

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Untuk mendukung penulisan skripsi mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Yogyakarta, maka di lakukan kajian – kajian pada penelitian sebelumnya karena mempunyai korelasi dengan topik yang akan di teliti. Berdasarkan kajian teori dan kajian empiris yang telah ada sebelumnya maka akan dibuat hipotesis penelitian sebagai bukti sementara dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Teori klasik, manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam untuk memakmurkan suatu negaranya. Alam akan terbengkalai bilamana sumber daya manusianya tidak berusaha untuk mengelolanya hal tersebut akan bermanfaat bagi kehidupan di negaranya. Pengalokasian sumber daya manusia yang efektif adalah pertumbuhan ekonominya. Adanya tenaga kerja dapat menunjang pertumbuhan ekonomi. Menurut pendapat Kaum Klasik mekanisme pasar yang sangat kuat akan menunjukkan keseimbangan. Keseimbangan pada sumber daya manusia termasuk tenaga kerja. Dengan adanya keseimbangan pada sumber daya manusia dan tenaga kerja yang full employed tidak akan ada pengangguran. Mereka akan bersedia mendapatkan upah rendah dibandingkan tidak mendapatkan upah sama sekali. Hal ini yang akan membuat perusahaan – perusahaan semakin ingin mempekerjakan tenaga kerjanya dengan jumlah banyak.

No	Penelitian dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil dan Analisis
1.	Dimas dan Nenik (2011) Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta (tahun 1990-2004)	Variabel Dependen : Total Orang Bekerja Variabel independen : PDRB, tingkat Upah riil, dan Investasi riil	Analisis Regresi Berganda	1. PDRB berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta 2. Investasi berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta 3. Upah berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta
2.	Fitri Handayani (2005) Peran Investasi Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Indonesia (tahun 1990-2010)	Variabel dependen : Total Orang Bekerja Variabel independen adalah Penanaman Modal Asing & Penanaman Modal Dalam Negeri	Analisis Model Koreksi Kesalahan Baku (<i>Error Correction Model</i>)	1. Penanaman Modal Asing jangka panjang tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja sektor industri di Indonesia. 2. Penanaman Modal Dalam Negeri industri berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja sektor industri di Indonesia, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang
3.	Rini Sulistiawati (2012) Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia (tahun 2006-2010)	Variabel dependen : Total Orang Bekerja dan Indeks Pembangunan Manusia Variabel independen : Upah Minimum	Analisis Data Panel atau Pooled The Data	Upah Minimum berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di provinsi-provinsi Indonesia
4.	Ryan Adhi Saputro (2014) Analisis sektor UKM terhadap Penyerapan Tenaga	-Variabel dependen adalah Total Orang Bekerja pada sektor UMKM -Variabel independen	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yaitu variabel Jumlah unit usaha, variabel nilai produksi dan variabel tingkat upah mempunyai

	Kerja di Provinsi d.i. Yogyakarta	adalah Jumlah Unit Usaha, Variabel Nilai Produksi dan Variabel Tingkat Upah		pengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di provinsi D.I.Yogyakarta. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja adalah variabel jumlah unit usaha
5	Amin Budiawan (2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga Kerja terhadap industri kecil pengolahan ikan di Kabupaten demak	Variabel dependen : Total Orang Bekerja industri kecil pengolahan ikan Variabel independen : Upah, Modal, dan Nilai Produksi	Analisis Regresi Berganda	1. Adanya pengaruh positif antara nilai upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja industri kecil pengolahan ikan di kabupaten Demak. 2. Ada pengaruh positif antara nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil pengolahan ikan di Kabupaten Demak.
6.	Romas Yossia Tambunsaribu (2013) Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah (2008-2010)	Variabel dependen : Total Orang Bekerja Variabel independen : Produktivitas tenaga kerja, Upah riil, dan pertumbuhan ekonomi	Analisis Data Panel atau Pooled The Data	1. produktivitas tenaga kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja 2. upah riil dan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. 3. Arah koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat mengurangi penyerapan tenaga kerja.

2.2 Landasan Teori

2.1.1 Teori Permintaan Tenaga Kerja

(Sudarsono, 1990) Pengertian permintaan dalam ekonomi yaitu jumlah maksimum suatu barang dan jasa yang sesuai dengan keinginan konsumen atau pembeli untuk memperoleh barang yang akan dibeli pada setiap kemungkinan harga dalam waktu tertentu.

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara upah dan jumlah pekerja yang akan dipekerjakan oleh para pengusaha. Definisi dari permintaan tenaga kerja yaitu sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha di setiap kemungkinan tingkat upah dalam kurun waktu tertentu.

(Miller and Meiners, 1993) mempunyai pendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh marginal produk. Nilai marginal produk (**VMP**) adalah perkalian antara Produk Fisik Marjinal dengan harga produk yang berkaitan. Produk Fisik Marjinal yaitu kenaikan total produk fisik yang berasal dari penambahan satu unit input variabel atau tenaga kerja. Perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka besarnya **VMP** merupakan perkalian antara **MPP x P** sama dengan harga input produk yang bersangkutan yaitu **PN**. Besarnya **VMP = P** diperoleh dari kombinasi input optimal atau biaya minimal dalam proses produksi akan terjadi bila kurva *isoquant* menjadi *tangens* terhadap *isocost*. Bila sudut garis pada *isoquant* sama dengan w/r , namun besarnya sudut disetiap titik pada *isoquant* sama dengan **MPPI/MPPK**, maka menjadi :

$$w/r = \text{MPPL}/\text{MPPK}.$$

Dimana :

r = tingkat bunga implisit yang bersumber dari modal

w = tingkat upah per unit

Persamaan diatas secara umum diperluas menjadi :

$$\mathbf{MPP_x/P_x = MPPY/PY}$$

Artinya, meminimalkan biaya input serta memaksimalkan output dengan penggunaan input mensyaratkan penggunaan kombinasi sehingga **MPP**, setiap harganya sama untuk setiap input. Variabel x akan menaikkan biaya produksi sebanyak P_x hal tersebut juga akan memperbesar volume produk sebanyak **MPP x** itu berarti **Rasio P_x/MPP_x** adalah tingkat perubahan total biaya perusahaan bagi setiap perubahan output fisiknya secara definitif dengan begitu memiliki kesamaan dengan biaya marginal (*Marginal Cost, MC*). Maka persamaan akan berubah menjadi :

$$\mathbf{MPP_x/P_x = MPPY/PY = MFPPN/PN = 1/MC}$$

Jika perusahaan beroperasi dalam pasar kompetitif sempurna maka persamaan dirubah menjadi :

$$\mathbf{MPP_x/P_x = MPPY/PY = MPPN/PN = 1/MC - 1/MR = 1/P}$$

Persamaan diatas dapat kita ketahui bahwa :

$$\mathbf{MPP_x/P_x = 1/MR = 1/P, \text{ sehingga } MPP_x \times P = P_x}$$

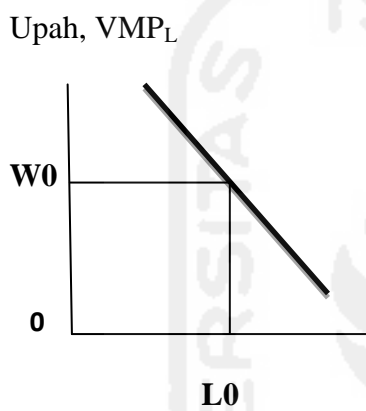
Kurva **VMP** dalam tenaga kerja merupakan kurva tenaga kerja untuk semua input.

Maka kurva **VMP** untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek dari perusahaan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna.

Perusahaan yang bergerak dalam pasar kompetisi sempurna, harga outputnya akan

selalu konstan dari berapa kuantitas output yang dijualnya. Harga input juga dapat dikatakan konstan. Penawarannya elastisitas sempurna untuk semua perusahaan. Dengan demikian kuantitas tenaga kerja yang memaksimalkan laba perusahaan terletak pada titik perpotongan antara garis upah (Tingkat upah /uang berlaku untuk pekerja terampil yang dibutuhkan perusahaan) dan kurva **VMP** perusahaan.

Gambar Kurva 1.1 Kuantitas Tenaga Kerja yang Memaksimumkan Laba



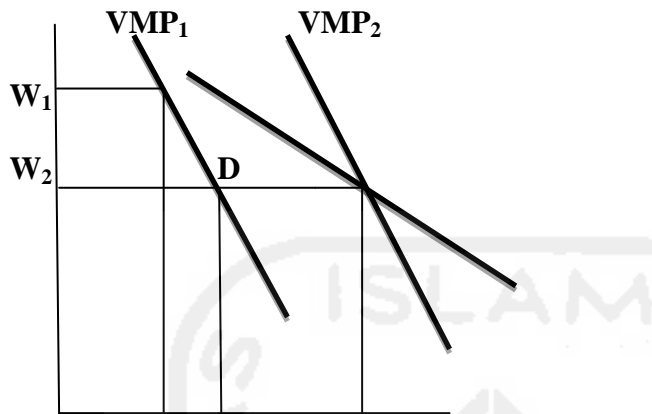
Jika upah perunit pekerja kualitasnya stagnan atau konstan adalah **W₀**, maka kuantitas pekerja yang optimal adalah **L₀**. Garis horizontal yang bertolak dari **W₀** adalah kurva penawaran tenaga kerja pada setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna. Suatu perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tambahan jika **MPP_i** lebih besar dibandingkan biaya tenaga kerja tambahan. Biaya tenaga kerja tambahan ditentukan oleh upah riil yang dihitung sebagai upah nominal, upah riil untuk mengukur jumlah output riil yang akan dibayar perusahaan untuk setiap karyawannya dengan memberi upah kepada satu karyawannya akan menghasilkan kenaikan output untuk **MPPL** dan biaya pada perusahaan. Dalam upah riil perusahaan akan mengupahkan tenaga kerja tambahan selama **MPPL** melebihi upah riil.

Semakin banyak tenaga kerja yang digunakan semakin turun **MPPi** dikarenakan nilai **MPPi** mengikuti hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang. Perbandingan alat – alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marjinal menjadi lebih kecil juga berpengaruh terhadap **MPPi**.

Jika harga dan tingkat upah tenaga kerja naik, maka kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun. Dengan adanya oleh kenaikan arus upah yang berpotongan dengan kurva **VMP** dalam kuantitas tenaga kerja yang sedikit. Produk marjinal dari input modal atau **MPPR** akan menurun karena faktor berkurangnya pekerja, karena setiap unit modal dikerjakan sedikit karyawan. Seperti pada kasus sebuah mesin dioperasikan oleh satu orang, produk fisik marjinal mesin tersebut akan menurun dibandingkan saat sebelumnya, pada saat mesin itu dioperasikan oleh beberapa orang. Jika hanya ada satu pekerja, tidak dapat bergantian dengan yang lainnya dan hasilnya pun juga akan lebih sedikit.

Gambar Kurva 1.2 Kuantitas Tenaga Kerja dengan Dua Input Variabel

Upah, VMP_L, L



Kuantitas L per unit periode

Tingkat upah sebesar W_2 penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan yang optimal adalah L_3 . Kemudian upah naik menjadi W_1 , laju penyerapan tenaga kerja ke L_2 yang mana garis upah horizontal yang berpotongan dengan kurva VMP_i . Kenaikan upah mengakibatkan produk fisik marginal modal menurun dan bergeser ke kiri menjadi VMP_i , dan berpotongan dengan garis upah horizontal (kurva penawaran tenaga kerja) adalah titik C, tingkat penyerapan tenaga kerja yang optimal akan turun ke L. Jika titik A dan C dihubungkan akan diperoleh kurva permintaan tenaga kerja $dLdL$. Maka jumlah tenaga kerja yang dipergunakan produk marginal modal akan menurun. Setiap unit modal kini membuahkan lebih sedikit hasil sehingga tidak dapat menyerap banyak unit tenaga kerja. $MPPR$ akan menurun seiring dengan menurunnya tenaga kerja yang diserap. Perusahaan akan merekrut setiap unit input sampai suatu titik dimana nilai produk marginalnya sama dengan harganya.

A. Teori Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek

Pasar *input* tenaga kerja bersifat sempurna dan tidak sempurna. Pasar tenaga kerja persaingan sempurna mempunyai karakteristik beberapa perusahaan yang meminta tenaga kerja serta banyak tenaga kerja yang menawarkan diri dalam pasar. Setiap perusahaan menerima tingkat upah pasar menjadi tingkat upah perusahaan disebut *wage taker*. Monopsonis sebagai *wage taker* memiliki kekuatan dalam menentukan sendiri tingkat upah bagi tenaga kerjanya. Pada dasarnya monopsonis hanya terdapat satu perusahaan yang meminta tenaga kerja sedangkan jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri sangat banyak. Dapat digambarkan bahwa dalam jangka pendek, permintaan tenaga kerja pada pasar barang dan *input* yang memiliki struktur pasar persaingan sempurna akan mencapai optimal pada saat :

$$\text{MRP}_L = \text{MC}_L$$

$$P \cdot \text{MP}_L = W$$

$$\text{MP}_L = \frac{W}{P}$$

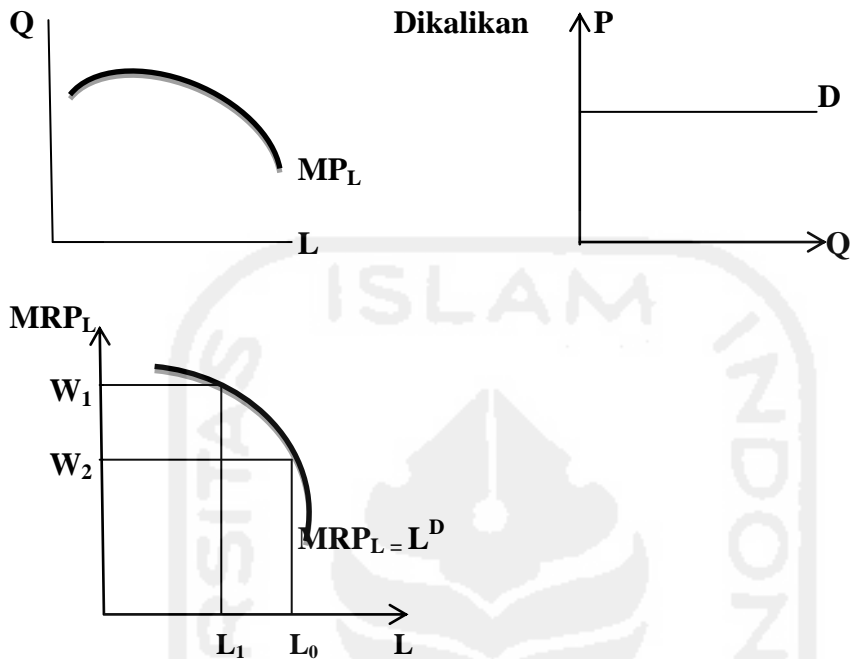
Persamaan $\text{MP}_L = \frac{W}{P}$ akan menentukan permintaan tenaga kerja (**L**) pada pasar barang dan *input* yang telah memiliki struktur pasar persaingan sempurna.

Maka jumlah tenaga kerja optimal yang akan diminta akan terjadi $\text{MP}_L = \frac{W}{P}$ atau

$$\text{MRP}_L = W.$$

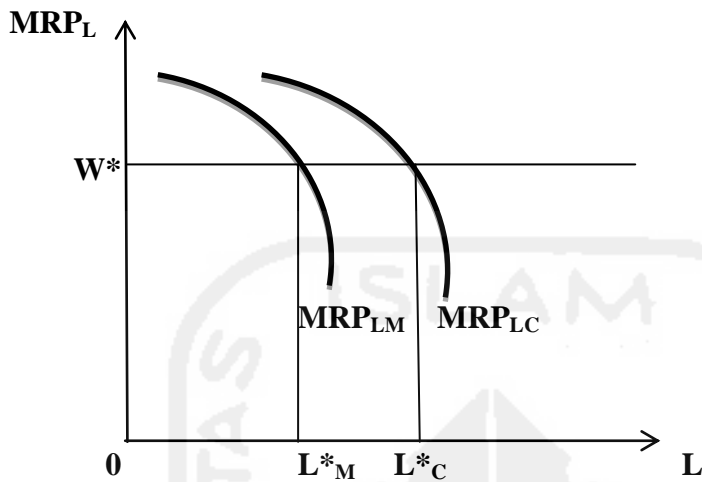
Gambar Kurva 1.3 Produksi Marjinal, Permintaan dan *Marginal Product of*

Labour



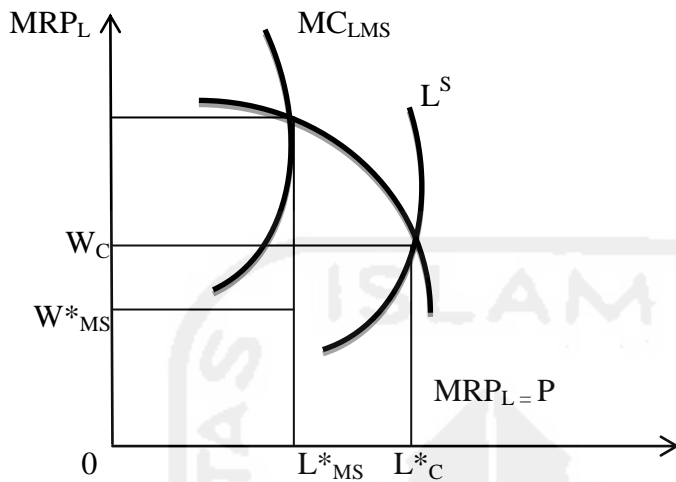
Kurva Produksi Marjinal dari tenaga kerja (MP_L) yang menggambarkan bahwa tambahan *output* satu tambahan tenaga kerja. Jika kurva permintaan perusahaan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna, besar kecil *output* perusahaan tidak dapat mempengaruhi harga pasar dikarenakan efek samping dari *price taker* adalah kurva permintaan yang horizontal. Hasil perkalian antara kurva produksi marjinal dengan permintaan perusahaan menghasilkan kurva MRP_L . Jumlah tenaga kerja yang optimal yaitu L_0 perpotongan dari W_0 dengan MRP_L . Pada tingkat upah sebesar W_1 maka tenaga kerja yang diminta sebanyak L_1 telah berpotongan dengan W dan MRP_L . Maka, kurva permintaan tenaga kerja oleh perusahaan yang bersaing pada pasar persaingan sempurna (L^D) baik *output* maupun *input* adalah kurva MRP_L .

Gambar Kurva 1.4 Perbandingan Permintaan Tenaga Kerja pada Monopoli dan Persaingan Sempurna



Dari kurva 1.4 dapat dijelaskan bahwa permintaan tenaga kerja oleh monopoli yang menghadapi pasar persaingan sempurna dalam pasar tenaga kerja dengan kurva MRP_{LM} merupakan *Marginal Product Of Labour* perusahaan monopsoni, sedangkan MRP_{LC} *Marginal Revenue Product Of Labour* pada perusahaan yang bergerak dibidang pasar barang dan memiliki persaingan sempurna. Besarnya $MRP_{LC} > MRP_{LM}$ yang menjelaskan bahwa pada tingkat upah yang sama besar W^* . Kesimpulannya monopolis meminta tenaga kerja yang sedikit dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja persaingan sempurna. Dapat dilihat dari L^*_C persaingan sempurna dan L^*_M monopolis.

Gambar Kurva 1.5 Perbandingan Upah antara Perusahaan Monopsonis dan Perusahaan Persaingan Sempurna



Penjelasan pada gambar kurva 1.5 tingkat penawaran pasar pada tenaga kerja ditunjukkan pada titik L^S kemudian permintaan tenaga kerja dijelaskan MRP_L . Biaya marjinal dari monopsoni adalah sebesar MC_{LMS} . Perpotongan MC_{LMS} dan MRP_L menggambarkan tingkat permintaan tenaga kerja pada L^*_{MS} dengan tingkat upah W^*_{MS} . Tingkat permintaan tenaga kerja sama pada titik L^*_{MS} , perusahaan persaingan sempurna memberikan upah di tingkat yang lebih tinggi W_C . Maka, perusahaan persaingan sempurna dapat meminta tenaga kerja lebih banyak dibandingkan dengan yang diminta oleh monopsoni L^*_C . Maka dapat diambil kesimpulan perusahaan monopsonis menggaji lebih sedikit dan memperkejakan tenaga kerja lebih sedikit dibandingkan dengan pasar perusahaan persaingan sempurna.

B. Teori Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Panjang

Semua input dan faktor produksi sifatnya tidak tetap atau bersifat variabel merupakan asumsi dari permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang. Tujuan utamanya adalah untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya produksi. Dinyatakan dalam suatu fungsi pada jangka panjang yaitu :

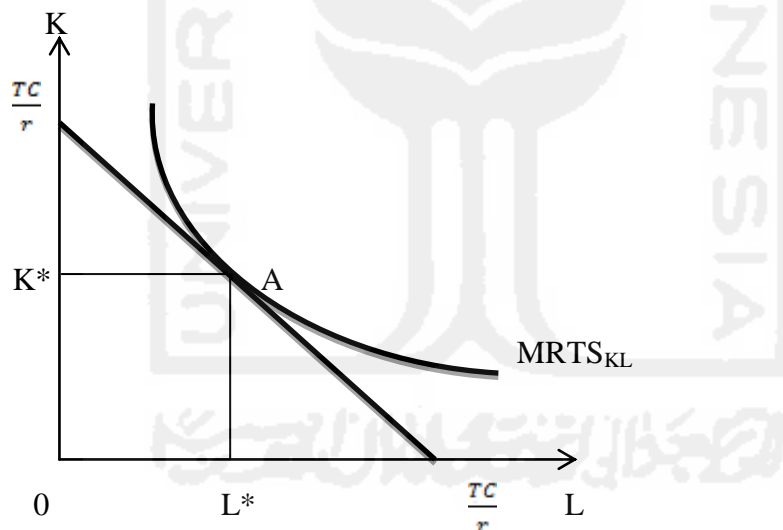
$$Q = Q(L, K)$$

$Q = Output$ (unit)

$L = Tenaga Kerja$ (unit)

$K = Modal$ (unit)

Gambar Kurva 1.6 Kondisi Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang



Dalam gambar kurva diatas menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang ditentukan pada titik A pada kurva *isoquant* dan kurva *isocost*. Serta jumlah permintaan terhadap tenaga kerja sebanyak L^* dan modal sebanyak K^* . Pada jangka panjang, permintaan terhadap tenaga kerja didalam persamaan rasio produksi marginal tenaga kerja dengan tingkat upahnya dan rasio produksi marginal modal dengan dengan tingkat bunga.

2.1.2 Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Elastisitas permintaan tenaga kerja artinya sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan tingkat upah sebanyak 1 persen. Seperti pada persamaan dibawah ini :

$$e = \frac{\Delta N/N}{\Delta W/W}, \text{ Dimana :}$$

e = Elastisitas permintaan akan tenaga kerja

ΔN = Perubahan jumlah pekerja yang terjadi

N = Jumlah yang bekerja pada awalnya

ΔW = Tingkat upah sedang berlaku

Jika tingkat upah naik maka jumlah orang yang dipekerjakan menurun begitu juga sebaliknya. Penduduk akan terserap pada berbagai sektor, namun pada dasarnya setiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda. Hal ini mengakibatkan perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja pada masing - masing sektor. Dan terjadinya perubahan sektoral secara berangsur baik dalam penyerapan tenaga kerja dan menunjukkan adanya kontribusi dengan pendapatan nasional. Perbedaan laju pertumbuhan penduduk regional dan kesempatan kerja, dapat menunjukkan perbedaan elastisitas masing – masing sektor dalam hal penyerapan tenaga kerja. Berikut adalah faktor – faktor besar kecilnya elastisitas permintaan yaitu :

1. Substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi lain, contohnya modal.
2. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan
3. Proporsi biaya tenaga kerja terhadap seluruh biaya produksi
4. Elastisitas penawaran dari faktor – faktor produksi pelengkap

A. Elastisitas Substitusi

Elastisitas substitusi merupakan efek perubahan biaya relatif faktor produksi terhadap perubahan permintaan relatif faktor produksi. Maka elastisitas substitusi mengukur perubahan permintaan relatif faktor produksi. Nilai elastisitas substitusi kurang atau sama dengan nol. Kenaikan harga relatif tenaga kerja terhadap harga modal menyebabkan rasio tenaga kerja dan jumlah modal menjadi kecil dikarenakan elastisitas substitusi bernilai negatif. Harga tenaga kerja lebih mahal dibandingkan harga modal apabila rasio w/r menjadi lebih tinggi. Jika harga tenaga kerja meningkat maka jumlah tenaga kerja yang digunakan terhadap modal akan lebih sedikit dibandingkan modalnya. Elastisitas substitusi bernilai nol suatu fungsi produksi memiliki faktor produksi tetap biasanya disebut dengan *fixed factor production*. Adanya perubahan harga relatif faktor produksi tidak mempengaruhi komposisi penggunaan faktor produksi tenaga kerja dan modal rasionya tidak akan berubah. Jika elastisitas substitusi $= \infty$ menggambarkan faktor produksi tenaga kerja dan modal mempunyai hubungan substitusi sempurna. Kenaikan kecil pada harga relatif tenaga kerja menyebabkan perusahaan menggunakan faktor produksi modal saja. Sebaliknya harga tenaga kerja menjadi relatif lebih murah dibandingkan dengan harga modal menyebabkan perusahaan menggunakan tenaga kerja saja. Biasanya pada kasus keseharian elastisitas substitusi adalah negatif.

B. Elastisitas Upah

Elastisitas upah menggambarkan efek perubahan upah terhadap perubahan tenaga kerja yang akan diminta untuk mengukur kesensitifan perubahan jumlah

tenaga kerja yang diminta apabila terdapat perubahan jumlah upah. Biasanya elastisitasnya bernilai negatif. Bilamana kurva permintaan tenaga kerja memiliki nilai absolut lebih dari satu kurva permintaan tenaga kerja dianggap relatif elastis. Perubahan jumlah tenaga kerja sensitif terhadap perubahan tingkat upah sedikit upah mengalami kenaikan maka jumlah tenaga kerja yang diminta turun lebih besar. Jika nilai absolut elastisitas upah lebih kecil daripada satu, kurva permintaan tenaga kerja disebut sebagai permintaan tenaga kerja yang inelastisitas. Adanya perubahan pada tingkat upah tidak terlalu disertai dengan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta maka kurvanya tidak sensitif terhadap perubahan upah.

C. Elastisitas Silang

Elastisitas silang ukuran efek perubahan tingkat harga faktor produksi selain tenaga kerja. Elastisitas silang mengukur sensitivitas permintaan tenaga kerja terhadap perubahan tingkat harga modal. Secara empiris elastisitas silang menunjukkan :

1. Tenaga kerja kurang pandai dan terampil lebih mudah untuk disubstitusikan dengan modal dibandingkan substitusi modal dengan tenaga kerja terampil itu berarti menghemat penggunaan tenaga kerja manusia.
2. Tenaga kerja tidak terampil dan terampil juga mempunyai hubungan substitusi.
3. Tenaga kerja muda dan dewasa juga mempunyai hubungan substitusi.
4. Tenaga kerja dan bahan mentah serta tenaga kerja dengan bahan bakar juga mempunyai substitusi meskipun efeknya kecil.

2.1.3 Teori Penawaran Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu disebut penawaran tenaga kerja. Teori klasik mengatakan bahwa tenaga kerja merupakan individu yang mempunyai hak dalam menentukan bekerja atau tidak. Tenaga kerjapun juga mempunyai hak dalam menetapkan jumlah jam kerja. Teori ini didasarkan oleh teori konsumen, setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan apapun kendala yang ada.

G.S Becker (1976) menyatakan bahwa kepuasan individu didapatkan melalui konsumsi atau menikmati waktu luang. Tingkat pendapatan dan waktu adalah kendala yang sering dihadapi oleh para individu. Bekerja dapat menimbulkan penderitaan sehingga manusia hanya melakukan jika mendapatkan benefit contohnya pendapatan. Permasalahan pokok adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan di tingkat upah dan harga yang diinginkan.

Kurva indifference tertinggi yang dapat dicapai dengan kendala tertentu adalah suatu kombinasi waktu non pasar dan barang – barang pasar terbaik. Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu kerja individu bertambah bila disertai dengan bertambahnya upah. Setelah mencapai upah tertentu pertambahan upah justru mengurangi waktu yang disediakan untuk bekerja kurva ini disebut dengan kurva *Backward Sending Supply Curve*.

2.1.4 Upah

a. Teori Upah Alami (David Ricardo)

Upah bentuk tanda balas jasa bagi tenaga kerja. Hal tersebut merupakan nilai yang diperlukan untuk mempertahankan dan melanjutkan kehidupan tenaga kerja. Perbaikan upah hanya di tentukan oleh perbuatan dan perilaku tenaga kerja tersebut. Pembentukan upah sebaiknya diserahkan kepada persaingan bebas pasar. Hal tersebut menjelaskan bahwa upah cukup dapat memelihara hidup pekerja dan keluarganya. Kemudian upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi pada pasar dan ditentukan oleh penawaran dan permintaan. Biasanya oleh ahli ekonomi upah kodrat ini dapat dijadikan batas minimum dari upah kerja

c. Teori Upah (Malthus)

Tokoh klasik mengamati mengenai upah dalam hubungannya dengan perubahan penduduk. Jumlah penduduk merupakan menjelaskan berbagai macam. Apabila penduduk bertambah maka penawaran tenaga kerja juga bertambah dan dapat menekan tingkat upah. Sebaliknya jika upah meningkat maka penawaran tenaga kerja berkurang karena penduduk menurun jumlahnya. Dapat diketahui hubungan upah dengan penyerapan tenaga kerja memiliki dua sisi yaitu dapat menurunkan penyerapan tenaga kerja dan kenaikan upah juga dapat menaikkan penyerapan tenaga kerja.

2.1.5 Teori Investasi

Investasi brutto berkonsentrasi pada pengeluaran total terhadap barang – barang modal baru, jika investasi netto berkonsentrasi sebagai tambahan barang modal yang dihasilkan setelah proses pengurangan nilai ekonomis yang berkurang disebabkan adanya pemakaian kemudian dibutuhkan barang pengganti. Teori investasi adalah salah satu bagian yang sangat inti dalam teori pembangunan. Dalam teori Harrod-Dommar investasi merupakan penggerak pertumbuhan ekonomi yang dapat pula meningkatkan pendapatan nasional.

(Michael Todaro, 2000) menyatakan investasi secara teoritis, bahwa penanaman modal dan investasi merupakan bagian dari total pendapatan nasional atau pengeluaran nasional diperuntukkan untuk memproduksi barang – barang kapital atau modal pada periode tertentu.

Tenaga kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi. Jumlah tenaga kerja yang besar menambah jumlah tenaga produktif dengan cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang diharapkan akan meningkatkan produksi. Produktivitas tenaga kerja berperan penting dalam perkembangan investasi khususnya pada sektor industri. Semakin tinggi produktivitas maka dampaknya akan semakin baik terhadap perkembangan investasi dan jika tenaga kerja yang tidak produktif akan mengakibatkan biaya produksi menjadi meningkat.

(Makmum, 2000) ketersediaan tenaga kerja menjadi salah satu faktor terpenting dalam pertimbangan bagi investor dalam hal penanaman modal.

Maka tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam hubungannya meningkatkan investasi. Faktor tenaga kerja dipandang sebagai salah satu faktor produksi yang mampu meningkatkan produksi lainnya dalam pengolahan bahan mentah misalnya. Sehingga perusahaan memandang tenaga kerja

(Ferdiansyah, 2011) yang berjudul “Pengaruh Upah Minimum Kabupaten (UMK), Nilai Produksi dan Peran Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja” Penambahan investasi pada padat modal yaitu dengan melakukan penambahan alat - alat produksi sehingga akan menurunkan tingkat penyerapan tenagakerja. Itulah mengapa investasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.1.6 PDRB

Indikator penting mengukur kondisi ekonomi serta kinerja pembangunan pada suatu negara dalam periode tertentu disebut Produk Domestik Brutto dan tolak ukur suatu kondisi ekonomi dan pembangunan suatu provinsi, kabupaten atau kota disebut Produk Domestik Regional Bruto.

Hubungan pertumbuhan ekonomi dengan penyerapan tenaga kerja adalah lapangan kerja yang tercipta akan meningkatkan pendapatan rumah tangga yang memungkinkannya untuk membiayai peningkatan kualitas manusia dan anggota. Kualitas manusia yang tinggi dapat berdampak pada kualitas tenaga kerja yang mana akan mempengaruhi tingkat dan kualitas pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan dapat mempengaruhi ketenagakerjaan dari sisi permintaan dan sisi penawaran. Secara teoritis pertumbuhan ekonomi adalah hal penting dalam penyerapan tenaga kerja.

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang mempunyai sifat sementara terhadap masalah pada penelitian hingga terbukti akurat melalui data yang sudah terkumpul dan diolah. Hipotesis juga merupakan dugaan – dugaan benar atau salah. Berdasarkan teori yang ada dan latar belakang masalah yang ada hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Upah dapat berpengaruh negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Yogyakarta.
2. Investasi dapat berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Yogyakarta.
3. PDRB dapat berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Yogyakarta.