

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) disuatu negara (daerah) memiliki peran penting dalam menunjang pertumbuhan ekonomi. Melalui jumlah sumber daya manusia yang besar, produktif dan efisien akan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan pertumbuhan ekonomi di negara (daerah) tersebut. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM memiliki kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Secara umum pengertian SDM terdiri dari SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dalam melakukan pendekatan SDM, yaitu melalui pendekatan mikro dan pendekatan makro yang diungkapkan oleh (Priyono & Marnis, 2008). Pendekatan mikro merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisis dan mengkaji sumber daya manusia dari ruang lingkup yang lebih sempit dalam perusahaan. Pendekatan selanjutnya melalui pendekatan makro atau ekonomi sumber daya manusia (ESDM). Pendekatan ini dikaji dan dianalisis secara luas dan menyeluruh, baik nasional maupun internasional.

Peningkatan pendapatan nasional atau *Gross National Product* (GNP) perkapita di banyak negara ditentukan oleh keberhasilan negara tersebut di dalam mengembangkan faktor sumber daya manusia, melalui peningkatan produktivitas dan pencapaian efisiensi kerja. Keberhasilan tersebut dilakukan melalui peningkatan penguasaan ilmu pengetahuan, peningkatan keterampilan dan kemampuan SDM, khususnya sebagai tenaga kerja. Peningkatan jumlah SDM yang terlalu cepat dan

tidak didukung dengan keterampilan (*skill*) dan pengetahuan yang cukup akan menghambat pertumbuhan ekonomi.

Sehubungan dengan ilmu pengetahuan saat ini sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan usaha tani. Petani dihadapkan pada pilihan bagaimana membuat keputusan dalam memanfaatkan waktu untuk pilihan tidak bekerja atau bekerja pada usaha tani dan luar usaha tani. Kegiatan usaha tani tidak kompetitif dengan kegiatan luar usaha tani. Pendapatan yang dihasilkan oleh kegiatan luar usaha tani lebih besar jika dibandingkan dengan kegiatan usaha tani. Petani dengan pendidikan rendah cenderung mendapatkan hasil kurang baik, karena cara berusaha tani masih belum berkembang sesuai dengan kemajuan zaman.

Hasil pengembangan sumber daya manusia berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap akan terlihat dari meningkatnya pengetahuan dan keterampilan petani, seperti :

- a. Penguasaan petani dalam sistem pengolahan tanah (*land skill*), yaitu mengetahui cara mengolah atau memanfaatkan lahan dengan tidak merusak lingkungan, mampu membuat dan terampil dalam menanam jenis tanaman yang sesuai dengan kondisi lahan, serta dapat melakukan proses pengolahan hasil dengan baik dan berusaha menjaga kesuburan lahan.
- b. Keterampilan dalam melakukan pembibitan atau mengembangbiakkan, penanaman, pemeliharaan, dan pemasaran hasil, untuk kepentingan pribadi atau orang lain.
- c. Mampu menularkan pengetahuan dan keterampilan kepada sesama petani, terutama dalam bidang keterampilan mengolah, memelihara dan memasarkan hasil usahanya.

2. Tenaga Kerja

Peran dan fungsi SDM dapat dilihat secara makro dan mikro. Secara makro SDM berperan dalam hal pembangunan dan kependudukan, sedangkan secara mikro SDM berperan dalam hal faktor produksi (tenaga kerja). Tenaga kerja adalah orang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam Undang-undang Perburuhan di suatu negara. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja di Indonesia adalah minimum 15 tahun, tanpa batas umur maksimum.

Tenaga kerja (*manpower*) dibagi pula ke dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja (*laborforce*) dan bukan penduduk dalam usia yang bekerja, atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja, dan sedang mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan (Dumairy, 1996). Jadi yang dimaksud tenaga kerja disini adalah orang yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan dengan menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi syarat atau sudah usia produktif yang di mana telah ditetapkan dari Undang-undang yang dimana agar memperoleh imbalan ataupun upah untuk kebutuhan dan kepentingan hidup sehari-hari. Tenaga kerja menjadi salah satu indikator terpenting dalam menilai perkembangan ekonomi. Keseimbangan antara tenaga kerja di sektor-sektor produksi materiil (pertanian, pertambangan, industri dan bangunan) dengan sektor-sektor jasa sangat menentukan perkembangan ekonomi (Barthos, 2004).

a. Klasifikasi Tenaga Kerja

Pengklasifikasian tenaga kerja bertujuan untuk mengelompokkan tenaga kerja sesuai dengan kriteria - kriteria yang telah ditentukan. Beberapa pengklasifikasian tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan penduduk
 - a) Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan keseluruhan dari jumlah penduduk yang dianggap mampu dan sanggup untuk melakukan pekerjaan meskipun tidak ada permintaan kerja. Berdasarkan Undang-undang yang termasuk dari tenaga kerja berada pada usia 15-64 tahun.

- b) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap tidak mampu dan tidak sanggup untuk melakukan pekerjaan walaupun terdapat permintaan kerja. Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 yang termasuk bukan tenaga kerja adalah penduduk di luar usia kerja yakni di bawah 15 tahun dan diatas 64 tahun.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

a) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dalam bidang tertentu yang diperoleh dari menempuh pendidikan formal maupun non-formal.

b) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian tertentu yang di dapatkan dari pengalaman kerja dan dibutuhkan latihan secara terus menerus atau berulang kali untuk menguasai pekerjaan tersebut.

c) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Terlatih

Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang tidak memperoleh atau tidak membutuhkan pendidikan maupun keterampilan tertentu untuk mengerjakan pekerjaan. Dengan kata lain hanya mengandalkan tenaga.

b. Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Menurut (Trianton, 2017) menyatakan bahwa berdasarkan batas kerja, tenaga kerja dibagi menjadi dua yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja yakni antara 15-64 tahun yang telah bekerja, sedang mencari kerja ataupun telah mempunyai pekerjaan akan tetapi untuk sementara waktu tidak bekerja karena alasan tertentu. Tingkat partisipasi kerja (TPAK) merupakan perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk usia kerja dalam kelompok yang sama. TPAK menunjukkan keaktifan tenaga kerja atau pencari kerja untuk menambah penghasilan atau pendapatan baik dalam bentuk uang maupun barang. Semakin tinggi TPAK, mengindikasikan adanya peningkatan keaktifan penduduk usia kerja dalam melakukan kegiatan ekonomi.

2. Bukan Angkatan Kerja

Merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja akan tetapi tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan tidak sedang mencari pekerjaan, seperti ibu rumah tangga, pelajar atau mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan, serta orang-orang yang memperoleh pendapatan tetapi bukan dari hasil kerjanya.

c. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya jumlah penduduk yang terserap dan tersebar di berbagai sektor ekonomi (Simanjuntak, 2008). Setiap sektor memiliki laju pertumbuhan dan daya serap yang berbeda-beda. Laju pertumbuhan berbeda-beda di setiap sektornya akan berdampak pada laju peningkatan produktivitas tenaga kerja dan adanya perubahan sektoral. Pada umumnya sektor yang memiliki jumlah tenaga kerja yang besar relatif akan menghasilkan barang dan jasa. Apabila penyerapan tenaga kerja sama dengan kesempatan kerja maka tidak akan ada pengangguran. Tetapi jika penyerapan tenaga kerja lebih kecil dari kesempatan kerja maka akan memunculkan pengangguran kerja.

Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja hanya bisa dikendalikan oleh pemerintah. Faktor eksternal tersebut terdiri dari :

a) Tingkat PDRB

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) didefinisikan sebagai jumlah seluruh nilai tambah yang di hasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi di suatu wilayah. PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada setiap tahun, sedangkan PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun tertentu (Badan Pusat Statistik, 2021). Tingginya tingkat pertumbuhan ekonomi yang ditunjukkan dengan tingginya nilai PDRB, artinya daerah tersebut mengalami kemajuan dalam perekonomian.

b) Tingkat inflasi

Inflasi merupakan proses kenaikan harga – harga yang berlaku dalam suatu perekonomian. Inflasi terjadi apabila harga barang cenderung mengalami peningkatan dan terjadi secara terus menerus (Sukirno S. , 2008). Indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat inflasi adalah

Indeks Harga Konsumen (IHK) dimana perubahan IHK dari waktu ke waktu dapat menggambarkan tingkat kenaikan (inflasi) atau tingkat penurunan (deflasi) dari barang dan jasa.

c) Pengangguran

Pengangguran merupakan suatu ukuran yang dilakukan jika seseorang tidak memiliki pekerjaan tetapi mereka sedang mencari pekerjaan. Pengangguran disebabkan oleh oleh ketidakseimbangan pada pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta (Kaufman & Julie, 1999). Indikator dalam menghitung tingkat pengangguran adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

d) Tingkat bunga

Suku bunga merupakan jumlah bunga yang dibayarkan per unit waktu. Dengan kata lain, seseorang harus membayar kesempatan untuk meminjam uang, biaya meminjam uang diukur dalam dollar per tahun untuk setiap dollar yang dipinjam, biaya ini disebut dengan suku bunga. Suku bunga atau yang juga disebut sebagai bunga bank dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh bank kepada nasabah yang membeli atau menjual produknya. Bunga bank juga dapat diartikan sebagai harga yang harus dibayar kepada nasabah dan harga yang harus dibayar oleh nasabah kepada bank (Kasmir, 2015). Kenaikan suku bunga akan berdampak negatif bagi masing-masing penerbit atau emiten, karena akan meningkatkan beban bunga kredit dan menurunkan laba bersih. Penurunan laba bersih berarti penurunan laba per lembar saham dan pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan harga saham di pasar modal. Begitu pula sebaliknya, penurunan suku bunga akan meningkatkan harga saham di pasar (Samsul, 2015)

2. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dapat dikendalikan oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Faktor-faktor internal tersebut terdiri dari:

a) Tingkat upah

Pengertian upah dalam teori ekonomi, yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh para pengusaha kepada tenaga kerja (Sukirno S. , 2005). Berikutnya pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya untuk di Indonesia, kebijakan penetapan Upah Minimum Regional (UMR) beserta peningkatannya setiap periode merupakan salah satu kebijakan pemerintah.

Penetapannya merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja, diarahkan agar penentuan besarnya mengacu kepada terpenuhinya kebutuhan hidup minimum (KHM). Ini sesuai dengan standar internasional bahwa upah minimum yang ditetapkan harus mampu memenuhi kebutuhan hidup minimum.

b) Produktivitas tenaga kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan barometer seberapa jauh pekerja dipergunakan dengan efektif dalam suatu proses produksi untuk mencapai output yang diharapkan. Salah satu unsur penunjangnya yaitu tingkat usia tenaga kerja. Pekerja dengan tingkat usia produktif yaitu 15-50 tahun dapat beradaptasi dengan cepat dengan tugas yang baru serta mudah memahami dan menggunakan teknologi. Namun lain halnya dengan pekerja usia non produktif, di mana kemampuan fisik yang tentunya semakin berkurang dan sulit beradaptasi dengan teknologi, sehingga produktivitas kerjanya pun akan menurun. Di samping faktor tingkat usia, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Umur karyawan mempunyai pengaruh terhadap kemampuan untuk bekerja (Utami & Annisa, 2015)

c) Kepuasan kerja

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan

mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya (Handoko, 2011).

d) Modal

Naiknya tingkat penyerapan tenaga kerja cenderung diikuti pula dengan naiknya pertumbuhan kesempatan kerja. Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh penyedia lapangan pekerjaan atau perusahaan dalam proses produksi ataupun kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja dapat menampung seluruh tenaga kerja apabila ketersediaan lapangan kerja seimbang atau mencukupi dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Sedangkan lapangan pekerjaan merupakan jenis atau bidang kegiatan usaha tempat seseorang itu bekerja. Terciptanya kesempatan kerja akan terjadi apabila terdapat permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Menurut (Trianto, 2017) penciptaan kesempatan kerja dapat dilakukan dengan 3 cara, yaitu :

1. Peningkatan intensitas tenaga kerja dalam menghasilkan output,
2. Menekan laju pertumbuhan penawaran tenaga kerja dengan cara memperlambat laju pertumbuhan penduduk, dan
3. Meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi.

3. PDRB Sektor Pertanian

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan nilai tambah bruto seluruh barang dan jasa yang tercipta atau dihasilkan di wilayah domestik suatu negara yang timbul akibat berbagai aktivitas ekonomi dalam suatu periode tertentu tanpa memperhatikan apakah faktor produksi yang dimiliki residen atau non-residen (Badan Pusat Statistik, 2021). Produk Domestik Bruto (PDRB) adalah salah satu indikator untuk mengetahui kondisi ekonomi dan kinerja pembangunan dalam suatu periode tertentu baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan. PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang dihitung menggunakan harga pada tahun berjalan. Sedangkan PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang jasa tersebut dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai tahun dasarnya

yaitu tahun 2000. Penentuan PDRB atas dasar harga konstan biasanya diperlukan untuk mengeluarkan pengaruh inflasi.

Secara konseptual perhitungan PDRB dapat dilakukan melalui tiga macam pendekatan, yaitu pendekatan produksi, pendekatan pengeluaran dan pendekatan pendapatan (Zaenal & Bappeda Provinsi Jambi, 2009).

a) Pendekatan Produksi

Perhitungan PDRB dengan pendekatan produksi adalah jumlah nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu daerah dalam jangka waktu tertentu (satu tahun). PDRB menurut lapangan usaha dikelompokkan dalam 9 sektor ekonomi sesuai dengan *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC)*:

1. Sektor pertanian, peternakan, kehutanan dan perikanan, meliputi: Subsektor tanaman bahan makanan, subsektor tanaman perkebunan, subsektor peternakan, subsektor kehutanan, dan subsektor perikanan.
2. Sektor pertambangan dan penggalian, meliputi: Subsektor pertambangan minyak dan gas bumi, subsektor pertambangan bukan migas, dan subsektor penggalian.
3. Sektor industri pengolahan, meliputi: Subsektor industri migas yaitu pengilangan minyak bumi dan gas alam cair (*Ing*). Subsektor industri bukan migas yaitu makanan, minuman, tembakau, tekstil, barang dari kulit dan alas kaki, barang kayu dan produk lainnya, produk kertas dan percetakan, produk pupuk, kimia dan karet, produk semen dan penggalian bukan logam, logam dasar besi dan baja, peralatan, mesin dan perlengkapan transportasi, dan produk industri pengolahan lainnya.
4. Sektor listrik, gas, dan air bersih.
5. Sektor konstruksi, mencakup konstruksi bangunan, jalan, jembatan dan sejenisnya.
6. Sektor perdagangan, hotel dan restoran, meliputi subsektor perdagangan besar dan eceran, subsektor hotel, subsektor restoran.
7. Sektor pengangkutan dan komunikasi. Meliputi; subsektor pengangkutanangkutan rel, angkutan jalan raya, angkutan laut, angkutan

sungai, danau dan penyeberangan, angkutan udara, dan jasa penunjang angkutan. Subsektor komunikasi

8. Sektor keuangan, real estate dan jasa perusahaan, meliputi: Subsektor bank, subsektor lembaga keuangan tanpa bank, subsektor jasa penunjang keuangan, subsektor real estate, dan subsektor jasa perusahaan.
9. Jasa-jasa, meliputi: Subsektor pemerintahan umum, administrasi pemerintahan dan pertahanan, jasa pemerintahan lainnya. Subsektor swasta jasa sosial kemasyarakatan, jasa hiburan dan rekreasi serta jasa perorangan dan rumah tangga.

b) Pendekatan Pengeluaran

Perhitungan PDRB berdasarkan pendekatan pengeluaran/penggunaan dikelompokkan dalam 6 komponen yaitu:

1. Pengeluaran konsumsi rumah tangga, mencakup semua pengeluaran untuk konsumsi barang, dan jasa dikurangi dengan penjualan neto barang bekas dan sisa yang dilakukan rumah tangga selama setahun.
2. Pengeluaran konsumsi pemerintah, mencakup pengeluaran untuk belanja pegawai, penyusutan dan belanja barang, baik pemerintah pusat dan daerah, tidak termasuk penerimaan dari produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Data yang dipakai adalah realisasi APBD.
3. Pembentukan modal tetap domestik bruto, mencakup pembuatan dan pembelian barang-barang modal baru dari dalam negeri dan barang modal bekas atau baru dari luar negeri. Metode yang dipakai adalah pendekatan arus barang.
4. Perubahan inventori. Perubahan stok dihitung dari PDRB hasil penjumlahan nilai tambah bruto sektoral dikurangi komponen permintaan akhir lainnya.
5. Ekspor Barang dan Jasa. Ekspor barang dinilai menurut harga *free on board* (fob)
6. Impor Barang dan Jasa. Impor barang dinilai menurut *cost insurance freight* (cif).

c) Pendekatan Pendapatan

Perhitungan PDRB dengan pendekatan pendapatan merupakan jumlah balas jasa yang diterima oleh faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi

di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu (biasanya satu tahun). Balas jasa yang dimaksud adalah upah dan gaji, sewa tanah, bunga modal dan keuntungan; semuanya sebelum dipotong pajak penghasilan dan pajak langsung lainnya. Dalam definisi ini, PDRB mencakup juga penyusutan dan pajak tidak langsung neto (pajak tak langsung dikurangi subsidi).

Nilai yang tercantum dalam PDRB tersebut mencerminkan taraf hidup dan tingkat perkembangan ekonomi masyarakat. PDRB sebagai salah satu indikator terpenting dalam potensi ekonomi didalam suatu wilayah mempunyai hubungan dalam penyerapan tenaga kerja. Setiap sektor perekonomian atau lapangan pekerjaan memiliki daya serap tenaga kerja dan laju pertumbuhan yang berbeda-beda. Perbedaan ini menyebabkan terjadinya perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun perannya dalam pendapatan nasional. Meningkatnya PDRB dengan kata lain peningkatan pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan membawa peningkatan pada kapasitas produksi pada perekonomian serta meningkatnya output akan mengindikasikan bahwa semakin banyaknya orang yang bekerja pada sektor tersebut, dan mengurangi penduduk miskin.

PDRB dapat menggambarkan kemampuan suatu daerah mengelola sumber daya alam yang dimilikinya. Besaran PDRB yang dihasilkan oleh masing-masing daerah sangat bergantung kepada potensi sumber daya alam dan faktor produksi daerah tersebut. Adanya keterbatasan dalam penyediaan faktor-faktor tersebut menyebabkan besaran PDRB bervariasi antar daerah.

4. Luas Lahan Pertanian

Tanah merupakan faktor produksi terpenting dalam pertanian karena tanah merupakan tempat dimana usaha tani dapat dilakukan dengan tempat hasil produksi dikeluarkan karena tanah tempat tumbuh tanaman. Tanah memiliki sifat tidak sama dengan faktor produksi lain yaitu luas relatif tetap dan permintaan akan lahan semakin meningkat sehingga sifatnya langka (Mubyanto, 1989). Luas penguasaan lahan pertanian merupakan sesuatu yang sangat penting dalam proses produksi ataupun usaha tani dan usaha pertanian.

Pemilikan atau penguasaan lahan sempit dalam usaha tani sudah pasti kurang efisien dibanding lahan yang lebih luas. Semakin sempit lahan usaha, semakin tidak efisien usaha tani dilakukan. Kecuali bila suatu usaha tani dijalankan dengan tertib

dan administrasi yang baik serta teknologi yang tepat. Tingkat efisiensi sebenarnya terletak pada penerapan teknologi. Karena pada luas lahan yang lebih sempit, penerapan teknologi cenderung berlebihan (hal ini berhubungan erat dengan konversi luas lahan ke hektar), dan menjadikan usaha tidak efisien (Daniel, 2004).

Sumber daya lahan memiliki variasi yang cukup besar, tergantung pada faktor lingkungan seperti topografi, iklim, geologi, tanah, air, serta vegetasi yang menutupinya. Berbagai informasi mengenai kemungkinan pemanfaatan lahan serta pembatas dari faktor lingkungan fisik tersebut, sangat penting dalam membicarakan perencanaan dan pola penggunaan lahan. Disamping itu, diperlukan pula informasi faktor sosial, ekonomi masyarakat yang berada di lahan itu sendiri, sebagai pendukung pertimbangan dalam perencanaan dan pola penggunaan lahan.

5. Upah Minimum Kabupaten

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota) dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;

- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 sebagai berikut:

- a. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
 - 1) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
 - 2) Indeks Harga Konsumen (IHK);
 - 3) Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
 - 4) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
 - 5) Kondisi pasar kerja;
 - 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.
- b. Untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral. (Abdul Khakim, 2006 :42-43).

6. *Ordinary Least Square (OLS)*

Metode *Ordinary Least Square (OLS)* adalah suatu metode ekonometrik dimana terdapat variabel independen yang merupakan variabel penjelas dan variabel dependen yaitu variabel yang dijelaskan dalam suatu persamaan linear (Gujarati D. , 2003). Metode OLS hanya terdapat satu variabel dependen sedangkan untuk variabel independen jumlahnya bisa lebih dari satu. OLS merupakan salah satu metode dalam analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Metode ini menghasilkan estimasi yang terbaik dibandingkan dengan metode lain jika semua asumsi terpenuhi.

OLS merupakan metode regresi yang meminimalkan jumlah kesalahan (error) kuadrat. Model regresi linear yang dipakai dengan metode OLS tersebut, harus memenuhi asumsi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dalam melakukan praduga interval dan pengujian parameter regresi populasi.

Metode OLS dibangun dengan menggunakan beberapa asumsi. Ada beberapa asumsinya, yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel gangguan e_i berdistribusi normal,
- b. Hubungan antara X (Variabel independen) dan Y (variabel dependen) antara linier dalam parameter,
- c. Nilai X nilainya tetap (*non-stochastic*) untuk observasi yang berulang-ulang. Dalam kasus regresi berganda dimana ada dua atau lebih variabel independen ditambah tidak ada hubungan linier antara variabel independen yang ada atau tidak ada multikolinieritas.
- d. Nilai harapan (*expected value*) atau rata-rata dari variabel gangguan e_i adalah nol,
- e. Varian dari variabel gangguan e_i adalah sama (homoskedastisitas),
- f. Tidak ada serial korelasi antara variabel gangguan e_i tidak saling berhubungan dengan variabel e_j yang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa tinjauan hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi bagi penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Nama (tahun)	Judul	Variabel	Alat analisis	Hasil
(Manurung, 2020)	Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian di Provinsi Sulawesi Tengah	<ul style="list-style-type: none"> • Inflasi • PDRB Sektor pertania • Upah Minimu • Tenaga kerja pertanian dengan indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi berganda • Uji statistik 	Cara mengukur tenaga kerja pertanian dengan melakukan uji regresi berganda dan uji secara simultan. Secara simultan inflasi, PDRB Pertanian dan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja pertanian. Hasil uji parsial t-statistik terdapat dua variabel yakni variabel upah minimum dan PDRB Sektor Pertanian secara probabilitas signifikan terhadap variabel tingkat tenaga kerja

(Hasibuan, Ginting, & Effendi, 2019)	Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian di Sumatera Utara	<ul style="list-style-type: none"> • Serapan tenaga kerja dengan indikator Perubahan upah minimum, Laju Peningkatan PDRB, dan laju investasi. • Inflasi investasi • Upah Minimum provinsi 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis linier berganda 	<p>pertanian.</p> <p>Variabel inflasi dan investasi berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Upah minimum provinsi memberikan pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian di Provinsi Sumatera Utara.</p>
(Belmond o & Triam, 2021)	Pengaruh Kinerja Ekonomi, Investasi dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian di Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja ekonomi • Investasi • Upah • Penyerapan tenaga kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fixed Effect Model (FEM.)</i> 	<p>Hasil penelitian diperoleh menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor pertanian di Indonesia. • Investasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor pertanian di Indonesia. • Upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor pertanian di Indonesia. Secara bersama-sama kinerja ekonomi, investasi dan upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor pertanian di Indonesia.
(Usman, 2019)	Pengaruh penyerapan tenaga kerja sektor pertanian di Kabupaten Pinrang	<ul style="list-style-type: none"> • Penyerapan tenaga kerja sektor pertanian • Pertumbuhan PDRB sektor pertanian • Luas lahan pertanian • Upah minimum provinsi 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel PDRB dan luas lahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

(Octaviani & Juliprijanto, 2021)	Analisis Pengaruh Sektor Pertanian Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah (Tahun 2010-2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah • Investasi sektor pertanian • PDRB Jawa Tengah sektor pertanian • Luas lahan sawah di Jawa Tengah 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Ordinary Least Square (OLS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Investasi sektor pertanian tidak berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah hal itu dapat dilihat dari hasil probabilitas INV sebesar $0.4192 > 0.05$. • Lalu PDRB sektor pertanian berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar $0.0027 < 0.05$. • Luas Lahan sawah tidak berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja Jawa Tengah dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar $0.8499 > 0.05$.
(Hasang, 2019)	Kontribusi Sektor Pertanian terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Barru	<ul style="list-style-type: none"> • Kontribusi sektor pertanian • Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Barru • Penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Barru 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis linier sederhana 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontribusi sektor pertanian terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Barru meningkat pada 2012 hingga 2016. • Kontribusi sektor pertanian dalam pengembangan tenaga kerja di Kabupaten Barru meningkatkan fluktuasi dari 2012 hingga 2016.
(Basri & Putra, 2021)	Pengaruh PDRB Sektor Pertanian Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian di Provinsi Jambi	<ul style="list-style-type: none"> • Penyerapan tenaga kerja sektor pertanian (jiwa) • Nilai sektor pertanian (Rp) • Upah minimum provinsi (Rp) 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis linier sederhana 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyerapan tenaga kerja sektor pertanian di Provinsi Jambi bernilai negatif pada saat kondisi PDRB sektor pertanian dan UMP tidak mengalami peningkatan, tetapi jika nilai PDRB sektor pertanian dan UMP meningkat maka penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian juga mengalami peningkatan.

-
- Pentingnya kontribusi PDRB sektor Pertanian dan Upah Minimum Provinsi terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja pertanian di Provinsi Jambi harus menjadi perhatian dan dukungan pemerintah daerah secara baik, bentuk dukungan tersebut dapat berupa kebijakan-kebijakan yang tepat dan dapat mendorong peningkatan Produk Domestik Regional Bruto, Pembangunan Daerah dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Jambi.

Sumber : (Manurung, 2020), (Hasibuan, Ginting, & Effendi, 2019), (Belmondo & Triam, 2021), (Usman, 2019) (Octaviani & Juliprijanto, 2021) (Hasang, 2019) (Basri & Putra, 2021)

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Melihat penelitian terdahulu ada beberapa penelitian yang memiliki variabel dan alat analisis yang sama, sehingga dapat menjadi acuan dan mempermudah penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada variabel di penelitian terdahulu yang berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Alat analisis yang digunakan mengacu pada penelitian terdahulu yang mendekati dan hampir sama dengan penelitian yang ingin dilakukan.

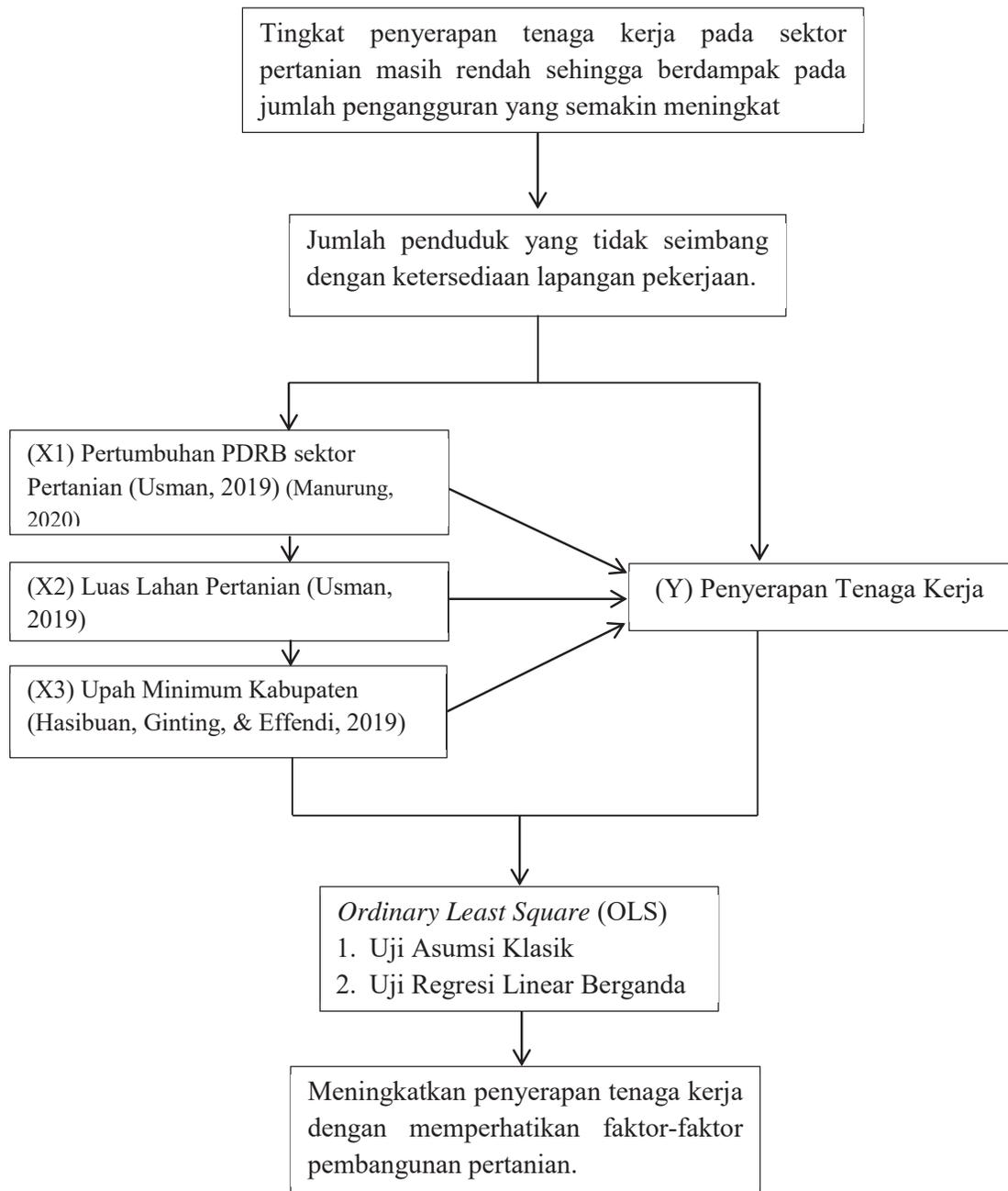
C. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kegiatan pembangunan di Kabupaten Melawi apabila terealisasi dengan baik dapat mewujudkan tujuan dari pembangunan itu sendiri yaitu, menuju ketingkat yang lebih baik. Kabupaten Melawi merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di Provinsi Kalimantan Barat yang sedang dalam proses pembangunan. Proses pembangunan yang tepat akan menciptakan lapangan pekerjaan lebih beragam sehingga pendapatan perkapita dapat merata.

Pembangunan daerah didukung oleh sumber daya manusia yang dapat berpartisipasi dalam merealisasikan dan mewujudkan tujuan dari pembangunan. Jumlah penduduk setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, namun tidak dapat menjamin keberhasilan pembangunan tersebut. Jumlah penduduk yang semakin meningkat dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang rendah dapat mengakibatkan tingkat pengangguran yang juga akan meningkat.

Kabupaten Melawi merupakan salah satu daerah yang perekonomiannya didominasi oleh sektor pertanian. Sebagian besar masyarakat Kabupaten Melawi merupakan seorang petani dimana sumber penghasilan utamanya dari kegiatan pertanian. Berdasarkan penggunaan lahan pada tahun 2017, persentase lahan pertanian yang digunakan cukup besar. Potensi lahan pertanian di Kabupaten Melawi apabila dimanfaatkan dengan baik dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan perekonomian daerah.

Namun dengan kondisi pertanian yang cukup besar tingkat penyerapan tenaga kerja yang diserap oleh sektor pertanian masih rendah. Kerangka konsep yang menjadi dasar munculnya permasalahan tingkat penyerapan tenaga kerja diselesaikan melalui pembangunan sektor pertanian berupa peningkatan PDRB, pemanfaatan luas lahan pertanian dan tingkat upah minimum provinsi. Dilihat dari sektor pertanian yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja khususnya di bidang pertanian.



Gambar 3. Kerangka Pemikiran Penelitian

Variabel pertumbuhan PDRB dianggap mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang diserap pada sektor pertanian karena meningkatnya pertumbuhan PDRB dengan kata lain peningkatan pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan membawa peningkatan pada kapasitas produksi pada perekonomian serta meningkatnya output akan

mengindikasikan bahwa semakin banyak orang yang bekerja pada sektor tersebut. Variabel luas lahan sektor pertanian yang dimana dianggap berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja yaitu semakin banyak lahan yang dimiliki daerah tersebut semakin banyak serapan tenaga kerja pada lahan tersebut. Dan begitupula variabel upah minimum provinsi yang dianggap juga berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja adalah karena upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja jadi semakin banyak upah yang diterima pekerja/buruh maka akan dapat menarik banyak tenaga kerja di sektor tersebut.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang memungkinkan benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemisahan maupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan untuk diteliti yaitu :

- H0 : PDRB sektor pertanian, luas lahan pertanian dan UMR berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian di KabupatenMelawi
- H1 : PDRB sektor pertanian, luas lahan pertanian dan UMR tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian di KabupatenMelawi