

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan dilakukan untuk mencapai berbagai tujuan untuk kesejahteraan rakyat. Era pembangunan yang dilaksanakan hingga saat ini disadari bahwa untuk pertumbuhan ekonomi yang saat ini cukup pesat namun belum dapat menyediakan lapangan kerja yang layak bagi angkatan kerja baik ditinjau dari segi pendapatannya maupun kesesuaian pekerjaan terhadap skill dan tingkat pendidikan. Pelaksanaan pembangunan dengan orientasi pemerataan juga dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan penghasilan kelompok masyarakat berpenghasilan rendah, mengingat dalam pembangunan penduduk juga berfungsi sebagai tenaga kerja (Dumairy, 1996:193).

Untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi (yang berupa peningkatan output) sesungguhnya tersedia banyak pilihan, antara lain dengan melakukan investasi sumber daya manusia. Investasi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (Mulyadi, 2003:206). Dalam makna yang sama Adam Smith mengemukakan pendapatnya, bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah permulaan pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*Necessary Condition*) bagi pertumbuhan ekonomi (Mulyadi, 2003:4).

Meskipun sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi kelangsungan pembangunan ekonomi, akan tetapi terdapat permasalahan yang harus pecahkan. Jika kita membahas permasalahan tenaga kerja, maka kita akan membahas tentang besarnya pengangguran yang ada, karena inti dari permasalahan ketenagakerjaan adalah bagaimana mengurangi jumlah pengangguran yang ada saat ini. Setiap negara pasti memiliki penduduk yang termasuk dalam kategori pengangguran. Akan tetapi jika jumlah penganggurannya terlalu besar maka hal tersebut dapat menjadi persoalan yang harus ditangani. Sebagaimana dikemukakan oleh Arfida (2002:135), bahwa pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang dialami banyak negara. Begitu seriusnya masalah ini sehingga dalam setiap rencana pembangunan ekonomi masyarakat selalu dikatakan dengan tujuan untuk menurunkan angka pengangguran. Namun setiap analisis kebijakan pemecahannya sudah barang tentu harus dialamatkan kepada apa yang menjadi penyebabnya. Oleh karena itu setiap analisis masalah-masalah ini selalu berminat untuk mengetahui profil permasalahannya.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah pengangguran yang cukup besar. Hal ini berdasarkan jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2007, 2008, 2009, dan tahun 2010 di Indonesia, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Prosentase Pengangguran Terbuka
Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2007, 2008, 2009 dan
2010 di Indonesia

No.	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2008	2009	2010
1	Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat SD	5,82	7,12	9,11
2	Sekolah Dasar	22,35	17,09	16,86
3	SLTP	21,01	19,76	19,97
4	SMTA (Umum dan Kejuruan)	40,58	43,29	40,20
5	Diploma I/II/III/Akademi	3,86	4,92	5,33
6	Universitas	6,37	7,83	8,54
	Total	100,00	100,00	100,00

Keterangan : Mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja
 Sumber: *Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2007, 2008, 2009 dan 2010*

Besarnya pengangguran disebabkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia yang tidak terpakai, yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pendidikan sumber daya manusia. Jika dilihat dari tahun ke tahun perkembangan jumlah pengangguran terbuka di Indonesia masih didominasi oleh pengangguran dengan tingkat pendidikan SD, SLTP, dan SMTA. Rendahnya tingkat pendidikan pengangguran terbuka di Indonesia secara tidak langsung menunjukkan bahwa permasalahan tenaga kerja di Indonesia berada pada sisi penawaran yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia. Simanjuntak (2001, 77) menjelaskan bahwa dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia di Indonesia, tugas dan tantangan besar terletak bukan saja menyangkut pendidikan formal akan tetapi juga latihan-latihan bagi sejumlah besar yang masih buta huruf dan berpendidikan

rendah. Peningkatan pendidikan dan latihan tersebut merupakan bentuk usaha yang sangat ampuh untuk memerangi kemiskinan.

Penjelasan diatas sesuai dengan kondisi kemiskinan di Propinsi Jawa Timur, khususnya di Pulau Madura. Berdasarkan data kemiskinan tahun 2007 (Tabel 1.2) jumlah penduduk miskin di Kabupaten Sampang berada di urutan keempat se-Jawa Timur dengan persentase jumlah penduduk termiskin tertinggi se-Jawa Timur (39,42%). Hal ini dapat menghambat jalannya pembangunan ekonomi di Jawa Timur terutama di Kabupaten Sampang karena permasalahan kemiskinan merupakan masalah pembangunan yang bersifat jangka panjang.

Tabel 1.2
Jumlah, Persentase Penduduk Miskin Tertinggi dan Garis Kemiskinan
Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2007

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk Miskin	Persentase Penduduk Miskin	Garis Kemiskinan
				(Rp./Kap/Bulan)
1	Kab. Malang	365.3	15.66	143218
2	Kab. Jember	417.0	18.57	132240
3	Kab. Bojonegoro	321.5	26.37	145238
4	Kab. Sampang	338.9	39.42	154536
5	Kab. Sumenep	325.5	32.98	159014

Sumber : Data dan Informasi Kemiskinan Tahun 2007

Seperti yang dikemukakan Maimun Sholeh, bahwa Otonomi daerah yang dalam banyak hal juga tidak berpengaruh positif terhadap tenaga kerja. Masalah kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi dan stabilitas politik juga sangat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan.

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa jumlah tenaga kerja di seluruh sektor ekonomi mempunyai tingkat pendidikan yang relatif rendah yaitu SD/MI/Sederajat (34,7%), SLTP/MTs/Sederajat (16,7%), SLTA/MA/Sederajat (17%).

Tabel 1.3
Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor Ekonomi dan Pendidikan
Tertinggi yang Ditamatkan Tahun 2010

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Lapangan Usaha								Jumlah	Persentase (%)
	Pertanian	Pertamb-angan dan Penggali-an	Industri Pengolah-an	Listrik dan Gas	Bangun-an	Perdagang-an, Rumah Makan, dan Hotel	Penguda-ngan dan Komuni-kasi	Angkut-an, Penguda-ngan dan Komuni-kasi		
Tidak/Belum Pernah Sekolah	1.812.557	11.773	84.781	396	27.995	201.902	26.389	118.610	2.284.742	12,5
Tidak/Belum Tamat SD	881.299	7.574	74.781	563	41.943	187.671	35.016	97.898	1.327.142	7,3
SD/MI/Sederajat	3.918.597	46.032	563.904	5.449	381.871	1.112.679	251.708	545.193	6.829.932	37,4
SLTP/MTs/Sederajat	1.024.326	17.900	481.813	8.443	237.140	671.219	166.346	436.058	3.054.781	16,7
SLTA/MA/Sederajat	437.548	12.388	620.061	25.483	143.540	819.928	184.911	804.711	3.108.892	17,0
SM Kejuruan	41.354	1.869	105.586	5.761	26.242	92.692	25.602	108.312	414.612	2,3
Diploma I/II	7.649	252	8.724	864	1.723	17.847	4.270	99.344	144.799	0,8
Diploma III	6.757	640	14.593	1.338	3.857	25.080	8.052	101.913	171.115	0,9
Diploma IV/Universitas	29.059	2.544	65.221	6.451	23.269	108.550	31.107	522.320	844.749	4,6
S2/S3	1.165	149	1.922	354	966	2.573	1.084	48.536	59.093	0,3
Jumlah	8.160.311	101.121	2.021.386	55.102	888.546	3.240.141	734.485	2.882.895	18.239.857	100

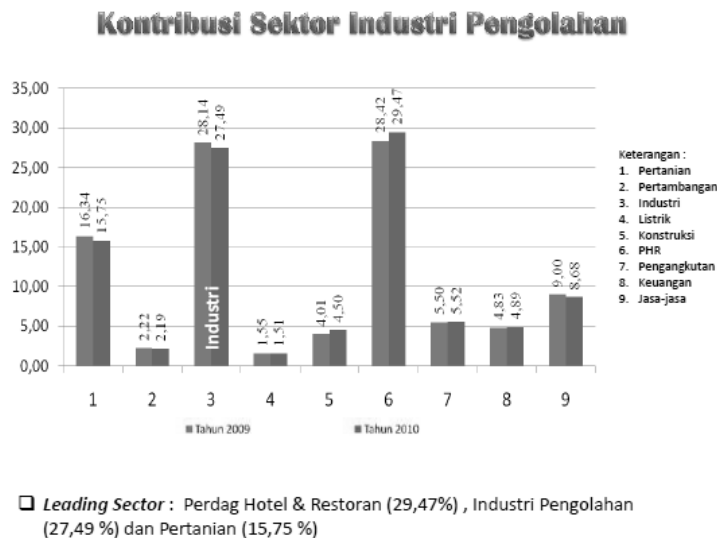
Sumber : Data Sensus Penduduk 2010 - Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (data diolah)

Dalam pertumbuhan ekonomi masyarakat, pengalaman di berbagai negara menunjukkan bahwa makin maju perekonomian masyarakat makin menurun kontribusi sektor perekonomian pada ekonomi masyarakat, baik diukur oleh pendapatan domestiknya maupun dalam kesempatan kerjanya. Adanya pergeseran struktural dari sektor perekonomian mengarah pada sektor manufaktur dan jasa mengundang orang untuk berpendapat bahwa perubahan struktur perekonomian mungkin ada kaitannya dengan variasi TPAK (Arfida, 2003:80).

Propinsi Jawa Timur merupakan salah satu propinsi dengan perkembangan industri manufaktur berupa industri pengolahan yang cukup besar. Grafik 1.1 dibawah ini menjelaskan bahwa kontribusi sektor industri pengolahan di Jawa

Timur mencapai 28% pada tahun 2011. Hal ini dapat menjadi potensi untuk kemudian dapat menjadi solusi bagi kemiskinan yang menjadi permasalahan di propinsi tersebut.

Gambar 1.1



Sumber data : Publikasi Disperindag Propinsi Jawa Timur tahun 2011

Sejalan dengan keunggulan sektor industri pengolahan di Jawa Timur, Pulau Madura, khususnya Kabupaten Sampang memiliki unit-unit usaha kecil dan menengah yang mampu bersaing di tingkat regional. Keberadaan unit-unit usaha tersebut berperan dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan mendorong penyerapan tenaga kerja. Dengan meningkatnya penyerapan tenaga kerja diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Sampang. Berdasarkan laporan Dinas Perindustrian, Pertambangan dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur, salah satu unit usaha kecil yang menjadi produk unggulan di Kabupaten Sampang adalah industri kecil genteng. Dari keempat sektor unggulan di Kabupaten Sampang, yaitu genteng, garam, anyaman daun pandan, dan jambu air, industri genteng inilah yang merupakan kompetensi inti daerah Kabupaten Sampang (Lampiran 7 dan Lampiran 8). Oleh karena itu perlu adanya penelitian tentang

bagaimana perkembangan industri kecil tersebut dapat sektor unggulan dan nantinya ada harapan untuk dapat dikembangkan menjadi lebih besar.

Namun, penulis tidak akan meneliti tentang perkembangan industri kecil ini. Penulis akan meneliti tentang bagaimana penawaran tenaga kerja industri kecil genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang tersebut. Berkaitan dengan penawaran tenaga kerja, penulis akan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja di industri Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

Tenaga kerja atau penduduk usia kerja 10 tahun keatas mempunyai perilaku yang bermacam-macam. Dalam hubungannya dengan pasar kerja perilaku mereka dipisahkan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu golongan yang aktif secara ekonomi dan bukan. Angkatan kerja termasuk golongan yang aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*). Atas dasar deskripsi ini angkatan kerja (*labor force*) dianggap mewakili penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) (Sumarsono, 2003:7).

Secara umum, penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti upah, usia, pengalaman kerja, status perkawinan, jam kerja, pendidikan, dan lain-lain. Menurut Simanjuntak (Simanjuntak, 2001:51), kenaikan tingkat upah mempengaruhi menyediakan tenaga kerja melalui dua daya yang saling berlawanan. Kenaikan tingkat upah di satu pihak meningkatkan pendapatan (*income effect*) yang cenderung untuk mengurangi TPK. Di pihak lain peningkatan upah membuat harga waktu menjadi relatif mahal. Pekerjaan menjadi

lebih menarik dan menggantikan waktu senggang (*substitution effect*). Daya substitusi dari kenaikan upah mendorong peningkatan TPK. Setelah mencapai tingkat upah yang relatif tinggi, *income effect* kembali berpengaruh daripada *substitution effect* dan TPK kembali menurun. Sedangkan menurut Prasanti (2000:74) menyebutkan bahwa upah yang tinggi merupakan salah satu daya tarik bagi tenaga kerja untuk bekerja sebagai buruh di pabrik/industri. Sejalan dengan pemikiran tersebut, Kusreni (2001:65) juga membuktikan dalam penelitiannya bahwa penawaran tenaga kerja pada industri kecil dipengaruhi secara signifikan oleh faktor tingkat upah dan status perkawinan.

Kedua, usia dari tenaga kerja menjadi faktor lain yang juga penting dalam penawaran tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (2001, 48) menjelaskan bahwa peningkatan tingkat partisipasi kerja sejalan dengan pertambahan umur dipengaruhi oleh dua hal. Pertama, semakin tinggi tingkat umur, semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah. Dengan kata lain proporsi penduduk yang sedang bersekolah dalam kelompok umur muda lebih besar daripada proporsi penduduk yang sedang bersekolah dalam kelompok umur dewasa. Dengan demikian, TPK pada kelompok umur dewasa lebih besar daripada TPK pada kelompok umur yang lebih muda. Kedua, semakin tua seseorang, tanggung jawab terhadap keluarga menjadi semakin besar. Banyak penduduk dalam usia muda, terutama yang belum kawin, menjadi tanggungan orang tuanya, walaupun bukan sedang bersekolah. Sebaliknya orang yang lebih dewasa, terutama yang sudah kawin, pada dasarnya harus bekerja, bahkan untuk banyak orang harus bekerja lebih lama. Setelah mencapai umur tua, TPK turun kembali. Ini sesuai

dengan kenyataan bahwa dalam umur tersebut, banyak orang yang pensiun dan/atau yang secara fisik sudah kurang mampu bekerja lagi. Menurut Prasanti (2000, 65) dalam penelitiannya menjelaskan, bahwa sebagian besar buruh berumur relatif muda dan merupakan migran. Hal ini disebabkan faktor usia mempengaruhi keputusan seseorang dalam melakukan migrasi.

Ketiga, faktor pengalaman kerja bagi tenaga kerja dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja. Menurut Simanjuntak (2001:77), bahwa latihan didalam pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Dalam praktek latihan seperti itu biasanya diukur dalam bentuk pengalaman kerja. Demikian juga masa kerja seseorang tidak mudah dicatat melalui survey. Oleh sebab itu tingkat umur dianggap sebagai indikator masa kerja dengan asumsi bahwa masa kerja adalah umur pada tahun berlaku dikurangi umur pada saat mulai kerja (Simanjuntak, 2001:77).

Keempat, umur yang dewasa bagi seseorang juga dituntut untuk segera menikah. Setelah menikah jumlah jam kerjanya akan berubah, rata-rata akan meningkat karena biaya hidup tidak lagi menjadi tanggungan orang tua. Semakin tua seseorang, tanggung jawab terhadap keluarga menjadi semakin besar. Oleh karena itu orang yang sudah dewasa, terutama yang sudah kawin, pada dasarnya harus bekerja, bahkan sebagian besar orang harus bekerja lebih lama. Jadi, status perkawinan juga mempengaruhi seseorang untuk bekerja (Simanjuntak, 2001:48).

Kemudian faktor jam kerja seorang tenaga kerja juga mempengaruhi keputusannya untuk bekerja. Sumarsono (2003:30) mengemukakan bahwa banyak

faktor yang mempengaruhi alokasi waktu tenaga kerja, salah satunya adalah alasan ekonomi untuk mencukupi kebutuhan hidup dan menambah penghasilan. Asumsinya adalah semakin banyak curahan waktu yang digunakan tenaga kerja untuk bekerja, maka akan semakin besar pula upah yang akan diperolehnya. Sejalan dengan pemikiran tersebut Kusumaningrum (2009, 5) juga menjelaskan bahwa upah yang mempunyai peran sebagai motif utama bagi tenaga kerja dipengaruhi secara simultan oleh jumlah jam kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Faktor terakhir yang akan dianalisis adalah faktor tingkat pendidikan dari tenaga kerja. Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian pendidikan dan latihan dipandang sebagai investasi yang imbalan-imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja atau penghasilan. Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti di satu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut (Simanjuntak, 2001:70).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penulisan skripsi dengan judul “***Analisis Penawaran Tenaga Kerja Industri Genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang***”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas yang membicarakan kondisi dari para pengrajin industri kecil yang pada umumnya masih memiliki kelemahan-kelemahan. Maka permasalahan yang utama akan diteliti adalah :

1. Apakah faktor yang merupakan variabel yang signifikan mempengaruhi penawaran tenaga kerja industri kecil genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
2. Faktor apakah yang dominan dalam mempengaruhi penawaran tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Ingin mengetahui faktor-faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
2. Ingin mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi penawaran pengrajin industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sumbangan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan di bidang ketenagakerjaan

2. Sumbangan pemikiran dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan masalah ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Kerangka skripsi secara garis besar adalah sebagai berikut antara lain :

BAB 1 : PENDAHULUAN

bab ini secara ringkas memuat hal-hal yang mengantarkan kepada pokok permasalahan yang akan dibahas. Dimana terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memulai uraian tentang landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas, penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, serta model analisa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan sampel, prosedur pengumpulan data, serta teknik analisa yang akan menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini dan pendekatan penelitian yang digunakan penulis.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi analisis hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum dan obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi simpulan pembahasan dari hasil pembahasan penelitian bab-bab sebelumnya dan juga terdapat saran yang berhubungan dengan simpulan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

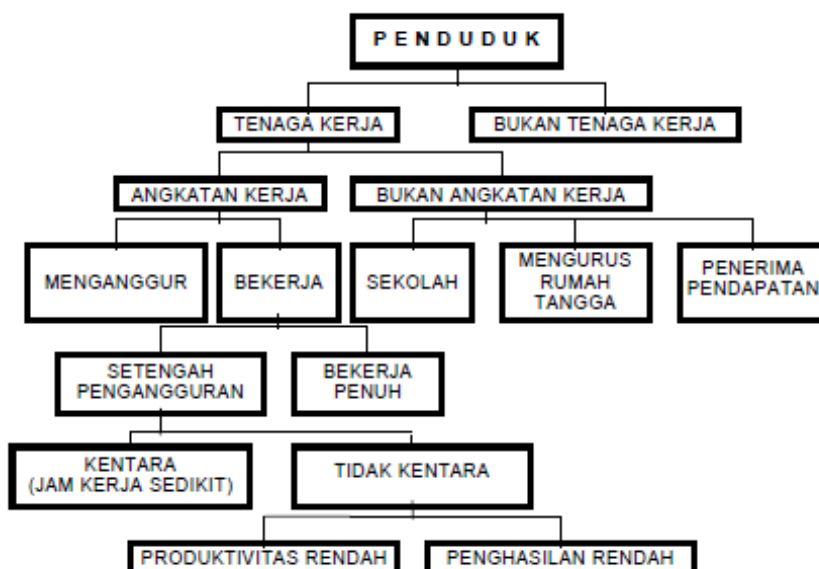
2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja

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 (Sumarsono, 2003:5). Di Indonesia, tenaga kerja adalah seluruh penduduk berusia 10 tahun ke atas meskipun secara umum penduduk yang berada dalam usia kerja adalah mereka yang berada di usia 15 - 64 tahun (Kusumosuwidho, 1981:193).

Sedangkan Mulyadi S. (2003:159) lebih lengkap menjelaskan bahwa tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Gambar 2.1
Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber : Payaman J. Simanjuntak. 2001, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Jakarta. FEUI, Hal 19.

Gambar 2.1 menjelaskan bahwa tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan yang yang menganggur dan mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force* (Simanjuntak, 2001:4). Dengan kata lain, bahwa orang yang termasuk bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat, atau tidak

berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif, yaitu memproduksi barang dan jasa (Kusumosuwidho, 1981:194).

Penggolongan kelompok bukan tenaga kerja secara lebih terperinci adalah (Kusumosuwidho, 1981:196) :

- a) Golongan sekolah, yaitu untuk mereka yang kegiatannya hanya sekolah.
- b) Golongan mengurus rumah tangga, yaitu untuk mereka yang kegiatannya hanya mengurus rumah tangga.
- c) Golongan penerima pendapatan, yaitu untuk mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan, misalnya pensiun, bunga simpanan, hasil persewaan, dan sebagainya.
- d) Golongan lainnya, yaitu yang mereka yang hidupnya tergantung pada orang lain karena usia lanjut, lumpuh, dungu dan sebagainya.

2.1.2 Definisi Industri Kecil

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan klasifikasi industri berdasarkan skala penggunaan tenaga kerja yang digunakan, yaitu :

- a. Yang termasuk industri besar apabila menggunakan tenaga kerja lebih dari 100 orang.
- b. Yang termasuk industri sedang apabila menggunakan tenaga kerja antara 20 – 99 orang.
- c. Yang termasuk industri kecil apabila menggunakan tenaga kerja antara 5 – 19 orang.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang mengklasifikan

industri berdasarkan modal yang digunakan untuk usaha. Dikatakan sebagai industri kecil apabila modal yang digunakan dalam usaha kurang dari Rp.600.000.000 (enam ratus juta rupiah), atau memiliki aset maksimum Rp. 250.000.000 (dua ratus juta rupiah), sedangkan tenaga kerja yang digunakan maksimum 300 orang dan nilai penjualan dibawah Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).

2.1.3 Analisis Tenaga Kerja pada Pasar Kompetitif

2.1.3.1 Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri dari : (1) pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja; (2) pencari kerja; dan (3) perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Fungsi perantara dapat dilakukan oleh instansi pemerintah (Depnaker) atau konsultan (Sumarsono, 2003:103). Pelaku yang pertama, yaitu tenaga kerja yang memiliki pilihan apakah dia mau bekerja atau tidak. Selain itu tentunya pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang harus disesuaikan dengan kriteria tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan.

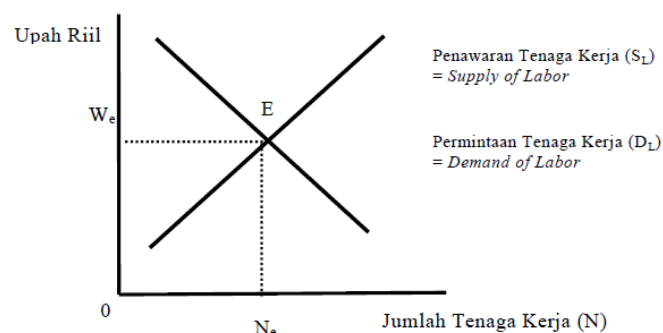
Pelaku yang kedua, yaitu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Setiap perusahaan menghadapi lingkungan yang berbeda keluaran (output), masukan (input), manajemen, teknologi, lokasi, pasar dan lain-lain, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan.

Peningkatan hidup masyarakat tanpa memperhatikan pemerataan kesejahteraan merupakan tanggung jawab dari pemerintah sebagai pelaku ketiga, dalam pasar tenaga kerja. Pemerintah harus dapat memutuskan apa dan seberapa banyak untuk memproduksi barang dan jasa, serta bagaimana menyalurkannya hasil produksinya. Untuk itu perlu diketahui keterampilan dan kelebihan yang dimiliki oleh para pekerja agar dapat dengan mudah memutuskan produksi yang efisien.

Ketiga pelaku pasar tenaga kerja tersebut akan saling berinteraksi satu sama lain untuk mempertahankan kondisi keseimbangan pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan yang dihadapi oleh para pelaku pasar tersebut diantaranya (Kusumosuwidho, 1981:212-213) :

- a. lebih besarnya penawaran dibanding permintaan terhadap tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*)
- b. lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand of labor*)

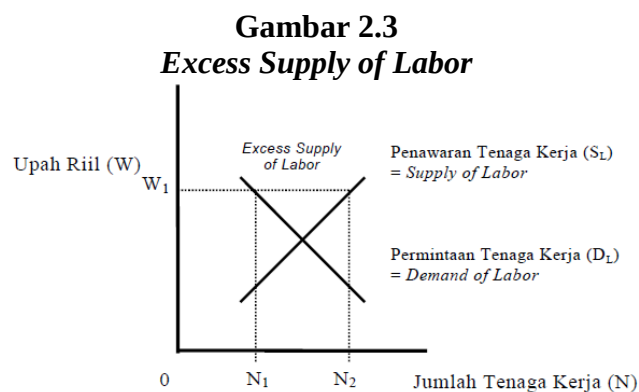
Gambar 2.2
Kurva Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja



Sumber : Kusumosuwidho, 1981. *Angkatan Kerja : Dasar-dasar Demografi*. Lembaga Demografi FE UI, Jakarta.

Gambar diatas menjelaskan bahwa jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, yaitu masing-masing sebesar N_e pada tingkat upah keseimbangan W_e . Titik keseimbangan dengan demikian adalah titik E.

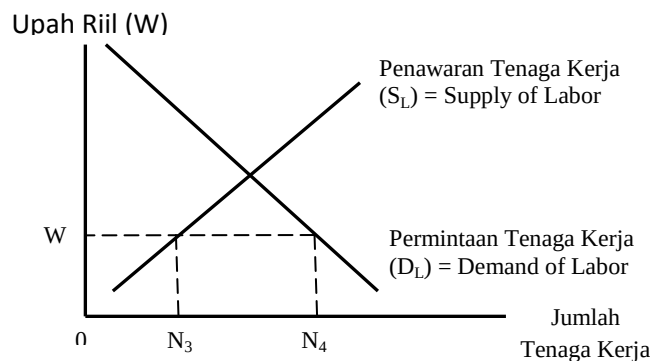
Kondisi tersebut menggambarkan bahwa semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja, tidak ada yang menganggur. Kondisi semacam ini disebut *full employment* pada tingkat upah W_e (Kusumosuwidho, 1981:212). Sedangkan kurva penawaran tenaga kerja yang berslope positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat upah semakin tinggi pula jumlah penawaran tenaga kerja.



Sumber : Kusumosuwidho, 1981. *Angkatan Kerja : Dasar-dasar Demografi*. Lembaga Demografi FE UI, Jakarta.

Gambar 2.3 menjelaskan adanya *excess supply of labor*. Pada tingkat upah W_1 penawaran tenaga kerja (S_L) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja (D_L). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebanyak N_2 sedangkan yang diminta hanya sebesar N_1 . Dengan demikian ada orang yang menganggur pada tingkat upah W_1 ini sebanyak $N_2 - N_1$.

Gambar 2.4
Excess Demand of Labor



Sumber : Kusumosuwidho, 1981. *Angkatan Kerja : Dasar-dasar Demografi*. Lembaga Demografi FE UI, Jakarta.

Gambar 2.4 menjelaskan pada tingkat upah W_2 permintaan akan tenaga kerja (D_L) lebih besar dibanding penawaran tenaga kerja (S_L). Jumlah orang yang menawarkan dirinya untuk bekerja pada tingkat upah W_2 adalah sebanyak N_3 orang, sedangkan yang diminta adalah sebanyak N_4 .

Gambar 2.2, 2.3, dan 2.4 merupakan analisis statik dengan keseimbangan yang statik pula (*static equilibrium*). Analisis ini hanya digunakan untuk suatu lapangan pekerjaan tertentu dan tidak untuk beberapa lapangan pekerjaan sekaligus. Dengan demikian analisis tersebut disebut “keseimbangan parsial” (*partial equilibrium*) dalam pasar kerja tertentu (Kusumosuwidho, 1981:214).

2.1.3.2 Preferensi Tenaga Kerja

Kebijakan penawaran tenaga kerja secara garis besar dapat dikembangkan : (1) issue-isue perilaku pekerja; (2) kebijakan tentang apakah sekelompok masyarakat akan bekerja secara penuh atau tidak dan jika bekerja seberapa lama akan bekerja; (3) untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja, apakah menggunakan sebagian atau seluruh waktu untuk bekerja, baik didalam rumah tangga maupun

diluar rumah tangga untuk memperoleh upah. (4) Bagaimana seseorang mencari pekerjaan untuk memperoleh upah. Keempat kebijakan tersebut akan dapat keputusan seseorang untuk bekerja. Keputusan kerja adalah suatu keputusan yang mendasar tentang bagaimana menghabiskan waktu. Salah satu cara yang digunakan oleh seseorang untuk menghabiskan waktu luangnya adalah dengan kegiatan-kegiatan yang menyenangkan. Cara lain yang lebih utama adalah ketika seseorang menggunakan waktunya untuk bekerja (Sumarsono, 2003:14).

Pendapat lain menyebutkan bahwa kerangka atau konsep yang biasa digunakan oleh para ekonom untuk menganalisis penawaran tenaga kerja adalah *The Neoclassical Model of Labor-Leisur Choice*. Model ini mengisolasi faktor-faktor yang menentukan seseorang untuk bekerja, kemudian berapa jam orang tersebut ingin bekerja (Borjas, 2008:27). Model ini menjelaskan bahwa seseorang akan mendapat kepuasannya (disimbolkan U) dari konsumsi terhadap barang (disimbolkan C) dan konsumsi terhadap waktu luang (disimbolkan L). Maka rumus tingkat kepuasan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

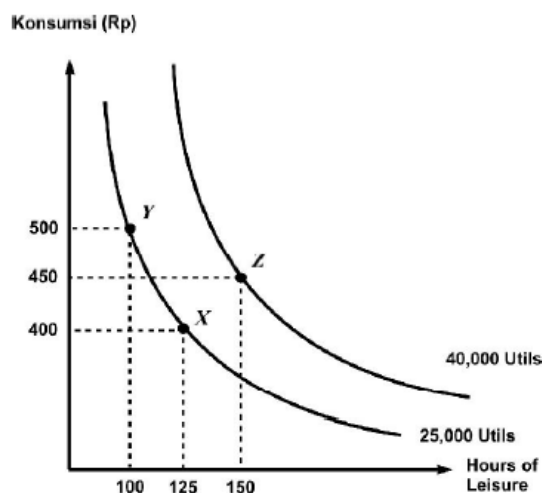
$$U = f(C, L)$$

U merupakan ukuran tingkat kepuasan seseorang. Semakin tinggi nilai dari U semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang. Asumsinya jika semakin banyak banyak barang yang dikonsumsi seseorang atau semakin lama waktu luang yang dinikmati maka semakin puas orang tersebut.

Notasi tingkat kepuasan seseorang jika diilustrasikan kedalam grafik maka akan seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 2.5. Kombinasi antara C dan L yang berbeda akan menghasilkan tingkat kepuasan yang maksimal. Pada tingkat

kepuasan 25.000 *utilty* diperoleh dari kombinasi konsumsi barang (C) sebesar Rp. 500 dengan menikmati waktu luang (L) selama 100 jam pada titik Y. Sedangkan kombinasi kepuasan di titik X diperoleh dari konsumsi barang (C) sebesar Rp 400 dengan menikmati waktu luang selama 125 jam. Kurva yang menunjukkan kepuasan yang sama disebut kurva indifferen.

Gambar 2.5
Kurva Indifferen



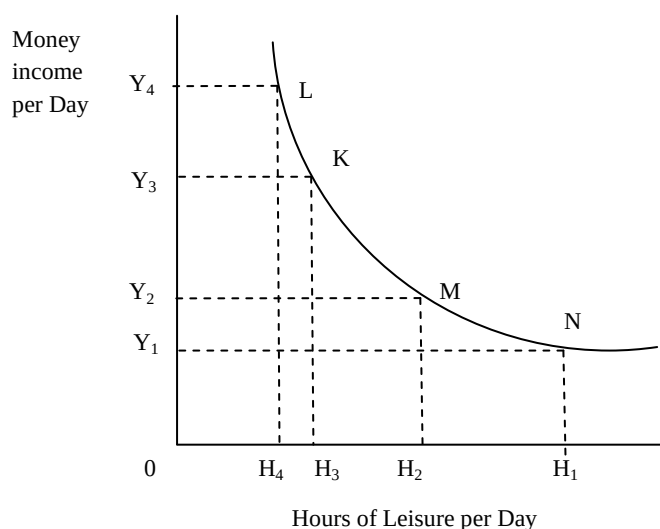
Sumber : Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia & Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Jember

Kurva indifferen memiliki karakteristik sebagai berikut (Sumarsono, 2003:27-30) :

1. Tingkat utility B memberikan kebahagiaan yang lebih daripada tingkat utility A. Setiap tingkat dari konsumsi jam luang yang digabung dengan sebuah pendapatan yang lebih tinggi pada utility B daripada utility A.
2. Kurva indifferen tidak memotong. Kurva utility A dan B tidak saling berpotongan. Jika mereka berpotongan, perpotongan titik akan menghadirkan kembali sebuah kombinasi dari pendapatan uang dan waktu luang yang menghasilkan dua tingkat yang berbeda.

3. Kurva indifferen miring secara negatif, karena jika pendapatan uang dan waktu luang ditingkatkan, yang lain dikurangi dengan tujuan mempertahankan tingkat utilitynya.

Gambar 2.6
Kurva Indifferen



Sumber : Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia & Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Jember

4. Kurva indifferen adalah cembung, lebih menurun disebelah kiri dari pada sebelah kanan.

2.1.3.3 Kendala Anggaran (*Budget Constrain*)

Konsumsi yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja dibatasi oleh waktu dan pendapatan yang diterimanya. Jika dipahami lebih mendalam, terkadang ada kalanya sebagian pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja tidak terpengaruh oleh jam kerja. Jenis penghasilan ini disebut *non labor income* yang dinotasikan dengan huruf V . Sedangkan h adalah jumlah jam kerja yang dialokasikan ke dalam pasar kerja dan w adalah upah per jam. Notasi dari ketiga hal tersebut merupakan *budget constraint* yaitu (Borjas, 2008:31-32) :

$$C = wh + V$$

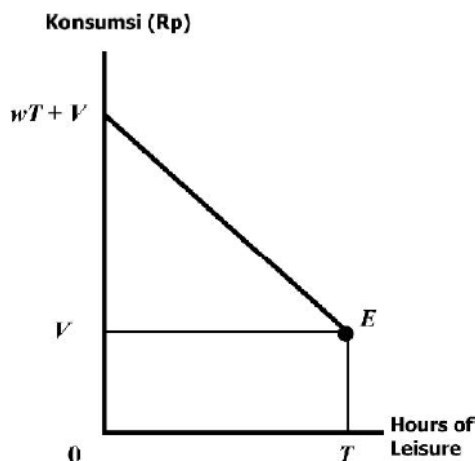
Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa jumlah uang yang akan dibelanjakan untuk membeli barang (C) harus sama dengan penghasilan tenaga kerja (wh) dan *non labor income* (V), sehingga tingkat upah memiliki peranan sentral dalam pembuatan keputusan yang terkait dengan penawaran tenaga kerja (Borjas, 2008).

Dengan asumsi bahwa tingkat upah adalah tetap, maka bagi setiap tenaga kerja tersedia dua pilihan untuk memanfaatkan waktunya, yaitu bekerja atau menggunakan untuk waktu luang. Total waktu yang dilalokasikan untuk kedua jenis kegiatan tersebut harus sama dengan jumlah waktu yang tersedia dalam suatu periode, yang dinotasikan dengan T jam per minggu, sehingga $T = h + L$, dan persamaan tersebut dapat ditulis ulang sebagai berikut :

$$C = w(T-L) + V \text{ atau } C = (wT+V)-wL$$

Titik E dalam gambar 2.7 adalah posisi tenaga kerja yang memutuskan untuk tidak bekerja dan menggunakan seluruh waktunya untuk waktu luang (*leisure*) sejumlah T jam. Titik E adalah *Endowment point*, sehingga ketika tenaga kerja tersebut memutuskan mengurangi waktu luang untuk bekerja, maka jumlah konsumsi yang dilakukan bisa meningkat pada titik $wT+V$.

Gambar 2.7
Garis Anggaran (*Budget Line*)



Sumber : Borjas, G. 2008. *Labor Economics*. Mc-Graw Hill Irwin, New York

2.1.3.4 Keputusan Jumlah Jam Kerja

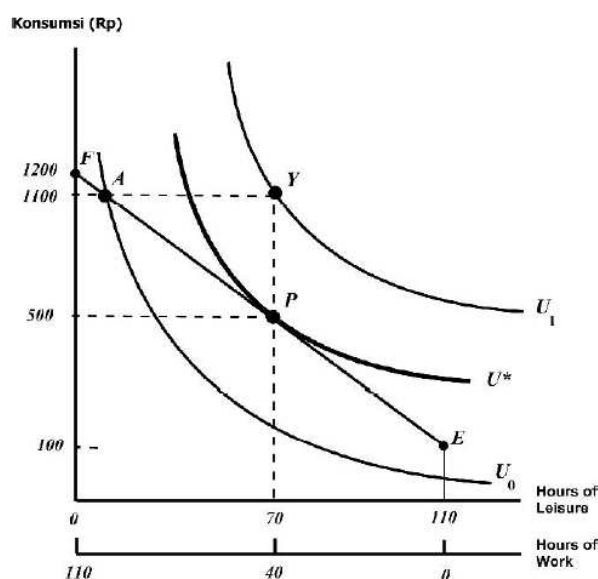
Curahan jam kerja adalah jumlah jam kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Teori Neoklasik tentang *house hold production* mengatakan bahwa ada tiga (3) kemungkinan alokasi waktu dari waktu yang tersedia yaitu : (1) bekerja di rumah; (2) bekerja di pasar; dan (3) waktu istirahat (Sumarsono, 2003).

Salah satu asumsi dalam konsep penawaran tenaga kerja adalah tenaga kerja akan berusaha untuk melakukan kombinasi antara mengkonsumsi barang dan waktu luang. Hal ini berarti bahwa tenaga kerja akan memaksimalkan U , dengan batasan *budget constraint*.

Gambar 2.8 menjelaskan bahwa garis anggaran (*budget line*) FE menggambarkan kesempatan upah *non labor income* sejumlah Rp 100 yang bisa didapatkan oleh tenaga kerja. Dengan tingkat upah per jam Rp 10 dan 100 jam kerja yang akan antara kerja dan aktivitas saat menikmati waktu luang. Titik P merupakan titik optimal dari konsumsi dan alokasi waktu luang yang

menghasilkan kepuasan maksimal bagi tenaga kerja. Titik P merupakan kombinasi antara konsumsi barang sebesar Rp 500 dan menikmati waktu luang selama 70 jam dengan bekerja selama 40 jam.

Gambar 2.8
Keputusan Curahan Jam Kerja



Sumber : Borjas, G. 2008. *Labor Economics*. Mc-Graw Hill Irwin, New York

Tenaga kerja dalam gambar 2.8 bisa saja meningkatkan kepuasan sebesar kurva U_1 yaitu pada titik Y dengan menikmati waktu luang selama 40 jam dan upah sebesar Rp 1100, akan tetapi hal itu tidak mungkin terjadi karena disisi lain anggaran (*budget line*) yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak dapat menjangkau U_1 . Sedangkan kurva U_0 menjelaskan bahwa tingkat kepuasan yang dimiliki tenaga kerja dibawah *budget line*. Hal ini merugikan bagi tenaga kerja karena sebenarnya tenaga kerja mampu meningkatkan kepuasannya sampai U^* . Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa alokasi waktu luang dan konsumsi barang tenaga kerja merupakan titik singgung antara kurva indiferen dan kurva *budget line*.

Sumarsono (2003) menyatakan bahwa tingkat upah dapat mempengaruhi jumlah jam kerja yang ditawarkan seorang tenaga kerja. Kenaikan upah berarti pertambahan pendapatan, dengan naiknya pendapatan seseorang cenderung akan meningkatkan konsumsi barang dan menikmati waktu luang lebih lama, berarti mengurangi jumlah jam kerja (*income effect*). Sedangkan disisi lain, kenaikan tingkat upah akan menaikkan harga waktu luang menjadi lebih mahal. Dengan demikian tenaga kerja akan terdorong mensubstitusikan waktu luangnya untuk lebih banyak mengkonsumsi barang (*substitution effect*).

Pengaruh *income effect* dan *substitution effect* terhadap tingkat partisipasi kerja tergantung pada batas tinggi rendahnya upah yang berlaku, meliputi (Sumarsono, 2003:34) :

1. Pada tingkat upah yang berlaku dipasar rendah, maka semua anggota keluarga yang mampu bekerja cenderung dikerahkan untuk masuk pasar kerja sehingga tingkat partisipasi kerja meningkat, sehingga alokasi kerja juga bertambah.
2. Pada saat tingkat upah yang berlaku di pasar sedang, *income effect* lebih kuat daripada *substitution effect* sehingga tingkat partisipasi kerja kurang, atau jika upah naik maka pendapatan yang diterima dari upah akan meningkat. Dengan penerimaan yang lebih besar orang akan merasa bahwa pendapatannya telah cukup, maka kegiatan bekerja akan dikurangi sehingga tingkat partisipasi kerja berkurang.
3. Pada tingkat upah yang berlaku dipasar tinggi, *substitution effect* lebih dominan dari *income effect*, atau orang akan cenderung memasuki pasar kerja pada tingkat upah sehingga tingkat partisipasi kerja juga bertambah.

4. Pada tingkat upah yang berlaku dipasar relatif tinggi, *income effect* lebih berpengaruh daripada *substitution effect*, sehingga tingkat partisipasi kerja menurun kembali.

2.1.3.5 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang memberi barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada pembeli. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan tenaga kerja karena dapat memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat (konsumen). Dengan kata lain pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan barang atau jasa oleh masyarakat. Permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh permintaan barang seperti itu lebih dikenal sebagai *derived demand* (Simanjuntak, 2001:89).

Sebuah kurva permintaan terhadap tenaga kerja menggambarkan : (1) pada setiap tingkat upah tertentu dengan kuantitas pekerja yang maksimum yang akan dipekerjakan oleh majikan pada kurun waktu tertentu. (2) Untuk masing-masing jumlah pekerja yang mungkin, terdapat sebuah tingkat upah maksimum bagi majikan untuk mau mempekerjakan pekerja pada jumlah tersebut (Sumarsono, 2003:61)

Perubahan yang terjadi dalam jangka pendek adalah perubahan yang terjadi disepanjang garis permintaan itu sendiri. Sesuai dengan perkembangan waktu, dalam jangka panjang perubahan permintaan akan tenaga kerja dalam bentuk loncatan (*shift*) dapat terjadi karena pertambahan hasil produksi secara

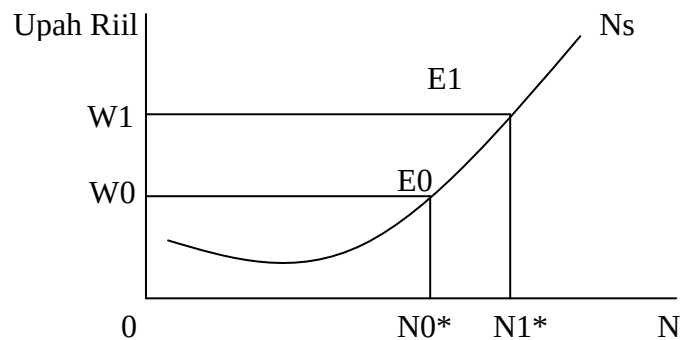
besar-besaran, peningkatan produktivitas kerja karyawan dan penggunaan teknologi baru (Simanjuntak, 2001:80).

2.1.3.6 Penawaran tenaga kerja (*Labor supply*)

Dalam teori ekonomi klasik, penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas yang ditawarkan. Penawaran tenaga kerja sendiri akan lebih mudah dipahami jika yang dilihat adalah penawaran tenaga kerja secara individu. Jasa tenaga kerja ditawarkan oleh tenaga kerja secara individual dalam perekonomian. Jumlah jasa tenaga kerja yang ditawarkan secara individu diukur dengan jam kerja yang dicurahkan untuk bekerja. Tenaga kerja memiliki dua pilihan dalam mengalokasikan waktunya, yaitu waktu untuk bekerja dan waktu untuk *leisure*. *Leisure* sendiri didefinisikan sebagai kegiatan selain bekerja.

Teori Ekonomi Klasik mengasumsikan bahwa individu (yang menawarkan jasa tenaga kerja) berupaya memaksimumkan kepuasan (*utility*). Tingkat kepuasan sendiri tergantung pada pendapatan riil kepada *leisure*. Ada *trade-off* antara pendapatan riil dengan *leisure*, karena semakin banyak waktu yang dicurahkan untuk bekerja sehingga pendapatan semakin tinggi, semakin sedikit waktu yang digunakan untuk *leisure*. Perubahan tingkat upah riil berimplikasi pada perubahan jam kerja yang ditawarkan. Semakin tinggi upah riil, semakin tinggi jam kerja yang ditawarkan, sehingga kurva penawaran tenaga kerja memiliki kemiringan yang positif seperti yang terlihat dalam Gambar 2.9.

Gambar 2.9
Kurva Penawaran Tenaga Kerja



Sumber : Djuhari Wirakartakusuma. 1999, *Bayang-Bayang Ekonomi Klasik*, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, hal 18

Oleh karena itu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan pasar kerja ditentukan oleh upah yang berlaku di pasar. Hubungan antara Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) dengan penyediaan tenaga kerja dinyatakan sebagai berikut :

TPK sebagai perbandingan antara angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dimana TPK menggambarkan adanya penyediaan tenaga kerja. Oleh sebab itu TPK dan penyediaan tenaga kerja bergerak searah. Keadaan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi TPK maka semakin besar penyediaan tenaga kerja.

Menurut Sumarsono (2003:19), faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) sebagai berikut :

1. Jumlah penduduk yang masih bersekolah.

Semakin besar jumlah penduduk yang masih bersekolah, semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil TPK. Jumlah penduduk yang

bersekolah dipengaruhi oleh tingkatan penyediaan fasilitas pendidikan dan kondisi serta tingkat penghasilan keluarga.

2. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga.

Semakin banyak anggota dalam tiap-tiap keluarga yang mengurus rumah tangga semakin kecil TPK (Tingkat Partisipasi Kerja).

3. Tingkat penghasilan keluarga.

Keluarga berpenghasilan besar relatif terhadap biaya hidup cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja, jadi TPK relatif rendah. Sebaliknya keluarga yang biaya hidupnya sangat besar relatif kepada penghasilannya cenderung untuk memperbanyak jumlah anggota keluarga untuk bekerja, jadi TPK relatif meningkat.

4. Struktur umur.

Penduduk yang berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok umur 22 – 55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah. Oleh sebab itu TPK relatif besar. Selanjutnya penduduk diatas umur 55 tahun sudah mulai menurun kemampuan untuk bekerja, dan TPK umumnya rendah.

5. Tingkat upah.

Semakin tinggi tingkat upah dalam masyarakat, semakin tinggi anggota keluarga yang tertarik masuk pasar kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi TPK.

6. Tingkat pendidikan.

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besar. Keadaan ini menunjukkan bahwa TPK semakin besar pula.

7. Kegiatan ekonomi.

Program pembangunan disatu pihak menuntuk keterlibatan lebih banyak orang dan dilain pihak program pembangunan menumbuhkan harapan-harapan baru. Harapan untuk ikut menikmati hasil pembangunan tersebut dinyatakan dalam peningkatan partisipasi kerja. Semakin bertambahnya kegiatan ekonomi semakin besar TPK.

2.1.3.7 Ekuilibrium Pasar Tenaga Kerja

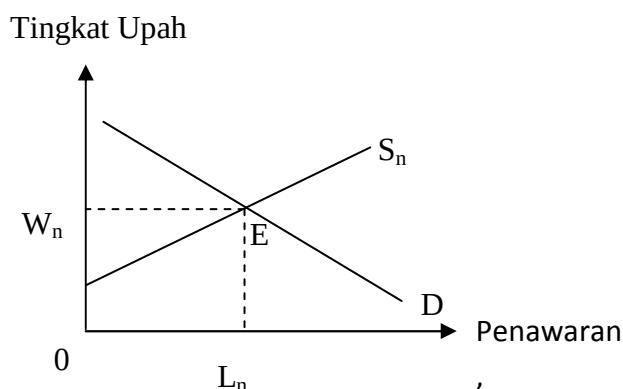
Titik temu (*equilibrium*) antara penawaran (S_n) dan permintaan (D_n) tenaga kerja akan terjadi apabila pada tingkat upah tertentu (W_n) menerima pekerjaan yang ditawarkan kepadanya, dan dilain pihak tingkat upah tertentu pula pengusaha bersedia mempekerjakan tenaga kerja tersebut (L_n).

Jadi pada titik ekuilibrium (E) kedua belah pihak (pencari kerja dan pemberi kerja) akan mempunyai nilai kepuasan yang sama. Dan pada tingkat upah tertentu (W_n) banyaknya tenaga kerja yang ditawarkan maupun yang diminta (L_n) adalah seimbang.

Titik ekuilibrium (E) ini akan bergeser dan tidak seimbang lagi apabila terjadi gangguan-gangguan di pasar kerja, terutama bila terjadi pergeseran-pergeseran kurva permintaan ataupun penawaran tenaga kerja. Biasanya kekuatan

mekanisme pasar akan membentuk dengan sendirinya ekuilibrium yang baru (Sumarsono, 2003:108).

Gambar 2.10
Ekuilibrium Pada Pasar Tenaga Kerja



Sumber : Simanjuntak, Payaman J. Edisi 2001. *Pengantar ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.

2.1.4 Pasar Monopsoni

Monopsoni berarti hanya terdapat satu pembeli di pasar sedangkan penjual jumlahnya banyak. Berarti pasar tenaga kerja seperti ini bersifat monopoli di pihak perusahaan. Maka pasar tenaga kerja yang bersifat monopsoni berarti di dalam pasar hanya terdapat satu perusahaan yang akan menggunakan tenaga kerja yang ditawarkan. Pasar tenaga kerja yang seperti ini terwujud apabila di sesuatu tempat/daerah tertentu terdapat sesuatu firma yang sangat besar, dan ia satu-satunya perusahaan modern di tempat tersebut (Sukirno, 2002:360).

Perbedaan antara pasar kompetitif dan pasar monopsoni adalah perilaku rekrutmen tenaga kerjanya. Jika pasar kompetitif dapat dengan mudah melakukan rekrutmen tenaga kerja pada tingkat upah yang berlaku, sedangkan pada pasar monopsoni dapat melakukan rekrutmen tenaga kerja dengan menurunkan lebih

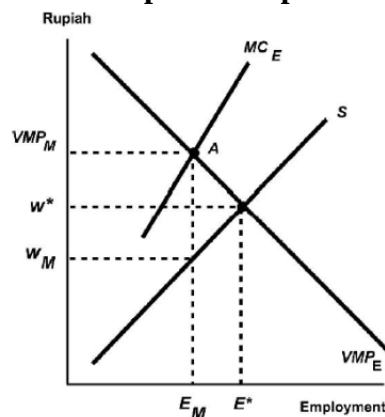
rendah upah dari yang berlaku karena tenaga kerja bersedia menawarkan diri di pasar monopsoni. Hal ini karena tidak ada pilihan bagi pekerja.

Pembahasan jenis pasar monopsoni akan dibagi menjadi dua yaitu pasar monopsoni diskriminasi sempurna (*Perfectly Discriminating Monopsonist*) dan pasar monopsoni tanpa diskriminasi (*Nondiscriminating Monopsonist*) (Borjas, 2009:199).

2.1.4.1 Pasar Monopsoni dan Upah Minimum

Sumarsono (2003, 168) menyebutkan bahwa jika ada monopsoni dalam pasar tenaga kerja, maka pengaruh ketentuan upah minimum dapat mendorong peningkatan kesempatan kerja. Pada gambar 2.11 tampak bahwa ekuilibrium pasar monopsoni tanpa diskriminasi terhadap titik A, dengan jumlah tenaga kerja yang direkrut adalah E_M pada tingkat upah minimum (karena para tenaga kerja tersebut akan tetap bekerja dengan upah sesuai bahkan kurang dari upah minimum). Dengan kata lain biaya marjinal tenaga kerja sama dengan upah minimum selama perusahaan merekrut karyawan hingga titik $\bar{E}$.

Gambar 2.11
Keputusan Rekrutmen Tenaga Kerja
pada Pasar Monopsoni Tanpa Diskriminasi

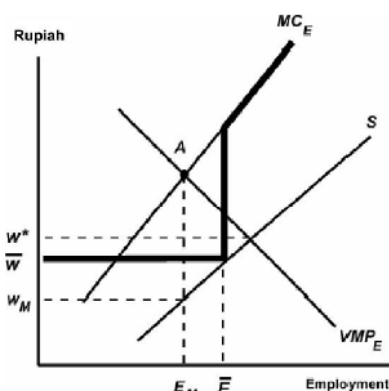


Sumber : Borjas, G. 2008. *Labor Economics*. Mc-Graw Hill Irwin, New York

Jika perusahaan ingin merekrut tenaga kerja lebih dari $\bar{E}$, maka biaya marjinal rekrutmen akan kembali pada kondisi semula (karena monopoli harus membayar diatas upah minimum untuk semua karyawannya). Selanjutnya kurva biaya marjinal tenaga kerja ditunjukkan pada garis tebal oleh gambar tersebut, yaitu memiliki elastisitas tenaga kerja yang sempurna hingga titik $\bar{E}$ dan setelah itu akan mengalami peningkatan secara vertikal.

Monopsonis yang ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal akan tetap memperhitungkan biaya marjinal rekrutmen tenaga kerja dengan nilai produk marjinal tenaga kerja tersebut. Tampak pada gambar 2.12 monopsonis merekrut tenaga kerja hingga titik $\bar{E}$ dan membayar mereka sesuai dengan upah minimum. Yang perlu diperhatikan adalah upah minimum tersebut meningkatkan lapangan kerja (E_M ke $\bar{E}$) dan upah yang diterima oleh tenaga kerja (dari W_M ke w). Dengan kondisi seperti itu maka tidak terdapat pengangguran di pasar kerja, setiap tenaga kerja mendapatkan pekerjaan pada tingkat upah w .

Gambar 2.12
Dampak Upah Minimum Pada Pasar Monopsoni Tanpa Diskriminasi



Sumber : Borjas, G. 2008. *Labor Economics*. Mc-Graw Hill Irwin, New York

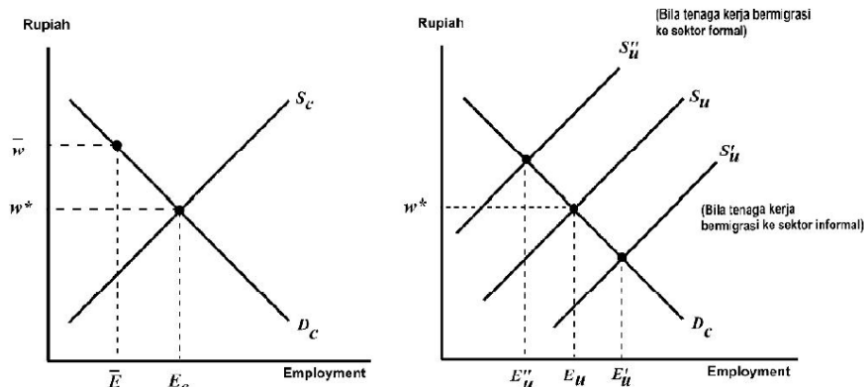
Gambar 2.12 pada aplikasinya menyarankan pemerintah untuk berbuat yang lebih baik yaitu dengan menetapkan upah minimum pada tingkat w^* yaitu

saat penawaran sama dengan permintaan tenaga kerja. Perusahaan monopsoni selanjutnya akan mempekerjakan jumlah tenaga kerja yang sama dengan jumlah bilamana pasarnya adalah bersifat kompetitif, tenaga kerja juga akan menerima upah pada tingkat kompetitif dan tidak akan muncul pengangguran. Kebijakan upah minimum yang direncanakan dengan baik pada akhirnya dapat mengurangi kekuatan dari pasar monopsoni dan mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja.

2.1.5 Sistem Dual Ekonomi

Model dual economy ini mengasumsikan bahwa perekonomian atau pasar tenaga kerja tersegmentasi menjadi dua sektor, yaitu sektor formal dan sektor informal. Penetapan upah minimum akan mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor formal (atau dalam model dinamis, minimal akan mengurangi tingkat penciptaan lapangan kerja). Kelebihan penawaran tenaga kerja ini akan diserap oleh sektor informal yang tingkat upahnya tidak diatur oleh regulasi, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat upah. Jika pangsa tenaga kerja di sektor informal rendah, maka dampak distribusi pendapatannya akan justru memburuk. Keadaan ini akan lebih buruk jika kenaikan upah mendorong kenaikan tingkat inflasi. Buruh sektor informal akan diuntungkan dalam pengertian, kenaikan tingkat inflasi dapat di offset oleh kenaikan upah nominal (Sumarsono, 2003).

Gambar 2.13
Dampak Upah Minimum
terhadap Sektor Formal dan Informal



Sumber : Borjas, G. 2008. *Labor Economics*. Mc-Graw Hill Irwin, New York

2.1.6 Pasar Kerja Sektor Formal dan Informal

Pasar kerja sektor formal atau sektor modern mencakup perusahaan-perusahaan yang mempunyai status hukum, pengakuan dan izin resmi, umumnya berskala besar. Sebaliknya usaha-usaha yang tergolong sektor informal antara lain mempunyai ciri sebagai berikut (Sumarsono, 2003:115):

1. Kegiatan usaha pada umumnya sederhana, tidak sangat tergantung pada kerjasama banyak orang dan sistem pembagian kerja yang ketat. Dengan demikian dapat dilakukan oleh perorangan atau keluarga, atau usaha bersama antara beberapa orang atas kepercayaan tanpa perjanjian tertulis.
2. Skala usaha relatif kecil. Model usaha, modal kerja dan omset penjualan umumnya kecil, serta dapat dilakukan secara bertahap.
3. Usaha sektor informal umumnya tidak mempunyai ijin usaha seperti halnya dalam bentuk Firma atau Perusahaan Terbatas.
4. Bekerja di sektor informal lebih mudah daripada bekerja di perusahaan formal. Seseorang dapat memulai dan melakukan sendiri usaha di sektor

informal asal dia mempunyai keinginan kesediaan. Seseorang relatif lebih mudah bergabung bekerja dengan orang lain di sektor informal, misalnya karena persahabatan atau hubungan keluarga, walaupun keikutsertaan seseorang tersebut mungkin tidak lagi menambah hasil keseluruhan.

5. Tingkat penghasilan disektor informal umumnya rendah walaupun tingkat keuntungan kadang-kadang cukup tinggi, akan tetapi karena omset penjualan relatif kecil, keuntungan absolut umumnya menjadi kecil.
6. Keterkaitan sektor informal dengan usaha-usaha lain sangat kecil. Kebanyakan usaha-usaha sektor informal berfungsi sebagai produsen atau penyalur kecil yang langsung melayani konsumen. Pendeknya jalur tersebut justru membuat resiko usaha menjadi relatif besar, dan sangat berpengaruh pada perubahan-perubahan yang terjadi pada konsumen.
7. Usaha sektor informal sangat beraneka ragam.

Jika diteliti secara seksama maka perbedaan dan antara pasar kerja formal dan informal akan dapat terlihat. Seperti yang dijelaskan oleh Sumarsono (2003, 110) bahwa pasar kerja dibedakan dalam dua golongan, yaitu : (1) pasar kerja utama (*primary labor market*); dan (2) pasar kerja biasa (*secondary labor market*). Perbedaan antara kedua pasar tenaga kerja tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Perbedaan *Primary* Dan *Secondary Labor Market*

No	Primary Labor Market	Secondary Labor Market
1.	Skala perusahaan besar	Skala perusahaan kecil
2.	Manajenen perusahaan yang baik	Manajenen perusahaan yang kurang baik
3.	Pegawai/karyawan umumnya tingkat pendidikan dan keterampilannya tinggi	tingkat pendidikan dan keterampilannya rendah
4.	Produktivitas kerja karyawan tinggi	Produktivitas kerja karyawan rendah
5.	Upah tinggi	Upah rendah
6.	Jaminan sosial yang baik	Jaminan sosial yang kurang baik
7.	Lingkungan pekerjaan yang menyenangkan	Lingkungan pekerjaan yang kurang menyenangkan
8.	Disiplin kerja pegawai yang tinggi	Disiplin kerja pegawai yang rendah
9.	Tingkat absensi rendah	Tingkat absensi tinggi
10.	Jumlah perpindahan pegawai (<i>labor turn over</i>) biasanya kecil	Karyawan sering berpindah-pindah pekerjaan

Sumber : Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia & Ketenagakerjaan*. Jember: Graha Ilmu.

2.1.7 Upah

2.1.7.1 Teori Upah menurut Pertambahan Produk Marjinal

Konsep dalam teori Neo Klasik mengemukakan bahwa untuk memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha memperkerjakan sejumlah karyawan sedemikian

rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha adalah (Sumarsono, 2003:139) :

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

Keterangan :

- W : tingkat upah (*labor cost*) yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan
P : harga jual barang (hasil produksi) dalam rupiah per unit barang
WMPPL : *marginal physical product of labor* atau pertambahan hasil marginal pekerja, diukur dalam unit barang per unit waktu
MPPL : *volume of marginal physical product* atau nilai pertambahan hasil marginal pekerja atau karyawan

Suatu konsep dari teori Neo Klasik menjelaskan bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada pengusaha. Upah dibayar oleh pengusaha sesuai atau sama dengan usaha kerja (produktivitas) yang diberikan kepada pengusaha. Untuk memaksimalkan keuntungan yang diperoleh, pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan dimana nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut.

Perbedaan jenis upah yang diterima masing-masing tenaga kerja berbeda-beda. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan upah tersebut (Sukirno, 2002:369) yaitu (1) perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan, (2) perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan, (3) perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan, (4) terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan dan (5) ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Perbedaan tingkat upah terjadi karena kondisi pasar itu sendiri, yang terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain. Pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda dan tenaga kerja yang bersifat heterogen, artinya setiap pekerja memiliki pendidikan dan keterampilan yang berbeda sehingga produktivitasnya juga berbeda sesuai dengan pendidikan dan ketrampilannya. Maka perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena perbedaan tingkat pendidikan, latihan, dan pengalaman kerja.

Pengamatan menunjukkan bahwa tingkat upah di tiap perusahaan berbeda menurut presentase biaya karyawan terhadap total biaya produksi. Perbedaan tingkat upah antara beberapa perusahaan dapat terjadi menurut proporsi keuntungan penjualan. Perbedaan peranan pengusaha dalam menentukan harga dapat menimbulkan perbedaan upah. Besar kecilnya perusahaan juga berpengaruh terhadap tingkat upah yang diberikan. Tingkat efisiensi manajemen juga berpengaruh terhadap tingkat upah karyawan (Sumarsono, 2003:144).

2.1.7.2 Sistem Pengupahan dan Komponen Upah

Upah adalah 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 karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Upah minimum berdasarkan PP No. 8 tahun 1981 merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah

pokok dan tunjangan. Dalam peraturan pemerintah diatur dengan jelas hanya upah secara jelas hanya upahnya saja dan tidak termasuk tunjangan.

Dari definisi yang telah dijelaskan, terdapat dua unsur penting (Sumarsono, 2003:141) yaitu :

1. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh pekerja pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
2. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan, keperluan rumah tangga dan kebutuhan dasar lainnya.

Secara empiris ada 3 (tiga) macam komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum, yaitu (1) Kebutuhan Hidup Layak (KHL); (2) Indeks Harga Konsumen (IHK); dan (3) Pertumbuhan ekonomi daerah (Sumarsono, 2003:141). Penjelasan dari ketiga komponen penentu upah minimum tersebut sebagai berikut :

a. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Kebutuhan hidup layak adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan minimum baik ditinjau dari segi jumlah maupun dari segi mutu barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari atau dikurangi lagi.

Nilai kebutuhan hidup layak mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu

bulan. Barang dan jasa ini dibagi menjadi lima kelompok, yaitu : (1) makanan dan minuman; (2) bahan bakar, alat penerangan dan penyeduh; (3) perumahan dan peralatan dapur; (4) sandang atau pakaian; dan (5) lain-lain termasuk di dalamnya biaya untuk transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan, bacaan dan sebagainya.

Perhitungan KHL dilakukan antara lain oleh Kementrian Tenaga Kerja dengan menggunakan rumus tertentu. Pekerja dibagi menjadi tiga golongan, yaitu : (1) pekerja lajang atau pekerja yang belum berkeluarga, diberi kodel PL; (2) pekerja yang sudah berkeluarga dengan seorang istri dan dua anak, diberi kode K2; (3) pekerja yang sudah berkeluarga dengan seorang istri dan tiga anak, diberi kode K3.

Rumus perhitungan KHL (Sumarsono, 2003:142) :

$$KHL = \sum_{t=1}^n P_{ti} \cdot Q_{ot}$$

Keterangan :

n = banyaknya jenis pekerjaan atau macam barang dan jasa yang dibutuhkan dalam waktu satu bulan. Pekerja lajag membutuhkan 47 macam barang dan jasa. Pekerja yang telah berkeluarga membutuhkan 53 macam barang dan jasa

t = waktu penelitian (bulan, triwulan, tahun)

P = harga barang, Pti adalah harga suatu jenis barang tertentu pada saat yang tertentu pula

Q = jumlah satuan barang dan jasa yang diteliti, Qoi adalah jumlah barang atau jasa tertentu pada tahun dasar. Nilai Q untuk setiap barang dan jasa telah ditentukan terlebih dahulu jumlah minimumnya. Setiap tahun nilai Q ini tetap untuk semua jenis barang dan jasa yang diperlukan

b. Indeks Harga Konsumen (IHK)

Indeks harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup ini secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. Indeks harga konsumen dihitung setiap bulan dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk persentase. Pengumpulan data dilakukan

pada 17 ibukota Propinsi (Medan, Padang, Palembang, Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Mataram, Kupang, Pontianak, Banjarmasin, Manado, Ujung Pandang, Ambon, dan Jayapura) (Sumarsono, 2003:143).

IHK dihitung menurut kelompok pengeluaran, yaitu : makanan, Perumahan, sandang, dan aneka. Gabungan dari keempat kelompok pengeluaran ini disebut indeks harga umum. IHK dihitung menggunakan tahun dasar tertentu yang pada periode ini dianggap sama dengan 100.

Rumus perhitungan IHK :

$$In = \frac{\frac{Pni}{(P(n-1)i)} P(n-1)i \cdot Qoi}{Poi \cdot Qoi} \times 100$$

Keterangan :

In = Indeks bulan ke n

Poi.Qoi = Nilai konsumsi suatu jenis barang pada tahun dasar

$\frac{Pni}{(P(n-1)i)} \times 100$ = harga relatif yang terjadi pada bulan ke n

P (n-1) . Qoi = nilai konsumsi bulan ke (n-1)

Pni = harga suatu jenis barang pada bulan berjalan

P(n-1)i = harga suatu jenis barang pada bulan sebelumnya atau bulan ke (n-1)

c. Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian disuatu daerah. Keadaan perekonomian ini akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian disuatu daerah maka semakin besar pula kesempatan berkembang bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan (Sumarsono, 2003:144).

Perhitungan pertumbuhan ekonomi suatu daerah dilakukan atas dasar angka Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dari setiap propinsi yang ada di Indonesia. Dari hasil perhitungan ini diperoleh angka pertumbuhan ekonomi dari masing-masing propinsi.

$$r_{it} = \frac{PDRB_{it} - PDRB_{it-1}}{PDRB_{it-1}} \times 100$$

Keterangan :

r = tingkat pertumbuhan ekonomi daerah

i = Propinsi yang diukur tingkat pertumbuhannya

t = tahun, menunjukkan kapan perhitungan itu dilakukan

2.1.7.3 Dampak Upah Minimum Terhadap Lapangan Kerja

Bagi para ekonom, masalah yang timbul akibat adanya pemberlakuan upah minimum ini sering mengundang perdebatan baik dalam aplikasinya di negara maju maupun berkembang. Satu kelompok ekonomi melihat, upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja dan menambah persoalan pemulihan ekonomi. Sementara kelompok lain dengan bukti empirik menunjukkan, penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi.

Teori ekonomi klasik (antara lain Stopler-Samuelson) menjelaskan bahwa munculnya ketentuan upah minimum akan mendorong terjadinya distorsi dalam pasar tenaga kerja. Artinya, dengan ketentuan upah minimum, maka buruh mempunyai kekuatan monopoli yang cenderung melindungi buruh yang telah bekerja dalam industri tersebut. Kekuatan serikat buruh yang cenderung memaksimalkan pendapatan dari buruh yang ada akan mendiskriminasi pendatang baru dalam pasar tenaga kerja. Pandangan serupa valid dalam kondisi

dimana perusahaan tidak mempunyai kekuatan monopsoni untuk menekan buruh. Jika ada monopsoni dalam pasar tenaga kerja, maka pengaruh ketentuan upah minimum dapat mendorong peningkatan kesempatan kerja.

Model lain yang sejalan dengan model neoklasik adalah *model dual economy* yang mengasumsikan perekonomian (pasar tenaga kerja) tersegmentasi menjadi sektor formal dan informal. Penetapan upah minimum akan mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor formal (atau dalam model dinamis, minimal akan mengurangi tingkat penciptaan lapangan kerja). Kelebihan penawaran tenaga kerja ini akan diserap oleh sektor informal yang tingkat upahnya tidak diatur oleh regulasi, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat upah. Jika pangsa tenaga kerja di sektor informal rendah, maka dampak distribusi pendapatannya akan justru memburuk. Keadaan ini akan lebih buruk jika kenaikan upah mendorong kenaikan tingkat inflasi. Buruh sektor informal akan diuntungkan dalam pengertian, kenaikan tingkat inflasi dapat di offset oleh kenaikan upah nominal.

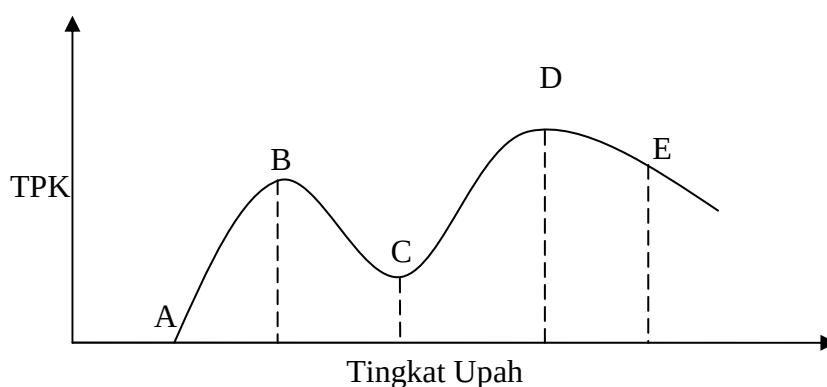
Pandangan teori ekonomi klasik sejalan dengan temuan empirik baru yang dihasilkan SMERU *Research Institute* dan Direktorat Ketenagakerjaan Bappenas. Ditemukan (1) hanya 40 persen unit usaha di Indonesia yang membayar upah minimum; (2) kenaikan upah minimum mempunyai hubungan negatif terhadap kesempatan kerja di sektor formal perkotaan. Setiap 10 persen kenaikan upah minimum mempunyai asosiasi dengan pengurangan kesempatan kerja 1,1 persen; (3) kenaikan upah minimum lebih dinikmati buruh terdidik (*white collar workers*) dibanding buruh tidak terdidik (*blue collar workers*) karena perusahaan cenderung

melakukan substitusi antar tenaga kerja dan antara tenaga kerja dan mesin (Sumarsono, 2003:154).

2.1.7.4 Tingkat Upah dan TPK (Tingkat Partisipasi Kerja)

Kenaikan tingkat upah mempengaruhi menyediakan tenaga kerja melalui dua daya yang saling berlawanan. Kenaikan tingkat upah di satu pihak meningkatkan pendapatan (*income effect*) yang cenderung untuk mengurangi TPK. Di pihak lain peningkatan upah membuat harga waktu menjadi relatif mahal. Pekerjaan menjadi lebih menarik dan menggantikan waktu senggang (*substitution effect*). Daya substitusi dari kenaikan upah mendorong peningkatan TPK. Setelah mencapai tingkat upah yang relatif tinggi, *income effect* kembali berpengaruh daripada *substitution effect* dan TPK kembali menurun. (Simanjuntak, 1998:51)

Gambar 2.14
Hubungan Tingkat Partisipasi Kerja (Tpk) Dan Tingkat Upah



Sumber : Payaman J. Simanjuntak. 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, FEUI, hal 52.

2.1.8 Investasi Modal Manusia

Keputusan bekerja dan pilihan pekerjaan dipengaruhi oleh variabel upah, manfaat bekerja dan keuntungan pribadi yang diperoleh. Banyak

tenaga kerja menentukan pilihannya meskipun persyaratan substansial utama suatu investasi merupakan bagian dari tenaga kerja yang memerlukan suatu biaya awal untuk dapat menggantikan beberapa periode waktu terakhir. Tenaga kerja dalam menentukan keputusannya berdasarkan faktor tertentu seperti arus upah dan kondisi pekerjaan. Bentuk dari keputusan inilah yang nantinya akan menentukan perkembangan suatu bingkai kerja dengan jalan investasi.

Pekerjaan menjalankan tiga macam keutamaan investasi pasar kerja, yang meliputi: pendidikan dan pelatihan, migrasi dan mencari pekerjaan baru (Sumarsono, 2003). Investasi tersebut meliputi harga utama dan semuanya dibuat untuk mencapai tujuan investasi yang nantinya akan dapat memberikan hasil. Penekanan pada esensi yang sama dalam investasi ini ke investasi lainnya, dijabarkan oleh ahli ekonomi sebagai investasi dalam modal manusia dalam suatu bentuk konsep peningkatan keahlian. Peningkatan dan keahlian suatu pekerja berasal dari pendidikan dan pelatihan yang mencakup segala pengalaman sebagai modal produktif. Meskipun nilai dari jumlah modal produktif tersebut didapatkan dari beberapa keahlian dalam pasar kerja.

Investasi pada bidang sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Penghasilan yang diperoleh pada masa akan datang adalah tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Penerapannya dapat dilakukan dalam hal : (1) pendidikan dan latihan; (2) migrasi; dan perbaikan gizi dan kesehatan (Sumarsono, 2003:47).

Mengeluarkan biaya langsung dan tidak langsung untuk pendidikan merupakan investasi dibidang sumber daya manusia (*human capital*). Investasi dapat dilakukan bukan saja dalam bidang usaha seperti yang biasa kita kenal, akan tetapi juga dapat dilakukan dalam sumber daya manusia. Dari kedua bentuk investasi tersebut ada persamaan dan perbedaan, yaitu (Sumarsono, 2003:52) :

- (1) *Persamaan* : bahwa untuk melakukan suatu investasi diperlukan sejumlah dana yang harus dikorbankan dengan tujuan memperoleh suatu jumlah dana penghasilan atau keuntungan yang lebih besar dari apa yang diperoleh saat ini.
- (2) *Perbedaan* : dalam *human capital* hasil investasinya adalah berupa peningkatan kemampuan kerja atau produktivitas tenaga kerja yang dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja tersebut akan dapat memberikan tingkat penghasilan yang lebih tinggi pada tenaga kerja tersebut. Sehingga penghasilan dalam bentuk pertambahan tingkat konsumsi bagi tenaga kerja sifatnya adalah tidak langsung dapat dinikmati. Sedangkan investasi yang dilakukan dalam bidang usaha akan memberikan imbalan langsung berupa pertambahan penghasilan usaha yang dapat langsung dinikmati hasilnya.

Investasi, baik yang berupa fisik maupun modal manusia harus menghasilkan perbedaan signifikan antara pengeluaran saat ini dengan penerimaan dimasa mendatang. Dengan kata lain bahwa investor harus dapat menghitung *return of investment* dengan membandingkan *current cost* dan *future return*. Konsep *Present Value* memberikan gambaran kepada kita untuk membandingkan jumlah uang yang dikeluarkan dan yang diterima disaat yang

berbeda, atau dengan kata lain bahwa PV memberikan penjelasan bahwa jumlah uang yang harus diinvestasikan hari ini untuk mendapatkan sejumlah uang dimasa mendatang.

$$PV = \frac{y}{1+r}$$

Keterangan :

PV : *Present Value*

y : Jumlah uang yang diterima dimasa mendatang

r : *Rate of Discount*

2.1.8.1 *The Schooling Model*

Asumsi dari teori *the schooling model* menyebutkan bahwa tenaga kerja membutuhkan keahlian untuk memaksimalkan *present value of lifetime earnings*. Pendidikan dan berbagai jenis pengembangan sumber daya manusia berharga karena meningkatkan penghasilan. Gambar 2.15 menjelaskan bahwa seseorang yang telah lulus SMU kemudian bekerja maka akan mendapatkan penghasilan pada tingkat W_{sma} . Sedangkankan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi selama 4 tahun maka akan $-H$ karena masih melakukan investasi dibidang pendidikan, namun setelah lulus akan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi sebesar $Upah_{UNIV}$ (Borjas, 2008:247).

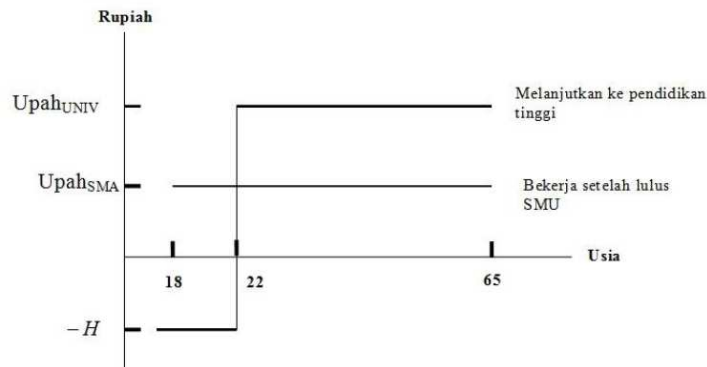
Berdasarkan persamaan *Present Value* maka penghasilan lulusan SMU yang langsung bekerja adalah :

$$PV_{SMA} = W_{SMA} + \frac{W_{SMA}}{(1+r)} + \frac{W_{SMA}}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_{SMA}}{(1+r)^{46}}$$

Sedangkan yang yang melanjutkan pendidikan terlebih dahulu adalah sebagai berikut :

$$PV_{UNIV} = -H - \frac{H}{(1+r)} - \frac{H}{(1+r)^2} - \frac{H}{(1+r)^3} + \frac{w_{UNIV}}{(1+r)^4} + \frac{w_{UNIV}}{(1+r)^5} + \dots + \frac{w_{UNIV}}{(1+r)^{46}}$$

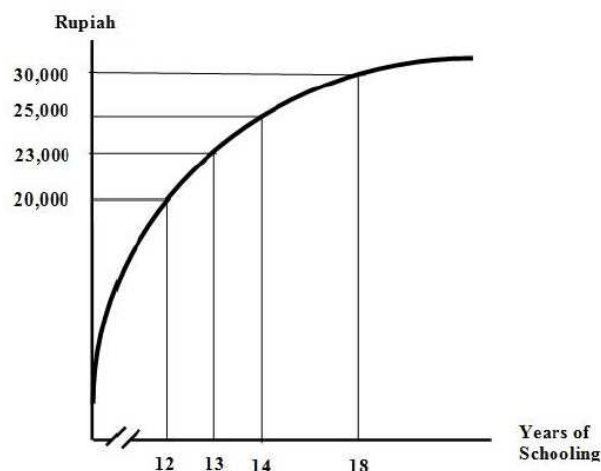
Gambar 2.15
Estimasi Penghasilan Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Borjas, G. 2008. *Labor Economics*. Mc-Graw Hill Irwin, New York

Wage-Schooling Locus pada gambar 2.16 menunjukkan hubungan antara tingkat pendidikan dan tingkat penghasilan yang diterima merupakan perpotongan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Dari sudut pandang tenaga kerja, pendidikan berhubungan dengan pertambahan setiap tingkat penghasilan. Dari gambar tersebut tampak bahwa tingkat upah yang diterima dari waktu ke waktu semakin bertambah seiring dengan pertambahan lama menempuh pendidikan.

Gambar 2.16
The Wage-Schooling Locus

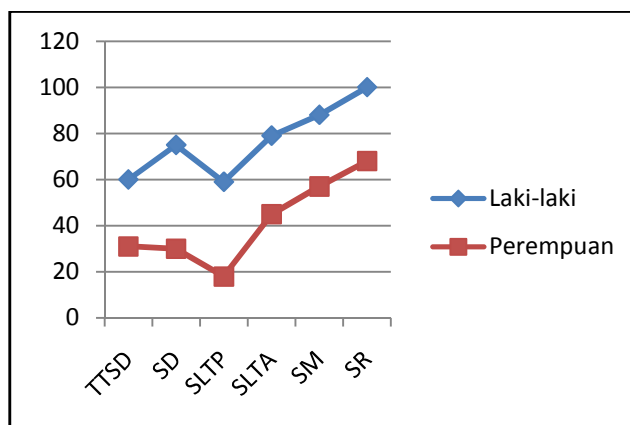


Sumber : Borjas, G. 2008. *Labor Economics*. Mc-Graw Hill Irwin, New York

2.1.8.2 Tingkat Pendidikan dan Tingkat Partisipasi Kerja

Pendidikan mempengaruhi penawaran tenaga kerja melalui dua cara (Payaman J. Simanjuntak, 1998:52). Pertama, proporsi penduduk sedang bersekolah umumnya lebih besar pada kelompok umur muda atau usia sekolah. Hal ini mengakibatkan kecilnya penawaran tenaga kerja pada penduduk usia sekolah. Kedua, adalah tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, nilai waktunya semakin mahal. Individu yang waktunya relatif mahal cenderung untuk menggantikan waktu santainya untuk bekerja. Pengaruh ini tampak pada laki-laki maupun perempuan yang berpendidikan tinggi, umumnya mereka tidak hanya akan tinggal di rumah mengurus rumah tangga atau menganggur akan tetapi masuk ke pasar kerja.

Gambar 2.17
Tingkat Partisipasi Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Umur pada Laki-Laki dan Perempuan



Sumber : Payaman J. Simanjuntak. 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, FEUI, Hal 54.

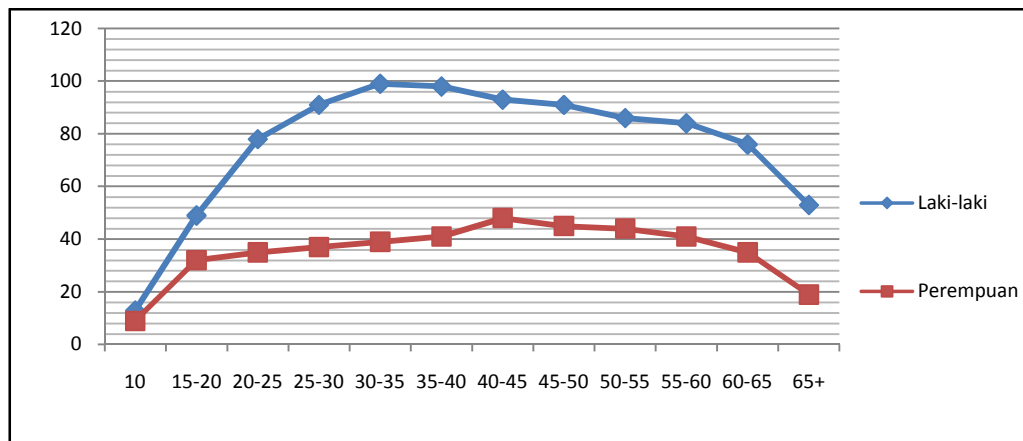
Keterangan : TTSD = tidak tamat SD
SM = Sarjana Muda
SR = Sarjana

2.1.9 Umur, Jenis Kelamin dan Tingkat Partisipasi Kerja

Peningkatan Tingkat Partisipasi Kerja sejalan dengan penambahan umur dipengaruhi oleh dua hal. Pertama, semakin tinggi tingkat umur, semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah. Dengan kata lain proporsi penduduk yang sedang bersekolah dalam kelompok umur muda lebih besar daripada proporsi penduduk yang sedang bersekolah dalam kelompok umur dewasa. Dengan demikian, TPK pada kelompok umur dewasa lebih besar daripada TPK pada kelompok umur yang lebih muda. Kedua, semakin tua seseorang, tanggung jawab terhadap keluarga menjadi semakin besar. Banyak penduduk dalam usia muda, terutama yang belum kawin, menjadi tanggungan orang tuanya, walaupun bukan sedang bersekolah. Sebaliknya orang yang lebih dewasa, terutama yang sudah kawin, pada dasarnya harus bekerja, bahkan untuk banyak orang harus bekerja lebih lama (Simanjuntak, 2001:48). Setelah mencapai umur tua, TPK turun kembali. Ini sesuai dengan kenyataan bahwa dalam umur tersebut, banyak orang yang pensiun dan/atau yang secara fisik sudah kurang mampu bekerja lagi (Lihat Gambar 2.5).

Sedangkan jenis kelamin juga mempengaruhi Tingkat Partisipasi Kerja (TPK). Faktor tradisi, kebudayaan, dan fisik menyebabkan terdapat perbedaan TPAK antara perempuan dan laki-laki. Laki-laki ditakdirkan lebih berat daripada wanita. Laki-laki ditempatkan pada posisi kepala rumah tangga dengan tanggung jawab yang menyertainya. Wanita dipandang tidak pantas untuk bekerja. Oleh karena itu, berbedanya TPAK kedua kelompok seks perlu diperhatikan dan dibahas untuk mencari kemungkinan penelurusannya (Arfida, 2002:75).

Gambar 2.18
Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Terhadap Partisipasi Kerja



Sumber : Payaman J. Simanjuntak. 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, FEUI, Hal 51.

Pembahasan diatas sekaligus menjelaskan bahwa TPK relatif tinggi pada masyarakat dengan struktur umur dewasa. Sedangkan untuk semua kelompok umur, TPK laki-laki selalu lebih tinggi daripada TPK perempuan. Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga.

2.1.10 Jam Kerja

Alasan seseorang bermacam-macam untuk bekerja penuh dan bekerja tidak penuh. Ada orang yang setengah menganggur karena tidak mampu mencari pekerjaan tambahan atau pekerjaan penuh. Ada juga orang yang memang menghendaki pekerjaan tak penuh, dengan alasan sekolah, mengurus rumah tangga, atau merasa tak perlu untuk bekerja penuh.

Implikasinya terhadap kebijaksanaan tenaga kerja juga berbeda. Jumlah setengah penganggur atas kemauan sendiri merupakan indikator akan kebutuhan pekerjaan tak penuh, sedangkan jumlah setengah penganggur karena keterbatasan

kesempatan kerja merupakan petunjuk untuk mengetahui berapa kesempatan kerja baru yang perlu diciptakan dan seberapa jauh kualitas pekerjaan yang ada perlu ditingkatkan (Simanjuntak, 2001:31).

2.2 Hipotesis

Dengan melihat permasalahan yang telah disusun diatas dan berdasarkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja yang telah dijelaskan di landasan teori, maka bisa diajukan beberapa hipotesis yaitu :

1. Diduga bahwa variabel tingkat upah, usia, pengalaman kerja, status perkawinan dan pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja pada industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
2. Diduga bahwa variabel tingkat upah adalah variabel yang dominan mempengaruhi penawaran tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

2.3 Model Analisis

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan penganalisaan data dengan menggunakan metode kuantitatif yang selanjutnya diteruskan dengan metode kualitatif.

Model yang digunakan dalam menganalisa hasil penelitian ini adalah menggunakan “analisis regresi linear berganda” untuk menjelaskan hubungan yang terjadi antara variabel tergantung dan variabel tidak tergantung. Sedangkan model analisis linear berganda yang digunakan rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Labor = \beta_0 + \beta_1 Wage + \beta_2 Age + \beta_3 Expe + \beta_4 Mar + \beta_5 Edu + e$$

Keterangan :

Labor = Jumlah jam kerja

Wage = Upah

Age = Umur

Expe = Pengalaman kerja

Mar = Status perkawinan

Edu = pendidikan

β_0 = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu yang mewakili semua faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *Labor* tetapi tidak dimasukkan dalam model regresi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan penawaran tenaga kerja yang berjudul “*Analisis Upah Pengrajin Industri Kecil Batik Gedog Desa Sumurgung Kecamatan Tuban Kabupaten Tuban Propinsi Jawa Timur*” yang dilakukan oleh Nuraida Fitri Kusumaningrum (2009) meneliti tentang upah para pengrajin yang dipengaruhi oleh faktor banyaknya jam kerja, produktivitas kerja dari pengrajin, pengalaman kerjanya, dan tingkat pendidikan dari pengrajin. Penelitian tersebut menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuisisioner para pengrajin batik di desa tersebut. Dalam menganalisis model penelitiannya, Nuraida menggunakan metode uji *Ordinary Least Square (OLS)*.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan, faktor jam kerja, produktivitas kerja, pengalaman kerjanya, dan tingkat pendidikan dari

pengarajin batik mempengaruhi tingkat upah yang akan diperolehnya. Walaupun analisis secara parsial menyebutkan bahwa hanya faktor banyaknya jam kerja, dan produktivitas pengrajin yang dapat mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja batik di Desa Sumurgung tersebut.

Penelitian lain yang ditulis oleh Maulina Prasanti (2000) berjudul *“Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Industri di Kawasan Industri Rungkut Surabaya Tahun 2000”* meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja wanita untuk bekerja di Industri Rungkut Surabaya.

Maulina menyebutkan bahwa terdesaknya tenaga kerja wanita di sektor pertanian yang disebabkan karena modernisasi di sektor tersebut menjadikan mereka sebagai imigran di kota untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu terbukanya lapangan pekerjaan di sektor industri trus menjadi suatu daya tarik untuk mereka meninggalkan daerah asalnya. Kebutuhan hidup yang semakin tinggi menjadikan wanita sebagai tenaga kerja potensial untuk terjun ke pasar kerja. Bekerja sebagai buruh wanita di sektor industri merupakan salah satu pilihan yang mereka rasa sesuai untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, dan bagi yang sudah menikah dan mempunyai anak hal ini merupakan suatu cara untuk dapat membantu suami dalam mencari nafkah dan untuk meningkatkan kualitas anak-anaknya dengan tingkat pendidikan yang tinggi. Upah yang mereka dapatkan seminggu atau dua minggu sekali diharapkan mampu mencukupi kebutuhan ekonomi keluarganya.

Hasil penelitian Maulina menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan yang menjadi alasan masuknya buruh wanita di kawasan industri Rungkut ke

pasar kerja adalah faktor ekonomi. Rata-rata buruh wanita yang bekerja di kawasan industri Rungkut Surabaya masih berusia muda dan belum menikah, serta rata-rata pendidikan mereka merupakan lulusan SMP dan SMA. Selain itu upah yang cukup tinggi merupakan salah satu alasan untuk bekerja di pabrik/industri tersebut.

Penelitian berikutnya oleh Ijahyanti Alfiah (2002) berjudul “*Produktivitas dan Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang*”. Industri kecil mempunyai peranan yang sangat penting terhadap prekonomian Indonesia, utamanya dalam hal peningkatan pendapatan masyarakat, perluasan kesempatan kerja, dan kontribusi terhadap PDB. Oleh karena itu Ijahyanti meneliti tentang produktivitas sehingga dapat diketahui tingkat produksi yang paling efisien. Produktivitas tenaga kerja yang diukur dengan menggunakan model regresi bentuk polinomial. Untuk menunjukkan hubungan antara modal dan tenaga kerja terhadap *output* digunakan fungsi Cobb Douglas.

Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa para pengusaha kerajinan perak di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, sudah memproduksi dalam Tahap II (tahap rasional), tahap dimana kombinasi antara faktor produksi variabel (tenaga kerja) dengan faktor produksi tetap (modal) sudah bersifat proporsional, sehingga menghasilkan kombinasi yang ekonomis dan efisien. Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel modal sangat mempengaruhi *output*. Elastisitas modal bertanda positif sebesar 0,869. Hal ini berarti kenaikan modal sebesar 1%, *ceteris paribus* (faktor tenaga kerja dianggap konstan), akan

menaikkan produksi sebesar 0,869%, sedangkan dalam hal penyerapan tenaga kerja elastisitas modal bertanda negatif sebesar 0,00436. Hal ini berarti kenaikan modal sebesar 1% akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,00436%. Hasil selanjutnya yaitu elastisitas tenaga kerja bertanda positif sebesar 0,143. Hal ini berarti kenaikan atau penurunan tenaga kerja yang diukur berdasarkan jam kerja sebesar 1%, *ceteris paribus* (faktor modal dianggap konstan), akan meningkatkan atau menurunkan *output* sebesar 0,143%.

Sedangkan elastisitas upah bertanda negatif sebesar 0,0158, ini berarti kenaikan upah sebesar 1%, *ceteris paribus* (faktor modal dan tingkat pendidikan dianggap konstan) akan menurunkan jumlah tenaga kerja yang diserap sebesar 0,0158 %. Variabel tingkat pendidikan secara keseluruhan tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa usaha industri kerajinan perak masih dilakukan secara sederhana dan tidak mementingkan tingkat pendidikan dalam mempekerjakan para pengrajin, tetapi lebih mementingkan keahliannya.

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Nama	Tahun	Variabel	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis upah pengrajin industri kecil batik gedog Desa Sumurgung Kecamatan Tuban Kabupaten Tuban Propinsi Jawa Timur	Nuraida	2009	Y = Upah X ₁ = Jam kerja X ₂ = Produktivitas X ₃ = Pengalaman Kerja X ₄ = Pendidikan.	Menganalisis upah dari tenaga kerja.	1. Penelitian ini menambahkan variabel yang digunakan yaitu upah, umur dan jenis kelamin. 2. Wilayah penelitian 3. Periode Penelitian
2	Analisis penawaran tenaga kerja (buruh) wanita di kawasan industri Rungkut Surabaya	Maulina	2000	Y = Tenaga Kerja X ₁ = Umur X ₂ = Pendidikan X ₃ = Pendapatan X ₄ = status perkawinan X ₅ = jumlah anak.	Menganalisis tentang penawaran tenaga kerja	1. Penelitian ini tidak terbatas pada tenaga kerja wanita, akan tetapi juga mengikutsertakan tenaga kerja pria. 2. Wilayah penelitian 3. Periode Penelitian
3	Produktivitas dan penyerapan tenaga kerja industri kerajinan perak di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang	Ijahyanti	2002	Y ₁ = Produktivitas X ₁ = Output Y ₂ = Tenaga Kerja X _{2,1} = Modal X _{2,2} = Upah X _{2,3} = Pendidikan	Menganalisa tentang tenaga kerja.	1. Penelitian ini menganalisa tentang penawaran tenaga kerja 2. Wilayah penelitian. 3. Periode Penelitian
4	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita pada industri kecil di desa Balongmojo kecamatan Puri kabupaten Mojokerto.	Sri Kusreni	2001	Y = Tenaga Kerja X ₁ = Upah X ₂ = Status perkawinan X ₃ = Pendidikan	Menganalisis tentang penawaran tenaga kerja	1. Penelitian ini tidak terbatas pada tenaga kerja wanita, akan tetapi juga mengikutsertakan tenaga kerja pria. 2. Wilayah penelitian 3. Periode Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis berdasarkan pada model analisis yang digunakan baik secara parsial maupun secara bersama-sama (uji F) untuk melihat apakah hasil dari model analisis yang digunakan secara statistik (signifikan) atau tidak, disamping itu dari pengujian model analisis dapat pula diketahui koefisien determinasi (R^2) dan koefisien determinasi parsial (r^2) yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas menerangkan variabel tergantung. Langkah berikutnya adalah melihat ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi klasik (heteroskedastisitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan normalitas), kemudian dapat diambil kesimpulan.

3.2 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh upah, usia, pengalaman kerja, status perkawinan, dan tingkat pendidikan dari tenaga kerja terhadap penawaran tenaga kerja industri kecil genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan lima variabel bebas :

- a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yaitu :

Penawaran tenaga kerja industri kecil genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang dijelaskan melalui jumlah jam kerja yang ditawarkan.

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*) yaitu :

Upah, usia, pengalaman kerja, status perkawinan dan tingkat pendidikan dari tenaga kerja industri kecil genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

3.3 Definisi Operasional

1. Industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang Propinsi Jawa Timur dikategorikan sebagai industri kecil, karena memiliki pengrajin dengan jumlah 5-6 orang. Kategori ini sesuai dengan kriteria industri kecil berdasarkan definisi Biro Pusat Statistik.
2. Penawaran tenaga kerja industri genteng didefinisikan sebagai tingkat partisipasi angkatan kerja sektor industri genteng. Pada penelitian ini penawaran tenaga kerja didekati dengan menggunakan jumlah jam kerja rata-rata selama seminggu yang lalu yang ditawarkan.
3. Upah atau pendapatan pengrajin industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang adalah nilai pendapatan yang diterima para tenaga kerja berdasarkan *output* dinyatakan dalam rupiah periode seminggu yang lalu.
4. Umur adalah usia responden berdasarkan ulang tahun terakhir sebelum pencacahan (tahun).
5. Pengalaman kerja adalah lamanya tenaga kerja bekerja di industri genteng (tahun).
6. Status Perkawinan adalah status pernikahan tenaga kerja dengan kategori sudah/ pernah menikah dan belum menikah. Variabel ini menggunakan aturan penggunaan *dummy* sebagai berikut :

Dummy status perkawinan 1 = jika status perkawinan sudah/ pernah menikah

Dummy status perkawinan 0 = jika status perkawinan belum menikah

7. Tingkat pendidikan merupakan lama pendidikan formal terakhir yang ditempuh oleh responden (tahun).

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara wawancara menggunakan kuesioner dari para tenaga kerja industri genteng Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang ditentukan secara sampel.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 tenaga kerja dari jumlah populasi 120 orang. Menurut Roscoe (1975) dalam Mustafa (2000:4), bahwa ukuran sampel sebaiknya berjumlah 30 s/d 500 elemen. Champion (1981:4) mengatakan, bahwa sebagian besar uji statistik selalu menyertakan rekomendasi ukuran sampel. Dengan kata lain, uji-uji statistik yang ada akan sangat efektif jika diterapkan pada sampel yang jumlahnya 30 s/d 60 atau dari 120 s/d 250. Bahkan jika sampelnya di atas 500, tidak direkomendasikan untuk menerapkan uji statistik.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

1. Wawancara responden untuk mengumpulkan data primer dengan panduan kuisoner yang telah disiapkan. Jumlah kuisisioner sebanyak 40 orang dari keseluruhan populasi tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Wawancara juga dilakukan terhadap pemilik industri genteng mengenai hal-hal yang dianggap berkaitan dengan penelitian.

2. Studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data dari kantor BPS, Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Pertambangan Kabupaten Sampang dan mencari dasar teoritis dari buku-buku, media massa serta informasi yang berkaitan dengan penelitian.

3.6 Metode dan Teknik Analisis

3.6.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Kuantitatif, melalui analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menaksir parameter. Metode penaksiran yang dipakai adalah metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least square*).
2. Analisis kualitatif, yang dilakukan dengan cara menguraikan dan membahas setiap data yang diperoleh sehingga dapat diperoleh gambaran secara lengkap mengenai pembahasan skripsi ini.

3.6.2 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisa hasil penelitian ini adalah menggunakan “analisis linear berganda” untuk menjelaskan hubungan yang terjadi antara variabel tergantung dan variabel tidak tergantung. Sedangkan model analisis linear berganda yang digunakan rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Labor = \beta_0 + \beta_1 Wage + \beta_2 Age + \beta_3 Expe + \beta_4 Mar + \beta_5 Edu + e$$

Keterangan :

Labor = Jumlah jam kerja

Wage = Upah

Age = Umur

Expe = Pengalaman kerja

Mar = Status perkawinan

Edu = pendidikan

β_0 = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu yang mewakili semua faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *Labor* tetapi tidak dimasukkan dalam model regresi.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Untuk mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi penawaran tenaga kerja industri genteng terhadap upah, tingkat pendidikan, umur, jam kerja, dan jenis kelamin tenaga kerja industri genteng di Kabupaten Sampang, maka dapat dilihat nilai koefisien beta dan nilai koefisien korelasi parsial (Uji *t*). Variabel yang mempunyai nilai koefisien beta dan nilai koefisien korelasi yang tertinggi diantara variabel-variabel bebas yang lain, merupakan ukuran yang membuktikan bahwa variabel tersebut adalah variabel yang dominan mempengaruhi penawaran tenaga kerja industri genteng di Kabupaten Sampang (Widarjono, 2009:67).

Uji Statistik *t* digunakan untuk melihat peranan tiap variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menerangkan variasi variabel tergantung. Alat ujinya adalah nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi penaksir ($\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$). Prosedur pengujiannya dilakukan dengan cara merumuskan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$$

Adalah hipotesis nol, berarti $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ secara individual tidak mampu menjelaskan variabel tergantung.

$$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$$

Adalah hipotesis nol, berarti $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ secara individual mampu menjelaskan variabel tergantung.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka (H_1) diterima dan (H_0) ditolak, maka variabel-variabel bebas tersebut memberi pengaruh pada variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka (H_0) diterima dan (H_1) ditolak, maka variabel-variabel bebas tersebut tidak memberi pengaruh pada variabel terikat.

3.6.3.2 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

Menurut Widarjono (2009:67) Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan derajat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Hipotesis :

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$$

Adalah hipotesis nol, berarti $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel tergantung, artinya model regresi linear berganda tidak signifikan dengan kata lain tidak ada hubungan linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat

$$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$$

Adalah hipotesis nol, berarti $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel tergantung. Artinya, model regresi linear berganda signifikan atau ada hubungan linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Probabilitas $F < \alpha (0,05)$, maka (H_1) diterima dan (H_0) ditolak. Dengan demikian maka variabel-variabel bebas tersebut memberi pengaruh pada variabel terikat. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai Probabilitas $F > \alpha (0,05)$, maka (H_0) diterima dan (H_1) ditolak. Dengan demikian maka variabel-variabel bebas tersebut tidak memberi pengaruh pada variabel terikat.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sulaiman (2004:14) untuk memperoleh persamaan regresi yang baik secara statistik disebut BLUE (Best Linier Unbiased Estimator), maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (asumsi klasik) yang tidak boleh dilanggar oleh model regresi. Apabila salah satu dari asumsi diatas tersebut dilanggar, maka persamaan regresi yang diperoleh tidak lagi bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimator), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t menjadi bias.

3.6.4.1 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasitas merupakan keadaan dimana varians dari setiap gangguan tidak konstan. Uji heteroskedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan *White Heteroskedasticity* yang tersedia dalam program Eviews. Hasil yang perlu diperhatikan dari uji ini adalah nilai F dan *Obs*R-Squared*. Jika nilai *Obs*R-*

Squared lebih kecil dari χ^2 tabel atau probabilitas *Obs*R-Squared* $> \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya (Widarjono, 2009:128).

3.6.4.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas kita dapat menggunakan uji koefisien korelasi (r) antar variabel independen. Jika koefisien korelasi cukup tinggi yaitu diatas 0,85 maka dapat diduga ada multikolinearitas dalam model. Sebaliknya jika koefisien korelasi relatif rendah maka kita duga model tidak mengandung unsur multikolinearitas.

3.6.4.3 Uji Autokorelasi

Istilah autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut urutan waktu. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan metode yang diperkenalkan oleh Breusch dan Godfrey yaitu uji *Lagrange Multiplier*. Uji ini dapat dilakukan melalui program Eviews. Hasil yang perlu diperhatikan dari uji ini adalah nilai *Obs*R-Squared*. Jika nilai *Obs*R-Squared* (χ^2_{hitung}) lebih kecil dari χ^2_{tabel} atau jika probabilitas *Obs*R-Squared* lebih besar dari α (5%) maka tidak mengandung masalah autokorelasi (Widarjono, 2009:147).

3.6.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui kenormalan ditribusi atau sebaran data. Metode yang digunakan adalah melalui uji yang dikembangkan Jarque-Bera (J-B). Uji ini dapat dilakukan melalui program Eviews, yaitu *Histogram-Normality Test*. Hasil yang perlu diperhatikan dari uji ini adalah nilai

Jarque-Bera. Jika nilai *JB*-nya lebih kecil dari nilai *Chi Squares* ($\alpha=5\%$, $df=2$) atau jika probabilitas *Obs*R-Squared* lebih besar dari α (5%) maka residunya didistribusikan secara normal (Widarjono, 2009:49).

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Sampang

Kabupaten Sampang termasuk wilayah Pulau Madura. Kabupaten Sampang secara administrasi terletak dalam wilayah Propinsi Jawa Timur yang secara geografis terletak di antara 113⁰08' - 113⁰39' Bujur Timur dan 06⁰05' - 07⁰13' Lintang Selatan. Kabupaten Sampang berbatasan dengan wilayah kabupaten lain (BPS:2010), antara lain :

- a. Sebelah Utara : Laut Jawa
- b. Sebelah Selatan : Selat Madura
- c. Sebelah Barat : Kabupaten Bangkalan
- d. Sebelah Timur: Kabupaten Pamekasan.

Secara keseluruhan luas wilayah Kabupaten Sampang mencapai 1233,33 km² dibagi menjadi 14 kecamatan antara lain : Sreseh, Jrengik, Tambelangan, Torjun, Pengarengan, Sampang, Camplong, Kedungdung, Robatal, Ketapang, Banyuates, Sokobanah, Omben, dan Karang Penang. Kecamatan Banyuates dengan luas 141,03 Km² atau 11,44 % yang merupakan Kecamatan terluas, sedangkan Kecamatan terkecil adalah Pangarengan dengan luas hanya 42,7 Km² (3,46 %).

Kabupaten Sampang terletak di sekitar garis khatulistiwa dengan iklim tropis, musim penghujan biasanya terjadi pada Oktober sampai Maret, musim

kemarau biasanya terjadi pada April sampai September. Rata-rata hari hujan tertinggi terdapat di Kecamatan Omben dan Ketapang, sedang yang terendah terdapat di Kecamatan Sokobanah dan Kedungdung. Rata-rata curah hujan bulanan tertinggi terdapat di Kecamatan Omben dan Banyuates, sedang yang terendah terdapat di Kecamatan Camplong dan Pengarengan. Bulan-bulan dengan curah hujan paling rendah terjadi pada Juni dan Agustus.

Area sawah di Kabupaten Sampang diairi oleh tiga jenis sumber air yaitu air hujan, air sungai dan air tanah. Sawah yang diairi oleh air hujan seluas 11.082 Ha, air sungai seluas 3.452 Ha dan sawah yang diari oleh air tanah seluas 226,70 Ha. Kecamatan yang menggunakan sumber pengairan air tanah adalah Kecamatan yang menggunakan sumber pengairan air tanah adalah Kecamatan Sampang, Omben, Jrengik, dan Sokobanah.

4.1.2 Kondisi Penduduk Ketenagakerjaan Kabupaten Sampang

Menurut data yang diolah dari hasil registrasi penduduk akhir tahun 2010, jumlah penduduk Kabupaten Sampang mencapai 868.153 jiwa, terdiri dari 426.488 jiwa penduduk laki-laki dan 441.665 jiwa penduduk perempuan. Adapun kecamatan dengan jumlah penduduk terbesar yaitu Kecamatan Sampang (116.901 jiwa), dan kecamatan dengan jumlah penduduk terkecil adalah Kecamatan Jrengik (33.804 jiwa). Tingkat pertumbuhan penduduk tertinggi adalah Kecamatan Ketapang (3,38%) dan pertumbuhan penduduk terendah berada di Kecamatan Sokobanah (-0,50%).

Jumlah angkatan kerja Kabupaten Sampang pada tahun 2010 sebesar 570.445 jiwa atau sekitar 65,70% dari jumlah seluruh penduduk Kabupaten

Sampang. Jumlah angkatan kerja tersebut terdiri dari 48,20% angkatan kerja pria dan 51,8% angkatan kerja wanita. Konsep angkatan kerja terdiri dari mereka yang bekerja dan mereka yang masih mencari kerja atau mereka yang berada pada usia kerja (BPS:2010).

4.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Kecamatan Karang Penang

Kecamatan Karang Penang berada di wilayah Kabupaten Sampang. Batas-batas wilayahnya sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Sokobanah
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Omben
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Robatal
- d. Sebelah Timur bebatasan dengan Kabupaten Pamekasan

Kecamatan Karang Penang terdiri dari 7 desa, yaitu Desa Bluuran, Desa Tlambah, Desa Gunung Kesan, Desa Karang Penang Onjur, Desa Bulmatet, Desa Poreh, dan Desa Karang Penang Oloh. Jumlah penduduk Kecamatan Karang Penang berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sampang adalah sebanyak 65.242 jiwa, terdiri dari 33.181 jiwa penduduk laki-laki dan 32.061 jiwa penduduk perempuan. Berdasarkan jumlah rumah tangganya, mata pencaharian penduduk Kecamatan Karang Penang dapat dikelompokkan menjadi tiga sektor terbesar, yaitu sektor pertanian, sektor perdagangan serta sektor industri. Berdasarkan ketiga sektor tersebut, pertanian menempati urutan pertama dengan 14.373 rumah tangga, kemudian berturut turut pekerja di sektor perdagangan sebesar 570 rumah tangga dan pekerja sektor industri sebesar 512 rumah tangga.

4.2.2 Gambaran Umum Industri Genteng Kecamatan Karang Penang

Industri genteng merupakan mata pencaharian utama bagi penduduk di Kecamatan Karang Penang dan sekitarnya. Industri genteng ini termasuk ke dalam jenis industri kecil karena memiliki jumlah tenaga kerja sedikit yaitu 5-19 orang dan proses produksinya menggunakan cara-cara yang masih tradisional. Industri kecil merupakan jenis industri yang tidak terlalu rentan terhadap gejolak ekonomi nasional. Hal ini yang membuat industri genteng terus berlangsung dan berkembang sejak 10-20 tahun yang lalu. Perkembangan industri genteng ini diperkuat dengan adanya publikasi laporan Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Pertambangan Propinsi Jawa Timur bahwa genteng merupakan produk unggulan di Kabupaten Sampang.

Kapasitas genteng maksimum yang bisa dihasilkan sebesar 1.607.000 buah dengan kapasitas terpakai sebesar 1.172.000 buah. Proses produksi genteng di Kecamatan Karang Penang dilakukan setiap hari selama seminggu (7 hari kerja). Pemasaran genteng sudah ke berbagai daerah diantaranya 50 % ke daerah lokal yaitu Pulau Madura dan 50 % ke luar Pulau Madura (regional) (Dinas Perindustrian, 2008:32).

Sentra industri genteng merupakan pusat kegiatan produksi genteng yang terdiri dari beberapa industri dalam satu tempat atau desa dengan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak dibandingkan daerah bukan sentra industri. Di Kecamatan Karang Penang sentra industri genteng terbesar berada di beberapa desa, diantaranya : Desa Karang Penang Onjur dengan jumlah tenaga kerja genteng sebanyak 210 orang, Desa Blu'uran dengan tenaga kerja sebanyak 280 orang,

Desa Tlambah sebanyak 350 orang. Jumlah tenaga kerja industri kecil genteng sebanyak 1225 orang merupakan jumlah tenaga kerja terbanyak dibandingkan tenaga kerja sektor unggulan lainnya. Selain itu, jumlah nilai investasi industri genteng mencapai Rp.2.625.000.000, juga merupakan nilai investasi terbesar dibandingkan sektor unggulan lainnya. Begitu pula nilai produksinya merupakan nilai produksi terbesar dibandingkan sektor lainnya. Keunggulan jumlah tenaga kerja, nilai investasi, nilai produksi, dan lainnya menjadikan industri kecil genteng tetap eksis selama kurang lebih 20 tahun (lampiran 8).

4.3 Gambaran Umum Responden

4.3.1 Usia Responden

Usia responden menyebar dari umur 20 tahun sampai dengan 49 tahun. Dalam penelitian yang memusatkan pada tenaga kerja yang bekerja pada industri kecil genteng ini, usia termuda adalah 20 tahun.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Usia
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

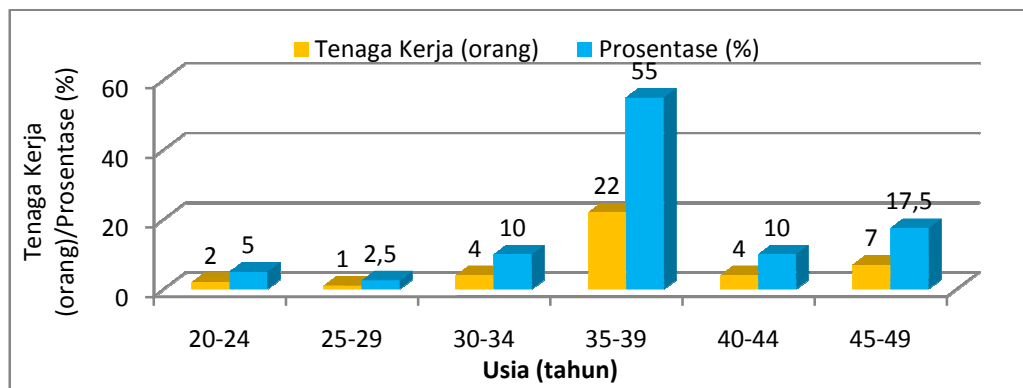
No	Usia (tahun)	Tenaga Kerja (orang)	Prosentase (%)
1	20-24	2	5
2	25-29	1	2,5
3	30-34	4	10
4	35-39	22	55
5	40-44	4	10
6	45-49	7	17,5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Berdasarkan Tabel 4.1 dan Gambar 4.1 tampak jumlah terbesar responden berada pada usia 35 sampai 39 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau 55% dari keseluruhan responden. Kemudian kedua, pada usia 45 sampai dengan 49 tahun

sebanyak 7 orang atau 17,5%. Dan sisanya atau sebagian kecil tersebar pada usia 30 sampai 34 tahun.

Gambar 4.1
Distribusi Responden Menurut Usia
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa umumnya usia responden sudah relatif dewasa. Hal ini disebabkan karena faktor usia merupakan faktor yang turut menentukan keputusan seseorang dalam melakukan pekerjaan (bekerja). Di daerah pedesaan umumnya usia muda sudah bekerja, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya, karena orang tua mereka tidak mampu memberi uang jajan atau kebutuhan lainnya. Usia dewasa (sudah menikah) dituntut bekerja untuk menafkahi keluarga (bagi suami) atau untuk membantu menambah penghasilan keluarganya (bagi istri dan anak). Oleh sebab itu penduduk yang berusia muda yaitu dibawah usia 30 tahun di Kecamatan Karang Penang kebanyakan bekerja sebagai TKI (tenaga Kerja Indonesia) di luar negeri.

4.3.2 Tingkat Upah

Upah adalah suatu imbalan terhadap jasa yang diberikan kepada seseorang dimana besarnya imbalan tersebut sesuai dengan pendidikan dan keterampilan.

Pada penelitian ini besarnya upah berdasarkan produktivitas atau keahlian responden dalam menghasilkan genteng dalam seminggu. Upah diberikan tiap minggu (7 hari kerja). Apabila responden dapat menghasilkan genteng dengan kualitas tinggi dengan jumlah yang banyak akan mendapatkan upah yang tinggi.

Di industri kecil genteng, upah yang diperoleh pekerja/responden berkisar antara Rp.180.000 - Rp.330.000 tiap minggunya atau Rp.720.000 - Rp.1.320.000. Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Sampang yang sebesar Rp. 760.000/bulan maka upah tenaga kerja industri genteng sudah memenuhi syarat UMK, artinya kebutuhan hidup layak para tenaga kerja telah terpenuhi.

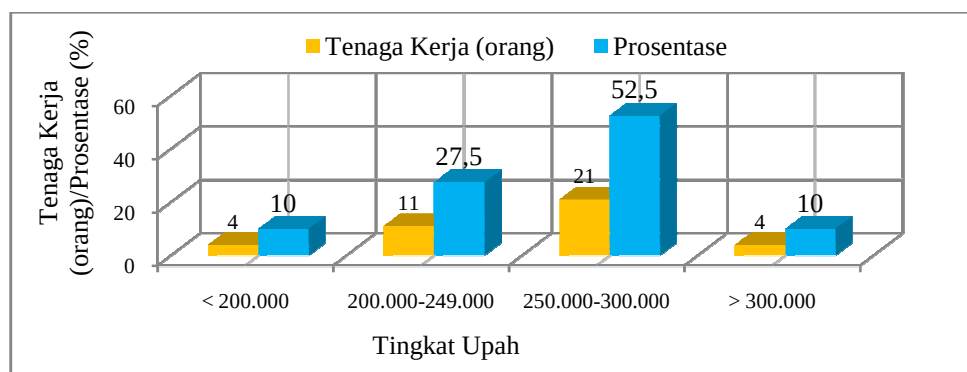
Perbedaan tingkat upah yang diterima tiap-tiap tenaga kerja berbeda-beda tergantung dari banyaknya genteng dan jenis genteng yang dihasilkan. Ada beberapa jenis genteng yang diproduksi oleh tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, yaitu genteng press biasa, genteng gelombang, genteng, pentol, genteng mantili, dan genteng wuwung. Upah bagi tenaga kerja yang menghasilkan genteng press yaitu sebesar Rp.50/pcs, genteng pentol dan gelombang upahnya Rp.75/pcs, sedangkan upah Rp.125/pcs untuk tenaga kerja yang membuat genteng jenis mantili. Sedangkan genteng wuwung upahnya sebesar Rp.150/pcs. Setiap harinya tenaga kerja industri genteng dapat menghasilkan sebanyak 100 – 500 genteng per hari untuk genteng jenis press biasa, pentol dan gelombang. Sedangkan genteng jenis mantili dan wuwung dibuat apabila hanya ada pemesanan dari pembeli. Berikut ini tabel dan gambar distribusi tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja per minggu (7 hari kerja).

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Upah Seminggu Yang Lalu
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

No	Upah perminggu (Rp)	Tenaga Kerja (orang)	Prosentase
1	< 200.000	4	10
2	200.000-249.000	11	27,5
3	250.000-300.000	21	52,5
4	> 300.000	4	10
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Gambar 4.2
Distribusi Responden Menurut Upah Seminggu Yang Lalu
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Tabel 4.2 dan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa responden menerima gaji antara Rp.250.000 – Rp.300.000 per minggu, yaitu sebanyak 21 orang atau 52,2%. Sebagian besar responden lainnya menerima upah sebesar Rp.200.000 – Rp.249.000 sebanyak 11 orang. Besarnya upah yang diterima oleh para pekerja juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, semakin lama pengalaman yang dimiliki pekerja semakin tinggi produktivitasnya dalam membuat genteng. Pengalaman kerja buruh di industri genteng sudah dimiliki lebih dari 1 tahun, bahkan beberapa buruh sudah bekerja sejak 20 tahun yang lalu yaitu sejak industri genteng Kecamatan Karang Penang didirikan.

4.3.3 Jenis Kelamin

Faktor tradisi, kebudayaan, dan fisik menyebabkan terdapat perbedaan TPAK antara perempuan dan laki-laki. Laki-laki ditakdirkan lebih berat daripada wanita. Laki-laki ditempatkan pada posisi kepala rumah tangga dengan tanggung jawab yang menyertainya. Wanita dipandang tidak pantas untuk bekerja, tetapi pada industri genteng faktor-faktor tersebut tidak mempengaruhi partisipasi kerja antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Perbedaan hanya ditunjukkan melalui motivasi atau alasan mereka bekerja di industri genteng. Berikut ini distribusi responden berdasarkan jenis kelaminnya.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

No	Jenis kelamin	Jumlah (jiwa)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	16	40
2	Perempuan	24	60
	Jumlah	40	100

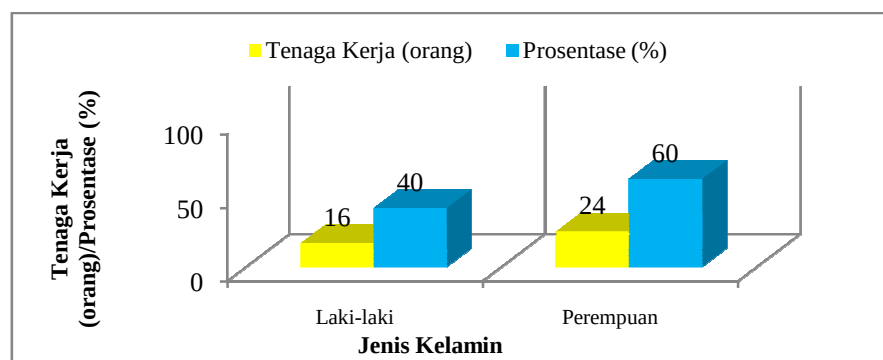
Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Tabel 4.3 menjelaskan komposisi jenis kelamin responden berdasarkan prosentase dan jumlah tenaga pada industri genteng yang diteliti. Jumlah responden perempuan lebih besar dibandingkan jumlah tenaga kerja laki-laki yaitu sebanyak 24 orang atau 60%, sedangkan tenaga kerja laki-laki sebanyak 16 orang atau 40%. Lebih besarnya tenaga kerja perempuan dibandingkan laki-laki dikarenakan bahwa walaupun proses pembuatan genteng yang mengandalkan tenaga, tetapi masih bisa dilakukan oleh perempuan terutama pada proses

pencetakan genteng dan penjemuran genteng. Sedangkan pada proses penggalian tanah liat dan proses pembakaran genteng dilakukan oleh tenaga kerja laki-laki.

Keadaan diatas juga dapat dilihat Gambar 4.3 di bawah ini yang menggambarkan distribusi responden/pekerja menurut jenis kelaminnya.

Gambar 4.3
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

4.3.4 Jam Kerja

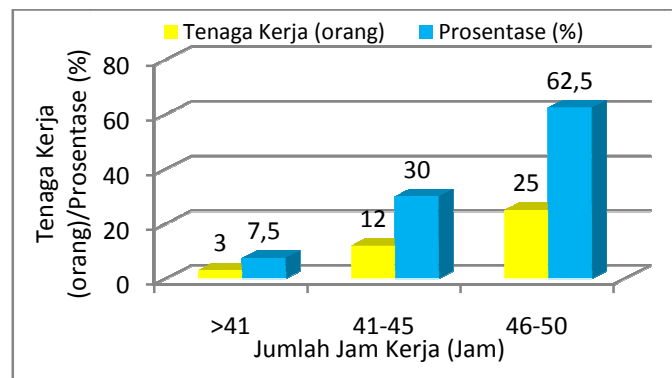
Tingkat penawaran responden menggunakan jangka waktu (jam kerja dalam seminggu) yang ditawarkan untuk bekerja di industri genteng. Penelitian ini menggunakan jam kerja dalam seminggu (7 hari kerja), karena upah yang diterima responden diterima per minggu.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Jumlah Jam Kerja Per-Minggu
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

No	Jumlah Jam Kerja	Tenaga Kerja (orang)	Prosentase (%)
1	>41	3	7,5
2	41-45	12	30
3	46-50	25	62,5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Gambar 4.4
Distribusi Responden Menurut Jumlah Jam Kerja
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar yang memiliki waktu bekerja 46-50 jam/minggu yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5%. Sebanyak 12 orang memiliki jam kerja 41-45 jam/minggu dan 3 orang memiliki jam kerja selama kurang dari 41 jam per minggunya. Perbedaan curahan jam kerja dipengaruhi oleh jumlah tanggungan keluarga. Rata-rata responden yang memiliki tanggungan keluarga atau sudah menikah jam kerja lebih dari 41 jam/minggu atau sekitar 6-7 jam/hari. Hal itu dilakukan karena responden ingin mendapatkan upah yang penuh untuk biaya hidup bagi keluarganya. Komposisi jumlah jam kerja tenaga kerja juga dapat dilihat pada Gambar 4.4 di bawah ini.

Pendekatan penawaran dengan menggunakan curahan jam kerja dipilih berdasarkan teori Neoklasik tentang *household production*, ada tiga alokasi waktu tersedia yaitu waktu bekerja di rumah, bekerja di pasar, dan waktu istirahat/santai/*leisure*. Pada penelitian ini waktu santai dan waktu bekerja di rumah diasumsikan dengan waktu ketika responden berkumpul bersama keluarga, sedangkan waktu bekerja di pasar yaitu waktu yang digunakan untuk bekerja di

industri genteng. Dengan mengorbankan waktu bersama keluarga, responden akan mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan ketika responden menikmati waktunya bersama keluarga.

4.3.5 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden tidak begitu bervariasi, dari tamatan SD dan MTs saja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan bahwa tidak ada satupun dari responden yang tidak pernah merasakan bangku sekolah. Rata-rata jumlah responden rata-rata yang sudah menamatkan bangku SD sebanyak 28 orang atau 70%. Sedangkan responden yang berpendidikan terakhir MTs yaitu sebanyak 3 orang atau 7,5% dan responden yang belum tamat SD tapi sempat mengenyam pendidikan yaitu sebanyak 9 orang atau 22,5%. Untuk pendidikan tingkat SD.

Tabel 4.5
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

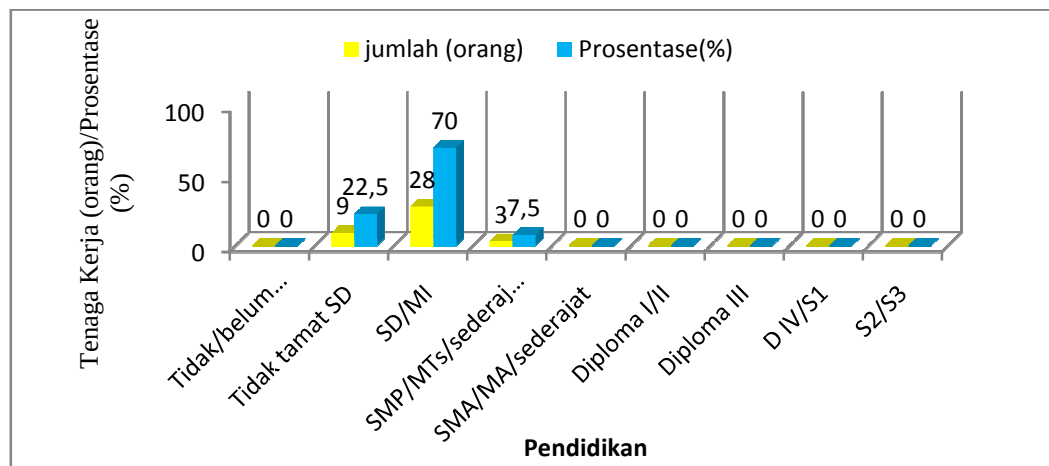
No	Pendidikan	Tenaga Kerja (orang)	Prosentase
1	Tidak/belum pernah sekolah	0	0
2	Tidak tamat SD	9	22,5
3	SD/MI	28	70
4	SMP/MTs/ sederajat	3	7,5
5	SMA/MA/ sederajat	0	0
6	Diploma I/II	0	0
7	Diploma III	0	0
8	D IV/S1	0	0
9	S2/S3	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua responden pernah merasakan bangku sekolah meskipun tidak tamat sekolah dasar. Sebagian kecil responden sampai tingkat MTs. Dengan demikian kemampuan tertinggi untuk seluruh responden minimal adalah bisa membaca dan menulis. Tidak ada satupun yang

mengenyam pendidikan sarja atau sarjana muda. Hal ini karena biaya untuk mencapai pendidikan setinggi itu tidak ada. penduduk yang berpendidikan tinggi (minimal SMA/SMK/ sederajat) lebih memilih bekerja diluar, seperti dipabrik (indusrti besar), melakukan urbanisasi ke kota untuk mencari pekerjaan yang lebih layak, ataupun bekerja di luar negeri sebagai TKI.

Gambar 4.5
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

4.3.6 Status Perkawinan

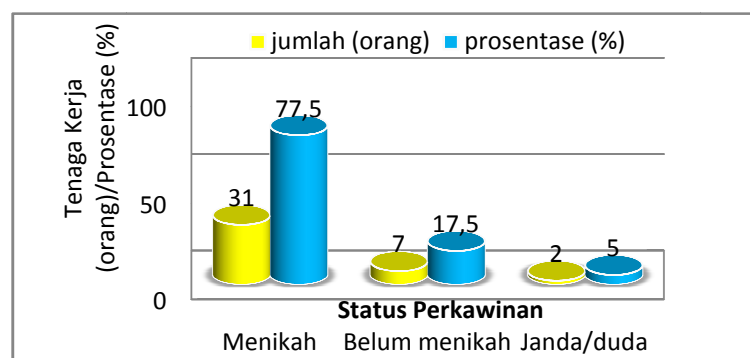
Status perkawinan dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 bagian, yaitu belum menikah, sudah menikah, dan duda atau janda. Sepeti diperlihatkan tabel 4.1 tentang distribusi umur bahwa 55% tenaga kerja yang bekerja di industri genteng sudah terbilang dewasa dan sedikit yang berusia muda, maka apabila dilihat tentang status perkawinannya ternyata juga memperlihatkan adanya kesesuaian dengan usia mereka. Tabel di bawah ini memperlihatkan bahwa sebagian responden tergolong status sudah menikah.

Tabel 4.6
Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

No	Status Perkawinan	Tenaga Kerja (orang)	Prosentase (%)
1	Menikah	31	77,5
2	Belum menikah	7	17,5
3	Janda/duda	2	5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Gambar 4.6
Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Dari 40 orang responden, 77,5 % berstatus sudah menikah, 17,5 % berstatus belum menikah, dan hanya 5 % yang berstatus janda atau duda. Besarnya jumlah responden yang berstatus sudah menikah disebabkan karena dalam membuat keputusan untuk bekerja mereka termotivasi dari adanya tanggungan keluarga, sehingga mereka dituntut untuk menafkahi keluarga (bagi suami) ataupun membantu suami menambah penghasilan.

4.3.7 Jumlah Tanggungan Responden

Jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor searah dengan status perkawinan yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja. Beban tanggungan tenaga kerja yang sudah menikah akan bertambah melalui jumlah anggota keluarga, artinya bertambahnya jumlah tanggungan berarti bertambah pula beban

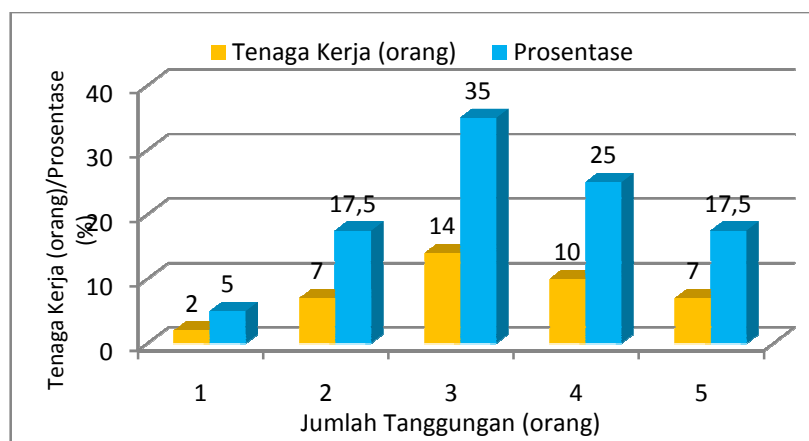
biaya hidup yang harus dipenuhi. Hal ini mendorong tenaga kerja untuk mencari penghasilan penuh untuk menghidupi keluarganya. Begitu pula yang terjadi pada tenaga kerja industri genteng Kecamatan Karang Penang.

Tabel 4.7
Distribusi Responden Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

No	Jumlah tanggungan (orang)	Tenaga Kerja (orang)	Prosentase (%)
1	1	2	5
2	2	7	17,5
3	3	14	35
4	4	10	25
5	5	7	17,5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Gambar 4.7
Distribusi Responden Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua responden memiliki tanggungan keluarga yang harus dinafkahi menjadi salah satu motivasi mereka untuk bekerja di industri genteng. Responden yang memiliki tanggungan 3 orang sebesar 35 % atau 14 orang, sedangkan responden yang memiliki tanggungan 1 orang sebesar 5

% atau 2 orang. Sedikitnya jumlah tanggungan juga mengurangi motivasi mereka untuk bekerja penuh di industri genteng. Di bawah ini adalah Gambaran distribusi responden menurut jumlah tanggungan keluarga.

4.3.8 Pengalaman Kerja Responden

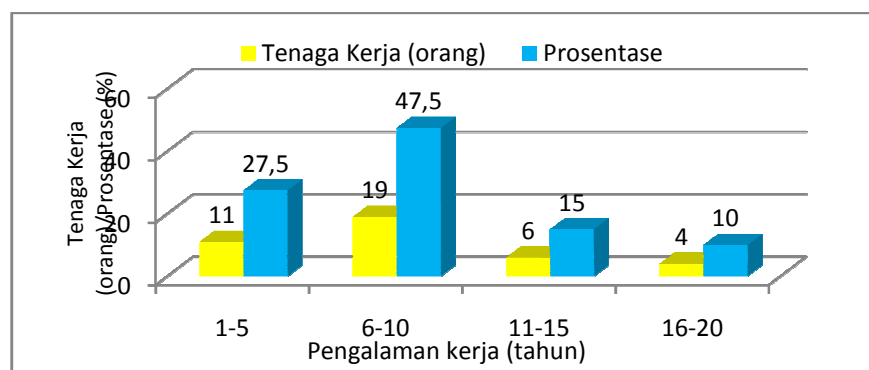
Pengalaman kerja menjadi syarat penting lainnya bagi pekerja untuk dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan atau kemampuan yang diperoleh seseorang dapat dengan mudah dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Di bawah ini distribusi responden menurut pengalaman kerja sebagai buruh industri genteng.

Tabel 4.8
Distribusi Responden Menurut Pengalaman Kerja Keluarga
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

No	Pengalaman kerja (tahun)	Tenaga Kerja (orang)	Prosentase
1	1-5	11	27,5
2	6-10	19	47,5
3	11-15	6	15
4	16-20	4	10
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Gambar 4.8
Distribusi Responden Menurut Pengalaman Kerja
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Rata-rata pengalaman kerja responden sebagai buruh genteng sudah dimiliki selama 10-20 tahun. Pengalaman kerja tersebut berbanding lurus dengan keberlangsungan industri genteng ini yaitu sejak 20 tahun yang lalu. Sebanyak 47,5 % responden sudah memiliki pengalaman kerja selama 6-10 tahun.

4.3.9 Jarak Tempuh ke Tempat Kerja

Letak perusahaan biasanya mempengaruhi tempat tinggal responden. Pada industri kecil biasanya tempat tinggal tenaga kerjanya tidak jauh dengan letak industri tempat mereka bekerja. Di bawah ini distribusi responden berdasarkan jarak tempuh dari tempat tinggal ke tempat kerjanya.

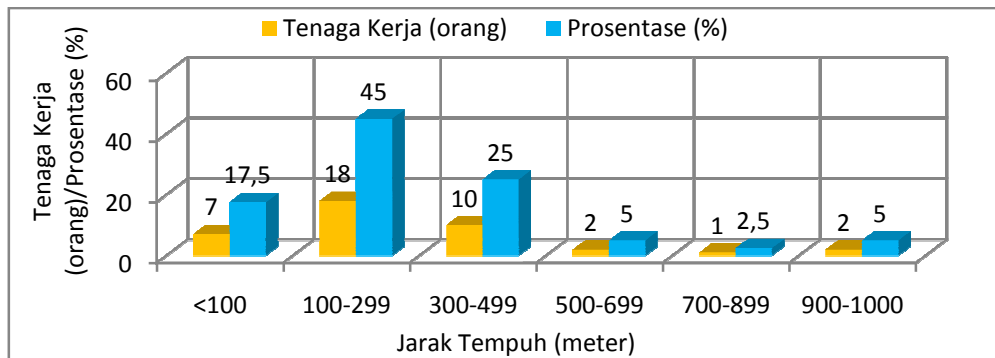
Tabel 4.9
Distribusi Responden Menurut Jarak Tempuh Ke Tempat Kerja
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

No	Jarak tempuh (meter)	Tenaga Kerja (orang)	Prosentase (%)
1	<100	7	17,5
2	100-299	18	45
3	300-499	10	25
4	500-699	2	5
5	700-899	1	2,5
	900-1000	2	5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa jarak tempat tinggal responden ke tempat kerja rata-rata tidak terlalu jauh, yaitu sebanyak 45 % atau 18 orang menempuh jarak 100-299 meter, sedangkan responden yang bertempat tinggal paling jauh dari tempat kerja ($\pm$ 1 Kilometer) sebanyak 7,5% atau 3 orang. Pekerja yang bertempat paling jauh dari tempat kerja biasanya menempuh perjalanan menggunakan transportasi pribadi seperti motor dan sepeda.

Gambar 4.9
Distribusi Responden Menurut Jarak Tempuh ke Tempat Kerja
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

4.3.10 Jenis Transportasi Responden

Jenis transportasi yang digunakan oleh pekerja genteng biasanya tergantung pada jauhnya jarak tempuh dari tempat tinggal ke tempat kerjanya. Dalam penelitian ini, rata-rata responden menempuh jarak yang tidak begitu jauh sebab jarak rumah mereka berdekatan dengan tempat kerja (industri genteng).

Tabel 4.10
Distribusi Responden Menurut Jenis Transportasinya
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

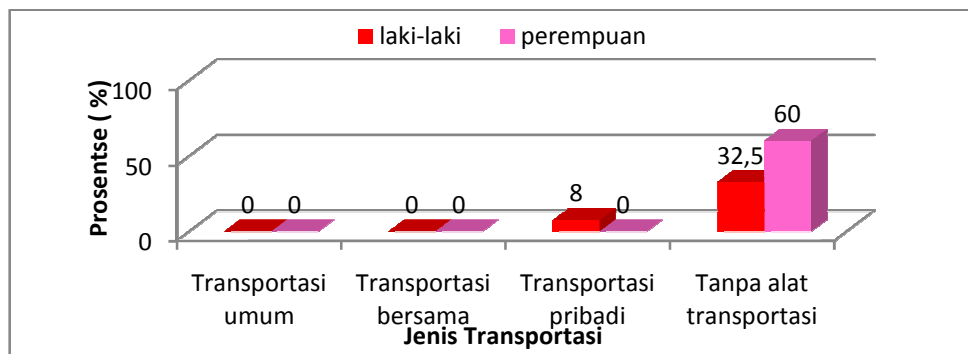
No	Jenis Transportasi	Jumlah (jiwa)	Prosentase
1	Transportasi umum	0	0
2	Transportasi bersama	0	0
3	Transportasi pribadi	3	7,5
4	Tanpa alat transportasi	37	92,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Responden yang tidak menggunakan transportasi menuju tempat kerjanya atau berjalan kaki sebanyak 92,5 % atau 37 orang dan responden yang menggunakan kendaraan pribadi sebanyak 7,5 % atau 3 orang. Di bawah ini

Gambar yang menunjukkan distribusi responden menurut jenis transportasi yang digunakan ke tempat kerja.

Gambar 4.10
Distribusi Responden Menurut Jenis Transportasinya
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Selanjutnya GAMBAR 4.10 menunjukkan distribusi jenis transportasi yang digunakan pekerja berdasarkan jenis kelaminnya. Responden wanita seluruhnya (60%) tidak menggunakan alat transportasi untuk menempuh perjalanan menuju ke tempat kerja. Sedangkan responden laki-laki yang menggunakan transportasi pribadi sebanyak 8 % dan sebanyak 32,5% tidak menggunakan alat transportasi.

4.3.11 Alasan Berhenti Sekolah

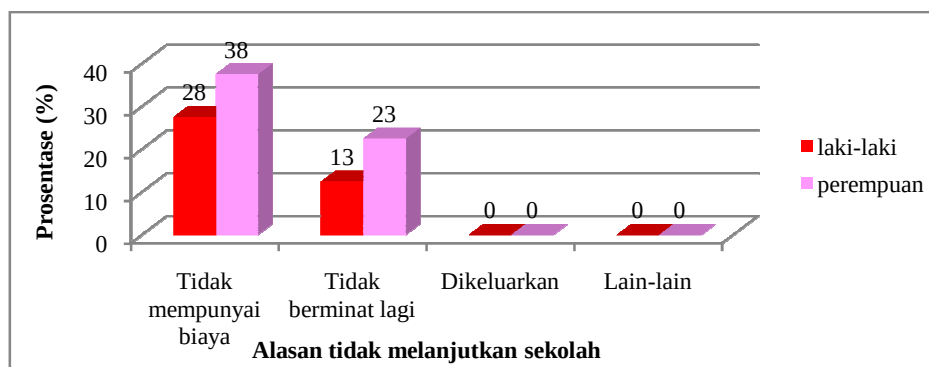
Rata-rata pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh responden adalah Sekolah Dasar. Rendahnya tingkat pendidikan para responden diakibatkan beberapa hal. Dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut dikelompokkan ke dalam bentuk alasan para responden tidak melanjutkan sekolah.

Tabel 4.11
Distribusi Responden Menurut Alasan Berhenti Sekolah
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

No	Alasan berhenti sekolah	Jumlah (jiwa)	Prosentase
1	Tidak mempunyai biaya	26	65
2	Tidak berminat lagi	14	35
3	Dikeluarkan	0	0
4	Lain-lain	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Gambar 4.11
Distribusi Responden Menurut Alasan Berhenti Sekolah
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa alasan utama responden tidak melanjutkan sekolah karena faktor ekonomi, yaitu tidak mempunyai biaya sebanyak 65% atau 26 orang, sedangkan 35% atau 14 orang sisanya tidak berminat lagi untuk melanjutkan sekolah. Pada GAMBAR 4.11, sedikitnya minat untuk melanjutkan sekolah ditunjukkan terutama oleh responden perempuan sebesar 38 %. Hal ini dikarenakan rata-rata mereka yang berusia muda lebih memilih membantu beban keluarganya dengan ikut bekerja ataupun menikah pada usia muda.

4.3.12 Alasan Utama Bekerja di Industri Genteng

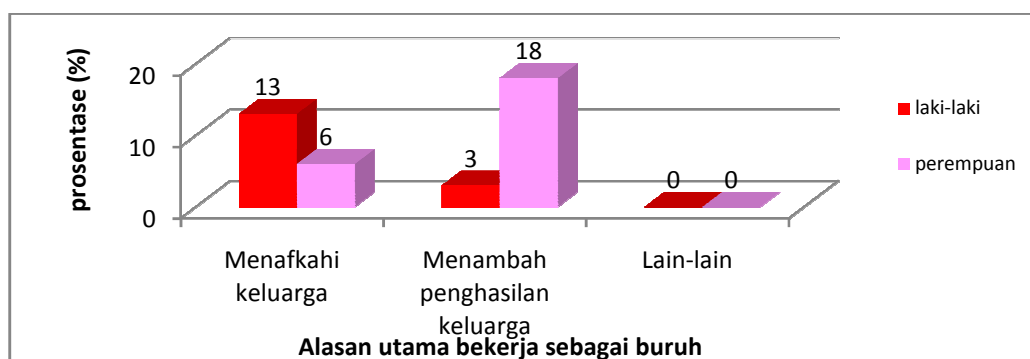
Alasan ekonomi menjadi alasan utama seseorang untuk menawarkan diri menjadi tenaga kerja. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian Prasanti (2000:62) yang menyatakan bahwa faktor ekonomi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Begitu juga dalam penelitian ini, rata-rata responden/pekerja terdesak oleh faktor ekonomi sehingga mereka harus memenuhi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarga dengan bekerja.

Tabel 4.12
Distribusi Responden Menurut Alasan Utama Bekerja
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012

No	Alasan utama bekerja sebagai buruh genteng	Jumlah (jiwa)	Prosentase
1	Menafkahi keluarga	19	47,5
2	Menambah penghasilan keluarga	21	52,5
3	Lain-lain	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Gambar 4.12
Distribusi Responden Menurut Alasan Utama Bekerja
Berdasarkan Data Primer Tahun 2012



Sumber : Data Primer Tahun 2012, diolah.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa jumlah responden bekerja di industri genteng dengan alasan utama menambah penghasilan sebanyak 52,5 % atau 21 orang dan responden yang mempunyai alasan utama menafkahi keluarga sebanyak

47,5 % atau 19 orang. Responden laki-laki lebih memilih bekerja karena menafkahi keluarga sedangkan responden perempuan hanya membantu menambah penghasilan suami atau keluarga.

4.4 Deskripsi Hasil Penelitian

Setelah proses pengumpulan data selesai, data-data tersebut diolah sehingga dapat diketahui hasilnya untuk dapat dianalisis. Pengolahan data primer tersebut dengan menggunakan program *Eviews*.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda lima variabel bebas dan satu variabel terikat diperoleh hasil bahwa satu dari lima variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Empat variabel bebas yang signifikan adalah tingkat upah, usia, jumlah jam kerja, dan jarak rumah ke tempat tinggal, sedangkan variabel bebas yang tidak signifikan adalah jumlah tanggungan keluarga. Hasil selengkapnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Penawaran Tenaga Kerja Industri Genteng
Tahun 2012

Variable	Coefficient	t-Statistic	Prob.
C	29.03053	14.62251	0.0000
WAGE	3.36E-05	4.376916	0.0001
AGE	0.124724	2.209701	0.0340
EXPE	0.151019	2.563242	0.0150
MAR	2.087806	2.658871	0.0119
EDU	-0.033259	-0.178618	0.8593
R-squared =	0.745084	F-statistic = 19.87541	
Adjusted R-squared =	0.707596	Prob(F-statistic) = 0.000000	
Durbin-Watson stat =	1.729549		

Sumber : Lampiran 3

4.5 Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

4.5.1 Analisis Model

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Analisis Linear Berganda, maka model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\text{Labor} = 29,03053 + 3,36\text{E-}05\text{Wage} + 0,124724\text{Age} + 0,151019\text{Expe} + 2,087806\text{Mar} - 0.033259\text{Edu} + e$$

Selanjutnya model yang telah diperoleh tersebut dianalisis sebagai berikut :

a. Konstanta

Nilai konstanta menunjukkan besarnya perubahan variabel tergantung pada saat semua variabel bebas yang ada dalam model sama dengan nol. Nilai konstanta pada model tersebut sebesar 29,03053, artinya apabila semua variabel bebas (tingkat upah, usia, pengalaman kerja, status perkawinan, dan pendidikan) sama dengan nol maka variabel tergantung (penawaran tenaga kerja industri genteng) akan sebesar 29,03053 jam.

- #### b. Koefisien Regresi menunjukkan arah perubahan variabel bebas terhadap variabel tergantung. Tanda (+) menunjukkan perubahan yang searah antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Jika variabel bebas meningkat maka variabel tergantung juga akan meningkat dan jika variabel bebas menurun maka variabel tergantung juga akan menurun. Sedangkan tanda (-) menunjukkan perubahan yang berlawanan arah antara variabel bebas terhadap variabel variabel tergantung. Jika variabel bebas meningkat maka variabel tergantung akan menurun dan sebaliknya jika variabel bebas menurun maka variabel tergantung akan meningkat.

Variabel *Wage* (tingkat upah), *Age* (usia), *Expe* (pengalaman), *Mar* (status perkawinan) memiliki koefisien regresi yang positif. Sedangkan *Edu* (lama sekolah) memiliki koefisien regresi yang negatif. Nilai koefisien regresi sebesar 3,36E-05 untuk tingkat upah, 0,124724 untuk usia, 0,151019 untuk pengalaman kerja, 2,087806 untuk status perkawinan, dan -0,033259 untuk tingkat pendidikan. Besarnya nilai koefisien regresi variabel menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap penawaran tenaga kerja industri genteng.

c. Koefisien Determinasi Majemuk (R^2)

Koefisien ini menunjukkan proporsi varian variabel tergantung yang diterangkan oleh pengaruh linear dari variabel bebas secara bersama-sama. Dari hasil estimasi model diketahui bahwa besarnya nilai R^2 adalah 0,745. Hal ini berarti bahwa jumlah variasi variabel tergantung yang dapat diterangkan oleh model sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,5% diterangkan oleh variabel lain diluar model. Tingginya nilai R^2 menunjukkan bahwa ada hubungan linear antara variabel-variabel.

d. Koefisien Determinasi Majemuk yang disesuaikan (Adjusted R^2)

Dengan memperhitungkan derajat kebebasan yang digunakan maka koefisien determinasi majemuk yang disesuaikan dapat digunakan untuk melihat kemampuan model dengan adanya penambahan variabel bebas. Koefisien determinasi majemuk yang disesuaikan (Adjusted R^2) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa besarnya proporsi varian variabel tergantung yang dijelaskan secara

bersama oleh variabel bebas setelah memperhatikan derajat kebebasannya adalah sebesar 70,7%.

4.5.1.1 Uji Statistik

4.5.1.1.1 Uji Koefisien Regresi secara Parsial

Uji Statistik t digunakan untuk melihat peranan tiap variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menerangkan variasi variabel tergantung. Alat ujinya adalah nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi penaksir ($\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$). Prosedur pengujiannya dilakukan dengan cara merumuskan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$$

Adalah hipotesis nol, berarti $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ secara individual tidak mampu menjelaskan variabel tergantung.

$$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$$

Adalah hipotesis nol, berarti $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ secara individual mampu menjelaskan variabel tergantung.

Hasil t_{hitung} yang diperoleh dari program *Eviews*, kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan 34 ($df = n - k - 1$) serta derajat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan pengujian dua sisi nilai t_{tabel} adalah $\pm 2,021$. Hal ini berarti :

$$H_0 \text{ diterima bila } -2,021 < t_{hitung} < +2,021$$

$$H_1 \text{ diterima bila } -2,021 > t_{hitung} > +2,021$$

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Statistik t Penawaran Tenaga Kerja
Industri Genteng Tahun 2012

VARIABLE	T-STATISTIC	PROBABILITAS
WAGE	4,376916	0,0001
AGE	2,209701	0,0340
EXPE	2,563242	0,0150
MAR	2,658871	0,0119
EDU	-0,178618	0,8593

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel, t_{hitung} untuk variabel upah sebesar 4,376916 dimana $t_{tabel} = \pm 2,021$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel upah mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Variabel usia mempunyai t_{hitung} sebesar 2,209701 dimana $2,209701 > 2,021$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dinyatakan bahwa variabel usia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Variabel pengalaman kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,563242 dimana $2,563242 > 2,021$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Variabel status perkawinan mempunyai t_{hitung} sebesar 2,658871 dimana $2,658871 > 2,021$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dinyatakan bahwa variabel jenis kelamin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Variabel pendidikan mempunyai t_{hitung} sebesar -0,178618 dimana $-0,178618 < 2,021$ yang berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima, sehingga dinyatakan bahwa variabel pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja.

Variabel tingkat pendidikan tidak mempengaruhi penawaran tenaga kerja secara signifikan karena tingkat produktivitas kerja tenaga kerja industri genteng tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya melainkan lama pengalamannya bekerja di industri genteng.

4.5.1.1.2 Uji Koefisien Regresi secara Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel (*independent*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama terhadap variabel terikat (*dependent*). Alat uji yang dipakai adalah F test. Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$$

Adalah hipotesis nol, berarti $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel tergantung.

$$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$$

Adalah hipotesis nol, berarti $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel tergantung.

Dengan *degree of freedom* (df) for numerator = 6 dan df for denominator = 34 dan *confidence level* (cl) sebesar 95% maka nilai $F_{tabel} = 2,34$. Jika diketahui F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel tergantung secara signifikan.

Berdasarkan hasil regresi yang terdapat pada tabel diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 21,78648. ini berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel upah, usia, pengalaman kerja, status

perkawinan, dan pendidikan secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel penawaran tenaga kerja secara signifikan.

4.5.1.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi pelanggaran asumsi klasik atau tidak. Pelanggaran asumsi klasik ada bila terjadi heteroskedastisitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan normalitas.

4.5.1.2.1 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan penyimpangan terhadap asumsi homoskedastisitas, yaitu asumsi yang menyebutkan bahwa gangguan e_i mempunyai varian yang sama. Menurut Gujarati apabila asumsi ini tidak terpenuhi atau terdapat heteroskedastisitas maka akibat yang terjadi adalah penaksir OLS tetap tidak bias dan konsisten tetapi penaksir tadi tidak lagi efisien baik dalam sampel besar maupun sampel kecil (Damodar Gujarati, 1988:181).

Heteroskedastisitas akan sering terjadi pada data *cross section* daripada data *time series*. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *White Heteroskedasticity*. Jika nilai Probabilitas $\text{Obs} \times \text{R-squared}$ lebih kecil dari α (0,05) maka terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji *White Heteroskedasticity* sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji *White Heteroskedasticity*
Penawaran Tenaga Kerja Industri Genteng Tahun 2012

White Heteroskedasticity Test:			
F-statistic	1,285665	Probability	0,285038
Obs*R-squared	11,13371	Probability	0,266655

Sumber : lampiran 4

Tabel uji *White Heteroskedasticity* menunjukkan bahwa nilai probabilitas Obs*R-squared sebesar 0,266655. Hal ini berarti nilai probabilitas Obs*R-squared lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$, maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang bermakna antar masing-masing variabel bebas yang diteliti. Adanya multikolinearitas yang sempurna akan menyebabkan pemerkira (koefisien regresi) tidak dapat ditentukan (*indeterminate*) dan *standart error*-nya tak terhingga (*infinite*). Jika kolinearitas yang terjadi tidak sempurna, pemerkira bisa ditentukan dengan *standart error*-nya yang tinggi. Artinya koefisien regresi tidak dapat diperkirakan dengan tingkat ketelitian tinggi.

Multikolinearitas timbul karena satu atau lebih variabel merupakan kombinasi linear yang pasti atau mendekati pasti dari variabel bebas lainnya. Menurut Nie et all (Kusreni, 2001:57), multikolinearitas terjadi apabila beberapa atau semua variabel bebas terdapat interkorelasi yang sangat tinggi (0,8-1,0). Keadaan ini dapat dilihat dengan pengujian korelasi *Pearson*, yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Korelasi Pearson
Penawaran Tenaga Kerja Industri Genteng Tahun 2012

	WAGE	AGE	EXPE	MAR	EDU	WORKHO UR
WAGE	1,000000	0,477959	0, 223062	0,326422	0,315607	0,698415
AGE	0,477959	1,000000	0,288800	0,499767	0,345464	0,658714
EXPE	0,223062	0,288800	1,000000	0,270570	0,165511	0,477413
MAR	0,326422	0,499767	0,270570	1,000000	0,123254	0,602355
EDU	0,315607	0,345464	0,165511	0,123254	1,000000	0,281575
WORKHO UR	0,698415	0,658714	0,477413	0,602355	0,281575	1,000000

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan hasil pengujian korelasi Pearson tersebut tampak bahwa tidak ada koefisien korelasi yang mempunyai nilai lebih besar dari 0,8. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel-variabel bebas yang ada dalam model tidak terjadi multikolinearitas.

4.5.1.2.3 Uji Autokorelasi

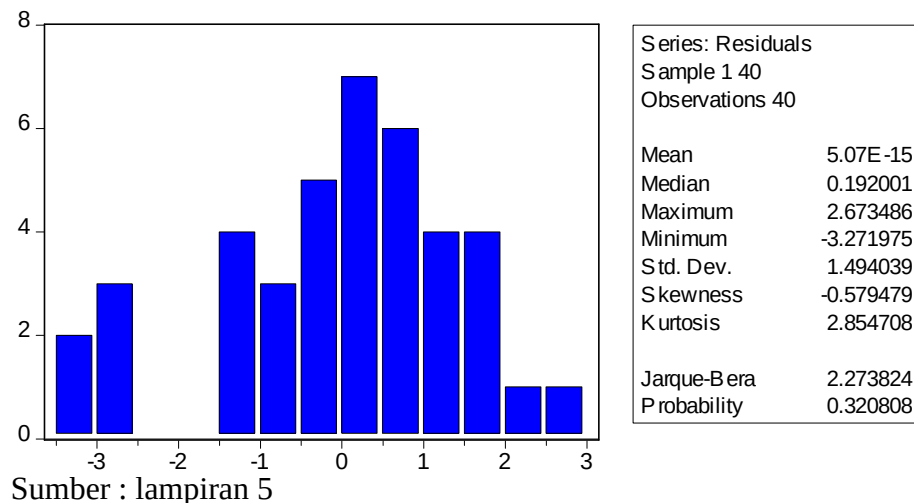
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering dilakukan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW).

Untuk data pada skripsi ini tidak perlu dilakukan uji autokorelasi karena uji ini hanya diperlukan untuk data yang bersifat *time series*. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan data *cross section*, sehingga tidak perlu diuji autokorelasi (Kusumaningrum, 2009:66).

4.5.1.2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi atau sebaran data. Metode yang digunakan adalah melalui uji yang dikembangkan Jarque-Bera (J-B). Uji ini dapat dilakukan melalui program Eviews, yaitu *Histogram-Normality Test*. Hasil yang perlu diperhatikan dari uji ini adalah nilai *Jarque-Bera*. Jika nilai *JB*-nya lebih kecil dari nilai *Chi Squares* ($\alpha=5\%$, $df=2$) atau jika probabilitas *Obs*R-Squared* lebih besar dari α (5%) maka residunya didistribusikan secara normal (Widarjono, 2009:49).

Gambar 4.13
Hasil Uji Jorhue-Bera
Penawaran Tenaga Kerja Industri Genteng Tahun 2012



Berdasarkan hasil Uji J-B diatas menunjukkan nilai *Jarque-Bera* sebesar 2,273824, sedangkan nilai *Chi Squares* ($\alpha=5\%$, $df=2$) sebesar 5,9915 maka residual didistribusikan secara normal. Normalitas juga bisa dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,320808 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (5%).

4.5.2 Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan regresi, dimana pembuktian hipotesis yang diperoleh sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama adalah diduga bahwa variabel upah, usia, pengalaman, status perkawinan, dan pendidikan secara individu maupun bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap tingkat penawaran tenaga kerja industri genteng Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda ternyata dengan Uji F, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan Uji *t*, variabel tingkat upah, usia, pengalaman kerja, dan status perkawinan mempunyai

pengaruh yang signifikan, sedangkan variabel tingkat pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

2. Hipotesis kedua adalah diduga bahwa variabel tingkat upah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap penawaran tenaga kerja industri genteng Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, dari hasil korelasi parsial, maka variabel tingkat upah mempunyai pengaruh yang paling dominan dan mempunyai nilai t_{hitung} tertinggi yaitu sebesar 4,376916. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tingkat upah memiliki pengaruh yang paling dominan, diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Hipotesis Pertama

Hasil analisis menjelaskan bahwa variabel tingkat upah, usia, pengalaman kerja, dan status perkawinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Sedangkan variabel tingkat pendidikan ternyata tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel penawaran tenaga kerja pada industri genteng.

Variabel pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja pada industri genteng karena untuk bekerja pada industri kecil tidak tergantung pada lamanya mengenyam pendidikan formal. Rata-rata pendidikan formal tenaga kerja industri genteng sampai dengan SD atau 6 tahun sekolah. Untuk tamatan SMP (9 tahun) sangat sedikit, bahkan ada yang tidak

tamat SD. Untuk tenaga kerja yang sudah menikah tidak melanjutkan pendidikan karena tidak berminat lagi. Hambatan untuk melanjutkan pendidikan yang dialami tenaga kerja karena mereka harus bekerja untuk membantu keluarga untuk mencari nafkah.

Menurut hasil survei lapangan bahwa pendidikan formal tidak berpengaruh terhadap jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja, justru yang diindikasikan memiliki hubungan adalah pendidikan non formal yaitu pendidikan yang diperoleh melalui penyuluhan dan pelatihan. Mereka yang pernah mengikuti kursus dengan ketelitian serta bakat yang tinggi, maka mereka akan menawarkan jam kerja yang lebih sedikit karena dengan waktu yang sedikit mereka dapat memaksimumkan produksi dan mereka dapat membagi waktu untuk bekerja dan waktu untuk mengerjakan pekerjaan rumah.

Untuk variabel tingkat upah, usia, pengalaman kerja, dan status perkawinan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja pada industri genteng dijelaskan sebagai berikut. Koefisien regresi untuk variabel upah $3,36E-05$, artinya apabila upah meningkat 1 rupiah dan variabel bebas lainnya konstan, maka penawaran tenaga kerja pada industri genteng meningkat sebesar $3,36E-05$ jam. Hubungan positif antara variabel tingkat upah dan penawaran tenaga kerja industri genteng berkaitan dengan tingkat produktivitas dan keterampilan tenaga kerja, artinya semakin banyak upah yang diperoleh tenaga kerja, maka kemampuan bekerja akan bertambah (tenaga kerja akan giat bekerja), produktivitas bertambah akibatnya akan semakin banyak waktu yang ditawarkan untuk bekerja. Kenaikan tingkat upah membuat harga

waktu menjadi relatif mahal. Pekerjaan menjadi lebih menarik dan menggantikan waktu senggang (*substitution effect*). Daya substitusi dari kenaikan upah mendorong peningkatan penawaran kerja. Sehingga tingkat upah dapat mempengaruhi jumlah jam kerja dan mempunyai hubungan positif.

Koefisien regresi untuk variabel usia sebesar 0,124724, artinya apabila usia tenaga kerja meningkat 1 tahun, maka penawaran tenaga kerja akan naik sebesar 0,124724 jam. Hal ini berkaitan dengan beban tanggungan keluarga dari tenaga kerja, karena alasan utama mereka bekerja di industri genteng sebagai mata pencaharian utama bagi suami dan menambah penghasilan keluarga bagi istri/anak. Semakin tua usia dari tenaga kerja maka beban tanggung jawabnya akan semakin besar untuk membantu ekonomi keluarga. Hal ini mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan jumlah jam kerjanya di industri genteng.

Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,151019, artinya apabila pengalaman kerja tenaga kerja industri genteng bertambah 1 tahun maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja selama 0,151019 jam. Hubungan positif antara penawaran tenaga kerja dengan pengalaman kerjanya disebabkan karena berkaitan dengan kemampuan tenaga dalam menghasilkan genteng (produktivitas). Semakin lama pengalaman tenaga kerja bekerja di industri genteng maka produktivitasnya semakin tinggi. Jika produktivitasnya meningkat, maka upah yang diterima juga akan bertambah, sehingga tenaga kerja akan menambah jumlah jam kerjanya di industri genteng.

Koefisien regresi untuk variabel status perkawinan sebesar 2,087806, dimana variabel ini merupakan variabel *dummy* dengan nilai 0 (nol) untuk tenaga

kerja belum menikah dan 1 (satu) untuk tenaga kerja yang sudah/pernah menikah. Dengan demikian nilai koefisien regresi tersebut berarti apabila jumlah tenaga kerja yang sudah menikah meningkat sebesar 1 orang dan variabel lainnya konstan, maka penawaran tenaga kerja akan naik sebesar 2,087806 jam. Sebaliknya apabila jumlah tenaga kerja yang belum menikah meningkat 1 orang, maka penawaran tenaga kerja akan turun sebesar 2,087806. Hal ini berkaitan dengan beban tanggungan keluarga yang menjadi tanggung jawab tenaga kerja. Bagi tenaga kerja yang sudah menikah, alasan mereka bekerja adalah sebagai mata pencaharian utama (bagi suami) dan untuk membantu suami (bagi istri). Hal ini disebabkan beban tanggungan hidup yang bertambah, sehingga mereka mencurahkan waktu semaksimal mungkin untuk bekerja. Bagi tenaga kerja yang belum menikah, alasan mereka bekerja hanya untuk menambah penghasilan sendiri karena belum memiliki tanggungan keluarga, sehingga jumlah jam kerja yang ditawarkan tidak sebanyak seperti tenaga kerja yang sudah menikah.

4.6.2 Hipotesis Kedua

Hasil dari analisis regresi linear berganda bahwa variabel tingkat upah yang dominan mempengaruhi penawaran tenaga kerja pada industri genteng daripada variabel usia, pengalaman kerja, dan status perkawinan. Ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel tingkat upah adalah sebesar 4,376916. Sedangkan untuk variabel usia nilai t_{hitung} 2,209701, nilai variabel pengalaman kerja sebesar 2,563242, nilai t_{hitung} variabel status perkawinan sebesar 2,658871. Variabel tingkat upah yang sangat dominan mempengaruhi penawaran tenaga kerja disebabkan motivasi tenaga kerja tersebut adalah untuk memperoleh penghasilan

(upah) yang dapat mencukupi kebutuhan. Apabila tingkat upah yang mereka peroleh itu tinggi, maka akan cenderung menambah jam kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penawaran tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang tahun 2012 dipengaruhi secara signifikan oleh faktor tingkat upah, usia, pengalaman kerja, dan status perkawinan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut, baik secara simultan maupun secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja pada industri kecil. Namun variabel pendidikan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja pada industri genteng genteng. Hal ini dikarenakan untuk bekerja di industri genteng tidak diperlukan lamanya sekolah yang dimiliki tenaga kerja, akan tetapi diperlukan keterampilan dan pengalaman kerja di industri genteng.
2. Berdasarkan hasil estimasi dengan analisis regresi berganda, diketahui bahwa koefisien regresi variabel tingkat upah sebesar $3,36E-05$. Koefisien regresi tersebut merupakan koefisien regresi tertinggi diantara variabel bebas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat upah adalah variabel yang dominan mempengaruhi penawaran tenaga kerja industri kecil genteng.

Berkaitan dengan hal ini, tingkat upah, usia, pengalaman kerja, status perkawinan, dan tingkat pendidikan perlu diperhatikan untuk kesejahteraan tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, karena dengan meningkatkan kesejahteraan pengrajin maka produksi genteng Karang Penang dapat meningkat.

5.2 Saran

Mengacu pada simpulan-simpulan sebagaimana yang telah dikemukakan, dapat diajukan beberapa saran berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan penawaran tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, adalah sebagai berikut :

1. Pengangguran merupakan masalah pembangunan yang menjadi salah satu penyebab kemiskinan. Adanya perkembangan industri-industri kecil setidaknya dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Jadi perlu adanya bantuan berupa investasi modal bagi industri-industri kecil agar dapat mengembangkan usahanya, pelatihan bagi para tenaga kerja, peningkatan upah tenaga kerja, dan bantuan alat produksi yang lebih canggih.
2. Tingkat upah merupakan faktor yang dominan diantara faktor lainnya, hal ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan penawaran tenaga kerja. Dengan meningkatkan upah tenaga kerja, diharapkan dapat meningkatkan jumlah penawaran tenaga kerja terutama mendorong generasi muda untuk menawarkan diri untuk bekerja. Salah satu upayanya yaitu dengan mengadakan pelatihan secara rutin bagi masyarakat. Asumsi dari teori *the*

schooling model menyebutkan bahwa tenaga kerja membutuhkan keahlian untuk memaksimalkan nilai dari pendapatan saat ini. Pelatihan dan berbagai jenis pengembangan sumber daya manusia berharga karena meningkatkan penghasilan.

3. Pengalaman kerja tenaga kerja menjadi faktor dari penawaran tenaga kerja. Untuk itu para pekerja hendaknya diberi pelatihan atau pembinaan oleh pengusaha dan pemerintah untuk meningkatkan kemampuannya sehingga nilai produktifitas yang dihasilkan oleh para pekerja tersebut akan bertambah. Upaya yang bisa dilakukan yaitu dengan mengadakan pelatihan cara pembuatan output produksi bagi calon-calon tenaga kerja yang berminat untuk bekerja, penyuluhan tentang penerapan teknologi mesin, pelatihan tentang berbagai jenis produk yang bisa dihasilkan, pelatihan mental kewirausahaan, dan strategi pemasaran produk.
4. Bagi pihak-pihak yang ingin mengembangkan penelitian ini lebih lanjut agar memperluas populasi dan variabel yang diteliti sehingga akan didapat hasil yang lebih sempurna.