

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tenun Sutera di Kabupaten Wajo



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Ilmu Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin*

Oleh:

ABDUL HARIS R.

A11108017

**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA INDUSTRI TENUN SUTERA DI KABUPATEN WAJO

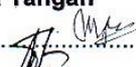
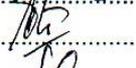
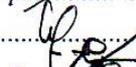
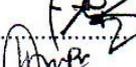
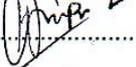
Disusun dan diajukan oleh

ABDUL HARIS R.
A111 08 017

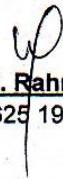
Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **20 Agustus 2013** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	DR. H. Madris, DPS., M.Si	Ketua	1 
2	Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si	Sekretaris	2 
3	Prof. DR. Hj. Rahmatia, M.A.	Anggota	3 
4	Drs. Hamrullah, M.Si	Anggota	4 
5	Prof. Muhammad Amri, Ph.D., SE., MA	Anggota	5 

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. DR. Hj. Rahmatia, M.A.
NIP. 19630625 198703 2 001

SKRIPSI

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA INDUSTRI TENUN SUTERA DI KABUPATEN WAJO

Disusun dan diajukan oleh

ABDUL HARIS R.

A11108017

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 10 April 2013

Pembimbing I



cek skripsi
15/4/13

Dr. H. Madris, DPS., M.Si
NIP. 19601231 198811 1
002

Pembimbing II



Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si
NIP. 19590303 198810 1
001

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Hj. Rahmatiah, SE., MA
NIP 19630625 198703 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdul Haris R.

NIM : A11108017

Jurusan/program studi : Ilmu Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tenun Sutra di Kabupaten Wajo

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 16 Juli
2013

Yang membuat
pernyataan,

Abdul Haris R.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tenun Sutra di Kabupaten Wajo”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.

Di dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari pihak yang telah rela meluangkan waktu, tenaga dan pikiran demi tersusunnya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang Tuaku tercinta, Ayahanda Abdul Rajab dan Ibunda Rosi atas segala doa, dorongan, dan kasih sayangnya kepada penulis selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Ali, SE, MS selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Rahmatia, MA selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi.
4. Bapak Dr. H. Madris, DPS, M.Si selaku dosen pembimbing I, dan Bapak Bachtiar Mustari, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II

sekaligus Penasehat Akademik (PA) yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, serta masukan selama proses penulisan skripsi ini.

5. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi atas dukungan, kerjasama, dan pengertiannya yang diberikan selama ini.
6. Teman-teman di Fakultas Ekonomi. Special thanks for ICONIC 08.
7. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari begitu banyak kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi penyempurnaannya karya tulis ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis sendiri pada khususnya.

Makassar, 20 September 2013

Penulis

ABSTRAK

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tenun Sutera di Kabupaten Wajo

Employment Absorption Analysis of Silk Weaving Industry in Wajo

Abdul Haris R.

Madris

Bakhtiar Mustari

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri tenun sutera di Kabupaten Wajo. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan pihak yang terkait industri tenun sutera. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari modal usaha, produktivitas tenaga kerja dan tingkat upah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri tenun sutera pada tingkat signifikansi 10 persen. Modal berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja industri tenun sutera, produktivitas tenaga kerja berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja industri tenun sutera, dan tingkat upah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja industri tenun sutera. Sebesar 0,8 persen variasi dalam variabel independen dijelaskan oleh variasi dalam variabel penyerapan tenaga kerja yang digunakan dalam model ini, sisanya sebesar 99,2 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Kata kunci: Penyerapan tenaga kerja, industri tenun sutera, modal usaha, produktivitas tenaga kerja, tingkat upah

This study aimed to analyze the influence of wage rate, employment productivity, and capital to employment absorption in the silk weaving industry in Wajo. The research data was obtained from questionnaires (primary) and some observations as well as interviews with relevant parties silk weaving industry. The findings showed that the independent variables consisting of capital, employment productivity and wage rates jointly significant effect on employment in the silk weaving industry 10 percent significance level. Capital affect the employment of silk weaving industry, employment productivity effect on employment silk weaving industry, and wage rates do not affect the employment of silk weaving industry. Amounted to 0.8 percent of the variation in the independent variable is explained by variation in the employment variable used in this model, the remaining 99.2 percent is explained by other variables.

Keywords: *Employment* absorption, silk weaving industry, venture capital, *employment* productivity, wage rate

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Tinjauan Teoritis.....	9
2.1.1.Perdebatan Konsep tenaga kerja dan Kesempatan Kerja...	9
2.1.2.Perdebatan teori tentang Industri Kecil.....	17
2.1.3.Perdebatan Teori tentang Penyerapan Tenaga Kerja.....	19
2.2. Hubungan Antar Variabel....	26

2.2.1 Hubungan Teoritis Tingkat Upah Tenaga Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	26
2.2.2 Hubungan Teoritis Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	29
2.2.3 Hubungan Teoritis Modal Usaha terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	30
2.3. Tinjauan Empiris	31
2.4. Kerangka Konseptual	33
2.5. Hipotesis	34
BAB III. METODE PENELITIAN	35
3.1. Lokasi Penelitian	35
3.2. Populasi dan Sampel	35
3.3. Jenis dan Sumber Data	36
3.4. Metode Pengumpulan Data	37
3.5. Metode Analisis Data	37
3.6. Rancangan Pengujian Hipotesis	38
3.7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Gambaran Umum Daerah Penelitian	42
4.2. Karakteristik Responden	51
4.3. Hasil Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	61
4.3.1 Pengujian Hipotesis	62
4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil	64

BAB V. PENUTUP	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perkembangan komoditi unggulan sektor industri di Kabupaten Wajo tahun 2011	5
Tabel 1.2. Dinamika pertenunan sutera di Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan selama 5 tahun	6
Tabel 4.1. Jumlah Penduduk Kabupaten Wajo Tahun 2007-2011	44
Tabel 4.2. Banyaknya Penduduk Kabupaten Wajo menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin tahun 2011	45
Tabel 4.3. Data Pertenunan Sutera Kabupaten Wajo tahun 2008-2012 (5 tahun)	47
Tabel 4.4. Data Pertenunan Gedogan Sutera Kabupaten Wajo tahun 2012 (per kecamatan)	48
Tabel 4.5. Data Pertenunan ATBM Sutera Kabupaten Wajo tahun 2012 (per kecamatan).....	50
Tabel 4.6. Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutera di Kabupaten Wajo Menurut Jenis Kelamin	51
Tabel 4.7. Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutera di Kabupaten Wajo Menurut Usia Pekerja	53
Tabel 4.8. Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutera Di Kabupaten Wajo Menurut Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4.9. Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutera Di Kabupaten Wajo Menurut Status Tenaga Kerja	55
Tabel 4.10. Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutera Di Kabupaten Wajo Menurut Jumlah Tenaga Kerja	56

Tabel 4.11 Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutura di Kabupaten Wajo Menurut Sumber Modal	57
Tabel 4.12 Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutura Di Kabupaten Wajo Menurut Jumlah Penerimaan dari Penjualan per bulan	58
Tabel 4.13 Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutura di Kabupaten Wajo Menurut Jumlah Produksi Sutura	58
Tabel 4.14 Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutura di Kabupaten Wajo Menurut Jumlah Modal usaha	59
Tabel 4.15 Distribusi Persentase Responden Industri Tenun Sutura di Kabupaten Wajo Menurut Jumlah Hari Orang Kerja	60
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi	61

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	76
2. Data Responden	81
3. Hasil Regresi	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memperluas kesempatan kerja dalam hal ini meningkatkan penyerapan tenaga kerja, meningkatkan taraf hidup masyarakat, dan mengarahkan pembagian pendapatan secara merata pada hakekatnya merupakan tujuan pembangunan ekonomi. Dalam pembangunan ekonomi Indonesia, kesempatan kerja masih menjadi masalah utama. Hal ini timbul karena adanya kesenjangan atau ketimpangan untuk mendapatkannya. Pokok dari permasalahan ini bermula dari kesenjangan antara pertumbuhan jumlah angkatan kerja disatu pihak dan kemajuan berbagai sektor perekonomian dalam menyerap tenaga kerja di pihak lain.

Proses pembangunan di setiap Negara selalu membawa perubahan dalam struktur ekonomi dan sosial. Indonesia yang merupakan salah satu Negara berkembang telah menunjukkan bahwa struktur ekonomi berubah dari peranan dominan sektor pertanian menjadi sektor industri dan jasa.

Pembangunan sektor industri, terutama usaha kecil (industri kecil) yang telah dilakukan pemerintah telah membawa awal era industrialisasi bagi bangsa dan Negara Indonesia. Peranan industri kecil sangat penting dalam menciptakan kesempatan kerja sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat. Didalam mewujudkan demokrasi ekonomi, yaitu dalam rangka meningkatkan kemakmuran seluruh rakyat secara adil, selaras, merata, industri kecil mempunyai misi menciptakan kesempatan berusaha dan kesempatan kerja dalam rangka meningkatkan pendapatan masyarakat, memperluas struktur usaha industri dan menumbuhkan budaya industri di kalangan masyarakat, dan membina

keberadaan serta kelangsungan hidup industri yang berkaitan dengan nilai-nilai budaya bangsa.

Sebagai salah satu bagian dari usaha kecil, industri tenun sutera di Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan merupakan sektor yang dominan diantara industri lainnya. Provinsi Sulawesi Selatan merupakan sentra industri sutera yang terbesar di Indonesia, sementara Kabupaten Wajo memiliki unit usaha tenun terbanyak diantara kabupaten lainnya. Industri tersebut masih berupa usaha rumah tangga (*home industry*), dengan pangsa sebesar 8 persen dari total industri tenun yang ada.

Pertenunan di kota yang mempunyai julukan sebagai “Kota Sutera” merupakan industri rumah tangga yang bertumbuh-kembang dan berevolusi secara masif yang terlanjur menguasai hajat hidup sebagian besar masyarakat di Kabupaten Wajo. Pekerjaan ini telah ditekuni oleh masyarakat secara turun-temurun, yang dilakukan dengan menggunakan alat yang masih sederhana namun pemasaran yang tersebar di seluruh Indonesia yang dikenal dengan nama sarung bugis dan kain ikat bugis. Secara garis besar, peralatan yang digunakan oleh industri tenun ini adalah tenun walida (gedogan) yang menghasilkan sarung sutera dan ATBM (Alat Tenun Bukan Mesin) yang menghasilkan kain sutera.

Perkembangan kebutuhan benang sutera pun dari tahun ke tahun meningkat, yaitu pada tahun 2002 sebesar 97,742 ton/tahun, pada tahun 2005 meningkat menjadi 118.000 ton (27,3 %). Sedangkan Indonesia hanya mampu menghasilkan benang sutera rata-rata 78 ton/tahun.

Ketergantungan kebutuhan benang impor dari Cina juga menjadi kendala industri dalam pengembangan pertenunan kain sutera Wajo. Industri ini hanya akan berlanjut bila pasokan benang sutera tetap tersedia. Untuk saat ini, ketersediaan bahan baku benang sutera dari Cina masih tetap berjalan lancar, sehingga penenunan sutera dapat berlangsung dengan baik.

Industri kain sutera di Sulawesi Selatan, khususnya di Kabupaten Wajo, kemungkinan besar menghadapi persaingan berat melawan industri kain sutera dari Cina. Jika selama ini Pekalongan dan Yogyakarta masih menjadi pasar utama industri sutera Wajo, bukan tidak mungkin Cina akan memotong jalur tersebut dengan menjadi pemasok kain sutera bagi kebutuhan industri batik di kedua daerah tersebut dengan harga yang jauh lebih murah. Apalagi sampai saat ini industri sutera Wajo masih tergantung sepenuhnya pada benang impor dari Cina dan Hongkong. Sehingga tidak sulit bagi Cina untuk menekan industri sutera Wajo sekaligus mengambil alih posisinya.

Untuk pengembangan sutera Sulsel, JICA (Japan International Cooperation Agency) - RDPLG (Regional Development Policies for Local Government) bekerjasama dengan Bappeda Sulsel telah menyusun konsep kerjasama Pembangunan Industri Sutera Alam dan Industri Sutera di Sulsel. Kerjasama tersebut melibatkan empat kabupaten masing-masing Kabupaten Soppeng, Enrekang, Sidrap dan Wajo. Selain itu, Pemda Sulsel juga telah meluncurkan program Gerbang Emas (Gerakan Pembangunan Ekonomi Masyarakat) dengan salah satu targetnya adalah pengembangan industri sutera Sulsel. Kerjasama tersebut untuk kegiatan industri hulu hingga hilir. Soppeng sebagai penghasil murbei, ulat sutera dan kepompong, bersama Enrekang sebagai pusat pemintalan benang merupakan industri hulu, yang mendukung industri hilir yang berada di Sidrap dan Wajo sebagai pusat penenunan kain sutera.

Saat ini industri pertenunan berkembang di 10 kecamatan yang kemudian menjadi sentra-sentra spesifik pendukung unit-unit usaha tenun, seperti sentra pemintalan sutera dan pencoletan benang, namun begitu industri pertenunan Kabupaten Wajo tetap didominasi oleh unit usaha tenun itu sendiri. Sentra unit usaha tenun dapat dilihat pada tabel 1.

Industri pemintalan sutera di Kabupaten Wajo berkembang dalam beberapa tingkatan bila dilihat dari operasionalnya yaitu menggunakan alat reeling dengan sistem manual, semi mekanis, dan semi otomatis. Setidaknya terdapat 91 orang pengrajin yang menggeluti usaha ini dengan mempekerjakan sekitar 822 orang tenaga kerja. Dengan menggunakan alat mesin pemintal sebanyak 274 unit mereka mampu menghasilkan benang sutera mentah belum siap tenun sebanyak 6.389 kg pertahun, dan selanjutnya benang sutera tersebut harus melalui proses pengintiran (*twisting*) lagi untuk mendapatkan benang sutera twist tenun.

Kondisi inilah yang memberikan pilihan kepada pengusaha pengrajin pertenunan sutera untuk menggunakan benang sutera dari daerah lain seperti dari Kabupaten Enrekang, Kabupaten Minahasa, bahkan menggunakan benang sutera import yang sudah ada walaupun dengan harga yang lebih mahal demi memenuhi tuntutan kualitas permintaan pangsa pasar yang ada.

Tabel 1.1 Perkembangan komoditi unggulan sektor industri di Kabupaten Wajo tahun 2011

Jenis usaha	Unit usaha	Tenaga kerja	Nilai	
			Investasi	Produksi
Industri pertenunan	7027	20,868	9,385,173	36,350,869
Industri mebel kayu	40	468	875,768	474,697
Industri penyosohan besar (penggilingan padi)	10	100	70,637,089	170,190,247
Total	7077	21,436	80,898,030	207,015,813

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM, Perindag Kabupaten Wajo

Sulsel sendiri sebenarnya telah mampu memproduksi benang sutera sendiri, misalnya di Soppeng dan Enrekang. Soppeng dikenal sebagai daerah penghasil murbei, ulat sutera dan kepompong. Sedangkan, di Enrekang terdapat pusat pemintalan benang sutera. Hanya saja, stok benang lokal sangat terbatas.

Selain itu, benang juga tidak terlalu panjang sehingga pengusaha tenun sutera lebih suka memakai benang impor.

Benang sutera lokal pada umumnya hanya digunakan untuk membuat kain sarung, yang dibuat secara tradisional. Penenunan pun hanya dilakukan oleh kaum perempuan, sebagai pekerjaan sampingan dalam membantu menghasilkan pendapatan tambahan bagi keluarga setelah mengurus rumah tangga.

Beberapa kajian yang telah dilakukan menunjuk pada karakter industri rumah tangga sebagai kendala berkembangnya industri tenun. Secara garis besar, karakter utama rumah tangga industri tenun adalah merupakan usaha keluarga yang turun-temurun dan kebanyakan dikerjakan oleh anggota keluarga, khususnya wanita. Sehingga jumlah unit usaha dan tenaga kerja yang terserap tidak banyak mengalami variasi dari tahun ke tahun. Karakter lain yang terlihat adalah kapasitas usaha yang juga tidak banyak berkembang. Hal ini ditengarai sebagai sesuatu yang sangat kompleks mengingat industri rumah tangga tidak identik dengan industri murni. Pengambilan keputusan penggunaan kapital dipengaruhi oleh banyak faktor internal ekonomi rumah tangga dan eksternal. Maka konsekuensinya adalah produksi yang juga cenderung mengalami stagnansi.

Salah satu masalah eksternal yang dihadapi adalah berfluktuasinya kuantitas pasokan dan harga input produksi. Kebutuhan benang sutera di Sulawesi Selatan setiap tahunnya cukup tinggi berkisar 200 ton. Sedangkan produksi benang sutera baru mencapai kurang lebih 59 ton/tahun. Kekurangan pasokan ini diatasi dengan melakukan impor benang sutera dari Hongkong dan Cina dengan harga dua kali lebih besar dari benang lokal. Kondisi faktual ini disertai dengan keterbatasan modal yang dimiliki rumah tangga, menyebabkan penggunaan bahan baku yang sangat restriktif. Implikasinya adalah produksi sutera yang juga berfluktuatif dan sangat terbatas.

Tabel 1.2 Dinamika pertenunan sutera di Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan selama 5 tahun

Tahun	Unit usaha	Tenaga kerja (orang)	Investasi (Rupiah)	Nilai produksi (Rupiah)
1999	5166	8466	1,454,379,000	14,526,286,000
2000	5202	9091	3,092,819,000	21,680,036,000
2001	5206	9116	3,136,803,000	22,860,036,000
2002	5208	9133	3,311,525,000	22,336,836,000
2003	5321	9248	3,434,725,000	22,436,456,000

Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, 2004

Pada akhir tahun 2003, terdapat sekitar 5000 unit usaha yang menyerap sekitar 10.000 tenaga kerja. Nilai investasi seluruh unit usaha pertenunan mencapai 5,5 milyar dengan nilai produksi 29,5 milyar, dan nilai bahan baku 17,8 milyar. Nilai tambah yang dihasilkan oleh usaha pertenunan ini mencapai 11,6 milyar. Secara akumulatif, dari 6,75 persen sumbangan sektor industri terhadap total PDRB Kabupaten Wajo, dimana sebesar 6,32 persen disumbangkan oleh industri pertenunan.

Dilihat dari besarnya sumbangan industri rumah tangga pertenunan maka pada dasarnya Kabupaten Wajo mempunyai peluang yang cukup signifikan untuk berkembang. Mengingat bahwa industri ini berkarakter *labor-intensive* maka berkembangnya industri pertenunan diharapkan dapat memiliki peran yang strategis dalam memacu pertumbuhan ekonomi wilayah, yang pada gilirannya akan menjadi media efektif dalam pengentasan kemiskinan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: ***“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tenun Sutera di Kabupaten Wajo”***

1.2 Rumusan Masalah

Industri pertenunan sutera di Kabupaten Wajo tidak terlepas dari berbagai permasalahan. Beberapa kajian telah mengidentifikasi variabel modal usaha, upah, nilai produksi dan lama usaha sebagai permasalahan utama yang dihadapi industri kecil dan menengah. Namun, jika dirujuk lebih mendalam, industri tenun yang juga merupakan industri rumah tangga menanggung beban lebih besar dalam menghadapi permasalahan-permasalahan tersebut. Dibalik besarnya sumbangan industri pertenunan terhadap sektor industri total dan perekonomian wilayah, akselerasi pertumbuhan industri tenun itu sendiri tidak begitu menggembirakan. Dibandingkan dengan pertumbuhan investasi industri lain yang menunjukkan perkembangan pesat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah upah, produktivitas, dan modal berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja industri tenun sutera di Kabupaten Wajo.

1.3 Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri tenun sutera di Kabupaten Wajo.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai informasi mengenai penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah khususnya industri kecil dan menengah di Kabupaten Wajo.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melaksanakan penelitian serupa maupun lanjutan di bidang pembangunan ekonomi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis diperoleh dari referensi yang berkaitan dengan topik penelitian yang dilaksanakan. Diharapkan dari referensi tersebut dapat diperoleh informasi dan gambaran mengenai produksi, optimalisasi dan teori-teori yang dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan dalam topik penelitian ini.

2.1.1 Perdebatan Konsep Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah (Boediono, 1992).

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini, sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power*. Secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia

kerja (Simanjuntak, 2002).

Di Indonesia, yang termasuk golongan tenaga kerja yaitu batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan Sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan 10 tahun Sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk Indonesia berumur muda sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Tetapi Indonesia tidak menganut batas umur maksimum karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional (Simanjuntak, 2002).

Tanaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau *Labor Force* dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja, golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya (Simanjuntak, 2002).

Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Subri, 2003).

Menurut Badan Pusat Statistik (2003) yang dimaksud angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan baik yang bekerja maupun sementara tidak bekerja karena suatu sebab seperti menunggu panen, pegawai yang sedang cuti dan sejenisnya. Disamping

itu, mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari atau mengharap pekerjaan juga termasuk dalam angkatan kerja.

Bekerja adalah mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam seperti pekerjaan tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak bekerja karena cuti, sakit, mogok, perusahaan menghentikan kegiatannya sementara (misalnya kerusakan mesin) dan sebagainya, petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian sedang tidak bekerja karena sakit, menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya, orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter atau tukang (Simanjuntak, 2002).

Sedangkan mencari pekerjaan adalah mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan, mereka yang bekerja tetapi karena suatu hal masih mencari pekerjaan, mereka yang dibebastugaskan tetapi sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.

Yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah kelompok penduduk yang selama seminggu yang lalu mempunyai kegiatan (Simanjuntak, 2002), yaitu mereka yang kegiatan utamanya sekolah, mengurus rumah tangga atau membantu tanpa mendapatkan upah, dan sebagai penerima pendapatan, mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan, misalnya pensiunan, bunga simpanan dan sebagainya, serta yang lainnya yaitu mereka yang sudah tidak dapat melakukan kegiatan seperti yang termasuk dalam kategori sebelumnya, seperti sudah lanjut usia, cacat jasmani, cacat mental atau lainnya.

Menurut Soeroto (1998), kesempatan kerja adalah keadaan orang yang sedang mempunyai pekerjaan dalam suatu wilayah. Dengan kata lain, kesempatan kerja disini tidak menunjukkan pada potensi tetapi pada fakta jumlah orang yang bekerja. Kalau dikatakan bahwa pertumbuhan industri A telah berhasil meningkatkan kesempatan kerja sebanyak 3 persen, itu berarti industri A telah

menambah jumlah orang yang bekerja di industri A sebanyak 3 persen.

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia (Tambunan, 2001).

Kebijaksanaan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing. Bertitik tolak dari kebijaksanaan tersebut maka dalam rangka mengatasi masalah perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran. Departemen Tenaga Kerja (2002) memandang perlu untuk menyusun program yang mampu baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mendorong penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.

Tingginya laju pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja berarti pula timbulnya masalah kesempatan kerja, karena kesempatan kerja yang ada penting menyangkut berbagai aspek baik ekonomi maupun non-ekonomi, Disamping itu, usaha perluasan kesempatan kerja merupakan salah satu usaha meningkatkan taraf hidup. Kesenjangan yang terjadi diantara pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia berdampak makin terasa mendesaknya keputusan perluasan kesempatan kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang dimaksud dengan kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau instansi. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi

atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Adapun yang dimaksud lapangan kerja adalah bidang kegiatan dari usaha atau pekerja atau instansi dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja.

Kesempatan kerja menyangkut tiga aspek penting yaitu aspek produksi, pendapatan dan harga diri seseorang. Kesempatan kerja dapat meningkatkan produksi dan mendatangkan pendapatan bagi yang bersangkutan. Oleh karena itu, ada pendapat bahwa kesempatan kerja dapat menghapus kemiskinan walau menganggur tidak identik dengan kemiskinan. Aspek ketiga yaitu kesempatan kerja dapat meningkatkan harga diri seseorang. Seseorang yang telah bekerja yang sebelumnya menganggur harga dirinya akan meningkat karena merasa dirinya berguna bagi masyarakat.

Kesempatan kerja menurut Soedarsono (1998), mengandung pengertian besarnya kesediaan usaha produksi dalam mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi, yang dapat berarti lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja yang ada dari suatu kegiatan ekonomi (produksi), termasuk semua lapangan pekerjaan yang sudah diduduki dan semua pekerjaan yang masih lowong. Kesempatan kerja dapat diukur dari jumlah orang yang bekerja pada suatu saat dari suatu kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja dapat tercipta jika terjadi permintaan akan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan, ini berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena memproduksi barang untuk

dijual kepada masyarakat konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja seperti itu disebut "*derived demand*" (Simanjuntak, 2002).

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi (Ehrenberg dan Smith dalam Setiyadi, 2008).

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik maka akan terjadi peningkatan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut efek skala produksi atau "*scale – effect*".

Selain itu, apabila upah naik maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya pergantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau "*substitution effect*".

Selain faktor diatas, juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut yaitu naik-turunnya permintaan

pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk itu, produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi yaitu apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi turun tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung untuk meningkatkan produksi barangnya karena permintaan bertambah besar. Disamping itu, permintaan akan tenaga kerja dapat bertambah besar karena peningkatan kegiatan perusahaan. Efek selanjutnya yang akan terjadi apabila harga barang-barang modal naik adalah efek substitusi. Keadaan ini dapat terjadi karena produsen cenderung menambah jumlah barang-barang modalnya (mesin-mesin) sehingga terjadi kapital intensif dalam proses produksi. Jadi secara relatif penggunaan tenaga kerja adalah berkurang.

Pengusaha harus membuat pilihan input (pekerja dan input lainnya) serta output (jenis dan jumlah) dengan kombinasi yang tepat agar diperoleh keuntungan maksimal. Agar mencapai keuntungan maksimal pengusaha akan memilih atau menggunakan input yang akan memberikan tambahan penerimaan yang lebih besar daripada tambahan terhadap penerimaan total biayanya. Perusahaan sering mengadakan berbagai penyesuaian untuk mengubah kombinasi input. Permintaan terhadap pekerja merupakan sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi pekerja dengan input lainnya. Dalam analisis ini diasumsikan bahwa perusahaan menjual output ke pasar yang benar-benar kompetitif dan membeli input dipasar yang benar-benar kompetitif (Ananta, 1990).

Menurut Winardi (1998), apabila seorang pengusaha meminta suatu faktor

produksi, maka hal itu bukan untuk memperoleh kepuasan langsung yang diharapkan. Pengusaha menginginkan faktor-faktor produksi karena harapannya akan hasil yang akan diperoleh.

Didalam suatu perusahaan, usaha untuk menciptakan pengalokasian faktor-faktor produksi tenaga kerja yang optimal harus dilaksanakan. Disatu pihak, usaha tersebut adalah penting karena tindakan tersebut akan menghasilkan sumber daya dalam perekonomian secara efisien. Dipihak lain, usaha tersebut adalah tergantung pada kemampuan perusahaan untuk menggunakan faktor produksi yang dipekerjakannya (Sukirno, 2003).

Permintaan tenaga kerja memiliki hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Permintaan perusahaan atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan atau "*utility*" kepada si pembeli. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi (Simanjuntak, 2002).

Sudarsono (1998) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerjaberkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan perusahaan/instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi antara lain: naik turunnya permintaan pasar dan harga barang-barang modal yaitu mesin/alat yang digunakan dalam proses produksi.

2.1.2 Perdebatan Teori tentang Industri Kecil

Industri adalah unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak padansuatu bangunan atau lokasi tertentu dan mempunyai catatan administrative tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Industri pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah barang jadi atau setengah jadi, atau mengubah barang dari yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya dengan maksud mendekatkan produk tersebut kepada konsumen akhir, termasuk dalam kegiatan industri dan pekerjaan perakitan (BPS, 1998).

Pengelompokan perusahaan atau usaha industri pengolahan dibagi dalam empat kategori yaitu industri kerajinan, industri kecil, sedang, dan industri besar. Dengan demikian industri kecil merupakan suatu kegiatan usaha yang menghasilkan barang-barang melalui proses pengolahan dengan menggunakan keterampilan atau teknologi sederhana, atau modern dalam skala kecil.

Kriteria mengenai industri kecil berbeda antara instansi satu dengan yang lainnya. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), industri kecil didefinisikan sebagai unit usaha yang mempekerjakan antara 5-19 orang tenaga kerja, jika jumlahnya kurang dari lima orang atau antara 1-4 orang maka termasuk dalam kategori industri rumah tangga.

Industri kecil adalah badan usaha yang menjalankan proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa dalam skala kecil. Apabila dilihat dari sifat dan bentuknya, maka industri kecil mempunyai karakteristik yaitu: pertama, berbasis pada sumber daya lokal sehingga dapat memanfaatkan potensi secara maksimal dan memperkuat kemandirian; kedua, dimiliki dan dilaksanakan oleh masyarakat lokal sehingga mampu mengembangkan sumber daya manusia; ketiga,

menerapkan teknologi lokal sehingga dapat dilaksanakan dan dikembangkan oleh tenaga lokal dan; keempat, tersebar dalam jumlah yang banyak sehingga merupakan alat pemerataan pembangunan yang efektif.

Berdasarkan Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia Nomor 256/MPP/Kep/7/97, industri kecil dibedakan atas tiga yaitu; Pertama, semua jenis industri dalam kelompok industri kecil dengan nilai investasi perusahaan seluruhnya dibawah Rp. 5.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, tidak wajib memperoleh tanda daftar industri kecil jika dikehendaki oleh perusahaan yang bersangkutan; Kedua, semua jenis industri dalam kelompok industri kecil dengan nilai investasi perusahaan seluruhnya sebesar Rp. 5.000.000,00 sampai dengan Rp. 20.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan wajib memperoleh tanda daftar industri; Ketiga, semua jenis industri dalam kelompok industri kecil dengan nilai investasi perusahaan seluruhnya diatas Rp. 20.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan wajib memperoleh izin usaha industri.

Kriteria pertama adalah industri kecil non-formal, sedangkan criteria kedua dan ketiga adalah industri kecil formal yang bermodal kecil dan menengah dimana menurut Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 pada ketentuan umum pasal 2 bahwa industri kecil adalah unit sosial dan usaha-usaha yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan, apabila mempunyai pengurus atau badan usaha yang tidak berbadan hukum.

2.1.3 Perdebatan Teori tentang Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha.

Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Dalam dunia usaha tidaklah memungkinkan mempengaruhi kondisi tersebut, maka hanyalah pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Dengan melihat keadaan tersebut maka dalam mengembangkan sektor industri kecil dapat dilakukan dengan menggunakan factor internal dari industri yang meliputi *tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, dan modal*. Adapun faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Tingkat Upah tenaga kerja

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan sesuai persetujuan, Undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Istilah Ekonomi, Kompas 2 Mei 1998).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah (Boediono, 1992).

Ehrenberg (1998, hal 68) menyatakan apabila terdapat kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau kalau dibalik,

dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah (lembaga penelitian Ekonomi UGM, 1983).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Kuncoro (2001), di mana kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Dalam pasar tenaga kerja sangat penting untuk menetapkan besarnya upah yang harus dibayarkan perusahaan pada pekerjanya. Undang-undang upah minimum menetapkan harga terendah tenaga kerja yang harus dibayarkan (Mankiw, 2006)

Fungsi upah secara umum, pertama, untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Kedua, Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.

Ketiga, Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien Pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi)

sesuai dengan keperluan hidupnya.

Keempat, Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.

2. Produktivitas Tenaga Kerja

Konsep Produktivitas pertama kali muncul pada tahun 1776 dalam makalah yang disusun oleh Quesnay dari Prancis. Menurut Walter Aigner dalam *Motivation and Awareness*, filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan disegala bidang.

Kemudian Little pada tahun 1883, mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan untuk memproduksi. Pengertian produktivitas yang lebih meyakinkan baru terjadi pada awal abad dua puluh yaitu sebagai hubungan antara output dengan usaha untuk menghasilkan output itu sendiri.

Bahwa perencanaan tenaga kerja adalah semua usaha untuk mengetahui dan mengukur masalah ketenagakerjaan dan kesempatan kerja dalam satu wilayah pasar kerja yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang, serta merumuskan kebijakan usaha dan langkah yang tepat dan runtut mengatasinya (Ravianto, 1989, hal 14). Berdasarkan definisi ini maka proses perencanaan ketenagakerjaan dalam garis besarnya terdiri dari dua bagian. Yang pertama adalah usaha untuk menemukan dan mengukur besarnya masalah kesempatan kerja dan masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan diwaktu

yang akan datang. Yang kedua perumusan kebijakan usaha dan langkah-langkah yang tepat dan runtut. Menurut Sinungan (1992, hal 29) menyatakan bahwa produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit dengan produk perusahaan sehingga dikaitkan dengan skill karyawan.

Dari uraian tersebut maka dengan kata lain produktivitas merupakan tolok ukur efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan seringkali dibatasi oleh masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk atau nilai (Ravianto, 1989, hal 15).

Lebih jelas lagi, OEEC (The Organization for European Economic Cooperation) memberikan definisi yang lebih formal mengenai produktifitas yaitu, nilai yang diperoleh dengan membagi output dengan salah satu faktor produksi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output (Ananta, 1990 hal 21). Hal ini karena produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu unit produksi dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, dengan produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja juga tinggi. Produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari pada hari ini.

Untuk definisi kerja secara kuantitatif, produktivitas merupakan

perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu (Simanjuntak, 1985, hal 19). Produktivitas dapat juga didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam waktu tertentu. Satuan ukurannya adalah angka yang menunjukkan ratio antara output dan input. Kenaikan produktivitas berarti pekerja dapat menghasilkan lebih banyak dalam jangka waktu yang sama, atau suatu tingkat produksi tertentu dapat dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat. Menurut Sudarsono (1988, hal 28) produktivitas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$PR_{TK} = \frac{Q}{TK}$$

Dimana:

PR_{TK} = Produktivitas

Q = Volume produksi yang dihasilkan sebagai akibat dari penggunaan tenaga kerja

TK = banyaknya tenaga kerja yang digunakan

Peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk yaitu: jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang, jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, jumlah produksi yang jah lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative lebih kecil.

Dari pengertian diatas, maka dengan semakin tingginya produktivitas, maka tenaga kerja yang terserap akan rendah. Seiring dengan penurunan biaya tenaga kerja ini, maka dapat dilakukan

penambahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan suatu usaha. Sehingga produktivitas tenaga kerja ini juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

3. Modal

Modal dan tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan kedua-duanya dapat bersifat saling mengganti. Hal ini diperkuat teori Hender Son dan Qiuandt (1986 ,hal 59) yang dibentuk dalam persamaan $Q = (L,K,N)$, dimana Q = Output, L = Labour, K = Kapital dan N = Sumber Daya. Yang dimaksud dengan modal adalah dana yang digunakan dalam proses produksi saja, tidak termasuk nilai tanah dan bangunan yang ditempati atau biasa disebut dengan modal kerja (Lembaga Penelitian Ekonomi UGM, 1983).

Masalah modal sering kali disoroti sebagai salah satu faktor utama penghambat produksi dan dengan demikian juga penggunaan tenaga kerja.

Diktum "*Working Capital Employee Labour*" berarti bahwa tersedianya modal kerja yang cukup mempunyai efek yang besar terhadap penggunaan tenaga kerja. Sudah barang tentu penggunaan input-input lain akan akan bertedensi menambah penggunaan tenaga kerja. Modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan untuk melakukan peningkatan proses produksi. Dengan penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peraralatan maka menurunkan penyerapan tenaga kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Pada sub bab ini akan dibahas bagaimana keterkaitan antar variable-variabel yang digunakan. Diharapkan dapat diperoleh informasi dan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan dalam topik penelitian.

2.2.1 Hubungan Teoritis antara tingkat upah tenaga kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan sesuai persetujuan, Undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Istilah Ekonomi, Kompas, 2 Mei 1998).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah (Boediono, 1982).

Apabila terdapat kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau kalau dibalik, dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah (Ehrenberg, 1998).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Kuncoro (2001), di mana kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan

upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Hari Orang kerja atau HOK merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pendapatan hal ini dikarenakan penenun yang memiliki banyak jam hari kerja didalam memproduksi tenun sutera akan lebih banyak menghasilkan produksi ketimbang penenun yang memiliki sedikit jam kerja untuk melakukan usaha tenun. Becker (1993) mendefinisikan bahwa *human capital* sebagai hasil dari keterampilan, pengetahuan dan pelatihan yang dimiliki seseorang, termasuk akumulasi investasi meliputi aktivitas pendidikan, *job training* dan migrasi. Lebih jauh, Smith dan Echenberg (1998), melihat bahwa pekerja dengan separuh waktu akan memperoleh lebih sedikit *human capital*. Hal ini disebabkan oleh sedikit jam kerja dan pengalaman kerja.

Fungsi upah secara umum terdiri dari, Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja kearah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.

Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah untuk mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian

pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya.

Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.

2.2.2 Hubungan Teoritis antara nilai produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Bahwa perencanaan tenaga kerja adalah semua usaha untuk mengetahui dan mengukur masalah ketenagakerjaan dan kesempatan kerja dalam satu wilayah pasar kerja yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang, serta merumuskan kebijakan usaha dan langkah yang tepat dan runtut mengatasinya (Ravianto, 1989). Berdasarkan definisi ini, maka proses perencanaan ketenagakerjaan dalam garis besarnya terdiri dari dua bagian. Yang pertama adalah usaha untuk menemukan dan mengukur besarnya masalah kesempatan kerja dan masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan diwaktu yang akan datang. Yang kedua perumusan kebijakan usaha dan langkah-langkah yang tepat dan runtut.

Menurut Sinungan (1992) menyatakan bahwa produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit dengan produk perusahaan sehingga dikaitkan dengan *skill* karyawan.

Dari uraian tersebut maka dengan kata lain produktivitas merupakan tolak ukur efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan seringkali dibatasi oleh masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk atau nilai (Ravianto, 1985).

Produktivitas tenaga kerja merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output (Ananta, 1993). Hal ini karena produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu unit produksi dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, dengan produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja juga tinggi. Produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari pada hari ini.

Untuk definisi kerja secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu (Simanjuntak, 1985). Produktivitas dapat juga didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam waktu tertentu. Satuan ukurannya adalah angka yang menunjukkan rasio antara output dan input. Kenaikan produktivitas berarti pekerja dapat menghasilkan lebih banyak dalam jangka waktu yang sama, atau suatu tingkat produksi tertentu dapat dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat.

Menurut Sudarsono (1998) produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk yaitu, Jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang kurang. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Dari pengertian diatas, maka dengan semakin tingginya produktivitas, maka tenaga kerja yang terserap akan rendah. Seiring dengan penurunan biaya

tenaga kerja ini, maka dapat dilakukan penambahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan suatu usaha. Sehingga produktivitas tenaga kerja ini juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

2.2.3 Hubungan Teoritis antara modal usaha terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Masalah modal sering kali disoroti sebagai salah satu faktor utama penghambat produksi dan dengan demikian juga penggunaan tenaga kerja. Diktum "*Working Capital Employee Labour*" berarti bahwa tersedianya modal kerja yang cukup mempunyai efek yang besar terhadap penggunaan tenaga kerja. Modal menurut Benefit (1995) adalah modal yang juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan untuk melakukan peningkatan proses produksi. Dengan penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan produksi maka menurunkan penyerapan tenaga kerja.

Penggunaan teknologi dalam industri akan mempengaruhi berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Kecanggihan teknologi saja belum tentu mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja. Karena dapat terjadi kecanggihan teknologi akan menyebabkan hasil produksi yang lebih baik, namun kemampuannya dalam menghasilkan produk dalam kuantitas yang sama atau relatif sama. Yang lebih berpengaruh dalam menentukan permintaan tenaga kerja adalah kemampuan mesin untuk menghasilkan produk dalam kuantitas yang jauh lebih besar dari pada kemampuan manusia. Misalnya, mesin pengemasan produk makanan yang dulunya berbasis tenaga kerja manusia dan beralih ke mesin-mesin dan robot akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja manusia lebih rendah untuk memproduksi makanan tersebut.

2.3 Tinjauan Empiris

Dalam mendukung penelitian yang dilakukan pada industri tenun sutera di Kabupaten Wajo, maka ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan dan memperkuat atas hasil analisis yang dilakukan.

Akmal (2006) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi. Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri kecil kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi, ternyata yang berpengaruh nyata hanya empat variabel bebas yaitu; jenis kelamin, alokasi waktu kerja, upah yang diterima dari industri kecil kerupuk sanjai tiap bulannya dan *dummy* status pekerjaan. Variabel jenis kelamin, upah yang diterima pekerja dan *dummy* status pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja, sedangkan variabel alokasi waktu kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil kerupuk sanjai. Umur, tingkat pendidikan, beban tanggungan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi.

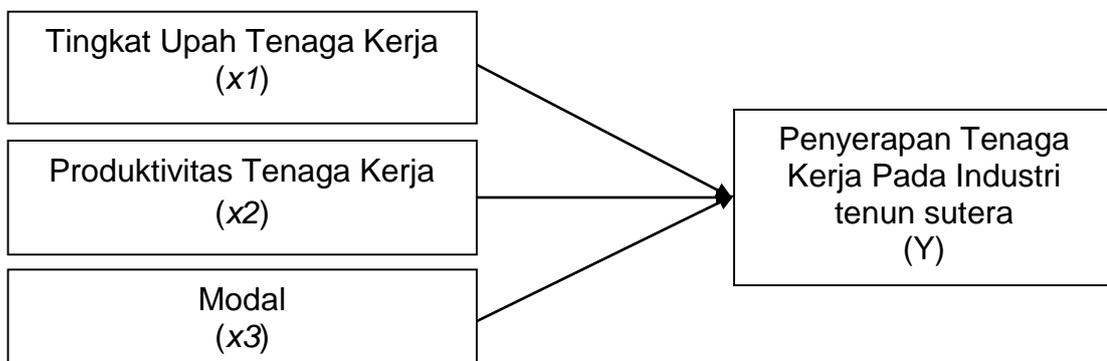
Woyanti (2009), dalam studinya Analisis Pengaruh Faktor Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Tempe di Kota Semarang. Faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil tempe di Kota Semarang adalah modal kerja, nilai produksi, dan tingkat upah. Pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil tempe ditunjukkan berdasarkan ukuran statistik Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi, yaitu 0,756. Hal ini berarti 75,6 persen variasi perubahan penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen (modal

kerja, nilai produksi, tingkat upah), sedangkan sisanya sebesar 24,4 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam model.

Zamrowi (2007), dalam studinya yang berjudul Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil. Variabel upah, produktivitas, modal dan non upah berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil tenun sutera di Kota Semarang. Pengaruh keempat variabel tersebut cukup besar yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) yang tinggi, yaitu sebesar 0,741. Dengan demikian variasi perubahan penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Kota Semarang sebesar 74,1 % dijelaskan oleh variabel unit usaha, modal, dan tingkat upah/gaji. Sedangkan sisanya 25,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan suatu asumsi bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi dalam penyerapan tenaga kerja pada industri tenun sutera di Kabupaten Wajo dipengaruhi oleh faktor internal yaitu tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, dan modal. Sedangkan faktor eksternal dianggap tetap, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagaimana pada gambar berikut:



Penyerapan tenaga kerja di sektor industri tenun sutera dipengaruhi oleh tingkat upah (X1), produktivitas (X2), dan modal (X3). Perubahan tingkat upah/gaji

akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, dengan semakin tinggi tingkat upah maka pihak perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja. Sebab, hubungan negatif yang terjadi antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja adalah merupakan salah satu bentuk upaya pengalokasian faktor produksi secara efisien yang memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut, sehingga apabila terjadi penurunan tingkat upah maka dana yang ada akan dialokasikan untuk faktor produksi lain yang dapat menghasilkan nilai margin yang sama besarnya. Selain itu untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dilakukan peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka produksi akan mendapat keuntungan karena hasil produksi semakin tinggi.

Dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara penambahan modal terhadap setiap industri akan dapat meningkatkan bahan baku atau dapat mengembangkan usaha (menambah jumlah usaha). Hal ini dimaksudkan dengan semakin banyak usaha yang berkembang atau berdiri maka dapat menyerap tenaga kerja yang banyak. Sehingga dari variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja yang dilakukan oleh sektor industri tenun sutera.

2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau teori yang masih kurang sempurna. Dengan kata lain hipotesis adalah kesimpulan yang belum final dalam arti masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya. Selanjutnya hipotesis dapat diartikan juga sebagai dugaan pemecahan masalah yang bersifat sementara yakni pemecahan masalah yang mungkin benar dan mungkin salah (Nawawi, 2001). Berdasarkan hal di atas maka dalam penelitian ini akan dirumuskan

hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Diduga bahwa upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan produktivitas dan modal masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri tenun sutera di Kabupaten Wajo.