

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Pembangunan suatu wilayah secara keseluruhan salah faktor yang potensial adalah tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU tersebut menjelaskan: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk mencukupi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sehingga masalah ketenagakerjaan menjadi permasalahan penting yang harus segera diatasi. Penyerapan tenaga kerja sendiri adalah seberapa besar pekerja yang mampu terserap dalam instansi maupun perusahaan. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja juga, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan ibu rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan ibu rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu bisa ikut bekerja.

b. Teori Tentang Tenaga Kerja

1) Teori Solow-Swan⁸

Teori Solow-Swan pertama kali dikembangkan pada tahun 1950. Model ini mengasumsikan bahwa negara-negara menggunakan sumber daya secara efisien, dan terdapat imbal hasil yang selalu berkurang (*diminishing return*) terhadap modal dan tenaga kerja. Dari asumsi ni terdapat tiga prediksi;

⁸ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hal. 106-107

- a) Peningkatan modal per tenaga kerja menciptakan pertumbuhan ekonomi selama masyarakat dapat terus memberikan modal secara produktif.
- b) Negara-negara miskin dengan tingkat modal perkapita rendah akan tumbuh lebih cepat karena setiap investasi dari modal akan menghasilkan imbal hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara yang memiliki modal lebih besar.
- c) Dikarenakan adanya *diminishing return* terhadap modal, tingkat ekonomi akan mencapai suatu keadaan dimana peningkatan modal baru tidak akan menyebabkan pertumbuhan ekonomi atau disebut dengan *steady state*.

Solow dan Swan menggunakan fungsi produksi yang memungkinkan adanya substitusi antara capital (K) dan tenaga kerja (L).

2) Teori Ricardo dan Malthus⁹

Menurut Ricardo dan Malthus, perkembangan penduduk yang berjalan dengan cepat akan memperbesar jumlah penduduk hingga dua kali lipat dalam satu generasi, akan menurunkan kembali tingkat pembangunan ke taraf yang lebih rendah. Pada tingkat ini, pekerja akan menerima upah yang sangat minimal yaitu hanya mencapai tingkat cukup hidup (*subsistence level*).

Teori ini menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi ditentukan oleh sumber daya alam (dalam arti tanah) yang jumlahnya terbatas dan jumlah penduduk yang menghasilkan jumlah tenaga kerja yang menyesuaikan diri dengan tingkat upah di atas atau di bawah tingkat upah alamiah (atau minimal). Adanya perubahan teknologi yang terjadi meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memperlambat proses

⁹ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hal. 92-94

diminishing return kemerosotan tingkat upah dan keuntungan kearah tingkat minimum.

c. Klasifikasi Tenaga Kerja

BPS mencatat bahwa tenaga kerja di Indonesia ialah warga berumur 15 sampai 64 tahun, sedangkan penduduk usianya kurang dari 15 tahun tidak termasuk golongan pekerja.

Klasifikasi tenaga kerja merupakan pengelompokan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan¹⁰, yaitu:

1) Berdasarkan penduduk

a) Tenaga kerja

Jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan tenaga kerja.

b) Bukan tenaga kerja

Mereka yang dianggap tidak mampu bekerja meskipun ada permintaan tenaga kerja

2) Berdasarkan batas kerja

a) Angkatan Kerja.

Penduduk baik laki-laki maupun perempuan dalam usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan (menganggur). Angkatan kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- Bekerja. Bekerja merupakan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan tujuan memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling tidak seama satu jam dalam seminggu lalu.

¹⁰ Husnul Maghfiroh dan T. Zulham, Faktor-Faktor Social Ekonomi yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita di Aceh, *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3 No. 2, 2016, hal.67

- Penganggur. Penganggur merupakan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan, tidak bekerja atau yang masih dalam mencari pekerjaan. Penyebab pengangguran bisa karena pendidikan dan ketrampilan yang rendah, peneraan sistem padat modal dalam proses produksi, lesunya ekonomi mengakibatkan minimnya lapangan kerja dan tidak meratanya persebaran lapangan kerja.

Jumlah angkatan kerja yang bekerjamerupakan gambaran kondiridari lapangan kerja yang tersedia. Semkain tambhanya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara,dimana salah satu indicator untuk melihat perkembangan ketengakerjaan di Idonesia adalah Tingkat Partispasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partispasi Angkatan Kerja menunjukkan ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota.¹¹ TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relative penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dpat terlibat dalam produksi barang dan jsa dalam suatu perekonomian.¹² Secara umum, TPAK

¹¹ Kusnedi, *Ekonomi Sumber Daya Manuisa dan Alam*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2009), hal.6-8

¹² Mudrajat Kuncoo. *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, (Yogyakarta: UPP STIEM YKPN, 2013), hal.66

didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

b) Bukan Angkatan Kerja.

Selisih antara angkatan kerja dan tenaga kerja atau penduduk yang sudah berusia 15 tahun ke atas yang seminggu lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan kegiatan lain yang tidak dapat dikategorikan bekerja disebut kelompok bukan angkatan kerja. Penduduk bisa dibedakan berdasarkan pendekatan pemanfaatan tenaga kerja sebagai berikut:

- Bekerja penuh. Tenaga kerja dimanfaatkan secara optimal atau cukup.
- Bekerja tidak penuh atau setengah menganggur. Tenaga kerjanya kurang dimanfaatkan diukur dari jam kerja, produktivas kerja atau penhasilan yang didapat.

3) Berdasarkan kualitas

a) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.

b) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu melalui pengalaman tenaga kerja.

c) Tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih

Tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

d. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Salah satu konsep yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan adalah tinggi rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). TPAK adalah bagian dari angkatan kerja yang memiliki kesempatan kerja selama seminggu lalu, baik yang

bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena cuti atau menunggu panen (bagi petani / peternak).¹³ Menurut BPS, TPAK bisa dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$TPAK = \frac{\text{Angkatan kerja}}{\text{Penduduk berusia 15 tahun}} \times 100\%$$

Fungsi data TPAK untuk mengetahui profesi kerja sebenarnya yang berpartisipasi dalam proses produksi. Kesempatan kerja menjadi peluang untuk penduduk dalam mewujudkan perannya sebagai sumber ekonomi dalam proses produksi demi mencapai kesejahteraan. Bila tingkat kesempatan kerja tinggi maka TPAK juga akan tinggi sebab kesempatan kerja dan TPAK berbanding lurus.

e. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja atau permintaan tenaga kerja merupakan sebuah keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi pencari kerja. Kesempatan kerja bisa diartikan sebagai lapangan kerja yang sudah diisi maupun belum diisi oleh pencari kerja.¹⁴ Cara memperluas kesempatan kerja dapat melalui pembentukan dan pelatihan pekerja mandiri dan pembentukan system padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan penggunaan dan penggunaan tensesgs kerja sukarela atau cara lain untuk mendorong peluang kerja.

Kesempatan kerja dapat digolongkan menjadi dua sebagai berikut:

- 1) Kesempatan kerja permanen

¹³ Harnida Gigih Aryanti dkk, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), hal. 5

¹⁴ *Ibid.*,... hal.2

Kesempatan kerja yang menggunakan orang untuk bekerja secara terus-menerus hingga pensiun atau tidak mampu bekerja lagi.

2) Kesempatan kerja temporer

Kesempatan kerja yang hanya memungkinkan orang bekerja dalam waktu relatif singkat.

2. Konsep Pasar Tenaga Kerja

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan produksi, sebaliknya juga pencari kerja membutuhkan perusahaan untuk memperoleh pekerjaan dan memperoleh penghasilan. Bertemunya perusahaan dengan tenaga kerja terjadi di pasar tenaga kerja.

a. Pencari kerja

Pencari kerja merupakan orang yang sedang mencari pekerjaan. Pencari kerja berhubungan dengan setiap orang yang mencari pekerjaan baik yang menganggur, putus hubungan kerja, maupun orang yang sudah bekerja tetapi ingin memperoleh pekerjaan yang lebih baik sesuai kriterianya. Dalam mencari pekerjaan, pencari kerja harus memperhatikan bidang kerja sesuai kemampuannya.

b. Pemberi kerja

Menurut Whimbo Pitoyo, pemberi kerja merupakan perorangan maupun berbadan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imblana dengan bentuk lain. Pemberi kerja biasanya perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya. Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayarkan imblan berupa gaji atau upah kepada tenaga kerja.

c. Perantara tenaga kerja

Perantara tenaga kerja merupakan pihak yang bertindak sebagai media yang mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja. Perantara tenaga kerja bisa berupa agen penyalur tenaga kerja,

bursa kerja dan *head hunters* (pihak ketiga yang menghubungkan pencari kerja dan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang diperlukan dengan imbalan presentasi gaji dari perusahaan pemberi kerja).¹⁵

Factor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:¹⁶

- a. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sector produksi yang lain, misalnya modal.
- b. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan.
- c. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi
- d. Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya.

Pertama, semakin kecil kemungkinan mensubsitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas yang tergantung juga dari teknologi. Bila suatu jenis produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas akan semakin kecil bila keahlian atau ketrampilan go;ongan tenaga kerja semakin tinggi dan khusus.

Kedua, membebankan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi yang akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap hasil produksi maka semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

Ketiga, elastisitas permintaan akan tenaga kerja relative tinggi apabila proporsi biaya karyawan terhadap biaya produksi secara keseluruhan juga besar.

¹⁵ Harnida Gigih Aryanti dkk, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), hal.28

¹⁶ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal 80

Keempat, elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung elastisitas penyediaan bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, maka semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak factor pelengkap seperti tenaga kerja yang dipergunakan untuk mengatasinya. Jadi semakin besar elastisitas penyediaan factor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja.¹⁷

3. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

a. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berbanding terbalik dengan permintaan konsumen pada produk maupun pelayanan. Seseorang dalam membeli produk untuk kepuasan dirinya atau barang tersebut memberikan *utility*. Dalam permintaan tenaga kerja, pengusaha mepekerjakan seseorang karena untuk membantu produk yang dijual ke masyarakat baik berupa produk maupun jasa. Sehingga penambahan permintaan tenaga kerja bergantung pada permintaan masyarakat terhadap barang produksinya, semakin meningkat jumlah permintaan masyarakat maka permintaan dalam tenaga kerja ikut meningkat untuk memenuhi permintaan dari masyarakat.

Secara umum permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan factor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja seperti naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Permintaan tenaga kerja merupakan hubungan anatara tingkat upah dan

¹⁷ Payaman J. Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), hal. 77-78

kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh perusahaan untuk dipekerjakan.¹⁸

b. Faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja

Tenaga kerja yang digunakan pada proses produksi suatu kegiatan ekonomi terus bertambah sejalan dengan pertumbuhan penduduk. Permintaan tenaga kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor:¹⁹

1) Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di suatu negara

Kecanggihan teknologi akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja dalam perusahaan. Penggunaan teknologi yang canggih akan meningkatkan hasil produksi. Kemajuan teknologi yang bersifat padat modal akan meningkatkan permintaan mesin produksi namun akan menurunkan permintaan tenaga kerja.

2) Tingkat upah

Kenaikan tingkat upah berpengaruh pada biaya produksi dimana akan terhubung dengan harga produk yang dihasilkan. Semakin tinggi harga produknya maka permintaan akan produk akan menurun yang mengakibatkan produsen untuk mengurangi jumlah produksi. Kenaikan upah dengan harga barang modal lain tetap akan menyebabkan produsen meningkatkan jumlah mesin dan mengurangi jumlah tenaga kerja.

3) Besarnya keuntungan perusahaan

Perusahaan yang mengalami peningkatan permintaan keuntungan tentu akan menambah jumlah produksi barang dan akan menambah jumlah tenaga kerja. Peningkatan hasil akan

¹⁸ Husnul Maghfiroh dan T. Zulham, Faktor-Faktor Social Ekonomi yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita di Aceh, *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3 No. 2, 2016, hal.68

¹⁹ Harnida Gigih Aryanti dkk, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), hal.29-30

meningkatkan jumlah keuntungan bagi perusahaan dan meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja. Dengan meningkatnya keuntungan suatu perusahaan, perusahaan akan membuka cabang yang nantinya bisa meningkatkan permintaan tenaga kerja.

4) Tingkat investasi perusahaan

Investasi bisa menentukan skala usaha pada industrinyang akan mempengaruhi kemampuan produsen dalam penyerapan tenaga kerja. Besarnya nilai investasi akan menentukan besarnya permintaan tenaga kerja, semakin besar nilai investasi di suatu industri terutama industri padat karya maka semakin tinggi pula permintaan terhadap tenaga kerja.

c. Penawaran Kerja

Banyaknya tenaga kerja yang diberikan dalam setiap peluang upah pada periode tertentu disebut penawaran tenaga kerja.²⁰ Penawaran tenaga kerja dapat disebabkan oleh suatu keputusan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau tidak. Penawaran kerja dapat dipengaruhi dari kesempatan kerja yang ada. Kesempatan kerja merupakan besarnya ketersediaan dalam mempekerjakaan tenaga kerja pada suatu proses produksi untuk menghasilkan sejumlah output tertentu.

Kapasitas lapangan kerja dalam menerima pekerja untuk mencapai kebutuhan bidang pekerjaan disebut penyerapan tenaga kerja. Banyaknya tenaga kerja yang tersirap di kesempatan kerja yang tersedia bisa berjumlah sama atau lebih kecil. Jika jumlah tenaga kerja terserap sama maka tidak terjadi pengangguran, tetapi

²⁰ Maimun Sholeh, Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia, *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, Vol.4 No.1, 2007, hal.64

jika jumlah penyerapan kerja dalam kesempatan kerja lebih kecil maka akan menimbulkan pengangguran.

Pencari kerja dengan kualifikasi tertentu berusaha mencari pekerjaan yang sesuai. Penawaran tenaga kerja dapat berubah mengikuti perkembangan zaman yang bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:²¹

1) Perubahan selera pekerjaan

Orientasi masyarakat terhadap pekerjaan mulai meningkat. Jika dahulu pekerjaan utama perempuan adalah menjadi ibu rumah tangga, namun sejalan perkembangan zaman perempuan pada saat ini bisa memilih untuk berkarier disamping tetap menjadi ibu rumah tangga. Hal ini mengakibatkan peningkatan penawaran pekerjaan.

2) Perubahan kesempatan alternatif

Penawaran pekerjaan di setiap pasar tenaga kerja bergantung pada alternatif kesempatan yang ada di pasar tenaga kerja lainnya.

3) Migrasi

Migrasi merupakan perpindahan penduduk dari suatu wilayah ke wilayah lain. Perpindahan penduduk ini akan mengakibatkan pergeseran tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain

4. Upah

a. Pengertian Upah

Upah bisa didefinisikan hasil yang diterima oleh pekerja atau karyawan setelah atau akan melakukan pekerjaan. Upah diberikan ke pekerja menurut jam kerja, banyaknya output yang bisa

²¹ Harnida Gigih Aryanti dkk, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), hal.30

dihasilkan atau banyaknya jasa yang dapat diberikan.²² Upah menjadi salah satu faktor pendorong semangat bagi pekerja, dimana upah yang layak bisa membuat perolehan output semakin besar. Hubungan tingkat upah mempengaruhi produktivitas pekerja, dimana tingkat upah yang tinggi akan memotivasi pekerja lebih produktif, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan lebih banyak atau disebut dengan upah efisiensi (*efficiency wage*).²³

Upah yang layak merupakan upah dengan pemenuhan kriteria pengupahan yang sudah ditentukan oleh pemerintah. Dengan pekerja memperoleh upah yang layak akan bisa mencukupi keperluan hidup keluarga serta bisa meminimalisir terjadi kemiskinan. Upah yang diperoleh kepada pekerja disesuaikan dengan kemampuan pekerja dalam menghasilkan produk barang maupun jasa.

b. Sistem Penentuan Upah Menurut Ahli SDM

Menurut pendapat ahli bidang Sumber Daya Manusia Rifai mengemukakan bahwa, “Salah satu aspek yang penting dalam penentuan upah adalah jenis upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* merupakan jumlah yang diterima sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan sejenis diluar organisasi.”²⁴

²² Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Pratik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal.352

²³ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Teori Pengantar, Edisi Ketiga.....*, hal.245

²⁴ M. Kadarsiman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal.146

Oleh karena itu, untuk mengusahan adanya *equity*. Penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan:

1) Menganalisis pekerjaan atau tugas

Analisis pekerjaan atau tugas merupakan tahap dimana pemilik usaha mengatur pekerjaan apa saja yang dikerjakan karyawan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa harus dikerjakan.

2) Mengevaluasi jabatan

Analisis jabatan merupakan bentuk analisis tingkat tanggung jawab seorang pekerja atau karyawan, dari sini dapat diketahui seberapa besar tanggung jawab dan resiko yang diemban, semakin tinggi jabatan maka semakin besar tanggung jawab yang diterima serta resiko yang akan dihadapi semakin besar pula. Maka dengan analisis ini manajer atau pemilik usaha bisa memberikan nilai atau seberapa besar upah yang diberikan.

3) Melakukan survei upah

Survey upah merupakan kegiatan untuk mencari informasi tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang sejenis dan memiliki struktur organisasi jabatan yang sama pula.

4) Menentukan tingkat upah

Penentuan tingkat ditentukan atas dasar analisis pekerjaan dan analisis jabatan dengan hasil survey upah yang dilakukan oleh pihak perusahaan, yang paling utama penentuan upah ditentukan jumlahnya dapat memenuhi tingkat kelayakan hidup yang ditetapkan pemerintah.²⁵

²⁵ M. Kadarsiman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal.146

Selain dengan empat teknik diatas, *equity* (keadilan) internal dan eksternal bisa menggunakan empat aspek penilaian yaitu:²⁶

1) Aspek kondisi perusahaan

Aspek ini dilihat dari besar kecilnya usaha serta tingkat produksi usaha tersebut, besar modal, serta produktivitas tenaga kerja atau karyawannya.

2) Aspek ketrampilan tenaga kerja

Ketrampilan tenaga kerja sangat mempengaruhi tingkat produksi dan produktivitas kerja, baik dari tingkat tenaga kerja atas sampai tenaga kerja tingkat bawah.

3) Aspek standar hidup

Peningkatan upah memang dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan ketrampilan tenaga kerjanya, selain itu standar hidup pada suatu wilayah juga mempengaruhi jumlah upah yang diinginkan karyawan. Bila di kota kebutuhan hidup cukup tinggi maka jumlah upah yang diminta semakin tinggi, begitu juga sebaliknya di daerah dengan standar hidup yang rendah maka jumlah upah yang diterima juga rendah.

4) Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan jenis pekerjaan juga membuat perbedaan jumlah upah yang diberikan, mengingat resiko dan kemampuan seseorang satu dengan lainnya berbeda. Semakin besar resiko atau kemampuan yang digunakan maka upah yang diterima juga semakin besar. Upah pada sektor industri berbeda dengan sektor pertanian, tidak sama juga dengan sektor perhotelan dan berbagai jenis sektor lainnya.

c. Sistem Upah di Indonesia

²⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perbutuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 147-148

Penentuan upah harus memperhatikan standar kehidupan layak para pekerja dan keluarganya. Penentuan upah di Indonesia melibatkan pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja.²⁷

1) Upah menurut waktu

Sistem upah menurut waktu dihitung berdasarkan lama bekerja dalam hitungan jam, hari, minggu atau bulan. Upah yang dihitung pada tiap jam, hari, dan minggu biasanya dibayarkan untuk tenaga kerja yang bekerja dalam waktu singkat (*part-time*), misalnya buruh bangunan. Upah yang dihitung bulanan, biasanya untuk pegawai tetap. Sistem upah menurut waktu tidak membedakan prestasi, keahlian, pengalaman atau umur pekerja.

2) Upah menurut hasil/satuan

Pada jenis pekerjaan tertentu pekerja dibayarkan berdasarkan hasil yang diperoleh. Sistem upah menurut hasil atau satuan ditentukan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan dalam proses produksi. Misalnya, pemetik daun the yang dihitung atas beratnya daun the yang dihasilkan sehari. Sistem ini mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya.

Kelebihan sistem ini pekerja dengan keterampilan yang baik akan semangat bekerja, semakin besar jumlah yang dihasilkan maka upah yang diterima juga semakin besar. Kekurangan dalam sistem ini pekerja cenderung bekerja dengan terburu-buru dan kurang teliti untuk menghasilkan produk jumlah yang besar sehingga kualitas barang kurang terjaga.

3) Upah dengan sistem bonus

²⁷ Harnida Gigih Aryanti, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), hal.11-13

Sistem upah bonus merupakan sistem pengupahan di luar gaji pokok yang diberikan sebagai tambahan penghasilan bagi pekerja yang telah mencapai produktivitas atau target tertentu. Bonus adalah pembayaran tambahan upah yang diterima pekerja selain upah tetap. Pemberian bonus diharapkan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga berdampak terhadap keuntungan perusahaan.

Sistem upah biasanya diberikan pada tenaga kerja dibidang *marketing* atau penjualan. Upah bonus merupakan gabungan dari sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut hasil/satuan.

4) Upah borongan

Upah borongan diterapkan untuk jenis pekerjaan yang sulit dihitung berdasarkan satuan atau waktu. Pembayaran sistem upah borongan dilakukan antara pemberi kerja dan pekerja yang telah disepakati. Kelebihan dan kelemahan upah borongan sama seperti upah menurut hasil/satuan. Perbedaan keduanya terletak pada koordinasi pekerjaan yang dilakukan dengan pemborong. Sistem upah borongan ditentukan atas dasar kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja, sistem ini dapat mempercepat proyek atau proses pengerjaan.

5) Upah dengan sistem mitra

Sistem upah mitra usaha diberikan kepada pekerja yang sekaligus menjadi mitra usaha suatu perusahaan. Sistem upah ini memungkinkan pekerja memperoleh penghasilan tetap sekaligus penghasilan dari saham yang disertakan dalam proyek perusahaan.

d. Peraturan upah di Indonesia

Pekerja atau buruh berhak mendapat penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan

pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagai berikut:²⁸

- Upah minimum.
- Upah kerja lembur.
- Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan.
- Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- Bentuk dan cara pembayaran upah.
- Denda dan potongan upah.
- Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- Sktruktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- Upah untuk pembayaran pesangon.
- Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non-Upah.

Komponen upah sebagai berikut:

1) Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya sudah disepakati.

2) Tunjangan tetap

Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap dan dibayarkan bersama dengan upah pokok. Missal tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan.

3) Tunjangan tidak tetap

²⁸ Harnida Gigih Aryanti, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), hal.13-14

Tunjangan tidak tetap merupakan suatu pembayaran secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan tidak tetap dan dibayarkan bersama dengan pembayaran upah. Misal tunjangan makan dan tunjangan transportasi.

Komponen non-upah sebagai berikut:

1) Fasilitas

Guna menunjang kenyamanan yang diberikan, maka perusahaan menyediakan fasilitas untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja seperti transportasi antar-jemput, tempat ibadah, ruang kesehatan.

2) Bonus

Bonus umumnya diberikan kepada pekerja yang kerjanya telah melebihi target perusahaan. Bonus diberikan dengan tujuan meningkatkan produktivas pekerja.

3) Tunjangan Hari Raya (THR)

THR diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan. THR keagamaan merupakan pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan, bisa berupa uang atau bentuk lain.²⁹

²⁹ Harnida Gigih Aryanti, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), hal.14

e. Jenis-jenis upah:³⁰

- 1) Upah Nominal merupakan sejumlah uang tunai dibagikan ke karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan kerja.
- 2) Upah Nyata (*Real Wages*) merupakan uang yang harus diberikan kepada karyawan yang berhak. Upah nyata ditetapkan dengan besarnya jumlah perolehan uang dan besar kecilnya kebutuhan beban hidup.
- 3) Upah Hidup merupakan gaji yang diperoleh cenderung layak dalam memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan pokok, sosial dan keluarganya.
- 4) Upah Minimum merupakan upah terendah termasuk upah pokok dan tunjangan pasti.³¹ Upah minimum dijadikan sebagai patokan dalam pemberian gaji karyawan. Pemberian upah ditetapkan dari kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Menurut Payaman Simanjuntak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah sebagai berikut:³²

- 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Upah cenderung tinggi bagi pekerja yang jumlahnya terbatas, sedangkan permintaan banyak. Mislanya pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan kemampuan tinggi,

³⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007) hal.89

³¹ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Upah Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Jakarta: Visimedia, 2009) hal. 34

³² Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), hal 143

penawaran kerja rendah dan jumlah tenaga kerja langka maka tingkat upah cenderung tinggi begitu juga sebaliknya.

2) Organisasi pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat maka posisi bargaining juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat upah.

3) Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, semakin tinggi upah pekerjaan semakin tinggi biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan perusahaan. Jika biaya produksi tinggi sementara hasil produksi rendah ataupun turun menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar upah lebih tinggi pekerjanya.

4) Produktivitas

Semakin tinggi produktivitas kerja akan mengurangi biaya produksi dan menambah keuntungan perusahaan sehingga upah yang diterima pekerja semakin tinggi. Produktivitas menunjukkan prestasi kerja.

5) Biaya hidup

Di kota-kota besar biaya hidup cenderung tinggi sedangkan di daerah adalah sebaliknya. Biaya hidup merupakan batas penerimaan upah para pekerja.

6) Kebutuhan hidup

Semakin tinggi kebutuhan hidup mengakibatkan upah cenderung tinggi begitu pula sebaliknya.

7) Kebijakan pemerintah

Pemerintah melalui peraturan perundang-undangan turut mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Misalnya melalui penetapan upah minimum.

g. Faktor-faktor yang Mengakibatkan Perbedaan Upah

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantaranya pekerja di dalam suatu pekerjaan tertentu dan diantara golongan pekerjaan adalah:³³

1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Didalam suatu jenis pekerjaan permintaan dan penawaran tenaga kerja sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan tertentu. Dalam suatu jenis pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi di satu sisi permintaan tenaga kerjanya tidak terlalu banyak, maka upah cenderung akan mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya jika permintaan tenaga kerja lebih besar daripada penawaran maka upah cenderung mencapai tingkat yang tinggi.

2) Perbedaan corak kerja

Kegiatan ekonomi mencakup berbagai jenis pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut ada yang ringan dan sangat mudah untuk dikerjakan. Tetapi di sisi lain ada pula pekerjaan yang mengeuarkan tenaga fisik yang besar, dan tidak menutup kemungkinan dilakukan di lingkungan pekerjaan yang kurang menyenangkan.

3) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan

Para pekerja mempunyai kemampuan, keahlian, pendidikan yang berbeda dalam suatu jenis perusahaan. Sebagian mempunyai kemampuan fisik dan mental lebih baik dibandingkan pekerja lain. Secara lahiriah segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan para pekerja mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Dengan

³³ Sadorno Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hal.365

produktivitas yang tinggi maka upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja juga lebih tinggi.

Kegiatan dalam perekonomian yang semakin maju memerlukan tenaga yang terdidik. Makin rumit pekerjaan yang dilakukan, maka semakin lama pendidikan dari tenaga ahli yang diperlukan. Pendidikan yang panjang menyebabkan tidak banyak tenaga kerja yang dapat mencapai taraf pendidikan yang tinggi. Kekurangan tenaga kerja berpendidikan tinggi menyebabkan upah yang dibayarkan kepada tenaga terdidik adalah lebih tinggi daripada pekerja yang pendidikannya lebih rendah. Disamping itu tenaga kerja terdidik memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena pendidikan dapat mempertinggi kemampuan kerja dan kemudian kemampuan kerja tersebut akan menaikkan produktivitas.

4) Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan

Daya Tarik terhadap suatu pekerjaan bukan saja tergantung kepada besarnya upah yang akan dibayarkan, tetapi faktor lain juga berpengaruh misalnya saja ada tidaknya perumahan yang tersedia, jadi dekatnya kepada rumah pekerja, suasana kerja, hubungan antar pekerja dan pertimbangan lain yang harus dipikirkan.

Faktor-faktor bukan keuangan di atas mempunyai peranan yang cukup penting pada waktu seseorang memutuskan untuk memilih suatu pekerjaan. Seseorang cenderung bersedia menerima upah yang lebih rendah jika beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya. Sebaliknya apabila faktor-faktor bukan keuangan banyak yang tidak sesuai dengan keinginan maka pekerja akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum bersedia menerima pekerjaan yang ditawarkan.

5) Mobilitas tenaga kerja

Upah dari sesuatu pekerjaan di berbagai wilayah tidak sama. Salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan tersebut adalah ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja. Ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor geografis dan faktor institusional.

h. Hubungan Upah dan Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan akan tenaga kerja merupakan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi serta kemampuan manajemen dari perusahaan yang bersangkutan.

Upah tenaga kerja bagi perusahaan merupakan biaya produksi sehingga dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan perusahaan. Pada umumnya untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan disamping dengan cara meminimalkan biaya juga mengoptimalkan input produksi. Dengan meningkatnya upah berarti meningkatkan biaya produksi dan berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja.³⁴

5. PDRB

a. Pengertian PDRB

Perolehan nilai tambah dari seluruh sektor usaha pada wilayah tertentu, yang dapat dikatakan hasil dari total nilai produk akhir dan jasa dari semua unit produksi merupakan pengertian PDRB menurut

³⁴ Dheni Purwaningtyas, Analisis Pengaruh Tingkat Upah dan Volume Produksi Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Krupuk di Kabupaten Kendal, *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang*, 2005, hal.34

BPS.³⁵ PDRB menunjukkan kemampuan suatu wilayah untuk menanggapi sumber dayanya, maka besar kecilnya PDRB diperoleh masing-masing daerah tergantung dengan potensi berbagai unit produksi atau sektor yang ada.

b. Cara Penghitungan dan Penyajian PDRB

1) Cara penghitungan PDRB ada tiga pendekatan:³⁶

a) Pendekatan Produksi

PDRB pendekatan produksi merupakan sejumlah nilai akhir jasa juga barang produksi dari suatu aktivitas ekonomi daerah tersebut dengan mengurangi biaya dari setiap jumlah produksi bruto sektor maupun subsektor dengan pembatasan waktu tertentu.

b) Pendekatan Pendapatan

Pendekatan pengeluaran dimana perolehan pendekatan nasional dihasilkan dari penjumlahan pendapatan berbagai faktor produksi yang mendukung. Maksud dari pendapatan nasional dihasilkan dari penjumlahan semua jenis dan unsur pendapatan.

c) Pendapatan pengeluaran

Pendekatan pengeluaran merupakan perolehan pendapatan nasional melalui penjumlahan nilai pasar dari semua permintaan akhir untuk hasil output perekonomian di ukur melalui harga pasar yang berlaku atau penjumlahan seluruh komponen permintaan akhir.

2) Penyajian PDRB ada dua:

³⁵ I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha, Pengaruh Inflasi, PDRB, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali, *E-Jurnal EP Unud*, Vol.4, No.8, 2015, hal. 931

³⁶ Febryana Rizqi Wasilaputri, *Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014*, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016, hal. 29-31

- a) PDRB atas dasar harga yang berlaku merupakan penghitungan nilai tambah jasa maupun produk melalui harga di setiap tahunnya. Bentuk ini dipakai untuk menunjukkan perubahan dan struktur ekonomi.
 - b) PDRB atas dasar harga konstan memperlihatkan nilai tambah jasa maupun produk yang dihitung melalui harga dari tahun terpilih sebagai tahun dasar. Bentuk ini dipakai untuk menunjukkan tingkat perkembangan perekonomian riil setiap warsa, dimana telah dikeluarnya faktor perubahan harga.
- c. Uraian PDRB menurut lapangan pekerjaan

Uraian sektoral mencakup ruang lingkup dan konsep dfinisi dari setiap sektor dan subsector, cara-cara penghitungan nilai tambah, baik atas harga yang berlaku maupun atas dasar harga konstan 2000.³⁷

1) Sektor pertanian

- a) Tanaman bahan makanan, subsector mencakup tanaman bahan makanan dan hasil-hasil pengolahan secara sederhana oleh petani,
- b) Tanaman perkebunan, subsector tanaman perkebunan rakyat dan tanaman perkebunan besar.
- c) Peternakan dan hasil-hasilnya, subsector mencakup produksi ternak besar, ternak kecil, unggas maupun hasil-hasil ternak.
- d) Kehutanan, subsector mencakup kegiatan di area hutan oleh perorangan dan badan usaha.

³⁷ Produk Domestik Regional Bruto Jawa Timur 2008-2012, hal. 9-23

- e) Perikanan, mencakup seluruh kegiatan penangkapan dan pengambilan serta budidaya laut, perairan umum, tambak, kolam, sawah mina dan keramba.
- 2) Sektor pertambangan dan penggalian
 - Mencakup kegiatan pertambangan, penggalian, pengeboran, penyaringan, dan pengambilan pemanfaatan segala macam benda non biologis.
 - 3) Sektor industri pengolahan
 - Mencakup kegiatan untuk mengubah atau mengolah barang organik dan anorganik dengan tangan ataupun mesin menjadi barang baru dengan nilai lebih tinggi.
 - 4) Sektor listrik, gas dan air bersih
 - a) Listrik, subsector mencakup semua kegiatan kelistrikan. PLN
 - b) Gas, komoditas subsector adalah gas produksi PT Perusahaan Gas Negara Tbk.
 - c) Air bersih, subsector mencakup air minum yang diusahakan oleh Perusahaan Air Minum.
 - 5) Sektor konstruksi
 - Semua kegiatan pembangunan fisik konstruksi, baik gedung, jalan, jembatan, terminal, pelabuhan, dam, irigasi dan sebagainya.
 - 6) Sektor perdagangan, hotel dan restoran
 - a) Perdagangan besar dan eceran. Perhitungan nilai tambah subsector perdagangan dilakukan dengan pendekatan arus barang (*commodity flow*).
 - b) Hotel, subsector mencakup seluruh hotel baik berbintang maupun tidak dan berbagai jenis penginapan lainnya.
 - c) Restoran
 - 7) Sektor pengangkutan dan komunikasi
 - a) Angkutan kereta api

- b) Angkutan jalan raya
 - c) Angkutan laut/air
 - d) Angkutan udara
 - e) Jasa penunjang angkutan
 - Terminal dan perpakiran
 - Bongkar / muat
 - Ekspedisi dan keagenan
 - Pergudangan
 - f) Komunikasi, mencakup jasa pos giro dan telekomunikasi.
- 8) Sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan
- a) Bank
 - b) Lembaga keuangan bukan bank
 - c) Jasa penunjang keuangan
 - d) Sewa bangunan
 - e) Jasa perusahaan
- 9) Sektor jasa-jasa
- a) Jasa pemerintahan umum
 - b) Jasa sosial dan kemasyarakatan
 - Jasa pendidikan
 - Jasa kesehatan
 - Jasa sosial dan kemasyarakata lainnya
 - c) Jasa hiburan dan kebudayaan
 - d) Jasa perorangan dan rumah tangga

6. Inflasi

a. Pengertian Inflasi

Menurut KBBI inflasi adalah kemerosotan nilai uang (kertas) karena banyaknya dan cepatnya uang (kertas) beredar sehingga menyebabkan naiknya harga barang. Menurut ahli moneter inflasi adalah gejala jumlah uang yang diminta akan mendorong kenaikan

permintaan terhadap barang dan jasa.³⁸ Menurut ilmu ekonomi inflasi merupakan kenaikan harga barang-barang yang bersifat umum secara terus menerus.³⁹ Harga barang yang mengalami kenaikan belum tentu bisa dikatakan sebagai inflasi jika kenaikan harga tersebut tidak mempengaruhi kenaikan harga barang-barang lain. Ada tiga komponen bisa dikatakan terjadi inflasi, yaitu:

1) Kenaikan harga

Harga suatu komoditas bisa dikatakan naik bila harga saat ini lebih tinggi dibandingkan harga periode sebelumnya. Perbandingan tingkat harga bisa dilakukan dengan jarak waktu perhari, perminggu, perbulan, triwulan, pertahun.

2) Bersifat umum

Kenaikan harga suatu komoditas dikatakan inflasi jika kenaikan harga tersebut menyebabkan harga-harga secara umum naik atau naiknya harga komoditas pokok yang memiliki dampak terhadap stabilitas harga hingga mempengaruhi harga komoditas lain. Misalnya harga bahan bakar minyak (BBM) mengalami kenaikan maka akan mempengaruhi harga barang-barang lain sebab BBM merupakan komoditas strategis.

3) Berlangsung terus-menerus

Dikatakan terjadi inflasi jika kenaikan harga tersebut terjadi secara terus-menerus, jika kenaikan harga yang bersifat umum hanya terjadi sementara maka belum bisa dikatakan inflasi, sebab rentang waktu perhitungan inflasi minimal bulanan. Dalam sebulan dapat dilihat apakah kenaikan harga yang bersifat umum dan terjadi terus-menerus, selain itu juga

³⁸ Sri Kartini, *Mengenal Inflasi*, (Semarang: Mutiara Aksara, 2019) hal 5-6

³⁹ Prathama Rahardja dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi (Mikroekonomi dan Makroekonomi) Edisi Ketiga*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008), hal.359

rentang waktu perhitungan yang lebih panjang seperti triwulanan dan tahunan.

b. Teori Inflasi

Teori utama menerangkan mengenai inflasi ada tiga yaitu:⁴⁰

1) Teori Kuantitas

Teori ini merupakan persamaan dari Irving Fisher dengan formulasinya adalah:

$$MV = PQ$$

Persamaan dari Irving Fisher yang menjadi penyebab naiknya harga barang adalah sebagai berikut:

- a) Misalnya dalam perekonomian jumlah uang beredar (M) dan jumlah produksi relative tetap, maka harga (P) akan naik jika sirkulasi uang atau kecepatan perpindahan uang dari satu tangan ke tangan lain begitu cepat (masyarakat terlalu konsumtif) maka harga-harga akan naik.
- b) Misalnya dalam perekonomian (V) dan jumlah produksi (Q) tetap, maka kenaikan harga disebabkan oleh terlalu banyaknya uang yang dicetak-edarkan ke masyarakat.
- c) Misalnya dalam perekonomian jumlah M dan V tetap, maka kenaikan harga disebabkan oleh turunnya jumlah produksi secara nasional.

2) Teori Keynes

Teori Keynes mengatakan bahwa inflasi terjadi karena masyarakat hidup diluar batas kemampuan ekonominya. Teori ini menyoroti bagaimana perebutan rezeki antar golongan

⁴⁰ Iskandar Putong, *Economics Pengantar Mikro dan Makro Edisi 5*, (Bogor: Mitra Wacana Media, 2013) hal.423-424

masyarakat bisa menimbulkan permintaan agregat yang lebih besar dariada jumlah barang yang erseada ($I > S$). Selama inflasi masih tetap ada maka bersar kemungkinan inflasi dapat terjadi apabila kekuatan-kekuatan pendukung dalam perekonomian tidak digalakkan (misalnya kebijakan pemerintah dalam bentuk belanja pemerintah, kebijakan fiscal, kebijakan luar negeri dan lain sebagainya).

3) Teori Struktual atau Teori Inflasi Jangka Panjang

Teori ini mengatakan sebab inflasi berasal dari kekakuan struktur ekonomi, khususnya ketegaran suplai bahan makanan dan barang-barang ekspor. Sebab-sebab struktual menyebabkan pertambahan barang-barang produksi ini terlalu lambat dibanding denga pertumbuhan kebutuhannya, sehingga menaikkan harga bahan makanan dan kelangkaan devisa. Akibat selanjutnya adalah kenaikkan harga-harga barang lain, sehingga terjadi inflasi yang relatif berkepanjangan bila pembangunan sector penghasilan bahan pangan dan insutri baramg ekspor tidak dienahi atau ditambah. Terdapat kenyataan lain bahwa kenaikkan harga-harga secara terus menerus yang menyebabkan inflasi juga dapat dikarenakan naiknya nilai tukar mata uang luar negeri (jenis *hard currency*) secara signifikan terhadap mata uang dalam negri.

c. Macam-macam Inflasi

Inflasi dapa dibedakan menjadi beberapa macam dalam pengelompokan tertentu, pengelompokkan ini berdasarkan tingkat kualitas, penyebab, asal, dan cangkupan pengaruh terhadap harga.

1) Berdasarkan tingkat kualitas

Tabel 2.1
Inflasi berdasarkan tingkat kualitas

No	Tingkat Inflasi	Persentase
1	Inflasi Ringan	Kurang dari 10% pertahun
2	Inflasi Sedang	10% - 30% pertahun
3	Inflasi Tinggi	30% - 100% pertahun
4	Hiperinflasi	Lebih dari 100% pertahun

Tingkat kualitas inflasi dibagi menjadi beberapa macam, antara lain:⁴¹

a) Inflasi ringan

Tingkat inflasi kurang dari 10% pertahun, sehingga disebut juga inflasi di bawah dua digit. Sifat inflasi ini sesuai dengan inflasi merayap (*creeping inflation*) dan memberikan dampak baik pada perekonomian. Dalam beberapa hal justru memberikan dorongan baik pengusaha untuk lebih bergairah dalam memproduksi karena adanya dorongan kenaikan harga di pasar.

b) Inflasi sedang

Tingkat inflasi bergerak antara 10%-30% pertahun. Pengaruh yang ditimbulkan cukup dirasakan terutama masyarakat yang berpenghasilan tetap seperti pegawai negeri dan pegawai lepas.

c) Inflasi tinggi

Laju inflasi 30%-100% pertahun. Inflasi tinggi terjadi pada keadaan politik yang tidak stabil dan menghadapi krisis yang berkepanjangan. Efek yang ditimbulkan menyebabkan mulai hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga ekonomi seperti perbankan. Aktivitas kredit, asuransi, proses produksi dan distribusi barang mengalami guncangan

⁴¹ Imamudin Yuliadi, *Ekonomi Moneter*, (Jakarta: PT INDEKS, 2008) hal.75

karena masyarakat lebih mengambil sikap aman dengan memegang barang daripada uang.

d) Hiperinflasi

Dalam ilmu ekonomi, hiperinflasi adalah inflasi yang tidak terkendali, yaitu situasi di mana harga naik terlalu cepat dan nilai uang turun drastis.⁴² Biasanya, hiperinflasi akan terjadi ketika ada peningkatan jumlah uang beredar yang tidak diketahui atau perubahan tajam dalam sistem moneter. Hiperinflasi juga bisa terkait dengan keadaan di negara yang sedang berperang, depresi ekonomi dan kondisi sosial atau politik yang merugikan.

Tingkat laju inflasi bukanlah satu-satunya kriteria secara mutlak untuk menentukan tingkat keparahan dampak inflasi terhadap perekonomian wilayah tertentu. Apakah dampak inflasi berdampak serius pada suatu wilayah tergantung pada sektor dan kelompok sosial yang terkena inflasi.

2) Berdasarkan penyebab inflasi biasa dibedakan menjadi dua, yaitu:⁴³

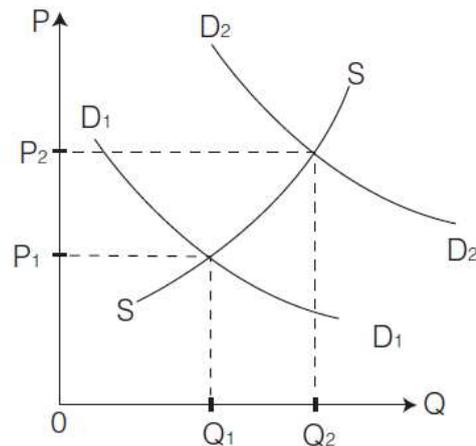
a) Inflasi tarikan permintaan (*demand full inflation*)

Inflasi yang disebabkan oleh banyaknya permintaan. Biasanya terjadi pada perekonomian yang berkembang dengan pesat. Tingginya kesempatan kerja akan membuat peningkatan jumlah pendapatan yang tinggi nantinya akan memimbulkan pengeluaran barang dan jasa yang berlebihan. Kelebihan pengeluaran ini yang menyebabkan inflasi.

⁴² Sri Kartini, *Mengenal Inflasi*, (Semarang: Mutiara Aksara, 2019) hal. 20

⁴³ Sadorno Sukirno, *Makroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2015), hal.333-335

Demand pull inflation digambar dalam kurva sebagai berikut:



Gambar 2.1 kurva *demand pull inflation*

Sumber: ekonomisku.blogspot.com

Keterangan:

P : Harga (*Price*)

Q : Jumlah barang (*Quantity*)

P1 : Harga sebelum mengalami kenaikan (*Price Equilibrium*)

P2 : Harga setelah mengalami kenaikan akibat bergesernya permintaan (D) dari D1 – D2

D1 : Permintaan (*Demand*) sebelum mengalami perubahan

D2 : Permintaan setelah mengalami perubahan yang meningkat karena daya beli bertambah

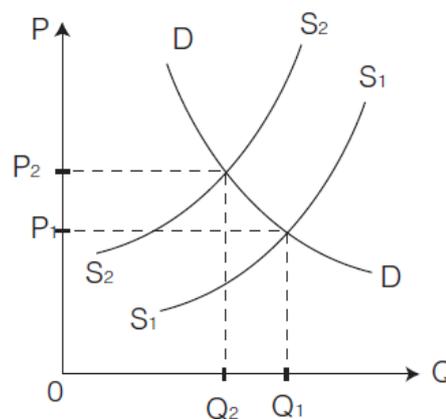
S : Penawaran (*Supply*) yang diasumsikan bersifat tetap

Berdasarkan kurva diatas dapat dijelaskan bahwa saat jumlah barang di titik 0 – Q1, harga barang berada di titik 0 – P terbentuklah kurva permintaan D – D1. Meningkatnya permintaan masyarakat (D1 – D2) mengakibatkan harga

naik ($P_1 - P_2$) sehingga kurva permintaan mengalami pergeseran yaitu $D_1 - D_2$.

b) Inflasi desakan biaya (*cost push inflation*)

Disebabkan oleh kenaikan biaya produksi. Meningkatnya biaya produksi di pasar factor produksi sehingga akan menaikkan harga komoditas di pasar komoditas. Kenaikan produksi akan menaikkan harga dan turunnya produksi. Misalnya kenaikan tingkat upah, kenaikan biaya bahan baku, dan kenaikan harga BBM.



Gambar 2.2 kurva *cost push inflation*

Sumber: ekonomisku.blogspot.com

Keterangan:

P : Harga (*Price*)

Q : Jumlah barang (*Quantity*)

P_1 : Harga sebelum mengalami kenaikan (*Price Equilibrium*)

P_2 : Harga setelah mengalami kenaikan akibat bergesernya permintaan (S) dari $S_1 - S_2$

S_1 : Penawaran (*Supply*) sebelum mengalami perubahan

S2 : Penawaran setelah mengalami perubahan yang menurun

D : Permintaan (*Demand*) yang diasumsikan bersifat tetap

Berdasarkan kurva diatas, pada saat harga di titik $0 - P$, jumlah barang berada di titik $0 - P1$ jumlah barang di titik $0 - Q1$ dan terbentuklah kurva $S - S1$. Terjadi kenaikan biaya produksi dimana harga ikut naik ($P1 - P2$) sehingga kurva penawaran bergeser yaitu $S1 - S2$.

Jadi jika permintaan mmenurun akibatnya jumlah produksi ikut menurun, sehingga permintaan terhadap bahan baku sebaga faktor produksi juga ikut turun.

3) Inflasi berdasarkan asalnya

a) Inflasi dari dalam negeri

Inflasi yang disebabkan oleh kenaikan barang dan jasa yang berasal dari dalam negeri. Inflasi ini terjadi akibat kesalahan pengelolaan perekonomian baik sektor riil maupun sektor moneter.

b) Inflasi dari macanegara

Inflasi dapat disebabkan oleh kenaikan harga barang yang diimpor. Inflasi ini akan terjadi apabila barang-barang impor yang harganya naik memiliki peranan penting dalam kegiatan pengeluaran perusahaan-perusahaan.

d. Penyebab dan dampak inflasi

1) Penyebab ⁴⁴

Inflasi di Indonesia bisa disebabkan oleh beberapa factor sebagai berikut:

a) Jumlah uang beredar

⁴⁴ Sri Kartini, *Mengenal Inflasi*, (Semarang: Mutiara Aksara, 2019) hal. 32-34

Jumlah peredaran uang yang berlebih akan menurunkan nilai dari mata uang dan daya beli mata uang tersebut menjadi lemah, sehingga perlu di atur jumlah uang yang beredar di masyarakat.

b) Defisit anggaran belanja pemerintah

Defisit anggaran belanja terutama disebabkan oleh permasalahan yang terikat dengan kekuatan struktural ekonomi Indonesia, yang terkadang mengakibatkan kesenjangan antara kemauan dan kemampuan pembangunan.

c) Faktor-faktor dalam penawaran agregat dan luar negeri

Penawaran agregat dan luar negeri dapat mengalami kelambatan penyesuaian terhadap peningkatan permintaan agregat yang lebih banyak. Hal ini disebabkan oleh adanya hambatan-hambatan struktural (*structural bottleneck*) yang ada di Indonesia.

2) Dampak

Inflasi bisa memberikan dampak positif dan negatif tergantung dengan tingkat keparahannya. Berdampak positif jika inflasi yang terjadi tergolong ringan, namun jika yang terjadi inflasi berat bahkan sampai tingkat hiperinflasi maka akan memberikan pengaruh yang negatif.

a) Dampak positif

Inflasi memberikan dampak positif karena bisa mendorong perekonomian ke arah yang lebih baik, yaitu meningkatkan pendapatan nasional serta membuat orang bergairah untuk bekerja, menabung, dan mengadakan investasi. Bagi para produsen adanya inflasi bisa menguntungkan bila pendapatan yang diperoleh lebih tinggi daripada kenaikan biaya produksi. Jika ini terjadi,

tentu produsen terdorong untuk memperbanyak produksinya.

b) Dampak negatif

Dampak negative inflasi antara lain menyebabkan keadaan perekonomian menjadi kacau dan lesu. Orang menjadi tidak semangat bekerja, enggan menabung serta mengrangi mengadakan investasi karena peningkatan harga yang begitu cepat. Penerima penghasilan tetap kewalahn menanggung dan mengimbangi pemenuhan kebutuhan hidupnya. Naiknya biaya produksi, bisa merugikan produsen. Kreditur mengalami kerugian karena nilai uang lebih rendah.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian yang sudah ada dan digunakan sebagai penelitian terkait sebelumnya.

1. Penelitian oleh Nofandilah Arumsyah Putri dan Aris Soelistyo yang berjudul “*Analisis Pegaaruh Upah , PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kawasan Gerbangkertasusila Tahun 2014-2016*”, Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 2 Jilid 3 Tahun 2018.

Penelitian mennggunakan data panel yang menggabungkan antara metode regresi *time series* dan *cross section*. Pengujian data panel dengan Uji Statsistik F, Uji Statistik t dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil dari metode *Random Effect* memperlihatkan variabel upah berdampak negatif, jika upah menyusut 1% maka dampak pengurangan sebesar $-0,069921$ atau 6,99%. Variabel PDRB berdampak negatif, jika PDRB turun 1% maka kesempatan kerja di kawasan Gerbangkertasusila akan turun $-0,253666$ atau 25,36%. Variabel investasi berpengaruh

positif, jika investasi naik 1% penyerapan tenaga kerja meningkat sebesar 0,599640 atau 59.96%.⁴⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Nofandillah Arumsyah Putri dan Aris Soelistyo memiliki persamaan variabel bebas yaitu upah dan PDRB, variabel terikat berupa penyerapan tenaga kerja dan wilayahnya berada di Kawasan Gerbangkertasusila. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu satu variabel bebasnya menggunakan investasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel inflasi.

2. Penelitian oleh Djupiansyah Ganie dengan judul “*Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur*”, Jurnal Eksekutif Vol. 14 No.2 Desember 2017.

Analisis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan) yang sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokoreksi dan uji heterokedastisitas). Berdasarkan penelitian ini bisa diperoleh bahwa variabel upah, tingkat pendidikan dan PDRB tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau dengan koefisiennya bertanda negatif, sedangkan jumlah penduduk berdampak positif dalam penyerapan tenaga kerja karena memiliki koefisien paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.⁴⁶

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Djupiansyah Ganie dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang pengaruh upah, PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja dan analisis data juga menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini terdapat

⁴⁵ Nofandillah Arumsyah Putri dan Aris Soelistyo, Analisis Pengaruh Upah, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kawasan Gerbangkertasusila Tahun 2014-2016, *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 2, Jilid 3, 2018, hal. 24

⁴⁶ Djupiansyah Ganie, Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur, *Jurnal Eksekutif*, Vol. 14 No.2 Desember 2017, hal. 15

tiga variabel bebas berupa upah minimum, PDRB dan inflasi sedangkan dalam penelitian Djupiansyah terdapat empat variabel bebas yaitu upah, tingkat pendidikan, PDRB dan jumlah penduduk, serta wilayah penelitian yang berbeda.

3. Penelitian oleh I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha dengan judul “*Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali*” E-Jurnal Ekonomi Pembangunan, Universitas Udayana Vol. 4 No. 8 Agustus 2015.

Data penelitian menggunakan data *time series* tahun 1994-2013 dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan. Sedangkan secara parsial, variabel PDRB, upah minimum berdampak positif dan signifikan sedangkan inflasi berdampak negatif dan tidak signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali tahun 1994-2013.⁴⁷

Persamaan dalam penelitian ini yaitu meneliti tentang pengaruh inflasi, PDRB dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Perbedaannya terdapat pada tahun dan objek wilayah penelitian, penelitian ini meneliti mulai tahun 1994-2013 berada di Provinsi Bali sedangkan penelitian saya berada di Kawasan Gerbangkertasusila tahun 2011-2019.

4. Penelitian dari Arif Budiarto dan Made Heny Urmila Dewi dengan judul “*Pengaruh PDRB dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Mediasi Investasi di Provinsi Bali*” E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana Vol.4 No.10 Oktober 2015.

Teknik analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari analisis menunjukkan bahwa PDRB

⁴⁷ I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha, Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali, *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 4 No. 8 Agustus 2015, hal. 20

berpengaruh positif signifikan terhadap investasi dan penerapan tenaga kerja, upah minimum provinsi berdampak negatif dan tidak signifikan dalam penyerapan tenaga kerja. Investasi berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Investasi bukan merupakan variabel mediasi pengaruh upah minimum provinsi dan bukan merupakan variabel mediasi pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja.⁴⁸

Berdasarkan pada penelitian terdahulu dapat dilihat beberapa perbedaan dan persamaan yang digunakan peneliti. Persamaannya dapat dilihat dari variabel terikat yang ada pada penelitian ini dan penelitian dahulu. Perbedaannya ada pada variabel bebas yang dipakai, namun ada juga variabel bebas yang sama. Variabel bebas yang digunakan penelitian ini adalah upah minimum, PDRB, inflasi, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan investasi, serta objek penelitian yang digunakan.

5. Penelitian oleh Latri Wihastuti dan Henny Rahmatullah dengan judul “*Upah Minimum Provinsi (UPM) dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa*” Jurnal Gama Societa, Vol.1 No.1, Januari 2018.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah minimum (UMP) dan pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi data panel dengan 6 provinsi di Pulau Jawa periode 2011-2016 dengan model penelitian *fixed effect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Umpberpengaruh negative signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam penelitian ini menegaskan bahwa

⁴⁸ Arif Bud iarto dan Made Heny Urmila Dewi, Pengaruh PDRB dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Mediasi Investasi di Provinsi Bali, *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol.4 No.10 Oktober 2015, hal.24

kebijakn UMP tetap menjadi kendala terciptanya keadilan di pasar kerja karena menciptakan kekuan harga.⁴⁹

Penelitian ini hanya menggunakan variabel upah minimum sedangkan dalam penelitian saya menggunakan variabel bebas meliputi upah minimu, PDRB dan inflasi. Objek dan juga perode penelitian juga berbeda, jika penelittian ini berada di Pulau Jawa dengan periode 2011-2016, penelitian saya berada di Jawa Timur dengan beberapa kabupaten/kota dengan periode tahun 2011-2019.

6. Penelitian oleh Tika Citra Kumalasari “*Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014-2017*” Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.

Penelitian ini berjenis asosiatif kausal dengan penedekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi data panel dengan model regresi *Random Effect*. Data diolah menggunakan Eviews 8. Hasil penelittian menunjukkan jika upah minimum (koefisien regresi 0,026603), PDRB (koefisien regresi 0,004207), dan inflasi (koefisien regresi 2216,815) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2017.⁵⁰

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh upah minimum, PDRB, dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, jika penelitian saya berada di Kawasan Gerbangkertasusila tahun 2011-2019

⁴⁹ Latri Wihastuti dan Henny Rahmatullah, Upah Minimum Provinsi (UPM) dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa, *Jurnal Gama Societa*, Vol.1 No.1, Januari 2018, hal.16

⁵⁰ Tika Citra Kumalasari, *Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014-2017*, *Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019, hal.63

naum penelitian yang dilakukan Tika Citra Kumalasari berada pada wilayah Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2017,

7. Penelitian oleh Febryana Rizqi Wasilaputri dengan judul “*Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014*” Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

Merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Analisisnya berupa analisis regresi data panel dengan model regresi *fixed effect*. Data diolah menggunakan Eviews 8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan, PDRB berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan investasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun secara simultan upah minimum provinsi, PDRB dan investasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.⁵¹

Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel bebas berupa upah minimum dan PDRB juga variabel terikat berupa penyerapan tenaga kerja. Pengolahan data sama-sama menggunakan Eviews. Sedangkan perbedaannya terletak pada salah satu variabel bebas yaitu variabel investasi, objek penelitian yang berbeda wilayah dan juga tahun penelitiannya.

8. Penelitian oleh Nurhalima dengan judul “*Dampak Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung*” Skripsi Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, 2018.

Penelitian menggunakan data sekunder dari Badan Pusat Statistik dengan periode tahun penelitian 2010-2015. Alat analisis berupa *Random Effect Model* (REM). Model data panel dengan jumlah cross

⁵¹ Febryana Rizqi Wasilaputri, *Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014*, *Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016, hal.102

section data sebanyak 14 Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah minimum kabupaten dan rata lama sekolah berpengaruh negative terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel bebas lainnya seperti perubahan PDRB dan angkatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota Provinsi Lampung.⁵²

Penelitian Nurhalima menggunakan variabel bebas berupa upah minimum, rata lama sekolah, PDRB, dan angkatan kerja sedangkan dalam penelitian saya menggunakan variabel bebas upah minimum, PDRB dan inflasi yang sudah ditentukan diawal. Perbedaannya terletak pada cangkupan objek, penelitian Nurhalima di kabupaten/kota Provinsi Lampung sedangkan penelitian saya di Kawasan elit Jawa Timur yaitu Kawasan Gerbangkertasusila.

9. Penelitian oleh Graine Meyha Afrigesti dengan judul “*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2016*” Skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. 2018.

Penelitian menggunakan model *Fixed Effect Model* (FEM) dengan tujuan mendiskripsikan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah dan menganalisis angka inflasi, PDRB, UMK, IPM, dan pengeluaran pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inflasi dan IPM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan PDRB, UMK, dan APBD berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah.⁵³

Perbedaan dari penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel bebasnya. Pada penelitian Graine variabel bebasnya meliputi inflasi,

⁵² Nurhalima, Dampak Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung, *Skripsi Jurusan Ekonomi Pembangunan*, Universitas Lampung, 2018, hal. 87

⁵³ Graine Meyha Afrigesti, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2016, *Skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi*, Universitas Islam Indonesia. 2018, hal.99

PDRB, UMK, IPM, dan APBD sedangkan penelitian saya menggunakan tiga variabel bebas yaitu upah minimum, PDRB, dan inflasi.

10. Penelitian oleh Dini Andriyane Prawoto dengan judul “*Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011-2015* ” Skripsi Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2018.

Data yang digunakan diperoleh dari BPS Jawa Tengah berupa data jumlah tenaga kerja , IPM, upah minimum, PDRB, dan inflasi. Penelitian menggunakan panel data dengan metode *Fixed Effect*. Dari penelitian didapatkan hasil bahwa IPM memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, upah minimum memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, variabel PDRB dan inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah.⁵⁴

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada jumlah variabel bebas yang ada, penelitian saya tidak menggunakan variabel IPM. Objek penelitian juga berbeda jika penelitian ini menggunakan semua kabupatten/kota di Jawa Tengah sedangkan penelitian saya hanya beberapa kabupaten/kota di Jawa Timur dan juga periode waktu penelitian saya lebih lama dibandingkan penelitian ini.

C. Kerangka Konseptual

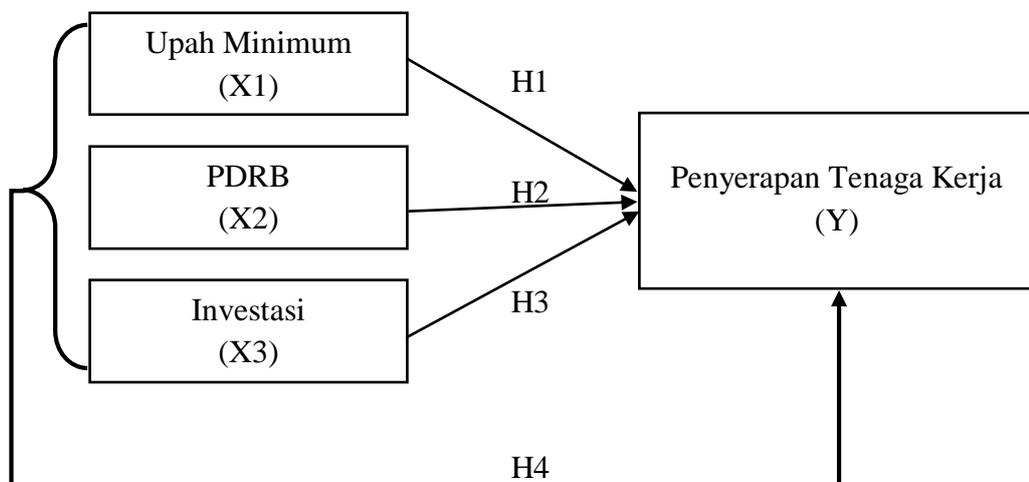
Tidak seimbangannya pertumbuhan jumlah penduduk dengan peluang kesempatan kerja akan menjadi masalah yang harus dihadapi oleh pemerintah yang dapat menghambat pembangunan di berbagai sektor. Masalah ketenagakerjaan yang hingga saat ini masih belum terselesaikan menjadi bahasan penting bersama yang tidak bisa hanya ditangani oleh pemerintah harus ada dukungan dari masyarakat di berbagai sektor sehingga permasalahan ini bisa terselesaikan sesuai yang

⁵⁴ Dini Andriyane Prawoto, *Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011-2015*, *Skripsi Program Studi Ilmu Ekonomi*, Universitas Islam Indonesia, 2018, hal.121

diharapkan. Untuk itu dibutuhkan usaha-usaha guna memperbesar peluang penyerapan tenaga kerja seperti peningkatan investasi tingkat upah dan PDRB.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis dengan variabel independen diantaranya upah minimum, PDRB, dan investasi yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja. Untuk memperjelas penelitian ini dapat dilihat dalam diagram berikut:

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka rumusan hipotesis yang bisa dikemukakan adalah:

1. H0 : Upah minimum tidak memiliki pengaruh dalam penyerapan tenaga kerja di kawasan Gerbangkertasusila tahun 2011-2019.
H1 : Upah minimum memiliki pengaruh signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di kawasan Gerbangkertasusila tahun 2011-2019.

2. H0 : PDRB tidak memiliki pengaruh dalam penyerapan tenaga kerja di kawasan Gerbangkertasusila tahun 2011-2019.
H2 : PDRB memiliki pengaruh signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di kawasan Gerbangkertasusila tahun 2011-2019.
3. H0 : Inflasi tidak memiliki pengaruh dalam penyerapan tenaga kerja di kawasan Gebangkertasusila tahun 2011-2019.
H3 : Inflasi memiliki pengaruh positif signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di kawasan Gerbangkertasusila tahun 2011-2019.
4. H0 : Upah minimum, PDRB, dan inflasi secara simultan tidak memiliki pengaruh dalam penyerapan tenaga kerja di kawasan Gerbangkertasusila tahun 2011-2019.
H4 : Upah minimum, PDRB dan inflasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di kawasan Gerbangkertasusila tahun 2011-2019.