

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Ketenagakerjaan

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Indonesia, Badan Pusat Statistik pada tahun sekitar 1970-an menentukan batas usia kerja bila seseorang berumur 10 tahun atau lebih. Semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja) batas usia kerja dirubah menjadi 15 tahun atau lebih, ini dilaksanakan karena dianjurkan oleh *International Labour Organization* (ILO).

Menurut Sumarsono (2003), dalam hubungannya dengan pasar tenaga kerja perilaku penduduk dipisahkan menjadi 2 golongan, yaitu golongan aktif secara ekonomis dan bukan. Angkatan kerja termasuk golongan aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*).

Beberapa konsep ketenagakerjaan yang berlaku secara umum (Nainggolan, 2009) :

a) Tenaga Kerja (*manpower*) atau penduduk usia kerja (UK),

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (berusia 15 tahun ke atas) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

b) Angkatan Kerja (*labor force*)

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat, atau berusaha terlibat dalam kegiatan produksi barang dan jasa, maka yang merupakan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu bekerja (K) dan penduduk yang sedang mencari pekerjaan (MP). Angkatan kerja yang masuk kategori bekerja apabila minimum bekerja selama 1 jam selama seminggu lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Mencari pekerjaan adalah seseorang yang kegiatan utamanya sedang mencari pekerjaan, atau sementara sedang mencari pekerjaan dan belum bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu. Jadi angkatan kerja dapat diformulasikan melalui persamaan identitas sebagai berikut :

$$AK = K + MP.$$

Penjumlahan angka angka angkatan kerja dalam bahasa ekonomi disebut sebagai penawaran angkatan kerja (*labour supply*). Sedangkan penduduk yang berstatus sebagai pekerja atau tenaga kerja termasuk ke dalam sisi permintaan (*labour demand*).

c) Bukan Angkatan Kerja (*unlabour force*)

Bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berusia (15 tahun ke atas), namun kegiatan utama selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Apabila seseorang yang sekolah, mereka bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu, tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah, maka individu tersebut tetap termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja. Mereka yang tercatat lainnya jumlahnya tidak sedikit dan mungkin sebagian besar masuk ke dalam transisi antara sekolah untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau tiuak dalam ketegori bukan angkatan kerja (BAK). Jadi jumlah usia kerja (UK) apabila dilihat melalu persamaan identitas adalah sebagai berikut :

$$UK = AK + BAK$$

d) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*labour force participation rate*)

Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok umur sebagai persentase penduduk dalam kelompok umur tersebut, yaitu membandingkan angkatan kerja dengan tenaga kerja. Untuk menghitung tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$TPAK = \frac{AK}{UK} \times 100\%$$

e) Tingkat Pengangguran (*unemployment rate*)

Tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja sedang aktif mencari pekerjaan, yaitu membandingkan jumlah orang yang mencari pekerjaan dengan jumlah

angkatan kerja. Tingkat pengangguran (TP) dapat dirumus sebagai berikut :

$$TP = \frac{MP}{AK} \times 100\%.$$

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan (*demand*) dan lapangan pekerjaan yang tersedia di dalam masyarakat. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh kegiatan perekonomian dan tingkat upah. Besar penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut, sedangkan besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Nainggolan, 2009). Pada ekonomi klasik bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan meningkat ketika upah naik, sebaliknya permintaan tenaga kerja akan berkurang ketika upah turun.

2.1.1 Kesempatan Kerja

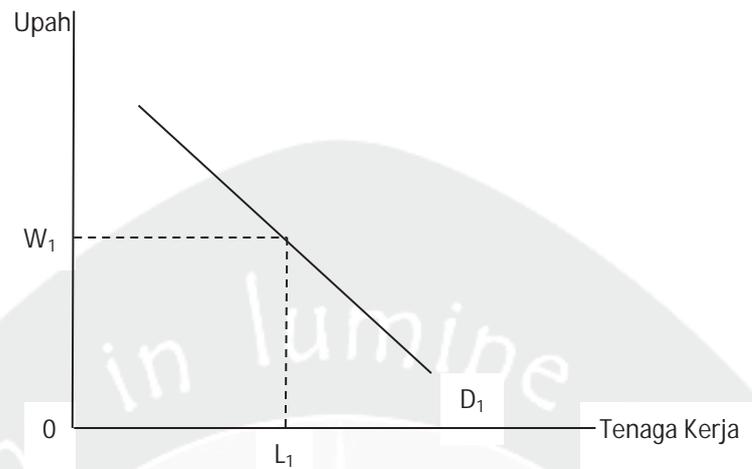
Pembangunan ekonomi setiap negara membutuhkan sumber daya. Salah satu sumber daya yang diperlukan adalah manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam proses pembangunan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak faktor-faktor produksi. Kesempatan kerja berhubungan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, maka definisi dari kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah di isi dan semua lapangan pekerjaan yang masih terbuka. Lapangan pekerjaan yang yang terbuka menimbulkan kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja ini dibutuhkan oleh setiap

perusahaan untuk melakukan kegiatan ekonomi perusahaan tersebut pada tingkat upah, posisi (jabatan), dan syarat kerja tertentu. Data kesempatan sulit diperoleh, maka yang digunakan adalah besarnya jumlah orang yang bekerja pada daerah tertentu.

Tingginya kesempatan kerja di suatu daerah akan berpengaruh pada pembangunan ekonominya, dengan demikian jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar akan menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonominya. Kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi untuk menjalankan kegiatan ekonominya yang berupa proses produksi.

2.1.2 Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh perusahaan untuk di perkerjakan (Arfida, 2003). Suatu kurva permintaan tenaga kerja menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang suatu perusahaan bersedia untuk memperkerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Kurva permintaan tenaga kerja dapat dilihat sebagai gambaran bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja dengan tingkat upah maksimum di mana pihak perusahaan bersedia untuk memperkerjakan. Gambar 2.1 menunjukkan kurva permintaan tenaga kerja, di mana W menunjukkan upah dan L menunjukkan tenaga kerja.



Gambar 2.1
Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan produk marginal tenaga kerja. Produk marginal tenaga kerja adalah peningkatan jumlah hasil produksi dari satu unit tenaga kerja (Mankiw, 2006). Penambahan jumlah tenaga kerja akan menurunkan produk marginal tenaga kerja, dengan asumsi perusahaan berada pada pasar persaingan sempurna (tingkat harga adalah konstan). Semakin banyak pekerja yang dipakai maka kontribusi setiap pekerja tambahan semakin sedikit tingkat produktifitasnya, perilaku ini disebut penurunan produk marginal (*diminishing marginal product*).

Pada permintaan tenaga kerja, tingkat upah dilihat dari nilai produk marginal. Nilai produk marginal adalah produk marginal dari suatu input dikalikan dengan harga hasil produksi di pasar, maka persamaannya dapat ditulis sebagai berikut :

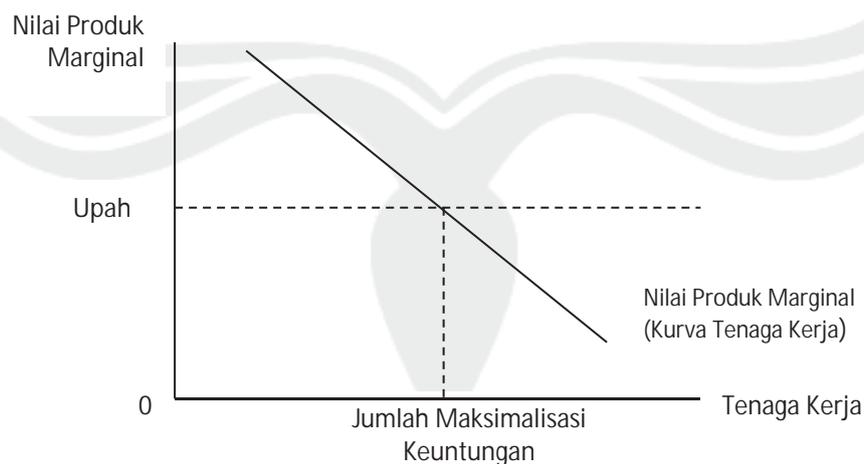
$$VMP_L(\text{Upah}) = MP_L \times P$$

di mana : VMP_L = Nilai produk marginal

MP_L = Marginal produk tenaga kerja

P = Harga produk.

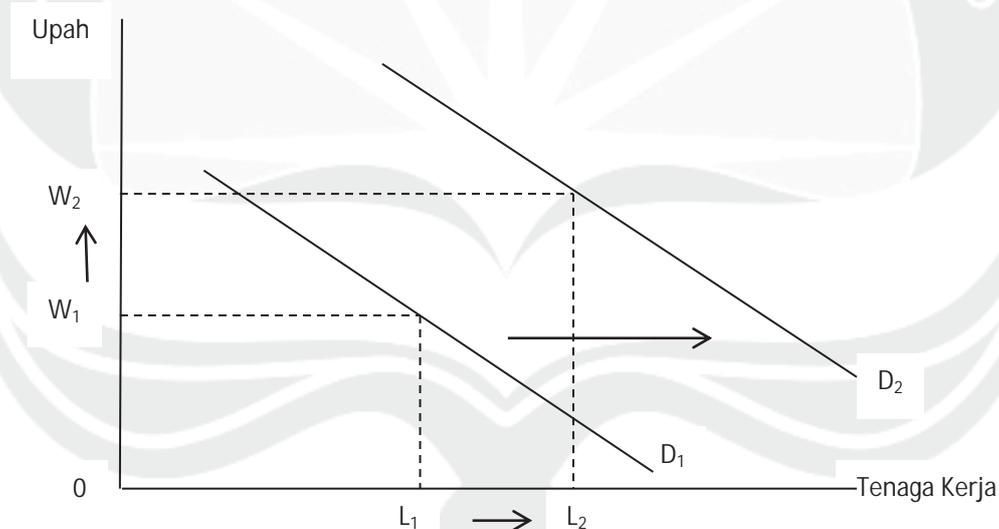
Harga pasar pada perusahaan kompetitif adalah tetap, maka nilai produk produk marginal menurun ketika jumlah tenaga kerja meningkat. Gambar 2.2 menggambar tentang grafik nilai produk marginal. Kurva tersebut tersebut menurun karena produk marginal tenaga kerja berkurang ketika jumlah tenaga kerja meningkat. Pada gambar 2.2 terdapat garis horizontal yang menunjukkan upah. Untuk memaksimalkan keuntungannya, perusahaan akan terus menambah tenaga kerja hingga mencapai titik di mana kedua kurva berpotongan. Di bawah tingkat ini nilai produk marginal lebih besar dari upah, sehingga menambah tenaga kerja akan meningkatkan keuntungan, sedangkan di atas tingkat ini nilai produk marginal lebih kecil dari upah, sehingga menambah tenaga kerja akan tidak akan menguntungkan. Kesimpulannya, suatu perusahaan kompetitif akan menambah tenaga kerja hingga titik dimana nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan upah.



Gambar 2.2
Kurva Nilai Produk Marginal

Kurva nilai produk marginal merupakan kurva permintaan tenaga kerja bagi perusahaan kompetitif yang memaksimalkan keuntungannya. Menurut Mankiw (2006), ada beberapa hal yang menyebabkan kurva permintaan tenaga kerja bergeser : (i) harga hasil produksi, (ii) perubahan teknologi dan (iii) penawaran faktor faktor produksi lainnya.

Permintaan yang banyak akan suatu produk menyebabkan harga produk tersebut naik. Peningkatan harga ini tidak akan mengubah produk marginal tenaga kerja untuk jumlah tenaga kerja berapa pun, namun meningkatkan nilai produk marginalnya. Dengan harga produk yang tinggi, menambah tenaga kerja merupakan hal yang menguntungkan.



Gambar 2.3
Pergeseran Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Gambar 2.3 di atas menjelaskan pergeseran kurva permintaan tenaga kerja, ketika permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan dari D_1 ke D_2 , upah meningkat dari W_1 ke W_2 , dan jumlah tenaga kerja meningkat dari L_1 ke L_2 . Pergeseran

kurva tersebut menjelaskan bahwa upah, dan nilai produk tenaga kerja bergeser bersama sama. Begitu pula sebaliknya, ketika harga produk menurun, maka kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kiri.

Menurut Sumarsono (2003), permintaan tenaga kerja dipengaruhi :

1) Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal hal berikut :

a) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

b) Apabila upah naik (asumsi harga dari barang modal lainya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan

karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

- 2) Faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja :
 - a) Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan meningkat, maka produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.
 - b) Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi akan turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual perunit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung untuk meningkatkan produksi barangnya karena permintaan bertambah banyak. Disamping itu permintaan tenaga kerja dapat bertambah besar karena peningkatan kegiatan perusahaan. Keadaan ini menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja ke arah kanan. Pergeseran ini karena pengaruh skala produksi atau *scale effect*. Efek selanjutnya akan terjadi bila harga barang-barang modal turun adalah efek substitusi. Keadaan ini dapat terjadi karena produsen cenderung untuk menambah jumlah barang modal (mesin) sehingga terjadi kapital intensif dalam proses produksi. Jadi secara relatif penggunaan tenaga kerjanya akan berkurang.

2.2 Upah

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang. Seseorang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah. Upah ini akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengertian upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Bab I Pasal 30 Ayat 1 adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang akan dilakukan.

Pemberian upah tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan atau balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung (Sulistiawati, 2012) :

- a) Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
- b) Peraturan Undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja
- c) Produktivitas marginal tenaga kerja
- d) Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha
- e) Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diterima oleh pekerja dapat dibedakan menjadi dua (BPS) :

- a) Upah Nominal adalah upah yang diterima buruh sebagai balas jasa pekerjaan yang telah dilakukan

- b) Upah Riil menggambarkan daya beli dari pendapatan atau upah yang diterima buruh. Upah riil dihitung dari besarnya upah nominal dibagi dengan Indeks Harga Konsumen (IHK).

Pengupahan di Indonesia pada umumnya di dasarkan kepada tiga fungsi upah (Sumarsono, 2003) :

- a) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- b) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas tenaga kerja.

2.2.1. Upah Minimum

Kebijakan upah minimum di Indonesia ditetapkan oleh pemerintah untuk menjamin kesejahteraan para pekerja. Banyak peristiwa yang terjadi di Indonesia tentang pertentangan buruh dengan pengusaha. Para buruh yang memaksa pengusaha untuk menaikkan upah sedangkan pengusaha yang keberatan dengan naiknya upah, untuk itu pemerintah menerapkan kebijakan upah minimum. Penetapan upan minimum sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 1 tahun 1999 pasal 1 ayat 1 mendefinisikan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, berlaku untuk pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun.

Upah minimum terdiri dari 4 jenis (wikipedia) :

- a. Upah minimum provinsi (UMP) yaitu upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

- b. Upah minimum kabupate/kota (UMK) yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.
- c. Upah minimum sektoral provinsi (UMSP) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi.
- d. Upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota.

Penetapan upah minimum dihitung berdasarkan berbagai komponen.

Menurut Sumarsono (2009), ada tiga komponen :

- (a) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM),
- (b) Indeks Harga Konsumen, dan
- (c) Pertumbuhan ekonomi daerah.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 13 tahun 2012 faktor faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum adalah :

- (a) Nilai Kebutuhan Kehidupan Layak (KHL)
- (b) Produktifitas makro (perbandingan jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja di periode yang sama)
- (c) Pertumbuhan Ekonomi (Nilai PDRB)
- (d) Kondisi pasar tenaga kerja (perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama)
- (e) Kondisi usaha yang tidak mampu (marginal), ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode yang sama.

Penetapan upah minimum dihitung didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), Kemudian terjadi perubahan penghitungan didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan itu disebabkan tidak sesuai lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, sehingga timbul perubahan yang disebut dengan KHM, tetapi penetapan upah minimum berdasarkan KHM mendapat koreksi cukup besar dari pekerja yang beranggapan, terjadi implikasi pada rendahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja tingkat level bawah. Beberapa pendekatan dan penjelasan langsung terhadap pekerja, penetapan upah minimum berdasarkan KHM dapat berjalan dan diterima pihak pekerja dan pengusaha.

2.2.2 Upah Minimum Kabupaten/Kota

Penetapan Upah minimum di setiap provinsi berbeda beda besarnya, karena tingkat kebutuhan hidup di setiap provinsi berbeda. Misalnya, di Provinsi Jawa Tengah penetapan upah minimum menggunakan sistem Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota. Penetapan UMK dilakukan oleh Gubernur, yang penetapannya harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi. Penetapan UMK dilakukan setiap 1 tahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu tanggal 1 januari.

2.3 Teori Neoklasik Model *Dual Economy*

Model *dual economy* mengasumsikan perekonomian (pasar tenaga kerja) tersegmentasi menjadi sektor formal dan sektor informal. Penetapan upah minimum akan mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor formal (atau dalam model yang dinamis akan mengurangi tingkat penciptaan lapangan pekerjaan) (Sumarsono, 2003). Hal ini terjadi karena, dalam dalam model ini melihat dari sudut pandang perusahaan atau kemampuan perusahaan. Artinya ketika upah naik, perusahaan akan lebih selektif lagi dalam memilih tenaga kerja yang lebih berkualitas dan tingkat produktivitasnya tinggi, hal tersebut dilakukan agar biaya produksi yang dikeluarkan tidak terlalu besar, sehingga yang dilakukan perusahaan adalah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerja yang sekiranya kurang dalam segi kualitas dan produktivitas, ini juga akan menyebabkan daya saing dalam memperoleh pekerjaan akan tinggi artinya untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah sulit sehingga dapat disimpulkan ketika upah naik maka kesempatan kerja akan turun.

Dalam teori ini persamaannya sebagai berikut :

$C = f(U)$ dan $KK = f(C)$ secara ringkas dapat disimpulkan $KK = f(U)$

di mana : KK = Kesempatan Kerja (Orang)

U = Upah (Rp)

C = Biaya Produksi (Rp).

2.4 Produk Domestik Regional Bruto

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan perekonomian ini akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang melakukan kegiatan ekonomi di daerah tersebut. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah maka semakin besar pula kesempatan berkembang bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah tersebut. Ukuran suatu pertumbuhan ekonomi daerah dapat dilihat dari nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).

PDRB adalah penjumlahan nilai output akhir perekonomian yang ditimbulkan oleh seluruh kegiatan ekonomi di suatu wilayah tertentu (provinsi dan kabupaten/kota), dan dalam satu kurun waktu tertentu. PDRB terbagi menjadi dua jenis yaitu PDRB atas dasar harga berlaku (nominal) dan atas dasar harga konstan (riil). PDRB atas dasar harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun, sedangkan PDRB atas dasar harga berlaku digunakan untuk menunjukkan kemampuan sumber daya ekonomi yang dihasilkan suatu negara.

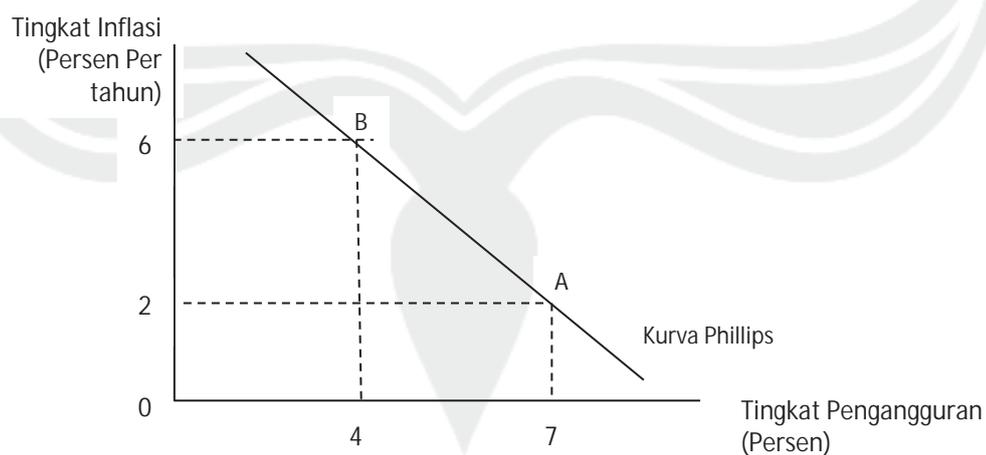
2.5 Kurva Phillips

Kurva Phillips ditemukan oleh A.W Phillips pada tahun 1958. Phillips melakukan studi empiris antara tingkat inflasi dan tingkat pengangguran di Inggris. Hasil temuan Phillips memperlihatkan ada korelasi negatif antara inflasi dan pengangguran. Phillips menjelaskan bahwa ketika tingkat pengangguran rendah maka tingkat inflasi tinggi, begitu juga sebaliknya ketika tingkat

pengangguran tinggi maka tingkat inflasi rendah (Mankiw, 2006). Inflasi dalam penelitian Phillips ini merupakan inflasi upah bukan inflasi harga.

Paul Samuelson dan Robert Solow juga melakukan penelitian terhadap kurva Phillips di Amerika. Hasil temuan tersebut menyatakan bahwa korelasi negatif antara inflasi dan pengangguran timbul karena tingkat pengangguran yang rendah berkaitan dengan permintaan agregat yang tinggi, kondisi ini akan menekan upah dan harga di seluruh perekonomian

Kenaikan permintaan agregat barang dan jasa dalam jangka pendek akan berdampak pada bertambahnya produksi barang dan jasa dan menimbulkan kenaikan tingkat harga yang lebih tinggi. Produksi barang dan jasa yang meningkat menimbulkan terbukanya lapangan pekerjaan, maka kondisi ini dapat dikatakan kesempatan kerja meningkat sedangkan pengangguran rendah. Kurva Phillips menunjukkan trade off jangka pendek antara inflasi dengan pengangguran. Gambar kurva Phillips dapat dilihat pada gambar 2.4 di bawah ini :



Gambar 2.4
Kurva Phillips

Gambar 2.4 menunjukkan hubungan negatif antara tingkat inflasi dan tingkat pengangguran. Pada titik A menunjukkan tingkat inflasi rendah sedangkan tingkat pengangguran tinggi. Pada titik B menunjukkan tingkat inflasi tinggi sedangkan tingkat pengangguran rendah. Kurva phillips dapat dipakai sebagai acuan pemerintah dalam membuat suatu kebijakan fiskal dan moneter yang ideal pada perekonomian daerah tersebut.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sholeh (2005) mengenai dampak kenaikan upah terhadap kesempatan kerja di provinsi Jawa Tengah dengan menggunakan analisis input-output (I-O) menyimpulkan, peningkatan upah (melalui sisi penawaran) 16% maka akan membuka kesempatan kerja di Jawa Tengah sebanyak 738249 orang.

Nainggolan (2009) meneliti tentang analisis faktor faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja di Sumatera Utara tahun 2002 – 2007. Dengan variabel bebas Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten/Kota, tingkat bunga kredit, Upah Minimum Kabupaten/Kota di Propinsi (UMK) sedangkan variabel terikat adalah kesempatan kerja. Metode analisis yang dipergunakan adalah Metode *Generalized Least Square* (GLS) dengan *Random Effect Model* (REM). Hasilnya salah satu dari variabel independennya yaitu UMK berpengaruh negatif, artinya bahwa upah berpengaruh terhadap besarnya kesempatan kerja, ketika upah naik, maka kesempatan kerja akan turun.

Lestari dan Nenek (2009) meneliti tentang pengaruh jumlah usaha, nilai Investasi, dan upah minimum terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang. Dari hasil regresi dapat disimpulkan bahwa jumlah unit variabel kecil dan menengah di Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang (UNIT) , nilai investasi di Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang (INV) , dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh signifikan terhadap variabel permintaan tenaga kerja di Industri Kecil dan Industri Menengah di Kabupaten Semarang.

Hutagalung dan Purbayu (2013) meneliti tentang analisis pengaruh upah minimum dan inflasi terhadap kesempatan kerja sektor industri pengolahan besar dan sedang di Jawa Tengah (35 Kab/Kota) menyimpulkan berdasarkan Uji Parsial, upah minimum secara signifikan berpengaruh terhadap kesempatan kerja, jika upah minimum meningkat, maka kesempatan kerja di kabupaten / kota di Jawa Tengah meningkat. Variabel inflasi tidak mempengaruhi kesempatan kerja.

Anggrainy (2011) meneliti tentang Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Kota Terhadap Kesempatan Kerja dan Investasi (Studi Kasus Pada Kota Malang Periode 2001 – 2011). Pada model pertama UMK memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesempatan kerja. Investasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesempatan kerja. Pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesempatan kerja.

Chrissanta (2014) meneliti tentang Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum Dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Bali menyimpulkan bahwa PDRB dan TPAK

berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja di Provinsi Bali, sedangkan upah minimum tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Provinsi Bali.

