

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja (*manpower*) yaitu penduduk yang sudah bekerja atau sedang bekerja, maupun sedang mencari pekerjaan, atau juga melakukan kegiatan lain misalnya bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 hingga 64 tahun yang bekerja, atau jumlah seluruh penduduk di dalam suatu negara yang dapat menghasilkan atau memproduksi barang dan jasa. Mereka akan berperan dan berpartisipasi dalam aktifitas produksi barang dan jasa jika ada permintaan barang maupun jasa (Simanjuntak, 1985).

Menurut Suparmoko (2003), tenaga kerja merupakan penduduk yang termasuk di dalam usia kerja atau seluruh penduduk dari suatu negara yang berusia 15-64 tahun yang dapat memproduksi barang maupun jasa. Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 pada Bab 1 pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah mereka yang bekerja menghasilkan barang dan jasa yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam ketenagakerjaan di dalamnya terdapat dua kelompok, yaitu kelompok tenaga kerja dan kelompok bukan tenaga kerja. Yang termasuk di dalam tenaga kerja adalah mereka yang masuk dalam usia tenaga kerja, sedangkan yang tidak termasuk dalam usia kerja adalah mereka yang belum

berada di usia kerja. Usia tenaga kerja biasanya setiap negara memiliki perbedaan. Misalnya di Negara Indonesia menetapkan usia kerja minimum di usia 10 tahun, tanpa adanya usia maksimum, sehingga mereka yang berusia 10 tahun sudah termasuk pada kelompok usia tenaga kerja. Menurut Bank Dunia bahwa batasan usia kerja adalah antara usia 15 tahun hingga 64 tahun (Dumairy, 1996).

Menurut BPS (2016) mereka yang termasuk kedalam angkatan kerja adalah mereka yang memiliki usia kerja selama seminggu yang lalu dan mempunyai pekerjaan, baik yang hanya sementara bekerja ataupun yang tidak bekerja karena suatu alasan, misalnya adalah pegawai yang mengambil cuti atau petani yang sedang menunggu masa panen. Kemudian mereka yang tidak memiliki pekerjaan, namun sedang berusaha mencari ataupun sedang mengharapkan pekerjaan juga termasuk kedalam angkatan kerja. Sedangkan yang termasuk ke dalam bukan golongan angkatan kerja adalah mereka yang seminggu lalu memiliki kegiatan, contohnya adalah mereka yang sedang menempuh pendidikan ataupun sedang mengurus rumah tangga.

Gambar 2.1 adalah bagan dari penjelasan dari komposisi penduduk dan tenaga kerja yaitu sebagai berikut: Tenaga kerja adalah penduduk yang memiliki usia dalam batas usia kerja. Tenaga kerja dibedakan menjadi dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yaitu penduduk yang termasuk didalam dalam usia kerja yang sedang berusaha atau terlibat di dalam kegiatan yang produktif yaitu menghasilkan

barang dan juga jasa, yang termasuk dalam angkatan kerja adalah golongan bekerja dan golongan yang menganggur dan juga mencari pekerjaan.

Bukan angkatan kerja yaitu penduduk yang berusia kerja namun tidak bekerja, tidak memiliki pekerjaan, dan juga tidak sedang mencari pekerjaan. Yang termasuk dalam bukan angkatan kerja yaitu golongan yang bersekolah, golongan mengurus rumah tangga, dan golongan yang menerima pendapatan. Ketiga golongan tersebut suatu saat menawarkan jasa untuk bekerja, sehingga kelompok ini juga sering disebut sebagai angkatan kerja potensial.

Angkatan kerja dapat digambarkan sebagai tenaga kerja yang telah tersedia dalam pasar tenaga kerja sebagai penawaran tenaga kerja. Angkatan kerja dibedakan menjadi dua kelompok yaitu kelompok pekerja dan kelompok penganggur. Pengertian pekerja adalah orang yang bekerja, yang memiliki pekerjaan, atau sedang bekerja tetapi untuk sementara waktu sedang berhenti atau tidak bekerja. Seseorang dikategorikan sebagai pekerja yakni apabila minimum bekerja selama satu jam dalam waktu seminggu yang lalu dalam kegiatan yang produktif sebelum dilakukan pencacahan. Kemudian yang disebut sebagai penganggur adalah mereka yang tidak memiliki pekerjaan atau berusaha mencari pekerjaan tetapi belum bekerja minimum satu jam selama waktu satu minggu yang lalu sebelum adanya pencacahan.

Golongan bekerja dibedakan menjadi dua, yaitu bekerja penuh dan setengah pengangguran. Dalam pendekatan pemanfaatan tenaga kerja menyebutkan, bekerja penuh yaitu pemanfaatan tenaga kerja yang dilakukan

secara optimal dari segi *skill* (keahlian) maupun jam kerja. Sedangkan setengah menganggur yaitu mereka yang dari segi waktu atau jam kerja, produktivitas tenaga kerja dan penghasilan yang diperoleh yang kurang dimanfaatkan.

Pengangguran merupakan bagian dari angkatan kerja, yang sekarang tidak bekerja namun sedang giat mencari kerja. Dan baik buruknya suatu perekonomian dapat tercermin dari banyak sedikitnya pengangguran. Indeks yang dipakai yaitu tingkat pengangguran yang merupakan presentase dari jumlah orang mencari pekerjaan terhadap jumlah yang menawarkan tenaga kerja (Kusumosuwidho, 1981).

Menurut (Mankiw, 2003) penyebab adanya pengangguran adalah yang pertama ada waktu yang digunakan untuk mencocokkan pekerja dengan pekerjaan (pengangguran friksional). Alasan kedua yaitu kegagalan upah dalam menyesuaikan hingga suatu kondisi dimana penawaran tenaga kerja sesuai dengan permintaan tenaga kerja, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja.



*Sumber : Simanjuntak (1998)*

**Gambar 2.1** Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja

## 2. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah para pelaku tenaga kerja yang diterima untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya, atau dapat diartikan tersedianya lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja (Todaro, 2002). Penyerapan tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah dari tenaga kerja tertentu yang digunakan di dalam suatu unit usaha tertentu, atau dapat dikatakan bahwa penyerapan tenaga kerja yaitu jumlah tenaga kerja yang

bekerja di dalam unit usaha. Atau pengertian lain dari penyerapan tenaga kerja adalah cerminan dari banyaknya jumlah penduduk bekerja yang mengisi banyaknya lapangan kerja. Penduduk bekerja yang terserap tersebut tersebar di berbagai sektor perekonomian. Penyebab dari terserapnya penduduk yang bekerja adalah adanya permintaan tenaga kerja.

Sumber tenaga manusia di Indonesia termasuk cukup besar karena jumlah penduduk yang besar pula. Sehingga sumber daya manusia yang besar tadi berupa tenaga kerja harus dimanfaatkan secara maksimal. Ketersediaan tenaga kerja harus dapat diserap oleh semua aktivitas dan sektor ekonomi. Peyerapan tenaga kerja juga dapat dihubungkan dengan seimbangnnya interaksi antara permintaan tenaga kerja dan juga penawaran tenaga kerja, dimana pasar penawaran dan juga permintaan tenaga kerja secara bersama dalam menentukan penggunaan faktor tenaga kerja.

### **3. Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja (*Supply employment*) adalah jumlah orang yang menawarkan diri atas jasanya untuk proses produksi. Dalam ekonomi Neoklasik diasumsikan apabila penyediaan atau penawaran tenaga kerja bertambah apabila tingkat upah bertambah.

Menurut Afrida (2003) penawaran tenaga kerja adalah fungsi yang menjelaskan hubungan antara jumlah tenaga kerja yang ditawarkan dengan tingkat upah.

**a. Penawaran tenaga kerja Jangka Pendek**

Jangka pendek disini maksudnya adalah waktu yang tidak mungkin dilakukan penyesuaian. Dalam penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek diasumsikan bahwa suatu jangka waktu dimana individu dalam jumlah tertentu tidak dapat mengubah jumlah modal manusia dan ketrampilan serta menutup kemungkinan lain, seperti migrasi, hal tersebut memungkinkan individu dapat mengubah upah. Selanjutnya individu akan memilih jam kerja yang terbaik, yang akan ditawarkan dalam kegiatan pasar tenaga kerja untuk memaksimalkan utilitas atau kepuasan total.

**b. Penawaran tenaga kerja Jangka Panjang**

Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang yaitu memberikan waktu kepada individu untuk melakukan suatu penyesuaian yang lebih lengkap kepada perubahan dalam lingkungan hidup untuk memaksimalkan utilitas. Penyesuaian yang dilakukan antara lain penyesuaian jam kerja dan tingkat partisipasi tenaga kerja.

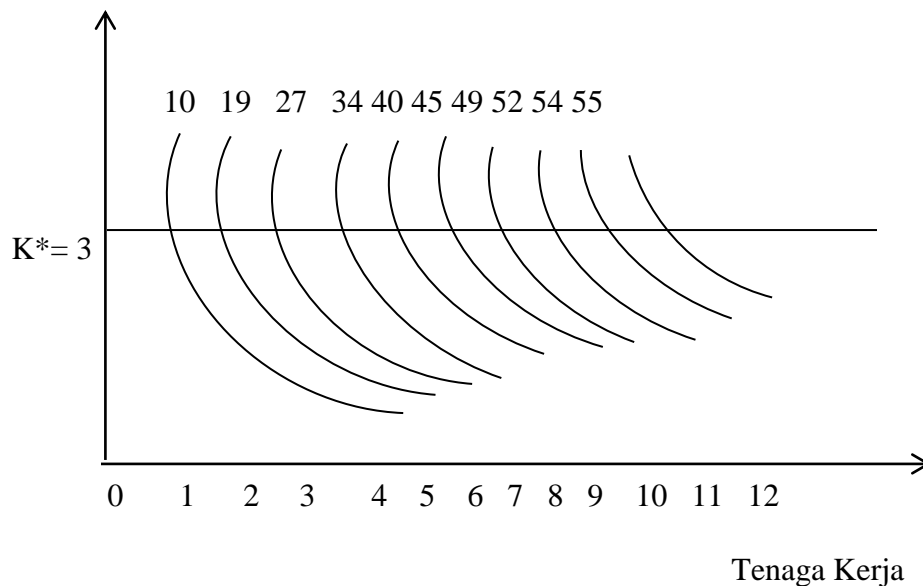
**4. Permintaan Tenaga Kerja**

Dalam permintaan tenaga kerja sangat berbeda dengan permintaan akan barang dan jasa oleh konsumen. Peningkatan jumlah permintaan tenaga kerja akan sangat bergantung pada meningkatnya permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja tersebut dinamakan dengan *derived demand* (Boediono, 1998).

### a. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek, perusahaan akan menerima harga jual produk dan juga tingkat upah yang diberikan. Dalam menggabungkan antara modal dan tenaga kerja untuk menghasilkan output, kuantitas dari modal yang akan digunakan tidak dapat diubah oleh perusahaan dan perusahaan hanya dapat menambah penggunaan jumlah tenaga kerja untuk meningkatkan hasil output.

Modal



Sumber : Bellante, 1990

### Gambar 2.2

Jumlah Tenaga Kerja dan Modal Tetap dalam Isokuan Produksi

Gambar di atas menjelaskan jika perusahaan mempunyai 3 unit modal dan jumlah tenaga kerja yang terus mengalami tambahan, maka yang terjadi pada output secara keseluruhan. Output secara keseluruhan



yaitu apabila satu unit tenaga kerja yang digunakan adalah 10. Jika dua unit tenaga kerja, maka output keseluruhan adalah meningkat menjadi 19 dan seterusnya. Menurut Sukirno (2004), tambahan output atau hasil dari penambahan seorang pekerja maka disebut dengan tambahan hasil marginal atau *marginal physical product* ( $MPP_L$ ).

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan berapa banyak jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan tertentu, dimana keuntungan atau benefit usaha akan memberi dampak hasil yang maksimum. Permintaan tenaga kerja secara umum dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Perubahan tingkat upah

Berubahnya tingkat upah ternyata akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya biaya produksi perusahaan. Diasumsikan jika tingkat upah naik, maka terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a) Tingkat upah yang mengalami kenaikan maka akan menaikkan biaya produksi perusahaan, kemudian akan mengakibatkan naiknya harga per unit produksi. Konsumen biasanya akan merespon dengan cepat mengenai kenaikan harga tersebut, mereka akan mengurangi konsumsi atau bisa jadi tidak membeli barang tersebut (barang sekunder dan tersier). Dalam jangka pendek, adanya kenaikan upah biasanya perusahaan akan mengantisipasi dengan cara mengurangi produksinya. Target produksi turun juga

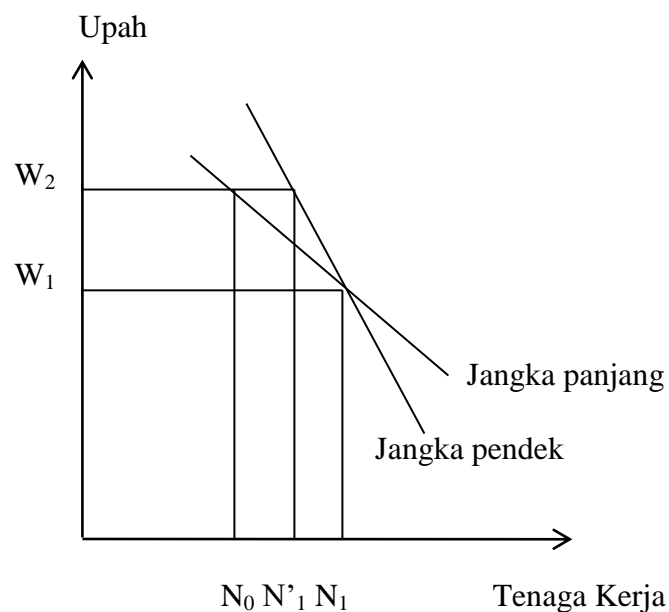
akan menyebabkan tenaga kerja yang digunakan juga berkurang. Jumlah tenaga kerja yang menurun akibat turunnya skala produksi disebut dengan *scale effect* (efek skala produksi).

- b) Naiknya tingkat upah dalam jangka panjang, perusahaan akan merespon dengan cara menyesuaikan terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan mengganti tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin ataupun yang lain dan juga menggunakan teknologi padat modal sebagai proses produksi. Hal tersebut terjadi apabila harga barang-barang modal lainnya diasumsikan bersifat tetap. Penggunaan jumlah tenaga kerja yang menurun karena efek penggantian ataupun penambahan penggunaan mesin-mesin disebut juga dengan *substitution effect (capital intensive)* atau efek substitusi tenaga kerja.

Dampak yang ditimbulkan dari naiknya tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

Gambar di bawah ini menjelaskan bahwa respon yang berbeda dari adanya kenaikan upah pada permintaan tenaga kerja jangka panjang maupun dalam jangka pendek. Kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang bersifat lebih elastis atau lebih landai dari kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek. Hal tersebut dikarenakan dalam jangka panjang perusahaan akan merespon atau mengambil

tindakan mengkombinasikan antara penggunaan modal dan tenaga kerja yang memberikan dampak biaya yang paling rendah. Maka dari itu, perusahaan akan melakukan pengurangan tenaga kerja karena adanya kenaikan upah tenaga kerja dan perusahaan akan menambah modal untuk menyeimbangkan pengurangan penggunaan tenaga kerja.



Sumber : Bellante, 1990

### Gambar 2.3

Dampak Kenaikan Upah terhadap Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek dan Jangka Panjang

#### 2) Perubahan permintaan hasil produksi dan konsumen

Perusahaan cenderung akan menambah kapasitas produksinya apabila permintaan dari hasil produksi perusahaan naik atau meningkat. Sehingga perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerja.

### 3) Harga barang modal turun

Jika harga barang modal mengalami penurunan, maka biaya produksi juga akan turun dan akan menyebabkan harga jual barang per unit turun. Pada saat seperti ini maka yang dilakukan oleh perusahaan adalah hal yang dilakukan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan dari hasil produksi bertambah, sehingga permintaan tenaga kerja juga akan bertambah.

#### **b. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang**

Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang menggunakan asumsi bahwa semua input, atau faktor produksi yaitu tenaga kerja maupun modal dapat berubah setiap waktu. Dengan memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya produksi.

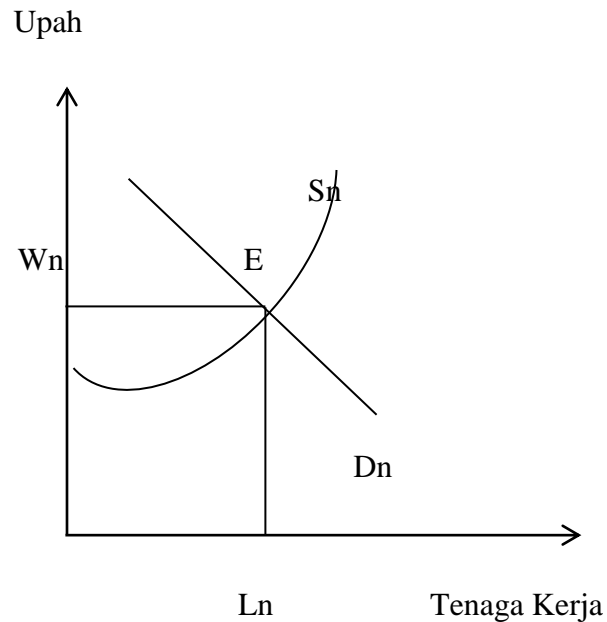
## **5. Pasar Tenaga Kerja**

Anggapan Kaum Klasik mengenai pasar tenaga kerja tidak jauh berbeda dengan pasar-pasar barang yang lain. Apabila upah (harga tenaga kerja) cukup fleksibel, maka permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja akan selalu bersifat seimbang (Boediono, 1998).

Menurut Simanjuntak (1998), pasar tenaga kerja merupakan keseluruhan kegiatan yang mempertemukan antara pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pasar tenaga kerja diperlukan karena terdapat banyak perbedaan antara pencari kerja dan lowongan pekerjaan, perbedaan tersebut antara lain:

- a. Para pencari kerja memiliki *skill* (ketrampilan), tingkat pendidikan, kemampuan dan sikap yang berbeda pada diri masing-masing pencari kerja.
- b. Setiap perusahaan harus menghadapi lingkungan yang berbeda: masukan (input), luaran (output) teknologi, lokasi, manajemen, pasar, dll. Sehingga perusahaan memberi kemampuan yang berbeda dalam memberi upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan.
- c. Pencari kerja dan pengusaha memiliki informasi yang terbatas tentang hal yang telah disebutkan diatas.

Permintaan dan penawaran tenaga kerja akan terjadi keseimbangan apabila para pencari kerja dapat menerima pekerjaan yang ditawarkan dengan tingkat upah tertentu ( $W_0$ ) dan perusahaan bersedia mempekerjakan para tenaga kerja dengan tingkat upah itu pula. Dikedua pihak antar perusahaan dan pencari kerja terjadi keseimbangan di titik E, yang artinya dititik tersebut terjadi kepuasan yang sama, dan pada tingkat upah  $W_0$  permintaan tenaga kerja maupun penawaran tenaga kerja adalah seimbang.



*Sumber : Simanjuntak, 1998*

**Gambar 2.4** Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Keseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja menurut Kaum Klasik akan selalu terjadi dikarenakan upah yang fleksibel dan semua pelaku ekonomi merespon secara cepat dan juga berpikir rasional terhadap terjadinya perubahan harga. Kondisi tersebut menyebabkan tidak mungkin terjadi adanya pengangguran sukarela. Karena pengangguran sukarela terjadi apabila mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang sedang berlaku. Jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja apabila berlebih akan mengakibatkan turunnya tingkat upah. Menurunnya tingkat upah artinya bahwa turunnya biaya marginal dalam menghasilkan output. Hal tersebut menyebabkan, biaya produksi yang

digunakan akan turun dan permintaan akan produksi barang dan jasa meningkat kembali. Kemudian kondisi ini akan mengakibatkan perusahaan terdorong untuk melakukan peningkatan permintaan jumlah tenaga kerja, sehingga akan terbentuk titik keseimbangan baru dengan tingkat upah yang lebih rendah dari keadaan tenaga kerja penuh dapat tercapai kembali (Boediono, 2008).

## **B. Hubungan Antar Variabel**

Bagian ini merupakan penjelasan tentang teori dan hubungan antar variabel independen (PDRB, UMK, Inflasi, dan IPM) terhadap variabel dependen (penyerapan tenaga kerja) di kabupaten/ kota di provinsi Jawa Tengah.

### **1. Hubungan Produk Domestik Regional Bruto terhadap Penyerapan**

#### **Tenaga Kerja**

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan nilai tambah bruto dari seluruh barang dan jasa yang dihasilkan di suatu wilayah domestik, suatu negara yang timbul akibat adanya berbagai aktivitas ekonomi dalam suatu periode waktu tertentu, tanpa memperhatikan apakah faktor produksi tersebut dimiliki residen ataupun non-residen. Penyusunan PDRB, dapat dilakukan menggunakan tiga pendekatan yaitu: pendekatan produksi, pengeluaran, dan pendapatan, yang ditampilkan atas dasar harga kontan (riil) dan dasar harga berlaku. PDRB atas harga berlaku juga biasa disebut dengan PDRB nominal, disusun berdasar atas harga yang berlaku pada waktu atau periode perhitungan, dan memiliki tujuan untuk melihat bagaimana struktur perekonomian.

Sedangkan PDRB atas harga riil (konstan) disusun berdasarkan pada harga tahun dasar dan memiliki tujuan untuk mengukur pertumbuhan ekonomi (Priyantomo, 2015).

Produk Domestik Regional Bruto merupakan keseluruhan hasil, baik barang maupun jasa yang dihasilkan dari kegiatan-kegiatan ekonomis di wilayah domestik. Menurut Budi Utami (2009) mengatakan bahwa PDRB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Apabila PDRB meningkat maka jumlah kesempatan kerja-pun semakin meningkat.

## **2. Hubungan Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga**

### **Kerja**

Upah minimum adalah standar minimum yang digunakan oleh pelaku industri atau para pengusaha untuk memberikan upah kepada para pekerja atas usaha atau kerja di lingkungan kerjanya. Dan pemenuhan kebutuhan layak di setiap provinsi berbeda maka disebut dengan Upah Minimum Provinsi (Yussy, 2016).

Upah minimum dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Hubungan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja yaitu, upah akan melakukan penyesuaian sehingga dapat menyeimbangkan penawaran



dan permintaan, hal ini terjadi dalam model keseimbangan pasar tenaga kerja. Keseimbangan terjadi jika upah minimum bernilai lebih rendah dibandingkan dengan sebelumnya sehingga permintaan tenaga kerja akan lebih besar dari penawaran tenaga kerja (Mankiw, 2003).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Basuki & Awanis, 2015) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja industri kecil di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2009-2014, menyebutkan bahwa upah minimum yang semakin besar akan berpengaruh terhadap terserapnya jumlah tenaga kerja yang juga semakin bertambah.

### **3. Hubungan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Inflasi adalah suatu keadaan atau proses dari kenaikan harga yang berlaku di dalam suatu perekonomian. Sedangkan pengertian dari tingkat inflasi adalah presentasi dari kenaikan harga-harga barang dalam periode waktu tertentu (Sukirno, 1994). Menurut Sukirno (1994) faktor-faktor penyebab terjadinya inflasi, adalah sebagai berikut:

#### **a. Inflasi Tarikan Permintaan (*Demand Pull Inflation*)**

Inflasi ini terjadi dikarenakan perekonomian mencapai tingkat penggunaan tenaga kerja penuh, dan pertumbuhan ekonomi berjalan pesat. Hal ini menyebabkan permintaan dari masyarakat akan barang dan jasa meningkat, dan perusahaan-perusahaan biasanya akan beroperasi pada tingkat kapasitas yang maksimal. Permintaan yang meningkat maka akan menimbulkan kenaikan pada barang-barang hasil produksi.

b. Inflasi Desakan Biaya (*Cost Push Inflation*)

Inflasi ini terjadi akibat dari adanya kenaikan pada biaya produksi barang dan jasa. Naiknya biaya produksi, akan mendorong meningkatnya biaya meskipun akan menyebabkan dihadapkan pada resiko pengurangan terhadap permintaan barang yang diproduksi. *Cost Push Inflation* berkaitan dengan naiknya harga serta menurunnya tingkat produksi. Inflasi ini akan menimbulkan adanya resesi perekonomian karena naiknya harga barang dan dan turunya produksi.

Inflasi dan pengangguran memiliki hubungan positif atau dapat memiliki hubungan yang negatif. Hubungan positif akan terjadi apabila tingkat inflasi yang dihitung adalah harga-harga secara *general* (umum), maka akibat dari tingginya inflasi akan menyebabkan meningkatnya tingkat bunga, tingkat bunga yang tinggi akan menyebabkan berkurangnya investasi dalam mengembangkan sektor-sektor yang produktif. Hal tersebut akan berpengaruh pada tingginya jumlah pengangguran, karena rendahnya kesempatan kerja akibat dari rendahnya investasi .

Penelitian yang dilakukan oleh Indradewa dan Natha (2015) mengenai pengaruh Inflasi, PDRB dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali, menunjukkan bahwa tingkat inflasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali pada periode tahun 1994-2013. Jika tingkat inflasi naik maka akan menyebabkan penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja,

sedangkan jika dengan tingkat inflasi turun maka yang terjadi adalah meningkatnya jumlah penyerapan tenaga kerja.

Pandangan kaum Monetaris terhadap teori yang telah berkembang tentang inflasi, bahwa inflasi merupakan fenomena yang dapat mempengaruhi kesempatan kerja melalui pertumbuhan uang yang beredar. Menurut Nanga (2005) dampak dari inflasi dalam perekonomian suatu daerah diantaranya, inflasi dapat mengakibatkan perubahan output dari tenaga kerja, yaitu dengan cara memberi dukungan terhadap perusahaan untuk memproduksi kurang atau lebih dari tergantung intensitas inflasi yang terjadi. Jika inflasi yang terjadi masih termasuk ringan, maka perusahaan akan berusaha menambah jumlah output atau produksi, karena inflasi ringan dapat mendorong kenaikan harga namun kenaikan harga yang dapat dijangkau oleh produsen. Dari keinginan perusahaan untuk menambah output maka akan dibarengi dengan penambahan faktor produksi seperti tenaga kerja. Hal tersebut akan menyebabkan meningkatnya permintaan tenaga kerja kemudian akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Jika inflasi yang terjadi adalah inflasi yang termasuk berat (*hyper inflation*) maka yang terjadi adalah perusahaan akan mengurangi output karena faktor produksi yang tidak dapat terbeli, serta mengurangi jumlah tenaga kerja yang mengakibatkan pengangguran bertambah serta penyerapan tenaga kerja berkurang.

#### **4. Hubungan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan ukuran pencapaian pembangunan manusia berdasarkan sejumlah unsur dasar kualitas hidup. Unsur-unsur yang dapat menggambarkan Indeks Pembangunan manusia adalah, capaian umur yang panjang dan sehat, hal tersebut mewakili bidang kesehatan, partisipasi sekolah, angka melek huruf dan rata-rata lamanya anak bersekolah, kemampuan daya beli masyarakat untuk kebutuhan pokok dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran perkapita, serta mengukur pembangunan di bidang pendidikan.

Teori pertumbuhan baru lebih menekankan akan pentingnya peranan pemerintah dalam hal meningkatkan *human capital* (modal sumber daya manusia) dan penelitian yang dilakukan untuk pengembangan peningkatan produktivitas manusia. Dengan melakukan investasi dibidang pendidikan tentu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan meningkatnya tingkat pendidikan seseorang, yang akan menyebabkan pengetahuan dan *skill* (keahlian) seseorang bertambah sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan akan memilih mempekerjakan tenaga kerja yang memiliki produktivitas yang tinggi agar memperoleh output atau hasil yang lebih banyak juga. Para pekerja dengan produktivitas kerja yang tinggi akan mendapatkan kesejahteraan lebih baik, dengan adanya peningkatan pendapatan konsumsi yang mereka peroleh. Sehingga dengan Indeks

Pembangunan Manusia yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam peningkatan penyerapan tenaga kerja.

### C. Kajian Pustaka

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
1.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Puskesmas di Daerah Istimewa Yogyakarta	Agus Tri Basuki Adilah Awanis	Variabel Dependen : Penyerapan tenaga kerja  Variabel Independen : Jumlah unit bisnis, investasi, upah, produksi	Regresi Data Panel	Variabel jumlah unit bisnis memiliki pengaruh yang paling signifikan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Investasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan produksi berpengaruh negatif dan juga signifikan dan upah berpengaruh rendah.
2.	Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali	I Gusti Agung Indradewa  Ketut Suardika Natha	Variabel Dependen : Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel independen : PDRB, Upah Minimum, dan inflasi	Regresi Linier Berganda	PDRB, Upah Minimum dan Inflasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan secara parsial Upah dan PDRB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dan inflasi berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali selama periode tahun 1994-2013.
3.	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja	Tanti Siti Rochmani Yunastiti	Variabel Dependen : Penyerapan Tenaga Kerja	Analisis Regresi Data Panel	Tingkat pertumbuhan ekonomi dan upah minimum kabupaten/kota memperlihatkan pengaruh yang positif

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
	Sektor Industri di Provinsi Jawa Tengah	Purwaningsih Agustinus Suryantoro	Variabel Independen : Pertumbuhan ekonomi, upah minimum kabupaten/kota, jumlah perusahaan industry		terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan jumlah dari perusahaan industri tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Provinsi Jawa Tengah.
4.	Pengaruh Produk Domestik Bruto Sektoral, Rata-rata Upah Minimum Propinsi dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2006-2013	Martini	Variabel Dependen : Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen : PDRB sektoral, Rata-rata UMP, Investasi	Regresi Data Panel  Model Regresi Random Effect Model	PDRB sektoral berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Investasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan upah minimum provinsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. PDRB sektoral, rata-rata upah minimum provinsi dan investasi signifikan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap penyerapan tenaga kerja
5.	Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Investasi dan Upah Minimum terhadap Penyerapan	Miki Dwi Saputri  Kunto Inggit Gunawan	Variabel Dependen : Penyerapan tenaga kerja sektor manufaktur besar dan menengah  Variabel Independen : jumlah unit bisnis, investasi, upah	Regresi Linier berganda	Jumlah unit bisnis, upah minimum dan investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor besar maupun sedang industri manufaktur di kota Surabaya.

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
	Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan Besar dan Sedang di Kota Surabaya tahun 2005-2014		minimum		
6.	Pengaruh Investasi dan Ekspor terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Pertumbuhan Ekonomi	Ni Made Sintya Dewi I Ketut Sutrisna	Variabel Dependen : Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen : Investasi, Ekspor, Pertumbuhan Ekonomi	Teknik analisis Jalur	Investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja melalui pertumbuhan ekonomi dan ekspor berpengaruh namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja melalui pertumbuhan ekonomi.
7.	Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di	Rini Sulistiawati	Variabel Dependen : Penyerapan tenaga kerja  Variabel Independen : Upah Minimum dan kesejahteraan masyarakat	Path Analysis Model	Upah minimum memiliki efek negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan penyerapan tenaga kerja positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan sosial.



No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
8.	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi	Muhammad Syafri Zulfanetti	Variabel Dependen : Penyerapan Tenaga Kerja Variabel Independen : PDRB, UMP dan Pengeluaran Pemerintah	Analisis regresi OLS ( <i>Ordinary Least Square</i> )	Secara Parsial variabel PDRB signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, UMP dan pengeluaran pemerintah tidak berdampak pada penyerapan tenaga kerja
9.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Usaha Tani Sawah di Provinsi Aceh	Fauzul Halim ZI Abu Bakar Hamzah Sofyan	Variabel Dependen : Penyerapan Tenaga Kerja Variabel Independen : Angkatan kerja, PDRB sub sektor tanaman pangan, luas lahan pertanian, nilai tukar petani, dan upah minimum provinsi (UMP)	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa angkatan kerja, PDRB sub sektor tanaman pangan, luas lahan sawah, nilai tukar petani (NTP) dan upah minimum provinsi (UMP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja usaha tani sawah di provinsi Aceh. Peningkatan jumlah angkatan kerja, PDRB sektor tanaman pangan dan luas lahan sawah secara nyata dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada usaha tani sawah.
.10	Pengaruh PDRB Sektor Pertanian, Nilai Tukar Petani	Martin Simanjuntak Yulmardi	Variabel dependen: penyerapan tenaga kerja	Deskriptif kuantitatif dan regresi	Hasil penelitian menemukan : 1) Rata-rata perkembangan variabel PDRB sektor pertanian dan investasi sektor pertanian mengalami

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
	dan Investasi Sektor Pertanian terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian provinsi jambi	Adi Bhakti	Variabel Independen: PDRB sektor pertanian, nilai tukar petani, investasi sektor pertanian		peningkatan dari tahun ke tahun, sedangkan variabel dari nilai tukar petani dan penyerapan tenaga kerja sektor pertanian berfluktuasi dari tahun ke tahun 2) PDRB sektor pertanian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor pertanian di provinsi Jambi, sedangkan nilai tukar petani dan investasi di sektor pertanian tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
11.	Analisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	Habiburrahman	Variabel Dependen : Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen : PDRB	<i>Metode Explanatory Research</i>	Pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Lampung, dengan pengaruh simultan ( $R^2$ ) = 0.7886 yang berarti bahwa 78.86% berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, serta sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
12.	Analisis Pengaruh Modal, Tingkat	Agnes Febrina Putri	Variabel Dependen : Penyerapan tenaga kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Modal, tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan juga

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
	Upah, dan Teknologi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Serta Produksi pada Industri Kerajinan Batako	I Wayan Wita Kesumajaya	Variabel Independen : Modal, tingkat upah, Teknologi, dan Produksi	Metode Random Effect (REM)	signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kerajinan batako di kecamatan Mengwi kabupaten Badung.
13	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah	Yulia Pangestuti	Variabel Dependen : Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: PDRB, Upah minimum kabupaten/kota, Pengangguran, Pendapatan Asli Daerah (PAD)	Regresi Linier Berganda Metode Random Effect (REM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel PDRB memiliki pengaruh atau hubungan negatif dengan penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel UMK berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, begitu juga dengan variabel pengangguran dan PAD juga memiliki pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
14.	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan	Noereen Noer	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja	Regresi Data Panel	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel investasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
	Sektor Industri di Provinsi Jawa Timur (Studi Kasus Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur Periode 2012-2017)		Investasi, Jumlah Unit Bisnis, Upah Minimum Kabupaten (UMK)	<i>Model</i>	dan jumlah unit bisnis berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur periode tahun 2012-2017.
15.	Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta	Dimas Nenek Woyanti	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: GDP, Upah Minimum, Investasi	Regresi Berganda  OLS ( <i>Ordinary Least Square</i> )	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa GDP berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, Sedangkan upah minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Begitu juga dengan Investasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta.
16.	Pengaruh Tingkat Upah Dan Nilai Output Terhadap Penyerapan	Annisa Nurulaini  Suparno  Sri Endah	Variabel Dependen: Penyerapan tenaga Kerja  Variabel Independen: Tingkat Upah, Nilai	Regresi Data Panel	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat upah memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri skala besar dan sedang di Indonesia. Sedangkan nilai output

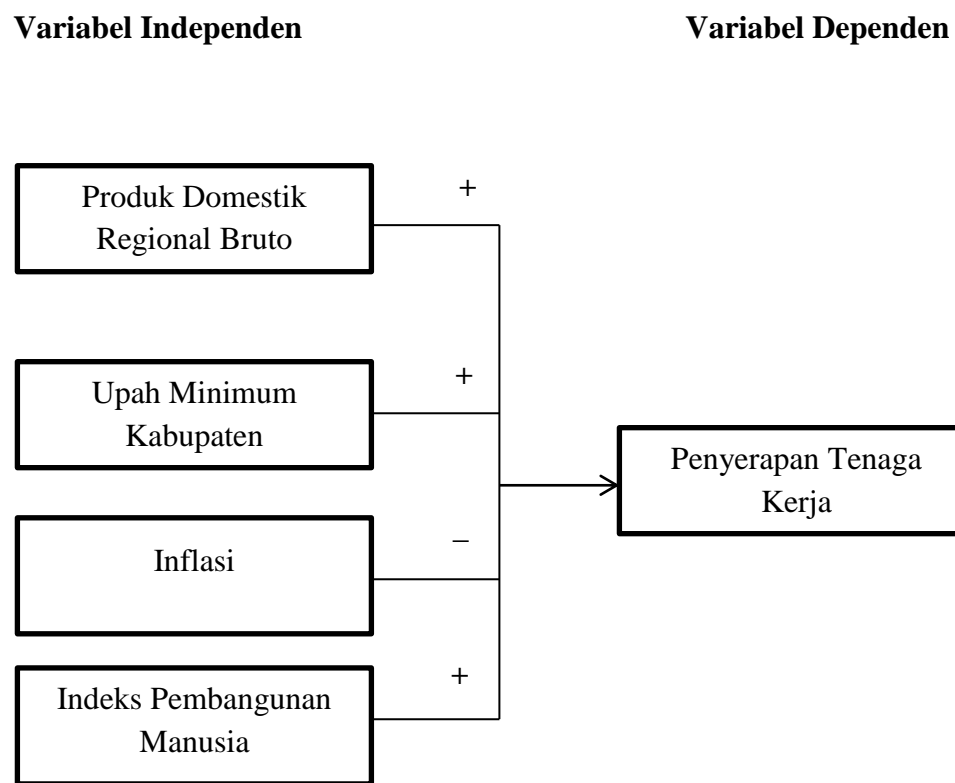
No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
	Tenaga Kerja Industri Skala Besar Dan Sedang Di Indonesia Tahun 2000 – 2013	Nikensari	Output		berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri skala besar dan sedang di Indonesia. Secara simultan (bersama-sama) tingkat upah dan nilai output berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja industri skala besar dan sedang di Indonesia.
17.	Pengaruh Investasi, Inflasi, Suku Bunga Dan Tingkat Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Sektor Pertanian Propinsi Sumatera Utara	Kiagus Muhammad Zain Basriwijaya  Hamdi Sari Maryoni	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Inflasi, Suku Bunga, Tingkat Upah	<i>Location Question (LQ)</i>	Hasil dari penelitian ini adalah Upah dan investasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara.
18.	Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi Terhadap	Febryana Rizqi Wasilaputri	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen:	Analisis Regresi Data Panel dengan model	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Upah minimum provinsi secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
	Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa Tahun 2010-2014		Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi	regresi <i>fixed effect</i>	penyerapan tenaga kerja; 2) PDRB secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja; 3) Investasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja; 4) Upah minimum provinsi, PDRB dan investasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
19.	<i>The Labor Absorbtion in Food and Beverages of Small Business Enterprises in Aceh Province</i>	<i>Ishak Hasan Yas Rizal</i>	<i>Dependent Variable: labor absorbtion  Independent Variable : Capital,wages,producti vity,</i>	<i>Multiple Regression technique</i>	<i>The competitive advantage of Indonesian labour is at the sixth rank of ten countries in ASEAN. The productivity also has significant impact to the absorbtion of labor while capital and wages have no significant impact to the absorbtion of labor in Aceh Province</i>
20.	<i>The Effect of The Existence of Large and Medium Industries on The Absorbtion of Labor in</i>	<i>Iskandar Muda Ratna Balqis Nasution Erlina Hasan Sakti Siregar Setareh</i>	<i>Dependent Variable: Employment absorbtion  Independent Variable: large industry,medium industry,</i>	<i>Descriptive Quantitative</i>	<i>The results indicate the existense of large and medium industries that stood in North Sumatera Province have not impact on the absorption of the umber of workers.</i>

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Metode	Kesimpulan
	<i>Sumatera Utara</i>	<i>Katircioglu</i>			
21.	Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja DI Jawa Tengah Tahun 2011-2015	Dini Andriyane Prawoto	Variabel Dependen : Penyerapan tenaga kerja  Variabel Independen: IPM, UMR, Inflasi, PDRB	Metode <i>Fixed Effect Model</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa IPM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah. Dan Upah minimum memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja , serta PDRB dan Inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah.

#### D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah salah satu bagian dari tinjauan pustaka yang mana di dalamnya terdapat rangkuman seluruh teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran berisi gambaran skema singkat mengenai proses penelitian, skema tersebut sebagai berikut:



**Gambar 3.1** Kerangka Pemikiran

#### E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara, yang dapat diambil kesimpulan untuk permasalahan dalam penelitian. Tetapi masih harus diuji secara empiris. Hipotesis dapat juga benar ataupun salah. Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian yang terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:



1. Diduga Produk Domestik Regional Broto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Diduga Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
3. Diduga inflasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
4. Diduga Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.