

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Tenaga Kerja

2.1.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 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.

Pekerja atau *man power* pada umumnya yaitu penduduk pada usia kerja antara usia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk di suatu negara dapat memproduksi barang dan jasa, jika terdapat permintaan pada tenaga mereka sehingga mereka mampu berpartisipasi pada aktivitas kerja tersebut (Mulyadi, 2017). Usia yang dimaksud tersebut umumnya usia siap bekerja dan usia yang masih mampu melakukan pekerjaan Dengan demikian tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi kegiatan produktif.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja, golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan-golongan yang bersekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lainnya. Angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja dinamakan tenaga kerja potensial. Pada sensus penduduk tahun 1971, orang yang bekerja dengan maksud

memperoleh penghasilan paling sedikit dua hari dalam seminggu sebelum hari pencacahan dinyatakan sebagai bekerja.

2.1.1.2 Tenaga Kerja Perempuan

Tenaga kerja perempuan yaitu seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Adapun tenaga kerja perempuan menurut Mastuti & Hidayat (2009) yaitu besarnya sumbangan tenaga kerja yang dilakukan perempuan terhadap curahan kerja. Pada umumnya perempuan di negara-negara berkembang banyak menanggung beban kemiskinan karena keterbatasan pendidikan, lapangan pekerjaan yang tidak memadai serta mobilitas sosial yang minim.

Menurut Sumarsono (2009), faktor tradisi, kebudayaan dan fisik menyebabkan terdapat perbedaan TPAK antara perempuan dan laki-laki. Laki-laki ditakdirkan lebih berat daripada perempuan. Laki-laki ditempatkan pada posisi kepala rumah tangga dengan tanggung jawab yang menyertainya. Perempuan dipandang tidak pantas untuk bekerja, karena kebudayaan mengharuskan perempuan tidak bekerja melainkan mengurus rumah tangga. Namun disisi lain banyak faktor yang mempengaruhi perempuan menjadi tenaga kerja salah satunya situasi mendesak yang terjadi dalam rumah tangga dalam meningkatkan kehidupan yang lebih layak dengan mengatur perekonomian keluarga supaya lebih layak dan ikut bekerja membantu perekonomian keluarga. Maka dengan hal tersebut perempuan akan lebih giat serta terdorong untuk bekerja, perekonomian keluarga

yang kurang, mayoritas mereka memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah, sehingga banyak perempuan yang memilih bekerja pada sektor informal yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus, mudah masuk serta tidak membutuhkan modal besar tentu dengan tujuan untuk membantu perekonomian keluarga (Haryanto, 2008). Keterbatasan perempuan menjadikan perempuan mau bekerja pada sektor informal, adanya peluang pekerjaan bagi perempuan di sektor informal disebabkan beberapa hal seperti, perempuan tidak dituntut memiliki pendidikan yang tinggi, kondisi yang dituntut pada tenaga kerja perempuan lebih ringan dibandingkan dengan laki-laki.

2.1.1.3 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya lapangan pekerjaan yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk, penduduk yang bekerja terserap dan tersebar sebagai sektor perekonomian. Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para tenaga kerja untuk melakukan tugas yang seharusnya dikerjakan, atau tersedianya lapangan pekerjaan untuk diisi oleh para pencari pekerjaan maka lapangan pekerjaan yang belum terisi disebut kesempatan kerja bagi para pencari pekerjaan dan jika kesempatan pekerjaan tersebut telah diisi oleh para pencari pekerjaan maka dapat disebut sebagai penyerapan tenaga kerja (Prasetyo & Huda, 2019).

Penyerapan tenaga kerja merupakan penerimaan tenaga kerja untuk melakukan tugas (pekerjaan) atau suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan untuk siap diisi oleh para pencari pekerjaan. Secara umum

penyerapan tenaga kerja tersebut menunjukkan seberapa besar suatu perusahaan dalam menyerap tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk (Todaro & Smith, 2003)

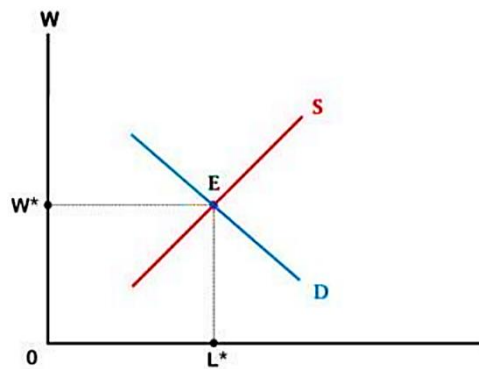
2.1.1.4 Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas yang mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau dengan kata lain, merupakan tempat bertemunya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Penjual tenaga kerja dalam pasar ini adalah para pencari kerja (pemilik tenaga kerja), sementara pembeli tenaga kerja adalah individu atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan untuk mengkoordinasi pertemuan antara pencari kerja dengan pihak-pihak atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja (Rahman et al., 2020).

Menurut Mankiw (2010), pasar tenaga kerja tidak berbeda dengan pasar lainnya dalam perekonomian yang dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan. Permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (*derived demand*), hal tersebut yang menyebabkan pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian pasar lainnya, dimana permintaan akan tenaga kerja tergantung dari output yang dihasilkannya.

Menurut Nicholson (1998) keseimbangan pasar tenaga kerja merupakan kondisi yang menggambarkan adanya kesesuaian antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Kesesuaian tersebut bukan hanya dalam jumlah dan tingkat upah, 18

tetapi juga implisit di dalamnya mengenai berbagai karakteristik tenaga kerja yang dibutuhkan pasar seperti keterampilan, pendidikan, dan sebagainya. Keseimbangan pasar tenaga kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Mankiw (2014)

Gambar 2. 1
Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Keterangan:

S = Penawaran tenaga kerja (*supply labor*)

D = Permintaan tenaga kerja (*demand labor*)

E = Keseimbangan permintaan dan penawaran

w = Upah

L = Jumlah tenaga kerja

w^* = Keseimbangan upah

L^* = Keseimbangan tenaga kerja

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja dalam keadaan seimbang. Keadaan upah dan jumlah tenaga kerja telah menyesuaikan dengan permintaan dan penawaran. Ketika pasar berada di titik keseimbangan, maka setiap

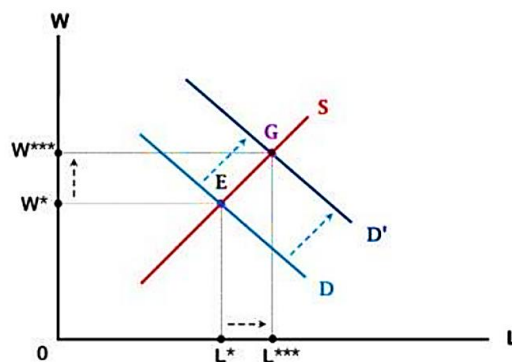
perusahaan akan membeli tenaga kerja sebanyak mungkin selama masih memberi keuntungan pada keseimbangan upah. Setiap perusahaan mengikuti aturan untuk memaksimalkan laba, dengan mempekerjakan pekerja sampai nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan upah. Oleh karena itu, nilai upah harus seimbang dengan nilai marginal produk tenaga kerja saat perusahaan menyeimbangkan penawaran dan permintaan (Mankiw, 2014).

1. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dengan kuantitas tenaga kerja yang diinginkan untuk dipekerjakan. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa. Masyarakat membeli barang dan jasa karena barang dan jasa tersebut memberikan kepuasan kepadanya. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, pertambahan permintaan terhadap tenaga kerja bergantung pertambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu dinamakan *derived demand* (Simanjuntak, 1985) dalam (Purwasih & Soesatyo, 2017).

Besaran tingkat permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh bertambahnya atau tumbuhnya jumlah total pekerjaan yang tersedia dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh jenis pekerjaan itu sendiri. Apabila semakin tinggi atau semakin banyak lapangan pekerjaan maka akan semakin meningkat permintaan akan tenaga kerja. Jika dilihat dari segi jenis pekerjaannya peningkatan permintaan tenaga kerja

akan meningkat apabila di suatu pekerjaan tersebut mengalami kenaikan jumlah produksi yang diinginkan perusahaan tersebut, sehingga akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Pergeseran kurva permintaan tenaga kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Mankiw (2014)

Gambar 2. 2

Pergeseran dalam Kurva Permintaan Tenaga Kerja

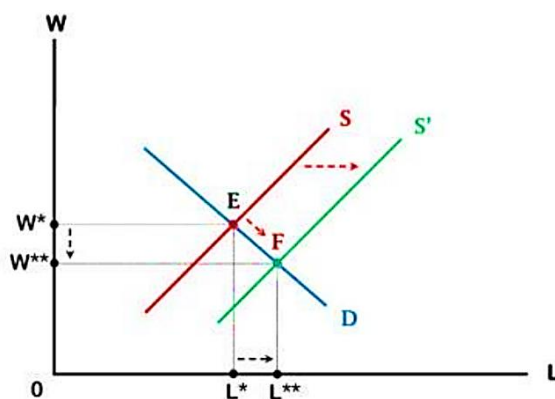
Pada gambar 2.2 permintaan tenaga kerja naik dari D ke D' , keseimbangan upah dari w^* ke w^{***} , dan keseimbangan ketenagakerjaan naik dari L^* ke L^{***} . Perubahan dalam upah menunjukkan perubahan dalam nilai produk marginal tenaga kerja dengan harga produk perusahaan yang tinggi, produk tambahan dari pekerja ekstra lebih bernilai (Mankiw, 2014).

2. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Penawaran tenaga kerja merupakan

fungsi dari upah sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah.

Pada pasar barang dan jasa, apabila harga naik maka permintaan akan semakin sedikit, namun sebaliknya penawaran akan semakin banyak. Pada tingkat keseimbangan akan terbentuk jumlah permintaan yang sama dengan jumlah penawaran. Pasar kerja berfungsi dengan cara yang serupa, di mana permintaan dan penawaran tenaga kerja berinteraksi, dengan tingkat upah menjadi harga tenaga kerja itu sendiri. Kenaikan upah akan mendorong peningkatan penawaran tenaga kerja, sementara permintaan tenaga kerja akan menurun. Pergeseran kurva penawaran tenaga kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Mankiw (2014)

Gambar 2. 3

Pergeseran dalam Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Gambar 2.3 menunjukkan penawaran tenaga kerja meningkat dan bergeser ke arah kanan dari S ke S' pada tingkat upah w^* , jumlah penawaran tenaga kerja telah melampaui dari jumlah permintaan. Kelebihan jumlah tenaga kerja membuat

upah pekerja menurun. Menurunnya upah w^* ke w^{**} membuat perusahaan memperoleh keuntungan untuk menyewa pekerja lebih banyak sehingga tenaga kerja meningkat dari L^* ke L^{**} . Pada saat jumlah pekerja yang telah disewa meningkat maka produk marginal pekerja akan turun. Dalam keseimbangan yang baru, baik upah ataupun nilai produk marginal tenaga kerja lebih rendah dari sebelum gelombang pekerja baru datang (Mankiw, 2014).

2.1.1.5 Teori Ketenagakerjaan

1. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama aliran klasik. Adam Smith dalam (Sukarniati, 2019) telah mencurahkan perhatian pada alokasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pertumbuhan ekonomi. Smith menganggap bahwa manusia merupakan faktor produksi utama yang akan menentukan kemakmuran karena tanah tidak akan berarti kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.

Menurut teori klasik kondisi *full employment* akan selalu terjadi karena upah berfungsi sebagai pengimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja (upah bersifat fleksibel). Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpotongan pada tingkat keseimbangan. Akhirnya asumsi yang dibuat teori klasik adalah sebagai berikut:

1. Adanya pasar persaingan sempurna dan tiap industri terintegrasi secara vertikal.
2. Tidak ada serikat buruh yang efektif.
3. Terjaminnya mobilitas pekerja antar industri/perusahaan dan daerah.
4. Tersedianya informasi lengkap dan bebas untuk semua pekerja.

2. Teori Keynes

Pemikiran John Maynard Keynes (1936) dalam (Sukarniati, 2019) sebenarnya merupakan kelanjutan dan penajaman kritik Malthus terhadap Hukum Say. Keynes percaya bahwa seluruh pegawai digunakan untuk membantu proses produksi yang berarti tidak ada pengangguran. Menurut Keynes terjadinya depresi besar pada tahun 30-an adalah karena kurangnya permintaan agregatif di masyarakat. Kurangnya permintaan ini menghalangi terjadinya kegiatan produksi, walaupun sebenarnya masyarakat mampu melakukannya, masyarakat banyak yang menganggur.

Salah satu implikasi dari kebijakan Keynes adalah bahwa dalam jangka pendek *aggregate demand* harus ditingkatkan bila ingin meningkatkan *employment*. *Multiplier* akan lebih besar jika peningkatan *aggregate demand* berasal dari peningkatan investasi sehingga dapat dikatakan *demand its own supply*. Dengan kata lain peningkatan permintaan akan meningkatkan *employment* hanya bila tersedia kapasitas produksi yang belum digunakan. Kapasitas produksi ini berkaitan dengan modal fisik dan modal manusia.

2.1.2 Industri Mikro Kecil

2.1.2.1 Pengertian Industri Mikro Kecil

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang

bertanggung jawab atas usaha tersebut. Industri kecil mencakup semua perusahaan atau usaha yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar atau barang setengah jadi atau dari barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya. Industri Kecil adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya terdiri antara 5 – 19 orang. Industri Mikro adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 1 – 4 orang (BPS, 2023).

Usaha mikro kecil merupakan suatu jenis usaha yang paling banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Pada umumnya usaha mikro kecil juga merupakan suatu bagian dari kegiatan keluarga, tidak berbadan hukum, mempergunakan teknologi sederhana, memanfaatkan sumber daya lokal dan tidak secara resmi diakui sebagai sektor ekonomi yang berperan penting dalam perekonomian nasional dan sehingga sering disebut dengan sector informal, *underground economy*, atau *extra legal sector* (Nurul Aflah Harahap, 2022).

Berdasarkan jumlah tenaga kerja, Badan Pusat Statistik (BPS) menetapkan klasifikasi untuk usaha mikro merupakan usaha yang mempunyai jumlah tenaga kerja kurang dari 5 orang, usaha kecil mempunyai jumlah tenaga kerja 5 sampai dengan 19 orang, dan usaha menengah mempunyai jumlah tenaga kerja 20 sampai dengan 99 orang (Dwiputra & Barus, 2022).

Menurut UU No. 20 Tahun 2008 Pasal 3 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, maka yang dimaksud dengan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yaitu:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang ini.
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

2.1.2.2 Kriteria Modal Industri Mikro Kecil

Kriteria UMKM yang baru diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (PP UMKM). Berdasarkan Pasal 35 hingga Pasal 36, UMKM dikelompokkan berdasarkan kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan. Kriteria modal usaha digunakan untuk pendirian atau pendaftaran kegiatan UMKM yang didirikan setelah PP UMKM tersebut berlaku. Berikut adalah rincian kriteria modal usaha:

1. Usaha Mikro memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
2. Usaha Kecil memiliki modal usaha lebih dari Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
3. Usaha Menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

Sedangkan bagi UMKM yang telah berdiri sebelum PP UMKM berlaku, pengelompokan UMKM dilakukan berdasarkan kriteria hasil penjualan tahunan. Kriteria hasil penjualan tahunan terdiri atas:

1. Usaha Mikro memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah).
- 3 Usaha Kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).
- 4 Usaha Menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah).

2.1.2.3 Peran Penting Industri Mikro Kecil

Secara umum menurut Departemen Koperasi (2008), IMK dalam perekonomian nasional memiliki peran :

1. Sebagai pemeran utama dalam kegiatan ekonomi.
2. Penyedia lapangan kerja terbesar.
3. Pemain penting dalam pengembangan perekonomian lokal dan pemberdayaan masyarakat.
4. Pencipta pasar baru dan sumber inovasi.
5. Kontribusinya terhadap neraca pembayaran.

Salah satu keunggulan IMK adalah keberadaannya sebagai sektor yang berinovasi untuk menerapkan teknologi baru daripada perusahaan-perusahaan besar yang telah mapan. Tidak mengherankan jika dalam era persaingan global yang ada saat ini banyak perusahaan besar yang bergantung pada pemasok-pemasok kecil menengah dalam menunjang keberlangsungan usahanya (Zuhal, 2010).

2.1.2.4 Aspek Permodalan Industri Mikro Kecil

Salah satu penghambat bagi pengembangan sektor Usaha Kecil dan Menengah (IMK) adalah terbatasnya modal yang dimiliki produsen sektor Usaha Kecil dan Menengah (IMK). Modal adalah sumber-sumber ekonomi yang diciptakan manusia dalam bentuk nilai uang atau barang. Salah satu bentuk permodalan bagi suatu usaha yaitu dalam bentuk kredit. Sumber modal menunjukkan kondisi yang sah secara hukum atas kepemilikan modal usaha, modal lancar maupun modal tetap. Sumber modal dapat berasal dari:

1. Milik sendiri, merupakan harta milik perusahaan/usaha sendiri tanpa adanya kontribusi/partisipasi dari perusahaan/usaha/pihak lain. Untuk usaha yang modalnya berasal dari dua orang atau lebih dan orang tersebut ikut serta dalam pengelolaan usaha, dimasukkan sebagai modal sendiri.
2. Pihak lain, merupakan harta milik pihak lain, pengusaha tidak mempunyai kontribusi sama sekali. Yang dimaksudkan pihak lain dalam IMK adalah bank, koperasi, lembaga keuangan bukan bank, modal ventura, perorangan, keluarga dan lainnya.

Karakteristik Usaha Mikro dan Kecil menurut Hoetoro (2017) yaitu :

1. Perusahaan dikelola oleh dirinya sendiri atau keluarga;
2. Banyak yang tidak berbadan hokum;
3. Dikelompokkan sebagai sektor informal;
4. Lemah dalam tingkat pendidikan dan keterampilan;
5. Lemah dalam mengeksplorasi kesempatan;
6. Sangat terbatas dalam mengakses teknologi;
7. Sangat terbatas dalam jejaring bisnis terutama untuk akses permodalan dengan lembaga keuangan perbankan.

2.1.3 Unit Usaha

Dalam ilmu ekonomi, perusahaan dibedakan antara pengertian perusahaan dan unit usaha. Unit usaha adalah jenis usaha, tempat memproduksi atau membuat barang dan bertanggung jawab terhadap hasilnya disebut juga pabrik. Sedangkan

perusahaan lebih menitikberatkan pada semua pengelolaan usaha, termasuk keuangan, produksi dan pemasaran.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), unit usaha adalah unit yang melakukan kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan dan mempunyai kewenangan yang ditunjukkan berdasarkan kebenaran lokasi bangunan fisik dan wilayah operasinya. Secara umum pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini industri kecil menengah dan besar pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan.

2.1.4 Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (IP-TIK)

Menurut Badan Pusat Statistik BPS (2021), IP-TIK merupakan suatu ukuran standar yang dapat menggambarkan tingkat pembangunan teknologi informasi dan komunikasi suatu wilayah, kesenjangan digital, serta potensi pengembangan TIK. IP-TIK merupakan suatu indeks komposit yang mengkombinasikan 11 indikator menjadi suatu ukuran standar pembangunan teknologi informasi dan komunikasi suatu wilayah. Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dikembangkan oleh *International Telecommunication Union* (ITU) dengan nama *ICT Development Index* (ICT-DI).

Menurut BPS (2023) Indeks Pembangunan TIK merupakan suatu indeks komposit yang disusun dari tiga subindeks, masing-masing terdiri atas indikator-indikator penyusun subindeks. Subindeks penyusun Indeks Pembangunan TIK, yaitu:

1. Subindeks akses dan infrastruktur, menggambarkan kesiapan TIK (*ICT readiness*) yang diukur dari sisi akses dan infrastruktur TIK dengan lima indikator penyusun subindeks.
 2. Subindeks penggunaan, menggambarkan intensitas TIK (*ICT intensity*) yang diukur dari penggunaan TIK dengan tiga indikator penyusun subindeks.
 3. Subindeks keahlian, menggambarkan kemampuan atau keahlian yang diperlukan dalam TIK (*ICT Skill*) dengan tiga indikator penyusun subindeks.
- Masing-masing indikator maupun subindeks memiliki bobot/penimbang tersendiri seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penimbang untuk Indikator dan Subindeks TIK

komponen	Penimbang Indikator	Penimbang Subindeks
(1)	(2)	(3)
Akses dan Infrastruktur TIK	0,20	
Pelanggan telepon tetap per 100 penduduk	0,20	
Pelanggan telepon seluler per 100 penduduk	0,20	0,40
<i>Bandwidth</i> internet internasional (bit/s) per pengguna	0,20	
Persentase rumah tangga dengan komputer	0,20	
Persentase rumah tangga dengan akses internet	0,20	
Penggunaan TIK		
Persentase individu yang menggunakan internet	0,33	
Pelanggan <i>fixed broadband</i> internet per 100 penduduk	0,33	0,40
Pelanggan <i>mobile broadband</i> internet aktif per 100 penduduk	0,33	
Keahlian TIK		
Rata-Rata Lama Sekolah	0,33	
Angka partisipasi kasar sekunder	0,33	0,20
Angka partisipasi kasar tersier	0,33	

Sumber: *International Telecommunication Union* (2016)

Berdasarkan indikator maupun subindeks, masing-masing memiliki bobot/penimbang sebagaimana pada tabel 2.1, IP-TIK disajikan sebagai berikut:

$$\text{IP-TIK} = 0,4 \text{ ACCESS} + 0,4 \text{ USE} + 0,2 \text{ SKILL}$$

Keterangan:

ACCESS : Subindeks Akses dan Infrastruktur

USE : Subindeks Penggunaan

SKILL : Subindeks Keahlian

Skala pengukuran IP-TIK 0-10. Semakin tinggi nilai indeks menunjukkan pembangunan TIK pada suatu wilayah semakin pesat, sebaliknya semakin rendah nilai indeks menunjukkan pembangunan TIK di suatu wilayah relatif masih lambat.

2.1.5 Balas Jasa

2.1.5.1 Pengertian Upah

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atau pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan Perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh dan pekerja.

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Pasal (1) Huruf (a) tentang perlindungan upah berbunyi, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang undangan dan dibayar atas suatu

perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Trimaya, 2014).

Menurut Sukirno (2005), upah mempunyai dua pengertian, yaitu:

1. Upah Uang

Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.

2. Upah Riil

Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja.

2.1.5.2 Upah Minimum

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) upah minimum provinsi (UMP) adalah standar minimum upah yang berlaku di suatu provinsi dan ditetapkan oleh gubernur. Tingkat upah menunjukkan keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial. Upah minimum adalah ketetapan yang ditetapkan oleh pemerintah bahwa perusahaan harus membayar pekerja yang paling rendah tingkatannya dengan upah yang setidaknya sebanding dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dengan kata lain, upah minimum dapat digunakan sebagai sarana kebijakan pemerintah untuk menjamin bahwa pekerja lapisan paling bawah di setiap perusahaan akan menerima upah serendah-rendahnya yang sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak (KHL).

Pengertian upah minimum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum pada Bab I ketentuan Umum Pasal I menyatakan bahwa "Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman". Upah ini dijadikan rujukan oleh pengusaha sebagai standar minimum dalam menetapkan upah bagi para pekerjanya. Besaran upah minimum ini berbeda-beda di setiap daerah karena setiap daerah memiliki standar penghidupan layak yang berbeda-beda pula.

Menurut pasal 23 ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan upah bulanan terendah, terdiri atas:

1. Upah tampak tunjangan
2. Upah pokok dan tunjangan tetap
3. Dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas upah pokok-pokok dan ternyata tidak tetap, pokok paling sedikit sebesar upah minimum.

Latar belakang ditetapkannya upah minimum adalah sebagai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja, dimana upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman agar tidak ada nilai upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Tidak hanya itu, upah minimum juga melindungi dan menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja produktif.

2.1.5.3 Pengertian Balas Jasa

Menurut Badan Pusat Statistik (2022) dalam Anandika (2023), balas jasa adalah pengeluaran untuk tenaga kerja yang dikeluarkan oleh Industri Mikro dan Kecil. Balas jasa pekerja dibayar dibedakan upah pekerja tetap dan tidak tetap. Balas jasa didalamnya yaitu sebagai berikut:

1. Upah/gaji adalah balas jasa perusahaan untuk pekerja/ karyawan, sebelum dikurangi pajak baik dalam bentuk uang maupun barang. Perkiraan sewa rumah dinas, fasilitas kendaraan dan sejenisnya dimasukkan dalam upah/ gaji walaupun tidak tertulis dalam neraca (catatan) perusahaan.
2. Iuran pensiun adalah pengeluaran usaha/perusahaan berupa asuransi yang dibayarkan secara teratur kepada suatu yayasan/badan yang menangani masalah tersebut atas nama buruh/karyawan/ahli warisnya.
3. Asuransi adalah pengeluaran usaha/ perusahaan berupa asuransi yang dibayarkan secara teratur kepada yayasan/lembaga yang menangani masalah asuransi atas nama pekerja/karyawan. Seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan asuransi jiwa, dll.
4. Tunjangan adalah pengeluaran usaha/perusahaan berupa uang dan atau barang yang dibayarkan kepada instansi/lembaga dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan. Seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll.
5. Upah lembur adalah upah yang diberikan/ dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di luar jam kerja biasa.

6. Hadiah adalah pengeluaran usaha/ perusahaan berupa uang dan atau barang yang diberikan kepada pekerja/ karyawan. Pengeluaran ini sifatnya hanya sewaktu-waktu saja. Pengeluaran selama sebulan diperoleh dengan menjumlahkan pengeluaran selama setahun dibagi banyaknya bulan berproduksi.
7. Bonus adalah pemberian usaha/ perusahaan kepada pekerja dalam bentuk uang atau barang karena usaha/perusahaan mengalami kemajuan/peningkatan keuntungan, yang biasanya dibayarkan minimal sekali dalam periode setahun, oleh karenanya untuk mengetahui besarnya bonus dalam sebulan terlebih dulu dibagi banyaknya bulan berproduksi.

Apabila upah yang dikeluarkan oleh perusahaan sangat tinggi, akan menyebabkan pengurangan jumlah penjualan akibat biaya produksi yang tinggi. Sedangkan, upah pasar yang merupakan upah yang sesungguhnya diterima, ketika upah pasar melebihi upah alami menyebabkan kemakmuran dalam Masyarakat (Anandika, 2023).

2.1.5.4 Fungsi Upah

Upah merupakan faktor utama bagi tenaga kerja, karena digunakan untuk membiayai kehidupan tenaga kerja beserta keluarganya. Soepomo dalam Halim (2001), mengatakan bahwa pada hakikatnya fungsi dari upah, yaitu:

1. Perwujudan keadilan sosial dalam rangka memanusiakan manusia.
2. Pemenuhan kebutuhan dasar yang minimal bagi tenaga kerja pada tingkat di mana hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

3. Pendorong peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.

Selain itu, menurut Mochtar Halim (2000), fungsi upah itu berbeda-beda, tergantung dari sudut mana upah itu dilihat, sebagaimana berikut ini:

1. Dari sudut pandang tenaga kerja, upah berfungsi sebagai kebutuhan hidup yang layak bersama keluarganya.
 2. Dari sudut pandang pemberi kerja, upah berfungsi sebagai unsur penggerak dalam proses produksi dan merupakan biaya produksi dari perusahaan.
 3. Dari sudut pandang pemerintah, upah merupakan tolok ukur hidup masyarakat.
- Oleh karena itu, perumusan upah harus dapat menciptakan iklim usaha yang harmonis, serasi, mantap, tenteram, dan dinamis.

2.1.5.5 Peran Upah Minimum dan Balas Jasa

Hubungan antara upah dan kinerja menurut Gibson (1996) dalam Umar (2012), mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa/upah organisasi atau industri. Industri dapat menggunakan balas jasa/upah untuk meningkatkan kinerja saat ini, juga untuk menarik pekerja yang terampil untuk bergabung dalam organisasi atau industri. Industri Mikro dan Kecil (IMK) dikategorikan sebagai usaha informal (BPS, 2023)

Di banyak negara upah minimum adalah hal utama dalam penetapan upah nasional. Mereka tidak hanya menyediakan batasan upah secara umum, tetapi juga mempengaruhi upah, menaikkan tingkat pendapatan dan memiliki dampak penting pada dispersi upah keseluruhan. Mereka yang bekerja di sektor formal adalah target kebijakan upah minimum. Mereka tidak menerima upah di bawah upah minimum

karena peraturan tersebut. Hal ini menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk mematuhi peraturan jika tidak akan dikenakan denda (Sungkar et al., 2015).

Menurut Sungkar et al. (2015), penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) perlu dilakukan dengan hati-hati. Dampaknya sangat bergantung pada distribusi lapangan kerja di tingkat rumah tangga. Jika UMP terlalu rendah, kebijakan ini tidak akan efektif dalam mengurangi kemiskinan. Sebaliknya, jika UMP terlalu tinggi, perusahaan akan cenderung tidak mempekerjakan pekerja dengan keterampilan rendah dan mungkin memilih untuk mempekerjakan mereka secara informal. Hal ini menunjukkan bahwa UMP tidak menjangkau sektor informal, yang menjadi pilihan bagi perusahaan untuk menghindari biaya yang lebih tinggi akibat upah minimum yang ditetapkan. Pekerja sektor informal tidak terlindungi oleh peraturan ini dan tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan standar yang ditentukan.

Variabel balas jasa sangat relevan dalam penelitian tentang penyerapan tenaga kerja di industri mikro dan kecil (IMK) karena upah atau bentuk penghargaan lainnya yang diberikan kepada pekerja di sektor ini berpengaruh langsung terhadap keputusan perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1996) dalam Umar (2012), sistem balas jasa yang diterapkan oleh industri dapat meningkatkan kinerja dan menarik pekerja terampil untuk bergabung. Pada sektor informal seperti IMK, balas jasa sering kali lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kemampuan usaha, karena mereka tidak selalu terikat dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku untuk sektor formal, seperti yang dijelaskan oleh Sungkar et al. (2015). Oleh karena

itu, balas jasa menjadi variabel penting yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, terutama di sektor yang tidak terjangkau oleh kebijakan UMP.

2.1.5.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Menurut Sukirno (2005) tingkat upah dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya yaitu:

1. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis penawaran pekerjaan dan tenaga kerja.
2. Perbedaan corak pekerjaan, seperti ringan dan mudah dikerjakan tingkat upah akan cenderung lebih rendah dari pekerjaan yang berat dan sulit dikerjakan.
3. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan.
4. Pertimbangan bukan keuangan, seperti fasilitas perumahan yang tersedia, jauh-dekatnya dari rumah pekerja, lokasi pekerjaan ada di kota atau di daerah terpencil dan lain sebagainya.
5. Ketidaksempurnaan mobilitas pekerja.

Selain itu, T. Gilarso (2003) berpendapat bahwa setidaknya ada beberapa hal yang mempengaruhi penentuan tingkat upah yang berlaku dalam masyarakat, yaitu:

1. Produktivitas kerja.
2. Tingkat harga.
3. Struktur ekonomi nasional.
4. Peraturan pemerintah.
5. Keadilan dan perikemanusiaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Dengan adanya penelitian terdahulu maka akan mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y yang melalui pengujian sebelumnya untuk membantu penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut adalah uraian mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang akan membantu penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut adalah uraian mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang akan membantu peneliti.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Anandika (2023) Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Industri Mikro Dan Kecil di Provinsi pada Pulau Sumatera Tahun 2017 – 2022	Variabel Independen: Balas Jasa Variabel dependen: Tenaga Kerja Perempuan IMK	Variabel Independen: PDRB, RLS	Variabel Balas Jasa Pekerja dan RLS bersama – sama memiliki pengaruh. Sedangkan, PDRB tidak memiliki pengaruh signifikan	JER Jurnal Ekonomi Regional VOL. 15 No. 2 Juni 2023
2.	Hidayat & Ash Shidiqie (2024) Faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015 – 2021	Variabel Independen: IP-TIK, Upah Variabel dependen: Tenaga Kerja Perempuan	Variabel Independen: PDRB	variabel Indeks Pembangunan Teknologi Informasi Komunikasi (IP-TIK), Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan	Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Keuangan, Volume 2 Issue 2, 2023: 215- 222
3.	Janiar Ningrum (2022) Permintaan Tenaga Kerja Perempuan pada Industri Mikro Dan Kecil (IMK)	Variabel Independen: Banyaknya Usaha, Upah, Variabel Dependen:	Objek Penelitian: Pulau Sumatera Variabel independen: Output	jumlah usaha memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja perempuan di usaha IMK. Output memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap permintaan	Jurnal Litbang Sukowati, Vol. 5, No. 2, Mei 2022, Hal 25-37

No.	Peneliti/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Tenaga Kerja Perempuan		tenaga kerja perempuan di usaha IMK. Sementara itu, UMP memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja perempuan di usaha IMK.	
4.	Ningsih (2015) Pengaruh Modal dan Tingkat Upah terhadap Nilai Produksi serta Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kerajinan Perak	Variabel Independen: Upah	Variabel Independen: Modal	Modal dan nilai produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan tingkat upah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.	Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan Vol.8 No.1 Februari 2015
5.	Habibi & Marta (2023) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Industri Mikro Kecil di Indonesia	Variabel Independen: Upah	Variabel Independen: Modal, output	modal berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan tingkat upah dan nilai output berpengaruh positif dan signifikan.	Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan Vol 5, nomor 3, September 2023, hal 61- 72
6.	Bin Mohd Ali & Kusuma Wijayanti (2019) Pengaruh Upah, Modal, Teknologi Dan Produktivitas Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Percetakan Di Sebatik	Variabel Independen: Upah dan teknologi	Variabel Independen: Modal, output	upah (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Modal (X2) tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, Teknologi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, Produktivitas (X4) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.	Jurnal Ekonomika Volume X Nomor 1 Januari 2019
7.	Zahra et al. (2021) Pengaruh Inflasi, Nilai Output, dan Jumlah Industri terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Mikro	Variabel Independen: Jumlah Industri	Variabel Independen: Inflasi, Nilai Output	inflasi, nilai output, dan jumlah industri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan	Bandung Conference Series: Economics Studies

No.	Peneliti/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	dan Kecil di Pulau Jawa Tahun 2017-2021	Objek Penelitian: Pulau Jawa			
8.	Dewi & Gunanto (2023) Analisis Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Mikro Di Indonesia Tahun 2018-2021	Variabel Independen: Upah	Objek Penelitian: Indonesia Variabel independen: Nilai output IMK,	variabel output berpengaruh positif dan signifikan, sementara variabel upah berpengaruh positif dan tidak signifikan.	Diponegoro Journal Of Economics Vol. 12, No. 4 (2023) 31-37
9.	Safitri et al., (2023) <i>The Effect Of Economic Growth, Provincial Minimum Wage, And Investment On Labor Absorption In Dki Jakarta Province In 2018-2022</i>	Variabel Independen: <i>Dummy</i> (Covid-19)	Objek Penelitian: DKI Jakarta Variabel independen: Pertumbuhan ekonomi, Upah minimum provinsi, Investasi, Penyerapan	Pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan upah minimum provinsi, investasi, dan <i>Dummy</i> Covid-19 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018-2022.	Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi E-ISSN: 2722-9750 Volume 4 No. 3 (2023) THE
10.	Ghazy Guwairy et al. (2023) Pengaruh Modal, Nilai Produksidan Tingkat Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil di Kabupaten Sidoarjo	Variabel Independen: Upah	Variabel Independen: Modal, Nilai Produksi Objek penelitian: Kab. Sidoarjo	modal tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dalam sektor industri kecil di Kabupaten Sidoarjo. Namun, nilai produksi memiliki pengaruh positif signifikan, Selain itu, tingkat upah juga memiliki pengaruh negatif signifikan	VISA: Journal of Visions and Ideas Vol 3 No 3 (2023) 483-492 E-ISSN 2809-2058P-ISSN 2809-2643 DOI:47467/visa.v3i3.534
11.	Sari (2023) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Mikro	Variabel Independen: Balas Jasa, Jumlah industri	Variabel Independen: kredit UMKM	jumlah industri mikro dan kecil, serta kredit UMKM berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja	Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE) Vol.6, No. 1, Februari

No.	Peneliti/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	dan Kecil di Provinsi Banten Tahun 2017-2020		Objek penelitian: Provinsi Banten	industri mikro dan kecil di Provinsi Banten, Sedangkan upah industri mikro dan kecil tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja industri mikro dan kecil di Provinsi Banten. Kata	2024, pp. 145-155
12.	Tasmilah (2022) Determinan Keluarnya Perempuan Dari Pasar Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19	Variabel Independen: Teknologi digital, penggunaan internet	Variabel Independen: Keberadaan Balita, Hubungan dengan KRT, status bekerja, tempat bekerja, pendidikan,	keberadaan balita, status pekerjaan sebagai self employed, penggunaan internet, dan tempat bekerja di rumah akan meningkatkan peluang perempuan keluar dari pasar tenaga kerja pada masa pandemi COVID-19. Sedangkan status perempuan sebagai kepala rumah tangga, status pekerjaan sebagai buruh/karyawan, pendidikan tinggi, dan penggunaan teknologi digital akan menurunkan peluang perempuan keluar dari pasar tenaga kerja pada masa pandemi COVID-19.	Jurnal Aplikasi Statistika & Komputasi Statistik V.14.2.2022, ISSN 2086-4132
13.	M. K. Dewi & Syaifullah (2022) Analisis Pengaruh Jumlah Industri, Nilai Investasi, Dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Kecil Dan Mikro Di Jawa Timur	Variabel Independen: Jumlah industri	Variabel Independen: Nilai Investasi, Nilai Produksi	Terdapat pengaruh signifikan jumlah perusahaan dan nilai investasi dengan penyerapan tenaga kerja sektor industri kecil dan mikro di Jawa Timur. Sedangkan nilai produksi tidak berpengaruh signifikan	Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE) Vol.6, No. 1, Februari 2022, pp. 145-155
14.	M. Ningrum & Nurhayati (2021) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri	Variabel Independen: Unit Usaha, Upah	Variabel Independen: PDRB, Nilai Produksi	Jumlah unit usaha berpengaruh positif dan signifikan, Nilai produksi dan PDRB tidak berpengaruh signifikan.	Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Universitas

No.	Peneliti/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kecil di Provinsi Jawa Timur				Tidar 2021 Magelang 22 September 2021
15.	Rahmadiannor & Chandriyanti (2023) Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Investasi, dan Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil di Kota Banjarmasin	Variabel Independen: Unit Usaha	Variabel Independen: Investasi, nilai produksi	Variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial hanya unit usaha	JIEP Vol. 6 No. 2, 2023, hal 593-599 ISSN 2746-3249

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini didasari oleh fenomena peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan di Pulau Jawa, yang diikuti oleh meningkatnya penyerapan tenaga kerja perempuan di Industri Mikro Kecil (IMK) di Pulau Jawa. Namun, hal ini tidak sejalan dengan Teori Ekonomi Diskriminasi yang dikemukakan oleh Gary S. Becker (1957) dalam Novianti (2019). Becker menjelaskan bahwa diskriminasi berbasis gender dapat memperburuk akses perempuan ke pasar kerja. Terdapat dua sumber utama diskriminasi, yaitu diskriminasi berbasis selera, di mana pengusaha lebih memilih mempekerjakan laki-laki, dan diskriminasi statistik, di mana pengusaha memiliki informasi yang tidak sempurna sehingga mengasumsikan kualifikasi tenaga kerja perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Diskriminasi ini menyebabkan perempuan kesulitan mendapatkan pekerjaan atau menerima pekerjaan dengan upah yang lebih rendah, meskipun terdapat tenaga kerja lain yang lebih produktif. Selain itu, peningkatan

Indeks Ketimpangan Gender (IKG), yang mencerminkan ketidaksetaraan gender, dapat mengakibatkan penurunan TPAK perempuan, karena diskriminasi menghalangi peluang kerja mereka (Novianti, 2019). Rata-rata IKG di Pulau Jawa pada tahun 2022 juga meningkat dan berfluktuasi sepanjang tahun 2017-2023. Pulau Jawa dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki jumlah IMK terbanyak di Indonesia. Selain itu, Pulau Jawa merupakan pulau dengan angka pengangguran tertinggi di Indonesia, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara angkatan kerja dan kesempatan kerja yang sesuai serta berkualitas. Studi-studi yang telah dilakukan di Indonesia masih terbatas pada permintaan tenaga kerja sektor industri secara keseluruhan, sementara studi empiris yang mengkaji permintaan tenaga kerja perempuan di sektor IMK belum banyak dilakukan.

2.2.1 Hubungan Unit Usaha dengan Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu dan mempunyai catatan administrasi itu sendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut. Secara umum, pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini sektor industri pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan. Hal ini berarti permintaan tenaga kerja juga bertambah.

Hubungan jumlah unit usaha dengan tenaga kerja yang terserap telah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Az-zahra (2024), yang mengatakan apabila jumlah unit usaha naik maka penyerapan tenaga kerja

mengalami kenaikan, semakin meningkatnya unit usaha maka perusahaan-perusahaan industri akan memperbanyak unit usaha atau akan ada perusahaan-perusahaan baru yang pada akhirnya membutuhkan tenaga kerja atau menciptakan lapangan kerja baru. Hal ini dikarenakan Adanya peningkatan jumlah industri dapat membuka lapangan pekerjaan bagi para angkatan kerja untuk bekerja dalam industri tersebut, sebab ketika jumlah industri meningkat tentu hal ini akan meningkatkan kapasitas barang produksinya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadiannor (2023), Ningrum (2021), dan Dewi (2022) yang menyatakan bahwa Unit Usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Maka didapat kesimpulan bahwa jumlah unit usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.2.2 Hubungan IP-TIK dengan Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan

Perkembangan TIK memiliki dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Faktor yang paling penting adalah kemajuan teknologi dan pertambahan kemahiran dan kepakaran tenaga kerja, semakin canggih teknologi yang dipakai maka tenaga kerja juga dapat mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilannya. Teori Solow menyatakan bahwa ketika teknologi mengalami kemajuan maka efisiensi tenaga kerja akan meningkat. Efisien tenaga kerja dapat mencerminkan bagaimana ilmu pengetahuan masyarakat mengenai metode-metode yang dapat digunakan dalam proses produksi. Apabila hanya barang-barang modal saja yang bertambah, sedangkan tingkat teknologi tidak mengalami perkembangan,

kemajuan yang akan dicapai adalah jauh lebih rendah daripada yang dicapai pada masa sekarang.

Hubungan positif antara perkembangan teknologi dengan penyerapan tenaga kerja dibuktikan oleh penelitian Ummah & Yasin (2021) yang menyatakan bahwa peningkatan teknologi dalam proses produksi akan mempercepat proses dan memungkinkan untuk memenuhi pesanan dalam jumlah besar. Namun, meskipun teknologi modern digunakan dalam proses produksi, beberapa mesin masih dioperasikan oleh manusia, sehingga tenaga kerja tambahan diperlukan untuk mengoperasikan mesin. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Putri & Idris (2020) juga menyatakan bahwa ketika standar keterampilan yang dibutuhkan tenaga kerja meningkat, maka permintaan tenaga kerja yang kompeten juga akan meningkat. Sementara itu, dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja, maka penawaran tenaga kerja yang ada secara bertahap akan memenuhi standar yang telah ditentukan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Ash Shidiqie (2024), Nurfiat & Rustariyuni (2018), dan Ummah & Yasin (2021) yang menyatakan bahwa IP-TIK berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.2.3 Hubungan Balas Jasa dengan Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan

Menurut Sumarsono (2003) dalam Ningrum (2022) perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Upah dalam arti sempit khusus dipakai untuk tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dalam hubungan kerja sebagai karyawan atau buruh. Berdasarkan teori permintaan tenaga

kerja, upah adalah harga dari tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan karena upah merupakan biaya produksi. Maka, naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang akan berdampak pada meningkatnya harga per unit barang yang diproduksi. Apabila banyak barang yang tidak terjual karena harganya yang meningkat dan perusahaan sebagai produsen harus menurunkan jumlah produksinya sehingga akan mengakibatkan pengurangan tenaga kerja oleh perusahaan, hal tersebut berarti penyerapan tenaga kerja juga berkurang.

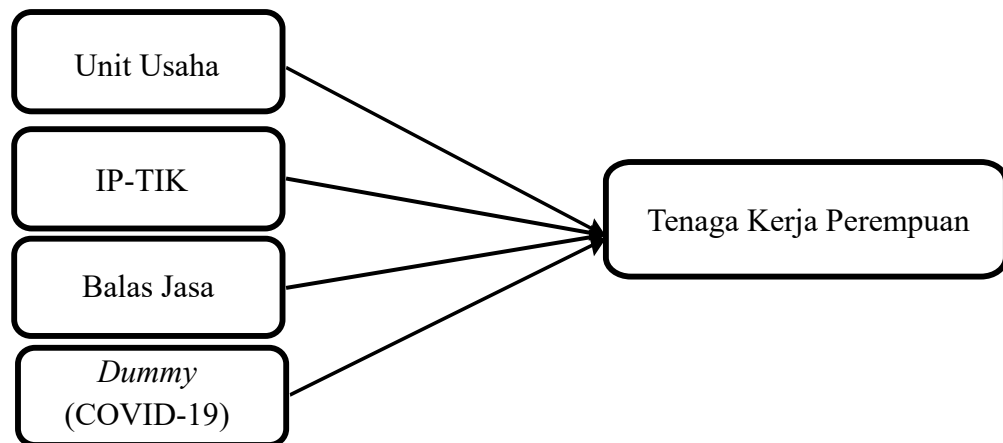
Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Janiar Ningrum (2022), Ghazy Guwairy et al. (2023), Setiawan (2010), Nababan (2017), Azizah et al (2019) , Bin Mohd Ali & Kusuma Wijayanti (2019), dan Sari (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan tingkat upah akan menurunkan permintaan terhadap tenaga kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa balas jasa berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.2.4 Hubungan *Dummy* (COVID-19) dengan Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan

Pada awal tahun 2020 pandemi COVID-19 mulai melanda Indonesia, hampir semua sektor terdampak oleh COVID-19 tak terkecuali pada sektor ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan menjadi salah satu bagian yang terdampak di bidang ekonomi. Menurut badan pusat statistik (BPS) Jawa Barat, pandemi COVID-19 berdampak terhadap penurunan permintaan dan penawaran akan tenaga

kerja yang mengakibatkan meningkatnya pengangguran. Penurunan ini disebabkan oleh perusahaan yang kesulitan memberikan upah atau gaji kepada para pekerja karena lumpuhnya kegiatan ekonomi, daya beli masyarakat yang turun secara drastis yang disebabkan kenaikan harga karena terganggunya sisi penawaran. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al., (2023) yang menyatakan bahwa COVID-19 berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh (Suryadi, 2023) yang menyatakan bahwa COVID-19 memiliki hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Secara Parsial

a. Unit Usaha

H_0 : Unit usaha tidak berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

H_1 : Unit usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

b. IP-TIK

H_0 : IP-TIK tidak berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

H_2 : IP-TIK berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

c. Balas Jasa

H_0 : Balas Jasa tidak berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

H_3 : Balas Jasa berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

d. *Dummy* (COVID-19)

H_0 : *Dummy* (COVID-19) tidak berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

H_4 : *Dummy* (COVID-19) berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

2. Secara Simultan

H_0 : Secara simultan Unit Usaha IMK, IP-TIK, Upah, dan *Dummy* (COVID-19) tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan Industri Mikro Kecil di Pulau Jawa tahun 2017-2023.

H_5 : Secara simultan Unit Usaha IMK, IP-TIK, Upah, dan *Dummy* (COVID-19) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan Industri Mikro Kecil di Pulau Jawa tahun 2017-2023.