

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Indeks Pendidikan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Indeks Pendidikan**

Indeks pendidikan merupakan salah satu komponen pengukur pendidikan. Indeks pendidikan adalah cerminan dari hasil pembangunan dibidang pendidikan yang mempunyai kedudukan strategis, mengingat kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tercermin didalamnya sangat menentukan tingkat produktivitas suatu negara. Indeks pendidikan digunakan untuk mengukur dimensi pengetahuan sebagai salah satu variabel pembangunan manusia. Indeks pendidikan ini merupakan penggabungan dua indikator pendidikan yaitu angka harapan lama sekolah dan rata-rata lama sekolah (BPS, 2021).

Sebagai salah satu komponen penyusun IPM, maka indeks pendidikan sangat berpengaruh pada IPM. Menurut Cahil (Jamal, 2021), peningkatan indeks pendidikan akan berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan IPM. Selanjutnya menurut Lestari & Sanar (Jamal, 2021), indeks pendidikan juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap IPM.

Todaro (2000) mengatakan pendidikan adalah tujuan dari pembangunan yang mendasar, dimana pendidikan merupakan kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara dalam menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas agar tercipta pertumbuhan serta pembangunan berkelanjutan.

Pendidikan itu penting untuk meningkatkan *human capital*. Oleh karena itu, pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan, memfasilitasi dan mendorong masyarakat untuk mendapatkan pendidikan. Untuk meningkatkan dan memfasilitasi masyarakat agar mendapatkan pendidikan yang layak dan unggul, pemerintah menyiapkan anggaran khusus untuk pendidikan yaitu ada didalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) bidang pendidikan.

Pendidikan sebagai investasi *human capital* karena pendidikan adalah modal manusia (*human capital*) yang paling penting untuk pengembangan organisasi dalam bentuk modal manusia baik bagi individu maupun bagi organisasi. Manfaat yang diperoleh bagi individu adalah selain pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam waktu yang tidak dapat ditentukan akan memberikan peningkatan pendapatan, sedangkan manfaat bagi organisasi yaitu pegawai yang sudah melakukan pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja.

Menurut Hanifah (2022), dalam perekonomian jika semakin tinggi pendidikan atau akumulasi modal manusia maka *human capital* yang dimiliki akan semakin berkualitas sehingga *output* nasional akan semakin tinggi serta akan semakin mapan suatu negara dalam mencapai tingkat pertumbuhannya tinggi. Pendidikan ini merupakan bekal manusia untuk menjadi lebih ahli, teliti dan cermat sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja diperusahaan dan lapangan perekonomian lainnya.

Orang dengan pendidikan yang tinggi yaitu orang yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas atau lebih tinggi menurut Sadariawati (Christin, 2019). Menurut Mincer (1984), pekerja yang berpendidikan tinggi akan memiliki tingkat upah yang tinggi dan meningkatkan pendapatan individu sehingga memacu pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan UU No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pasal 31 UUD 1945 ayat (1) setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, ayat (2) setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, ayat (3) pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang undang, ayat (4) negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara

serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan nasional, dan ayat (5) pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### **2.1.1.2 Indikator/Komponen Penyusun Indeks Pendidikan**

Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan berdasarkan data Indeks Pembangunan Manusia (IPM) metode terbaru yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) dan Harapan Lama Sekolah (HLS).

Rumus yang digunakan untuk menghitung indeks pendidikan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah:

$$I_{Pendidikan} = \frac{I_{HLS} + I_{RLS}}{2}$$

(Sumber: *bps.go.id*)

Keterangan:

$I_{Pendidikan}$  : Indeks Pendidikan

$I_{HLS}$  : Indeks Harapan Lama Sekolah

$I_{RLS}$  : Indeks Rata-rata Lama Sekolah

#### **2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Indeks Pendidikan**

##### **2.1.1.3.1 Angka Partisipasi Sekolah (APS)**

Menurut Echols (2000), partisipasi berasal dari kata dalam bahasa Inggris “*participation*” yang artinya pengambilan bagian atau pengikutsertaan. Indikator yang digunakan untuk melihat akses penduduk usia sekolah yang memanfaatkan fasilitas pendidikan adalah Angka Partisipasi Sekolah (APS). Menurut Rahmatin (2017), Angka Partisipasi Sekolah (APS) adalah rasio dari jumlah penduduk yang memasuki jenjang pendidikan terhadap jumlah penduduk secara keseluruhan setiap tahunnya.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), Angka Partisipasi Sekolah (APS) adalah presentase anak yang masih sekolah terhadap jumlah penduduk secara keseluruhan tanpa memperhatikan jenjang atau tingkat pendidikan yang sedang dijalannya. Jika Angka Partisipasi Sekolah Meningkat artinya menunjukkan adanya keberhasilan pada bidang pendidikan.

Memahami angka partisipasi dalam pendidikan sangat penting untuk semua pihak karena dengan mengetahui angka partisipasi maka akan mengetahui sejauh mana upaya pemerataan dan perluasan akses pendidikan yang telah dicapai negara. Dengan adanya angka partisipasi, dapat diketahui karakter dan variabel apa saja ketidakmerataan atau kesenjangan dalam memperoleh akses pendidikan itu terjadi.

Angka Partisipasi Sekolah merupakan indikator yang digunakan untuk melihat akses pada pendidikan khususnya penduduk usia sekolah. Indikator ini juga dapat digunakan untuk melihat struktur kegiatan penduduk yang berkaitan dengan sekolah (BPS). Rumus menghitung Angka Partisipasi Sekolah adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{APS SD} &= \frac{\text{Jumlah Penduduk Usia 7–12 Tahun Sedang Sekolah}}{\text{Jumlah Penduduk Usia 7–12 Tahun}} \times 100\% \\ \text{APS SMP} &= \frac{\text{Jumlah Penduduk Usia 13–15 Tahun Sedang Sekolah}}{\text{Jumlah Penduduk Usia 13–15 Tahun}} \times 100\% \\ \text{APS SMA} &= \frac{\text{Jumlah Penduduk Usia 16–18 Tahun Sedang Sekolah}}{\text{Jumlah Penduduk Usia 16–18 Tahun}} \times 100\%\end{aligned}$$

(Sumber: *bps.go.id*)

Keterangan:

APS : Angka Partisipasi Sekolah

SD : Sekolah Dasar (SD/MI)

SMP : Sekolah Menengah Pertama (SMP/MTS)

SMA : Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK)

#### 2.1.1.3.2 Rata-rata Lama Sekolah (RLS)

Menurut Hadi (2019), Rata-rata Lama Sekolah (RLS) adalah rata-rata jumlah tahun yang telah diselesaikan penduduk pada seluruh jenjang pendidikan formal yang pernah dijalani, perhitungan pada usia 25 tahun keatas. Rata-rata Lama Sekolah (RLS) mengidentifikasi semakin tinggi pendidikan yang dicapai masyarakat suatu daerah maka indeks pembangunan manusianya pun semakin baik (BPS).

Pendidikan adalah salah satu bentuk modal manusia (*human capital*) yang menunjukkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk dapat memaksimalkan selisih antara keuntungan yang diharapkan dengan biaya yang

diperkirakan akan keluar maka strategi optimal bagi seseorang adalah berusaha menyelesaikan pendidikan setinggi mungkin.

Rumus untuk menghitung Rata-rata Lama Sekolah (RLS) adalah sebagai berikut:

$$I_{RLS} = \frac{RLS - RLS_{min}}{RLS_{maks} - RLS_{min}}$$

(Sumber: bps.go.id)

Keterangan:

$I_{RLS}$  : Indeks Rata-rata Lama Sekolah

RLS : Rata-rata Lama Sekolah

$RLS_{min}$  : Rata-rata Lama Sekolah Minimal

$RLS_{maks}$  : Rata-rata Lama Sekolah Maksimal

#### 2.1.1.3.3 APBD bidang Pendidikan

Pengeluaran pemerintah digambarkan dalam bentuk APBN untuk pengeluaran nasional dan APBD untuk pengeluaran daerah. Berdasarkan UU No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara pasal 1 butir 8, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah suatu rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

UUD 1945 pasal 31 ayat (4) menginstruksikan alokasi anggaran pendidikan sebanyak 20% melalui APBN ataupun APBD. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, belanja daerah adalah kewajiban pemerintah daerah yang diakui sebagai pengurang nilai kekayaan bersih. Belanja penyelenggaraan urusan wajib diprioritaskan untuk melindungi dan meningkatkan kualitas pelayanan dasar, pendidikan, kesehatan, fasilitas sosial dan fasilitas umum yang layak serta mengembangkan sistem jaminan sosial.

#### 2.1.1.4 Teori *Human Capital*

Teori ini merupakan teori yang mendasari indeks pendidikan. Menurut Backer (1995), *“human capital analysis starts with the assumption that individuals decide on their education, training, medical care, and other additions to knowledge and health by weighing the benefits and costs. Benefits include cultural and other*

*non monetary gains along with improvement in earnings and occupations, while costs usually depend mainly on the foregone value of the time spent on these investment”* (analisis modal manusia dimulai dengan asumsi jika manusia itu sendiri memutuskan pendidikan, pelatihan, perawatan medis, dan penambahan lainnya, pada pengetahuan dan kesehatan dengan menimbang manfaat dan biaya. Manfaat termasuk keuntungan moneter non budaya dan lainnya bersama dengan peningkatan pendapatan dan pekerjaan, sementara biaya biasanya tergantung terutama pada nilai terdahulu dari waktu yang dihabiskan untuk investasi tersebut).

**Tabel 2.1**

**Operasionalisasi *Human Capital* dan Kesuksesan Organisasi**

<b>Indikator <i>Human Capital</i> Investmen</b>	<b><i>Outcomes of Human Capital Investment</i></b>	<b>Ukuran Kesuksesan</b>
1. <i>Task-related human capital</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Star-up experiences</i></li> <li>• Pengalaman manajemen kerja</li> </ul>	Keterampilan Pengetahuan Kompetensi Motivasi	Produktivitas Kinerja Kesejahteraan
2. <i>Nontask-related human capital</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan</li> <li>• Pengalaman kerja</li> </ul>		

Sumber: CHR. Jimmy L. Gaol (2014)

Dapat dilihat pada Tabel 2.1, operasional yang digunakan untuk melakukan pengembangan *human capital* dalam suatu organisasi. Faktor yang mendorong seseorang melakukan investasi dalam modal manusia adalah melalui dua faktor yaitu faktor *task related human capital* dan *nontask related human capital* dengan harapan dapat meningkatkan pengetahuan, kompetensi, keterampilan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga dengan adanya hal tersebut para pegawai dapat membantu untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kesejahteraan bersama.

Teori *human capital* ini merupakan suatu pemikiran yang menganggap jika manusia itu merupakan bentuk dari kapital atau barang modal, sebagaimana barang-barang modal pada umumnya seperti mesin, gedung dan tanah. Menurut Romer

(1996), *human capital* itu terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan keahlian dari seseorang (pekerja).

Adam Smith, Von Threnen dan Alfred Marshall yang merupakan seorang ekonom klasik dan neoklasik sependapat jika *human capital* ini terdiri dari kecakapan-kecakapan yang diperoleh melalui pendidikan dan berguna bagi semua orang. Sedangkan Hildebrand (1995), berpendapat jika yang termasuk *human capital* terdiri dari level nutrisi, keahlian, pengetahuan, harapan hidup, kemampuan dan sikap (*attitudes*).

*Human capital* merupakan perpaduan antara pendidikan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, kesehatan, kebiasaan, energi dan inisiatif yang mempengaruhi produktivitas manusia (Frank & Bemanke, 2007). Menurut Schultz (1961), *human capital* merupakan faktor penting dalam peningkatan produktivitas ekonomi disuatu negara. Sedangkan Todaro (2000) mengungkapkan jika *human capital* dapat diukur melalui bidang pendidikan dan kesehatan. Maka dapat dijelaskan semakin tinggi pendidikan seseorang atau semakin banyak mengikuti pelatihan maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan semakin tinggi.

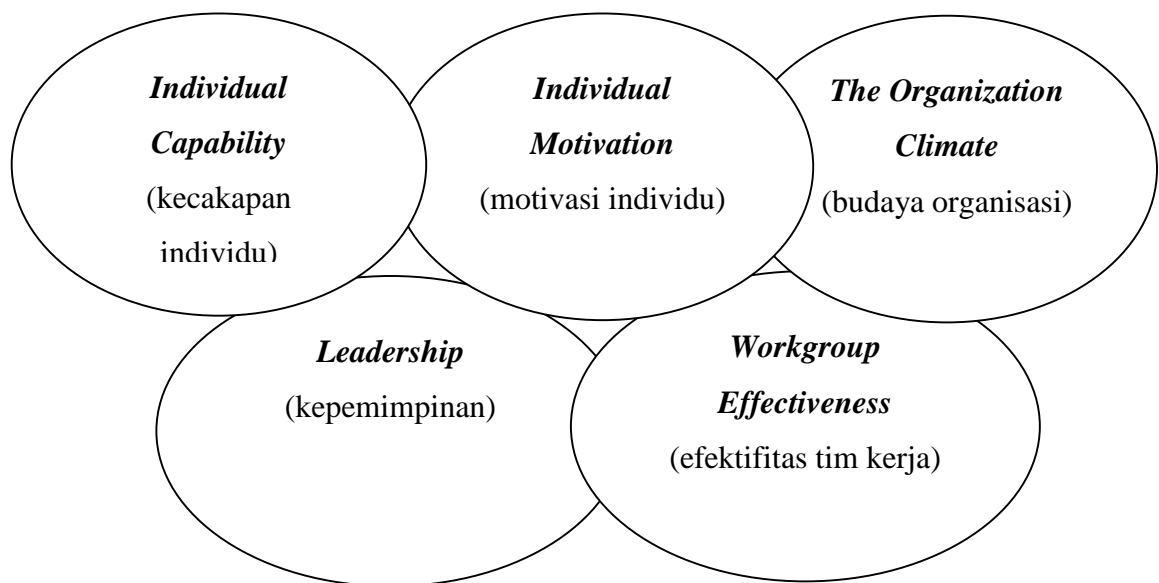
#### 2.1.1.4.1 Definisi *Human Capital*

Secara harfiah, *human capital* (modal manusia) itu keahlian (*expertise*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*) yang menjadikan karyawan sebagai modal bukan sebagai sumber daya (*human resource*) maka perusahaan akan mendapat keuntungan yang lebih besar. Secara bahasa *human capital* terdiri dari dua kata dasar *human* dan *capital* dimana *human* artinya manusia dan *capital* artinya modal. *Capital* itu sendiri sebagai faktor produksi, maka manusia dalam *human capital* merupakan bentuk modal sama halnya dengan mesin dan teknologi. Jadi *human capital* itu memperlakukan manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan yang akhirnya meningkatkan produktivitas.

*Human capital is the sum of knowledge, skill, experience and other relevant workforce attributes that reside in an organisation,s workforce and drive productivity, performance and achievement of strategic goals* (modal manusia merupakan akumulasi dari pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut-atribut pendukung lainnya yang relevan dalam organisasi pekerja serta memacu

produktivitas, kinerja dan pencapaian tujuan strategis) (CHR. Jimmy L. Gaol, 2014).

Kemampuan yang ada didalam diri seseorang, dari yang terlihat maupun yang terpendam disebut *human capital* (modal manusia). Menurut Maholtra dan Bontis (Rachmawati dan Wulani, 2004), *human capital* adalah kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan nilai tambah. Sedangkan *human capital* menurut Andrew Mayo (Ongkodihardjo, 2008) bahwa, “*human capital* memiliki peranan yang berbeda dalam mencitakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen *human capital* tersebut yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *the organization climate*, *workgroup effectiveness* dan *leadership*”.



**Gambar 2.1**

**Komponen *Human Capital* (Andrew Mayo)**

*A climate for the growth of human capital*

Sumber: CHR. Jimmy L. Gaol (2014)

Berdasarkan Gambar 2.1, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) *Individual Capability* (kecakapan individu), terbagi menjadi dua, yaitu:



- a. Kecakapan nyata (*actual ability*), kecakapan yang didapatkan melalui praktik belajar (*achievement*).
  - b. Kecakapan potensial (*potencial ability*), kecakapan yang sudah ada didalam diri individu yang diperoleh dari faktor keturunan.
- 2) *Individual Motivation* (motivasi individu), terbentuk dari sikap karyawan saat menghadapi situasi ditempat kerja dalam perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif saat menghadapi situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.
  - 3) *The Organization Climate* (budaya organisasi), sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku mereka didalam organisasi.
  - 4) *Workgroup Effectiveness* (efektivitas tim kerja), didasarkan dari dua hal yaitu kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi anggotanya dan hasil produksi berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja.
  - 5) *Leadership* (kepemimpinan), pengaruh antar pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai suatu tujuan menurut Tannebaum, Weschler dan Nassarik (Abdussalam, 2008). Sedangkan menurut Shared Goal, Hemhiel & Cooms (Abdussalam, 2008), kepemimpinan itu sikap pribadi yang memimpin pelaksana aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

*Human capital* adalah nilai tambah bagi perusahaan melalui motivasi, kompetensi, komitmen, serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dikontribusikan pekerja antara lain:

- 1) Pengembangan kompetensi yang dimiliki perusahaan
- 2) Perubahan budaya manajemen
- 3) Pemindah pengetahuan dari pekerja ke perusahaan

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan jika *human capital* merupakan keahlian, keterampilan dan bakat yang dimiliki seseorang sehingga dapat menciptakan nilai tambah yang berguna bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

#### 2.1.1.4.2 Pembentuk *Human Capital*

*Human capital* (modal manusia) dalam sebuah organisasi memang harus dibentuk sedemikian rupa yang dapat direproduksi dalam persamaan berikut:

$$H_{it} = f A_{it}, S_{it}, E_{it}, H_{it}$$

Keterangan:

$H_{it}$  : latar belakang keluarga

$A_{it}$  : menunjukkan kemampuan individu

$S_{it}$  : waktu yang dihabiskan untuk sekolah oleh individu

$E_{it}$  : sumber-sumber yang digunakan untuk pendidikan

(Sumber: *economic literature as the educational production function Lazear, 2001*)

Pembentukan *human capital* dimulai saat para pegawai melakukan pengembangan diri melalui pelatihan dan pendidikan. Persamaan tersebut digunakan untuk menggambarkan semacam efek perkalian dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang melakukan pengembangan melalui pendidikan.

*Human capital* yang berkualitas akan meningkatkan pembangunan nasional. Faktor yang mempengaruhi *human capital* diantaranya adalah kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual. Faktor tersebut dapat diadapatkan melalui pendidikan baik formal maupun non-formal, maka untuk mencapainya diperlukan pendidikan yang berkualitas dimana pendidikan yang berkualitas baik tercermin dari angka indeks pendidikan yang tinggi.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk hasil penelitian yang akurat dari judul dan fenomena yang diangkat, maka penulis mencari kajian empiris atau penelitian-penelitian terdahulu yang variabelnya memiliki kesamaan atau bersangkutan dengan judul yang diangkat oleh penulis. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah diangkat:

**Tabel 2.2**  
**Hasil Penelitian yang Relevan**

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1.	Roy Mahendra, Anna Fariyanti, A Faroby Falatehan	2016	Strategi Peningkatan Indeks Pendidikan melalui Alokasi Belanja Daerah Bidang Pendidikan di Provinsi Jawa Timur	<p>1. Faktor alokasi belanja pemerintah daerah bidang pendidikan berpengaruh secara positif terhadap indeks pendidikan di Jawa Timur</p> <p>2. Strategi untuk meningkatkan indeks pendidikan di Jawa Timur yaitu pemerataan kuantitas tenaga pendidik, beasiswa kurang mampu, rehabilitas ruang kelas, penambahan jumlah sekolah formal &amp; nonformal, diklat/workshop untuk tenaga pendidik dan bantuan biaya operasional pada sekolah nonformal</p>

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
2.	Westi Riani	2006	Pembangunan Pendidikan Sebagai Motor Penggerak IPM Jawa Barat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indeks pendidikan merupakan komponen pembentuk IPM dengan kontribusi terbesar.</li> <li>2. Pembangunan pendidikan merupakan motor penggerak pencapaian IPM Jawa Barat</li> </ol>
3.	Tia Atikah	2019	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> Indeks Pembangunan Manusia di Provinsi Sumatera Utara	<p>Hasil dari penelitian adalah dari 8 variabel yang dianalisa dengan model analisis faktor yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi indeks pembangunan manusia di provinsi Sumatera Utara. Faktor-faktor tersebut terdiri dari dua faktor yaitu faktor upah minimum dan kesehatan. Berdasarkan analisis linear berganda menunjukkan bahwa upah minimum dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap indeks pembangunan di provinsi Sumatera Utara</p>

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
4.	Dian Pertiwi	2017	Partisipasi Sekolah Jenjang Pendidikan Sekolah Menengah (SMA/SMK) pada Rumah Tangga Petani di Desa Karangmalang Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Tegal Tahun 2016	Faktor motivasi anak bersekolah memiliki peranan penting diantara faktor yang lain dalam partisipasi sekolah. Dimana anak bersekolah motivasi untuk bersekolah sangat tinggi sedangkan anak yang tidak bersekolah motivasi bersekolah rendah
5.	Theogive Maral Sapaat, Agnes L. Ch. P. Lapan, Steeva Y.L. Tumangkeng	2020	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Indeks Pembangunan Manusia di Provinsi Sulawesi Utara Tahun (2005-2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. PDRB, jumlah penduduk dan tingkat kemiskinan berpengaruh signifikan terhadap indeks pembangunan manusia di provinsi Sulawesi Utara</li> <li>2. Secara parsial PDRB berpengaruh signifikan terhadap indeks pembangunan manusia di provinsi Sulawesi Utara</li> <li>3. Secara parsial jumlah penduduk berpengaruh signifikan terhadap indeks pembangunan manusia di provinsi Sulawesi Utara dan secara parsial tingkat kemiskinan tidak berpengaruh signifikan terhadap indeks pembangunan manusia di provinsi Sulawesi Utara</li> </ol>

### 2.3 Kerangka Berpikir

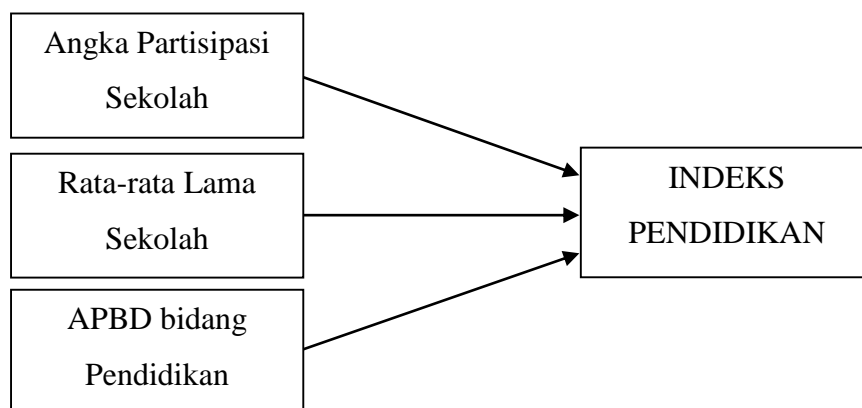
Kerangka berpikir membantu peneliti dalam menentukan arah penelitian. Kerangka berpikir ini adalah kerangka pikir mengenai hubungan antar variabel yang terlibat dalam penelitian. Manfaat dari kerangka berpikir ini yaitu minat peneliti akan lebih terfokus kedalam bentuk yang layak diuji dan akan memudahkan penyusunan hipotesis, manfaat lainnya yaitu memudahkan indentifikasi fungsi variabel penelitian, baik sebagai variabel bebas, terikat, tergantung, kendali dan variabel lainnya. Indeks pendidikan merupakan salah satu komponen penyusun Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Indeks pendidikan dihitung untuk mengetahui kondisi pendidikan suatu negara. Angka indeks pendidikan yang tinggi artinya penduduk di negara tersebut sudah berpendidikan yang mencerminkan bahwa tenaga kerjanya memiliki keahlian dan keterampilan yang baik sehingga dapat meningkatkan hasil produktivitas baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Seperti yang terdapat dalam teori *human capital*, dalam teori ini modal manusia itu penting untuk meningkatkan produktivitas, jika produktivitas meningkat pertumbuhan dan pembangunan ekonomi juga akan meningkat maka semakin meningkat *human capital* semakin baik pembangunan dan pertumbuhan ekonomi suatu negara, artinya negara tersebut akan sejahtera.

Gaol (2014) mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi *human capital* antara lain pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*). Sedangkan faktor keberhasilan *human capital* menurut Winardi (2014) adalah (1) pengalaman, keterampilan, inovasi dan wawasan; (2) kemampuannya untuk memahami bagaimana mengelola modal manusia untuk kinerja dan kekayaannya; (3) pelatihan tentang bagaimana menerapkan prinsip manajemen modal sebagai suatu metode untuk strategi bisnis dan kinerja. Jadi *human capital* ini didapatkan melalui pendidikan. Maka pendidikan merupakan salah satu sarana penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena jika masyarakat terdidik akan memiliki keterampilan yang unggul sehingga inovasi dan kreatifitasnya akan berkembang.

Angka Partisipasi Sekolah (APS) adalah proporsi dari penduduk kelompok usia sekolah tertentu yang sedang bersekolah (tanpa memandang jenjang

pendidikan yang ditempuh) terhadap penduduk usia sekolah yang bersesuaian. Semakin tinggi nilai dari APS maka akan berpengaruh positif pada peningkatan indeks pendidikan. Rata-rata Lama Sekolah (RLS) adalah penduduk berusia 25 tahun keatas. Usia 25 tahun dipakai batasan berdasarkan rekomendasi *United Nations Development Programme* (UNDP). Semakin meningkat angka RLS maka akan semakin meningkat pula angka indeks pendidikan.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) bidang pendidikan, dalam pasal 31 ayat 4 UUD 1945 Amandemen ke 4 mengamanatkan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari APBN serta dari APBD untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Karena semakin tinggi APBD bidang pendidikan yang dikeluarkan maka akan semakin baik kualitas pendidikan yang artinya akan meningkatkan indeks pendidikan. Jadi faktor yang mempengaruhi indeks pendidikan yaitu Angka Partisipasi Sekolah (APS), Rata-rata Lama Sekolah (RLS) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) bidang pendidikan. Dari faktor tersebut, faktor manakah yang lebih dominan mempengaruhi indeks pendidikan di provinsi Jawa Tengah. Secara skematik kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah-masalah yang sedang diteliti. Dikatakan sebagai jawaban sementara karena kebenaran hipotesis harus

diuji atau diverifikasi terlebih dahulu berdasarkan data yang dikumpulkan (Ibnu, Mukhadis, dan Dasna, 2003:20). Berdasarkan kerangka berpikir pada Gambar 2.2 tersebut, maka hipotesis yang diambil sebagai berikut:

1. Ho : Angka Partisipasi Sekolah bukan faktor yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021  
     Ha : Angka Partisipasi Sekolah faktor yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021
2. Ho : Rata-rata Lama Sekolah bukan faktor yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021  
     Ha : Rata-rata Lama Sekolah faktor yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021
3. Ho : APBD bidang pendidikan bukan faktor yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021  
     Ha : APBD bidang pendidikan faktor yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021
4. Ho : Angka Partisipasi Sekolah bukan faktor dominan yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021  
     Ha : Angka Partisipasi Sekolah faktor dominan yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021
5. Ho : Rata-rata Lama Sekolah bukan faktor dominan yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021  
     Ha : Rata-rata Lama Sekolah faktor dominan yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah tahun 2015-2021
6. Ho : APBD bidang pendidikan bukan faktor dominan yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah 2015-2021  
     Ha : APBD bidang pendidikan faktor dominan yang mempengaruhi indeks pendidikan di Jawa Tengah 2015-2021