunan seperti fasilitas pabrik dan perlengkapan mesin lainnya. (2) investasi tempat tinggal (*residential investment*) umumnya terdiri dari investasi untuk perumahan. (3) investasi persediaan (*inventory investment*) mencakup semua barang yang perusahaan tempatkan digudang termasuk bahan-bahan dan perlengkapan, barang setengah jadi dan barang jadi.

Dengan adanya investasi berarti akan menambah pembelian alat-alat produksi dengan tujuan akhir adalah meningkatkan keuntungan. Agar alat-alat atau perlengkapan produksi perusahaan bisa berjalan dengan baik tentunya memerlukan sumber daya manusia, bisa diartikan akan ada penyerapan tenaga kerja yang tinggi.

2.1.5.1 Tujuan Penyelenggaraan Investasi

Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2007, tujuan penyelenggaraan investasi, yaitu:

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional
2. Meningkatkan pembangunan ekonomi berkelanjutan
3. Meningkatkan daya saing dunia usaha nasional
4. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi nasional
5. Menciptakan lapangan kerja
6. Mendorong pengembangan ekonomi kerakyatan

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Investasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besar kecilnya investasi di antaranya adalah:

1. Tingkat bunga

Jika tingkat bunga rendah, maka tingkat investasi yang terjadi akan tinggi karena kredit dari bank menguntungkan untuk mengadakan investasi. sebaliknya jika tingkat bunga tinggi, maka tingkat investasi akan rendah karena tingkat kredit dari bank tidak dapat menguntungkan dalam proyek investasi.

2. Marginal efficiency of capital (MEC)

Jika keuntungan yang diharapkan (MEC) lebih kecil daripada tingkat suku bunga riil yang berlaku, maka investasi tidak akan terjadi. Jika MEC yang diharapkan lebih tinggi daripada tingkat suku bunga riil, maka investasi akan dilakukan. Jika MEC sama dengan tingkat suku bunga, maka pertimbangan untuk mengadakan investasi dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Peningkatan aktivitas perekonomian

Jika ada perkiraan peningkatan aktivitas ekonomi di masa yang akan datang, walaupun tingkat suku bunga lebih besar daripada MEC, maka investasi mungkin akan tetap dilakukan oleh para investor yang mempunyai insting tajam (*risk seeking*). Karena investor menganggap bahwa investasi dimasa yang akan datang akan memperoleh banyak keuntungan. Sekalipun faktor insting ini bukan faktor utama, tetapi penting untuk dipertimbangkan oleh para investor dalam mengambil keputusan.

4. Kestabilan politik suatu negara

Semakin stabil kondisi politik suatu negara semakin baik iklim investasi di dalamnya, sehingga baik investasi PMA maupun PMDN di negara tersebut akan meningkat. Karena dengan kestabilan politik tersebut, berarti resiko yang diterima juga kecil yang berarti keuntungan investasi akan semakin baik.

5. Tingkat keuntungan investasi yang akan diperoleh

Semakin tinggi tingkat keuntungan dalam berinvestasi suatu barang tertentu akan makin besar tingkat investasi tersebut. Namun secara umum semakin tinggi tingkat keuntungan dari investasi juga semakin tinggi resikonya.

6. Faktor-faktor lain

Investasi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti tingkat kemajuan teknologi, ramalan mengenai keadaan ekonomi dimasa yang akan datang, dan tingkat pendapatan nasional dan perubahan-perubahannya.

Investasi dapat berupa penanaman modal, baik PMDN maupun PMA. Menurut Undang-undang No. 1 Tahun 1967, PMA adalah hanya meliputi modal asing secara langsung yang dilakukan menurut atau berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam arti bahwa pemilik modal secara langsung menanggung resiko dari penanaman modal tersebut, perluasan dan alih status yang terdiri dari saham peserta Indonesia, saham asing dan modal pinjaman.

Investasi asing di Indonesia dapat dilakukan dalam dua bentuk, yaitu (1) investasi portofolio dilakukan melalui pasar modal dengan instrumen surat berharga seperti saham dan obligasi. (2) investasi langsung atau dikenal sebagai PMA merupakan bentuk investasi dengan jalan membangun, membeli total atau

mengakuisisi perusahaan. Dibanding dengan investasi portofolio, PMA lebih banyak mempunyai kelebihan. Selain sifatnya yang permanen dan jangka panjang juga memberi andil dalam alih teknologi, alih keterampilan manajemen dan membuka lapangan kerja baru.

PMA bisa secara penguasaan penuh atas bidang usaha yang bersangkutan ataupun kerjasama atau patungan dengan modal Indonesia. Kerjasama dengan modal Indonesia tersebut dapat terdiri dari hanya dengan pemerintah misalnya pertambangan ataupun dengan swasta nasional. Jangka waktu PMA di Indonesia tidak boleh melebihi 30 tahun dan bidang usaha yang terbuka atau tertutup bagi PMA adalah pelabuhan, listrik umum, telekomunikasi, pelayaran, air minum, kereta api umum, penerbangan, pembangkit tenaga atom, massa media dan bidang-bidang usaha yang berkaitan dengan industri militer.

Pengertian PMDN menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 1968 adalah bagian dari pada kekayaan masyarakat Indonesia termasuk hak-hak dan benda-benda baik yang dimiliki oleh negara, swasta nasional maupun swasta asing yang berdomisili di Indonesia yang disisihkan dan disediakan guna menjalankan suatu usaha sepanjang modal tersebut tidak diatur dalam ketentuan-ketentuan pasal 2 Undang-Undang No. 1 Tahun 1967 tentang PMA.

Lebih lanjut dijelaskan perusahaan yang dapat menggunakan modal dalam negeri dapat dibedakan antar perusahaan nasional dan perusahaan asing. Dimana perusahaan nasional dapat dimiliki seluruhnya oleh negara dan atau swasta nasional dengan swasta asing dimana sekurang-kurangnya 51% modal dimiliki oleh negara atau swasta nasional. Pada prinsipnya semua bidang usaha terbuka untuk swasta

atau PMDN kecuali bidang-bidang yang menguasai hajat hidup orang banyak dan strategis.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang bisa dijadikan sebagai bahan acuan dalam penyusunan skripsi ini dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Aslan/2017/ Investasi, Produksi, dan Jumlah Unit Usaha pada Sektor terhadap Tenaga Kerja di Kabupaten Bulungan	Pengaruh Kapasitas Produksi Usaha Industri Penyerapan	Penyerapan Tenaga kerja, Investasi, Kapasitas Produksi	Nilai Produksi, Jumlah Unit Usaha	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel investasi, kapasitas produksi, dan nilai produksi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bulungan. Sedangkan jumlah unit usaha belum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bulungan.
2	Tiara Marselina/2016/ Investasi, Unit Usaha dan Tenaga Kerja terhadap Nilai Produksi Sektor Industri di Provinsi Jambi	Ramadhani Pengaruh Unit Usaha dan Tenaga Kerja terhadap Nilai Produksi Sektor Industri di Provinsi Jambi	Investasi, Tenaga Kerja	Unit Usaha, Nilai Produksi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel investasi dan unit usaha berpengaruh secara signifikan terhadap nilai produksi sektor industri di Provinsi Jambi. Sedangkan tenaga kerja belum berpengaruh signifikan terhadap nilai produksi sektor

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				industri di Provinsi Jambi.
3	Romadhansya Indra Setiyadi, Purbayu Budi Santosa/2013/Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Rokok di Kabupaten Kudus Tahun 1993-2010	Penyerapan Tenaga Kerja, Upah Minimum	Jumlah Unit Usaha, PDRB,	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel jumlah unit usaha dan upah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kudus sedangkan PDRB berpengaruh positif tidak signifikan dan investasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kudus.
4	Riky Putra/2012/Pengaruh Nilai Investasi, Nilai Upah dan Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang	Penyerapan Tenaga Kerja, Nilai Investasi, Nilai Upah	Nilai Produksi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel nilai investasi, nilai upah dan nilai produksi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
5	Dimas, Woyanti/2017/Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta	Penyerapan Tenaga Kerja, Investasi, Upah Riil	PDRB	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel PDRB, tingkat upah riil, investasi berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta.
6	Andi Mulyadi, Hardiani, Etik Umiyati/2018/Faktor-	Penyerapan Tenaga Kerja,	Unit Usaha,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa unit usaha, investasi,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Kecil di Kabupaten Muaro Jambi	Investasi, Tingkat Upah		tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Muaro Jambi.
7	Kiagus Muhammad Zain Basriwijaya, Hamdi Sari Maryoni/2015/Pengaruh Investasi, Inflasi Suku Bunga dan Tingkat Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Pertanian Provinsi Sumatera Utara	Penyerapan Tenaga Kerja, Investasi, Tingkat Upah	Inflasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, tenaga kerja dan investasi berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Provinsi Sumatera Utara.
8	Eva Dwi Prihartanti/2007/Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Kota Bogor	Penyerapan Tenaga Kerja, Investasi,	PDRB, Jumlah Industri, Dummy Krisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel investasi, PDRB, jumlah unit usaha, dan dummy krisis berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bogor.
9	Andi Wijaya, Toti Indrawati, Eka Armas Pailis/2014/Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau	Penyerapan Tenaga Kerja, Investasi, Upah	Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel investasi PMA tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau tahun 2003-2012. Sedangkan variabel pertumbuhan ekonomi dan Upah berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau tahun

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				2003-2012. Dan variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau tahun 2003-2012.
10	Febryana Rizqi Wasilaputri/2016/Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014	Penyerapan Tenaga Kerja, Investasi, Upah Minimum	PDRB	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah minimum provinsi berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2014. Sedangkan variabel PDRB berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2014. Dan variabel investasi berpengaruh tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2014.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Hubungan Tingkat Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja yang produktivitasnya rendah. Artinya tenaga kerja yang

produktivitasnya rendah akan menerima upah yang rendah atau sebaliknya, dan pada kenyataannya upah minimum yang ditetapkan lebih banyak ditentukan oleh aspek kenaikan tingkat harga dibandingkan dengan kenaikan produktivitas. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Febryana Rizqi Wasilaputri (2016) yang menyatakan bahwa upah minimum berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2014.

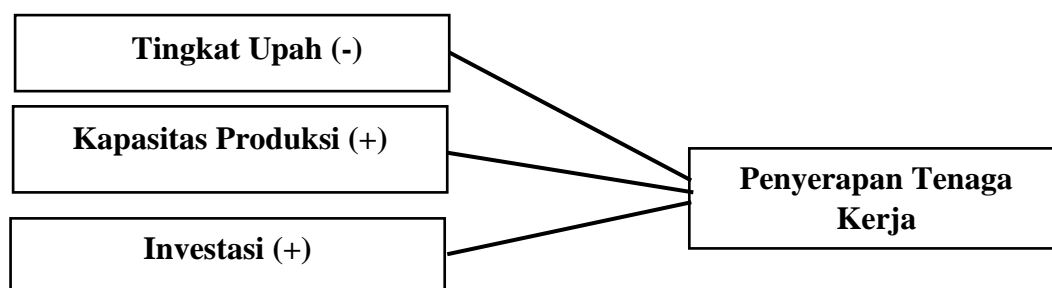
2.2.2 Hubungan Kapasitas Produksi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Kapasitas produksi berpengaruh langsung terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya semakin besar nilai kapasitas produksi maka penyerapan tenaga kerja akan semakin meningkat. Peningkatan kapasitas produksi merupakan peningkatan jumlah output barang yang mampu dihasilkan oleh sektor industri. Agar mencapai output maksimum tentunya memerlukan peralatan yang canggih atau peralatan-peralatan perusahaan yang baik. Agar peralatan canggih tersebut bisa digunakan maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang baik. Artinya peningkatan kapasitas produksi akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Aslan (2017) yang menyatakan bahwa kapasitas produksi memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bulungan.

2.2.3 Hubungan Investasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Besarnya nilai investasi akan menentukan besarnya permintaan tenaga kerja. Semakin besar nilai investasi yang dilakukan maka akan semakin besar pula tambahan penggunaan tenaga kerja. Perusahaan dapat menggunakan investasi untuk menambah

penggunaan faktor produksi. Apabila perusahaan memilih menggunakan investasi yang ada untuk menambah faktor produksi tenaga kerja, maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya, apabila perusahaan memilih menggunakan investasi untuk menambah mesin-mesin atau peralatan dalam proses produksi maka penyerapan tenaga kerja akan berkurang. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Riky Eka Putra (2012) yang menyatakan bahwa investasi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.



Gambar 2.4 Model Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dalam kerangka pemikiran yang ada, maka dapat ditarik suatu hipotesis, diantaranya:

1. Diduga secara parsial variabel kapasitas produksi dan investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan makanan di Kabupaten Ciamis, sedangkan tingkat upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan makanan di Kabupaten Ciamis.

2. Diduga secara bersama-sama variabel tingkat upah, kapasitas produksi, dan investasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan makanan di Kabupaten Ciamis.
3. Diduga penyerapan tenaga kerja bersifat inelastis terhadap tingkat upah, kapasitas produksi, dan investasi.