

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini akan disajikan tinjauan pustaka yang akan melandasi kerangka pemikiran dan pengujian hipotesis. Penulisan bab II ini akan disajikan sebagai berikut, yang pertama yaitu tinjauan pustaka untuk menggambarkan konsep dari variabel yang diteliti, yang kedua yaitu penelitian terdahulu. Selanjutnya membahas tentang kerangka hipotesis yang menjelaskan tentang model variabel, lalu diikuti dengan hipotesis penelitian untuk diuji kebenarannya.

##### **2.1.1 Kajian Teoritis**

###### **2.1.1.1 Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan Perempuan atau laki-laki yang sedang atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (J., 1998). Sedangkan definisi tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun atau lebih yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan sedang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Menurut (Dumairy, 1996) pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Dari beberapa pengertian diatas, maka secara praktis tenaga kerja dan bukan tenaga kerja bisa dibedakan berdasarkan umur. Suatu negara menetapkan batas umur tertentu berbeda antara negara satu dengan negara yang lain.

Tenaga kerja adalah semua orang yang mampu bekerja dan bersedia bekerja. Kemampuan bekerja ini diukur berdasarkan usia, pendidikan, dan

Kesehatan. Menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah semua orang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa.baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk orang lain dan merupakan modal untuk penggerak perekonomian negara.

### **2.1.1.2 Pengertian Penyerapan Tenaga Kerja**

Penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya lapangan kerja yang telah terpenuhi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh sebab itu, penyerapan tenaga kerja bisa dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Konadi, 2014).

Kesempatan merupakan banyaknya orang yang bisa tertampung untuk bekerja di suatu perusahaan atau suatu instansi. Dalam ilmu ekonomi, kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga setiap orang yang bersedia serta mampu bekerja pada proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan bakatnya masing-masing. Kesempatan kerja (*demand for labor*) merupakan suatu keadaan yang mendeskripsikan ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Dengan demikian kesempatan kerja bisa diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja (Effendi Ridwan, 2014)

Sektor yang paling dominan dalam mempekerjakan banyak orang umumnya adalah sektor yang menghasilkan barang dan jasa yang relatif besar. Setiap sektor mengalami pertumbuhan yang berbeda-beda. Demikian pula dengan kemampuan setiap sektor dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan pertumbuhan pada setiap

sektor tersebut mengakibatkan dua hal. Pertama, terdapat pada perbedaan peningkatan produktivitas kerja di setiap sektor. Kedua, secara berkala terjadi perubahan sektoral, baik kemampuan dalam penyerapan tenaga kerja maupun kontribusinya dalam pendapatan nasional (J., 1998).

### 2.1.1.3 Teori Tenaga Kerja

#### 1. Teori Adam Smith

Adam Smith merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh akumulasi modal (fisik) baru dimulai dibutuhkan untuk menjaga ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*Necessary Condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

#### 2. Teori Fei-Ranis

Fei Ranis mengungkapkan ada tiga tahap pembangunan ekonomi dalam kondisi kelebihan buruh. Pertama, di mana para penganggur semu (yang tidak menambah *output* pertanian) dialihkan ke sektor industri dengan upah institusional yang sama. Kedua, tahap di mana pekerja pertanian menambah *output* tetapi memproduksi lebih kecil dari upah institusional yang mereka peroleh, dialihkan ke sektor industri. Ketiga, tahap ditandai awal pertumbuhan swasembada pada saat buruh pertanian menghasilkan *output* lebih besar dari pada perolehan upah



institusional. Kelebihan pekerja terserap ke sektor jasa dan industri yang meningkat terus menerus sejalan dengan pertambahan *output* dan perluasan usahanya.

### 3. Teori Klasik J.B Say

Menurut Jean Baptise Say (1832) dalam Gerchad (2013), setiap penawaran akan menghasilkan permintaan sendiri. Hukum Say (*Say's Law*) berdasarkan asumsi bahwa pendapatan selalu sama dengan nilai produksi. Akan ada pendapatan yang setara dengan nilai produksi setiap produk. Oleh karena itu, permintaan untuk produk yang bersangkutan cenderung muncul dalam keseimbangan produksi. Dengan asumsi seperti ini, ia percaya bahwa peningkatan pendapatan selalu mengikuti peningkatan produksi, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan permintaan (Antonius Kawel, 2019).

#### 2.1.1.4 Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah jumlah peluang kerja yang tersedia bagi masyarakat yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan, baik yang telah bekerja maupun yang belum bekerja. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh para pencari kerja dan pekerja yang sudah ada. Oleh sebab itu, perluasan kesempatan kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru atau mengembangkan pekerjaan yang tersedia.

#### 2.1.1.5 Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Jenis-jenis tenaga kerja berdasarkan kualitasnya:

1. Tenaga terdidik adalah seseorang yang memiliki pengetahuan dan keahlian pada suatu bidang tertentu. Pengetahuan dan keahlian ini umumnya diperoleh



melalui pendidikan formal yang mereka tempuh. Contohnya seperti pengacara, notaris, dokter, dan lain sebagainya.

2. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memperoleh keahliannya sebagian besar melalui pendidikan non-formal seperti pelatihan keterampilan, kursus, dan lain sebagainya. Contoh mekanik, juru masak, tukang las, terutama tukang las bawah air dan lain sebagainya. Meskipun umumnya melalui pendidikan non-formal, tapi tenaga kerja terlatih juga bisa melalui pendidikan formal seperti ahli bedah, ahli forensik, dan ahli otopsi
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih Pekerjaan yang dilakukan tidak mewajibkan seseorang untuk memiliki keahlian atau kewajiban tertentu. Contohnya sederhana dari tenaga kerja jenis ini adalah pembantu rumah tangga, buruh kasar, buruh panggul barang, dan lain sebagainya.

#### **2.1.1.6 Permintaan Tenaga Kerja**

Teori permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu lapangan usaha akan mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkat upah di suatu periode tertentu. Teori permintaan menunjukkan tentang karakteristik hubungan antara jumlah yang diminta menggunakan harga. Sehubungan menggunakan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara taraf upah menggunakan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ditentukan oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja (Sumarsono, 2009).

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu unit usaha. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi perubahan taraf upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan akibat produksi, yaitu permintaan pasar akan hasil produksi dari suatu unit usaha, yang tercermin dari besarnya *volume* produksi serta harga barang-barang modal seperti mesin atau alat proses produksi (Sudarsono, 1988)

Fungsi permintaan tenaga kerja berdasarkan pada teori ekonomi neoklasik, dimana ekonomi pasar bisa diasumsikan bahwa pengusaha tidak bisa mengurangi harga pasar dalam memaksimalkan keuntungan, pengusaha hanya mengatur berapa jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Permintaan pada perusahaan terhadap tenaga kerja *derived demand* tidak selaras dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang atau konsumen membeli suatu barang sebab barang tersebut memberikan kepuasan atau *utility* pada konsumen. tapi pengusaha atau perusahaan mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu menghasilkan barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat (konsumen).

Besaran taraf permintaan tenaga kerja ditentukan oleh bertambahnya atau tumbuhnya jumlah total pekerjaan yang tersedia dan permintaan tenaga kerja ditentukan oleh jenis pekerjaan itu sendiri. jika semakin tinggi atau semakin banyak lapangan pekerjaan maka akan semakin meningkat permintaan akan tenaga kerja. Jika dilihat dari segi jenis pekerjaannya peningkatan permintaan tenaga kerja akan semakin tinggi jika pada suatu pekerjaan tersebut mengalami kenaikan jumlah produksi yang diinginkan perusahaan tersebut, sebagai akibatnya akan mempengaruhi peningkatan permintaan tenaga kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Perubahan tingkat upah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya biaya perusahaan. Jika tingkat upah naik maka yang akan terjadi ialah, pertama naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi selanjutnya akan meningkatkan harga per-unit produksi dengan demikian konsumen akan mengurangi mengkonsumsi atau bahkan tidak membeli akibatnya produksi tidak terjual serta produsen akan mengurangi produksi, sebagai akibat turunnya target produksi akan mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang diperlukan. Kedua adalah jika upah naik maka asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka dari itu pengusaha lebih suka memakai teknologi dari pada menaikkan modal untuk proses produksi dan menggantinya menggunakan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang modal seperti mesin dan lain-lain.
2. Perubahan permintaan hasil produksi perusahaan semakin tinggi cenderung menambah kapasitas produksinya, untuk itu perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.
3. Harga barang modal turun, maka biaya produksi akan turun dan akan menyebabkan harga jual barang per unit turun. Pada keadaan seperti ini perusahaan cenderung menaikkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat (Sumarsono, 2009)



### **2.1.1.7 Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh perusahaan di setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. pada teori klasik sumber daya manusia (tenaga kerja) ialah individu yang bebas merogoh keputusan dalam bekerja atau tidak. Bahkan pekerja pula bebas untuk memutuskan jumlah jam kerja yang diambilnya. Teori ini berdasarkan pada teori tentang konsumen dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan hambatan yang dihadapinya. Penawaran tenaga kerja adalah fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan ditentukan oleh tingkat upah (Sumarsono, 2009).

Dalam pasar barang dan jasa, jika harga naik maka permintaan akan semakin menurun, tetapi sebaliknya penawaran akan semakin meningkat. pada tingkat keseimbangan akan terbentuk jumlah permintaan yang sama dengan jumlah penawaran. Pada pasar kerja, proses tersebut hampir sama, tetapi permintaan dan penawarannya berupa tenaga kerja dan harga barang/jasa sebagai tingkat upah. oleh karena itu upah seringkali diklaim menggunakan harga tenaga kerja. Bila upah mengalami kenaikan, maka penawaran tenaga kerja akan semakin mengalami kenaikan, kebalikannya permintaan tenaga kerja akan menurun.

faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah penduduk
2. Struktur umum penduduk
3. Produktivitas
4. Tingkat upah

5. Kebijakan pemerintah
6. Keadaan perekonomian

#### **2.1.1.8 Pengertian Industri**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian dari industri ialah aktivitas memproses atau mengolah barang menggunakan memakai sarana dan prasarana, contohnya mesin. Menurut Undang-undang No.5 Tahun 1984 tentang perindustrian, industri merupakan aktivitas ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancangan serta perikayasaan industri. Pengertian industri pula mencakup seluruh perusahaan yang memiliki kegiatan tertentu dalam mengubah secara mekanik atau secara kimia bahan-bahan organik sehingga menjadi hasil baru.

Industri adalah salah satu upaya untuk menaikkan kesejahteraan penduduk. Selain itu industrialisasi pula tidak terlepas dari usaha untuk menaikkan mutu sumber daya manusia dan kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya alam secara optimal. pembangunan industri secara nyata harus sebagai penggerak utama peningkatan laju pertumbuhan ekonomi serta sekaligus bisa menjadi penyedia lapangan kerja yang telah mulai tidak tertampung di sektor pertanian. industri merupakan usaha produktif terutama dalam bidang produksi atau perusahaan tertentu yang menyelenggarakan jasa-jasa contohnya transportasi dan hubungan yang mempergunakan modal tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Maka perluasan kesempatan kerja salah satunya bisa dicapai dengan jalan meluaskan aktivitas ekonomi, untuk itu harus mencapai dengan usaha menaikkan produktivitas baik pada bidang kegiatan yang baru maupun di bidang tradisional.

### 2.1.1.9 Klasifikasi Industri

1. Klasifikasi industri berdasarkan jumlah tenaga kerja
  - a. Industri rumah tangga, yaitu industri yang memakai tenaga kerja kurang dari 4 orang. karakteristik industri ini mempunyai modal yang sangat terbatas, tenaga kerja berasal dari anggota keluarga dan pemilik atau pengelola industri umumnya kepala rumah tangga itu sendiri atau anggota keluarganya. contohnya: industri anyaman, industri kerajinan, industri tempe, industri tahu dan industri camilan.
  - b. Industri kecil, yaitu industri yang tenaga kerjanya berjumlah lebih kurang 5 hingga 19 orang. ciri industri kecil merupakan memiliki modal yang relatif kecil, energi kerjanya dari asal lingkungan sekitar atau masih terdapat korelasi saudara. contohnya industri genteng, industri bata serta industri pengolahan rotan.
  - c. Industri sedang, yaitu industri yang memakai tenaga kerja sekitar 20 hingga 99 orang. karakteristik industri sedang yaitu mempunyai modal yang relatif besar ,tenaga kerja mempunyai keterampilan tertentu serta pimpinan perusahaan mempunyai kemampuan manajerial tertentu. contohnya industri konveksi, industri bordir dan industri keramik.
  - d. Industri besar , yaitu industri dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang. karakteristik industri besar adalah mempunyai modal besar yang dihimpun secara kolektif dalam bentuk kepemilikan saham, tenaga kerja wajib mempunyai keterampilan khusus dan pimpinan perusahaan dipilih melalui uji kemampuan dan kelayakan. contohnya industri tekstil, industri mobil, industri besi baja serta industri pesawat terbang.



2. Klasifikasi berdasarkan besar kecil modalnya
  - a. Industri padat modal

Industri yang dibangun dengan modal yang jumlahnya besar untuk aktivitas operasional maupun pembangunannya.
  - b. Industri padat karya

Industri yang dibangun untuk lebih dititik beratkan pada sejumlah besar tenaga kerja atau pekerja dalam Pembangunan serta pengoprasianya.
3. Klasifikasi berdasarkan bahan baku
  - a. Industri ekstraktif, yaitu industri yang bahan bakunya didapatkan secara langsung dari alam. Contohnya seperti: industri hasil pertanian, industri hasil perikanan serta industri hasil kehutanan.
  - b. Industri non ekstraktif, yaitu industri yang mengolah lebih lanjut hasil industri lain. Contohnya seperti; industri kayu lapis, industri pemintalan, serta industri kain.
  - c. Industri fasilitatif aktivitas industrinya ialah dengan menjual jasa layanan untuk keperluan orang lain. Contohnya seperti; perbankan, perdagangan, angkutan dan pariwisata
4. Penggolongan industri berdasarkan pemilihan lokasi
  - a. Industri yang berorientasi pada pasar (*market oriented industry*), Industri yang didirikan sesuai dengan lokasi potensi target konsumen. Industri jenis ini akan mendekati kantong-kantong dimana konsumen potensial berada, semakin dekat ke pasar akan semakin menjadi lebih baik. Contohnya industri makanan dan minuman.

- b. Industri yang berorientasi pada tenaga kerja (*employment oriented industry*), industri yang berada pada lokasi di pusat pemukiman penduduk sebab biasanya jenis industri ini membutuhkan banyak tenaga kerja untuk lebih efektif dan efisien. Contohnya yaitu industri konveksi
  - c. Industri yang berorientasi pada bahan baku (*materials oriented industry*), industri yang mendekati lokasi di mana bahan baku berada untuk memangkas atau memotong biaya distribusi bahan baku yang besar.
  - d. Industri yang tidak terikat oleh persyaratan yang lain (*footloose industry*), sebuah industri yang tidak terikat dengan persyaratan yang sudah disebutkan di atas. Industri ini bisa didirikan di mana saja, sebab bahan baku, tenaga kerja serta pasalnya sangat luas dan bisa ditemukan di mana saja. Contohnya seperti industri elektronik, industri otomotif dan industri transportasi.
5. Klasifikasi industri berdasarkan barang yang dihasilkan
- Berdasarkan barang yang dihasilkan industri dapat dibedakan menjadi:
- a. Industri berat, yaitu industri yang memproduksi mesin-mesin atau alat produksi lainnya. Contohnya seperti: industri mesin, industri percetakan, dan industri alat-alat berat.
  - b. Industri ringan, yaitu industri yang memproduksi barang siap pakai untuk dikonsumsi. Contohnya seperti industri obat-obatan, industri minuman, dan industri makanan.
6. Klasifikasi industri berdasarkan cara peorganisasian
- a. Industri kecil, yaitu industri yang mempunyai karakteristik modal cukup kecil, teknologi sederhana, pekerjanya kurang dari 10 orang umumnya berasal

kalangan keluarga, produknya masih sederhana serta lokasi pemasarannya masih terbatas (berskala kecil). contohnya: industri kerajinan dan industri makanan ringan.

- b. Industri menengah yaitu industri yang mempunyai karakteristik modal cukup besar, teknologi relatif maju namun masih terbatas, pekerja antara 10 sampai 200 orang, tenaga kerja tidak tetap serta lokasi pemasarannya relatif lebih luas (berskala regional). contohnya: industri bordir, industri sepatu dan industri mainan anak-anak.
- c. Industri besar, yaitu industri mempunyai karakteristik modal sangat besar, teknologi canggih serta moderen, organisasi teratur, memiliki tenaga kerja dalam jumlah banyak dan terampil pemasarannya berskala nasional atau internasional. contohnya: industri barang-barang elektronik, industri otomotif, industri transportasi dan industri persenjataan.

#### 7. Klasifikasi industri berdasarkan pada subjek pengelola

Berdasarkan subjek pengelolanya, industri dapat dibedakan menjadi:

- a. Industri rakyat, yaitu industri yang dikelola dan adalah milik masyarakat, industri ini memakai modal sendiri dan atas nama rakyat baik milik perorangan maupun milik kelompok. contohnya industri makanan ringan dan industri kerajinan
- b. Industri negara, yaitu industri yang dikelola dan ialah milik negara yang banyak dikenal dengan istilah BUMN. contohnya: industri kertas, industri pupuk, industri baja, industri pertambangan, industri perminyakan dan industri transportasi.



#### **2.1.1.10 Faktor-faktor pendukung kegiatan industri**

Menurut (Partadiredja, 1985) dalam mendukung suatu industri terdapat faktor-faktor produksi yang mempengaruhi kegiatan industri tersebut, antara lain

1. Faktor produksi modal, yang terdiri atas:

- a) Modal buatan manusia yang terdiri dari bangunan-bangunan, mesin-mesin, jalan raya, kereta api, bahan mentah, persediaan barang jadi, dan setengah jadi.
- b) Lahan terdiri dari tanah, air, udara, mineral di dalamnya, termasuk sinar matahari.

2. Faktor produksi tenaga kerja, terdiri dari;

- a) Tenaga kerja atau buruh berupa jumlah pekerja termasuk tingkat Pendidikan dan tingkat keahliannya
- b) Kewirausahaan sebagai kecakapan seseorang untuk mengorganisasi faktor-faktor produksi lain beserta resiko yang dipikulnya berupa keuntungan dan kerugian.

#### **2.1.1.11 Indeks Pembangunan Manusia**

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan pengukuran perbandingan dari harapan hidup, pendidikan, dan standar hidup untuk semua negara. IPM digunakan sebagai indikator untuk menilai aspek kualitas dari pembangunan dan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara termasuk negara maju, negara berkembang, atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijakan ekonomi terhadap kualitas hidup

Pada tahun 1990, indeks pembangunan manusia pertama kali diperkenalkan dalam laporan *Human Development Report* (HDR) oleh *United*

*Nations Development Report* (UNDP), yang menempatkan manusia sebagai input dari pembangunan dan tujuan akhir pembangunan, yaitu menciptakan lingkungan yang memungkinkan masyarakat untuk produktif sehingga mereka dapat hidup lebih lama, hidup sehat menguasai pengetahuan, dan memenuhi standar hidup yang layak. Selain itu, *Human Development Report* juga memberikan rekomendasi pengukuran untuk pembangunan manusia, yang disebut Indeks Pembangunan Manusia (IPM). (BPS, 2020)

#### **2.1.1.12 Dimensi Pembangunan Manusia**

Pada tahun 1990 UNDP menetapkan tiga dimensi pembentukan IPM. Ketiga dimensi ini merupakan pendekatan yang dipilih dalam penggambaran kualitas hidup manusia dan tidak mengalami perubahan hingga saat ini. Dimensi tersebut mencakup:

1. Umur panjang dan hidup sehat (*a long and healthy life*)
2. Pengetahuan (*knowledge*)
3. Standar hidup layak (*decent standard of living*).

Dimensi umur panjang dan hidup sehat diwakili oleh indikator umur harapan hidup saat lahir. Pentingnya indikator umur harapan hidup terletak pada keyakinan umum bahwa umur panjang adalah penting dan fakta bahwa banyak faktor yang secara tidak langsung terkait dengan umur harapan hidup, seperti makan-makanan yang sehat dan memiliki tingkat kesehatan yang baik.

Umur Harapan Hidup saat lahir (UHH) adalah rata-rata jumlah tahun yang dapat dijalani seseorang. Metode estimasi tidak langsung digunakan untuk menghitung umur harapan hidup. Data Anak Lahir Hidup (ALH) dan Anak Masih Hidup (AMH) yang diperoleh dari Sensus Penduduk 2010 digunakan. Metode

estimasi yang digunakan adalah metode Trussel dengan model Barat. Metode ini sesuai dengan sejarah kependudukan Indonesia dan kondisi umum di Asia Tenggara (Preston, 2004). Standar UNDP menetapkan umur maksimum dan minimum untuk indeks harapan hidup, yaitu 85 tahun untuk nilai maksimum dan 20 tahun untuk nilai minimum.

Indikator Harapan Lama Sekolah (HLS) dan Rata-rata Lama Sekolah (RLS) menunjukkan dimensi pengetahuan yang dimiliki masyarakat. Indikator HLS menunjukkan kesempatan yang dimiliki masyarakat untuk menempuh jenjang pendidikan formal, sedangkan RLS menunjukkan stok modal manusia yang dimiliki masyarakat. Pendidikan berkualitas tinggi sangat penting bagi masyarakat modern.

Harapan lama sekolah adalah lamanya sekolah (dalam tahun) yang diharapkan akan dirasakan oleh anak yang berumur 7 tahun, sedangkan rata-rata lama sekolah menggambarkan jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk usia 25 tahun ke atas dalam menjalani pendidikan formal. Penghitungan indeks pendidikan didasarkan pada rata-rata indeks HLS dan RLS dengan bobot yang sama. Untuk menghitung indeks HLS dan RLS, digunakan batasan nilai maksimum dan minimum yang sama dengan standar UNDP, yaitu 18 dan 0 tahun untuk HLS dan 15 dan 0 tahun untuk RLS.

Dimensi ketiga dari pembangunan manusia adalah pemenuhan standar hidup yang layak. Untuk mengukur dimensi ini, UNDP menggunakan data Pendapatan Nasional Bruto (PNB) per kapita. Namun, pengukuran pengeluaran riil per kapita yang disesuaikan dipilih sebagai alternatif karena data di tingkat daerah



tidak tersedia. Data rata-rata pengeluaran riil per kapita yang disesuaikan diperoleh dari hasil Susenas modul konsumsi, indeks harga konsumen, dan data harga komoditas non-makanan dari survei harga konsumen. Indikator ini juga mampu menunjukkan indikator pendapatan masyarakat dan tingkat kesejahteraan yang dinikmati oleh penduduk sebagai hasil dari semakin membaiknya perekonomian. Indikator ini dapat dihitung hingga level kabupaten atau kota. (Badan Pusat Statistik, 2020)

#### **2.1.1.13 Manfaat Indeks Pembangunan Manusia**

Indeks Pembangunan Manusia menjadi salah satu indikator yang penting dalam melihat sisi lain dari pembangunan. Setiap indikator komponen penghitungan IPM dapat dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan pembangunan kualitas hidup manusia (masyarakat/penduduk):

Sejak tahun 2014 angka IPM di Indonesia disajikan secara periodik setiap tahun pada tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. Penyajian IPM secara periodik menurut daerah memungkinkan setiap provinsi dan kabupaten/kota mengetahui peta pembangunan manusia di daerahnya, baik capaian, kecepatan, posisi, maupun disparitas antardaerah. Capaian pembangunan manusia di suatu wilayah pada waktu tertentu dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok menurut status capaiannya. Adapun pengelompokan tersebut adalah

1. Sangat tinggi       :IPM > 80
2. Tinggi                :70 < IPM >80
3. Sedang               :60 < IPM < 70
4. Rendah               :IPM < 60

Manfaat lain dari IPM adalah sebagai salah satu indikator target pembangunan dan salah satu alokator dalam penentuan Dana Alokasi Umum (DAU). Selain itu, IPM juga digunakan sebagai salah satu indikator pengukuran kinerja utama Dana Insentif Daerah (DID) dalam mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat sekaligus sebagai salah satu indikator dalam pengalokasian DID.

#### **2.1.1.14 Pengertian Upah**

Menurut pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi para pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan untuk setiap daerah, dan sektor. Upah minimum dalam hal ini adalah upah pokok yang harus diterima pekerja pada mulai bekerja. Upah minimum harus mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja seperti sandang, pangan, dan kebutuhan rumah tangga lainnya (Sumarsono, 2009). Adapun adanya upah yang lebih tinggi akan meningkatkan kemampuan pekerja untuk memenuhi biaya minimum permintaan, dengan kata lain meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Ketika kesejahteraan Masyarakat meningkat, maka akan mendorong pertumbuhan penduduk yang menghasilkan peningkatan atas tenaga kerja.

Upah adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam masalah ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan keinginan Masyarakat untuk bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika

karyawan menganggap tingkat gaji yang ditawarkan perusahaan tidak mencukupi, maka karyawan tersebut tidak akan menerima pekerjaan yang ditawarkan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi, yaitu:

- a) Upah minimum,
- b) Upah kerja lembur,
- c) Upah tidak masuk kerja kerana berhalangan,
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan,
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah ,
- g) Denda dan potongan upah,
- h) Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan cara pengupahan yang proporsional
- j) Upah untuk pembayaran pesangon
- k) Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

#### **2.1.1.15 Teori Upah**

Menurut (L. Saputra, 2013) Tokoh-tokoh yang mencetuskan teori upah pekerja diantaranya sebagai berikut:

- a. David Ricardo (Teori Upah Alami) besarnya upah buruh sama dengan biaya hidup minimum buruh beserta keluarganya.
- b. F.Lassale (Teori Upah Besi) besarnya upah rata-rata buruh sama dengan biaya hidup minimum buruh, karena pengusaha cenderung menekan buruh demi keuntungannya.
- c. John Stuart Mill (Teori Upah Dana) besarnya upah akan ditentukan oleh dana



upah yang tersedia dan jumlah buruh.

#### **2.1.1.16 Jenis-Jenis Upah Minimum**

Jenis-jenis upah minimum dapat terbagi atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/kota. Besaran upah untuk tiap Provinsi dan Kabupaten/Kota tidak akan sama bergantung nilai kebutuhan minimal daerah tersebut. Setiap Kabupaten/Kota tidak diperbolehkan menetapkan upah di bawah minimum daerah yang sudah ditetapkan
- b. Upah minimum berdasarkan sektor /sub-sektor pada wilayah Provinsi atau kabupaten/kota upah minimum sektoral ditentukan berdasarkan kelompok usaha tertentu. Contohnya: pabrik dan kelompok usaha yang tidak ditagih. Upah minimum sektoral ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum sektor yang bersangkutan.

#### **2.1.1.17 Komponen upah**

Hal-hal yang termasuk kedalam komponen upah adalah :

- a) Upah pokok merupakan imbalan pokok yang dibayarkan kepada pegawai menurut jenjang atau jenisnya pegawai besarnya ditentukan berdasarkan kontrak.
- b) Tunjangan tetap merupakan pembayaran rutin bagi pekerja, yang dibayarkan secara rutin kepada pekerja dan keluarganya dibayarkan bersamaan dengan gaji pokok seperti tunjangan anak, bantuan kesehatan, dan tunjangan perumahan.
- c) Tunjangan tetap merupakan pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, dibayarkan secara tidak teratur kepada

pekerja dan keluarganya dan tidak dibayarkan bersamaan dengan gaji pokok.

Sedangkan yang tidak termasuk komponen upah yaitu:

Fasilitas, adalah kenikmatan dalam bentuk nyata terhadap hal-hal yang bersifat khusus atau meningkatkan kesejahteraan pegawai.

- a) Bonus, adalah pembayaran yang diterima karyawan untuk kepentingan perusahaan atau pencapaian tujuan produksi oleh karyawan
- b) Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.

### 2.1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan dengan beberapa penelitian terdahulu, di antaranya:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Labour Absorption in the Manufacturing Industry Sector in Central Java Province Indonesia (Haedzar P et al., 2022) (Rizqi Haedzar, Sri Yani Kusumastuti, Syafri, Erista Nurfianingrum, 2022)	Jumlah Unit Usaha, Upah	Investasi, PDRB, Nilai Produksi	Investasi Industri, Nilai Produksi dan Jumlah Perusahaan berhubungan positif dan signifikan, sedangkan PDRB dan UMK Kabupaten/Kota menunjukkan hasil tidak signifikan.	Asean International Journal of Business Vol., No.1, 2022 e-ISSN: 2809-6673
2	Labor Absorption of the Manufacturing Industry Sector in Indonesia.	Jumlah Unit Usaha, Upah	Investasi, PDRB, Teknologi, Pendidikan	Jumlah perusahaan industri, PDRB, investasi, teknologi, dan	Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	(Novia Dani Pramusinto, Akhmad Daerobi, 2019)			pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan upah memiliki pengaruh yang negatif signifikan	Journal) Volume 3, No 1 February 2020, Page: 549-561
3	Analysis of Labor Absorption in Central Java Province (Sodik Dwi Purnomo, 2021)	Upah, IPM	Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi	Pertumbuhan ekonomi dan inflasi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan UMK dan IPM berpengaruh positif dan signifikan	Ekonomis: Journal of Economics and Business, 5(1), Maret 2021, 240-244
4	Analisis Pengaruh Upah, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kawasan Gerbangkertasusila Tahun 2012-2016 (Nofandillah dan Aris, 2018)	Upah	PDRB, Investasi	Upah dan PDRB berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan variabel investasi berpengaruh positif	Jurnal Ilmu Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang Vol 2, No 3
5	Pengaruh IPM, PDRB, UMP dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja di Pulau Jawa Tahun 2006-2015 (Agam N, Nanik Istiyani, dan Fajar Wahyu, 2017)	IPM, Upah	Inflasi, PDRB	IPM dan PDRB berpengaruh positif signifikan, upah berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan inflasi tidak berpengaruh signifikan.	Jurnal Ekuilibrium, 2017, Volume II (2): 56-61
6	Pengaruh Produk Domestik Bruto (PDRB), Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), dan	Upah, IPM	PDRB	Upah berpengaruh positif signifikan, sedangkan PDRB dan IPM	Ekonomis: Journal of Economics and Business, 6(2), September 2022, 651-655



No	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Peenelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Indeks Perkembangan Manusia (IPM) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016-2019 (Eka Putri, Eni Setyowati, dan Imron Rosyadi, 2022)			tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.	
7	Analisis Pengaruh Investasi, Inflasi, PDRB dan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Perdagangan di Kabupaten Jember (Dashita Tia Endarwanti, Achmad Qosjim, P. Edi Suswandi, 2014)	Jumlah Unit Usaha	Investasi, Inflasi, PDRB	Investasi, PDRB dan jumlah unit usaha berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan inflasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan	SRA-Economic and Business Article
8	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sembilan Sektor Ekonomi di Sumatera Selatan (Effendi, Ridwan 2014)	Upah	PDRB	PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan Upah berpengaruh negatif dan signifikan	Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi Vol.8 No.1 Januari 2014
9	Pengaruh PDRB, UMK, IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota	Upah, IPM	PDRB	PDRB, Upah, dan IPM berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja	Jurnal Riset Ilmu Ekonomi

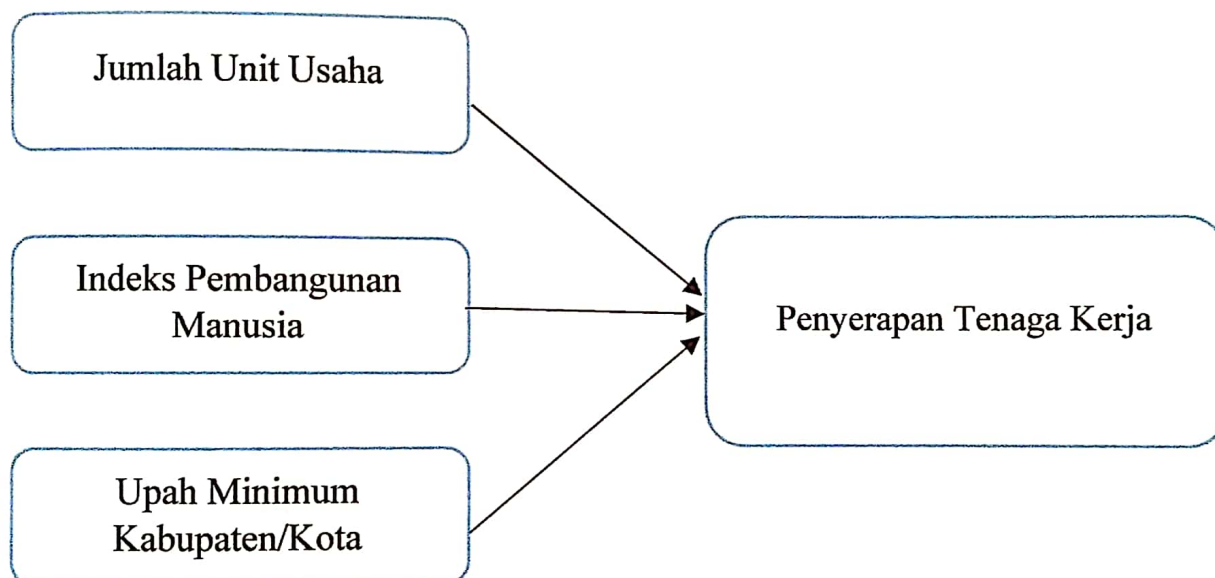
No	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Jawa Barat 2010-2020 (Emil Abdhal dan Ria haryatiningsih, 2021)				
10	Analisis Pengaruh UMK, PDRB, IPM, dan Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan tenaga Kerja Di 27 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat Tahun 2015-2020 (Miladia Irma Saputri, Whinarko Juliprijanto, dan Dinar Melani Hutajulu, 2021)	Upah, IPM	PDRB, Jumlah Penduduk	Upah dan jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan PDRB dan IPM tidak berpengaruh positif yang signifikan.	DINAMIC: Directory Journal of Economic Volume 3 Nomor 1
11	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Provinsi Jawa Tengah (Tanti Siti Rochmani, Yunastiti Purwaningsih, Agustinus Suryantoro, 2016)	Jumlah Unit Usaha	Investasi, Nilai Produksi	Jumlah unit usaha berpengaruh positif dan signifikan, Nilai produksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan, dan Investasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan	JIEP-Vol. 16, No 2, November 2016 ISSN (P) 1412-2200 E-ISSN 2548-1851
12	Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Jawa Barat.	Upah, Jumlah Unit Usaha	Pertumbuhan Ekonomi	Jumlah unit usaha berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan upah dan pertumbuhan ekonomi tidak memiliki pengaruh	Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.1, No.9, Agustus 2022

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	(Dita Dea Fadillah, Wiwin Priana, 2022)				
13	Analisis Pengaruh Inflasi, Pdrb, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Timur (Esthi Bhakti Warapsari, Wahyu Hidayat, Arfida Boedirochminarni, 2020)	Upah	Inflasi, PDRB	Inflasi negatif dan tidak signifikan, sedangkan PDRB dan Upah berpengaruh positif dan signifikan	Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE) Vol. 4, No. 2, May 2020, pp. 194-208
14	Upah Minimum Provinsi (UMP) Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa. (Latri Wihastuti, Henny Rahmatullah, 2018)	Upah	Pertumbuhan Ekonomi	Upah berpengaruh negatif signifikan, sedangkan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif signifikan	Jurnal Gama Societa, Vol. 1 No, 1, Januari 2018, 96 -102
15	Analisis Faktor-Faktor Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur Besar Dan Sedang Di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2009-2020. (Hengki Saputra, Mizan Asnawi, Dwi Widiarsih, 2022)	Jumlah Unit Usaha	Nilai Input, Nilai Output	Nilai input tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif, nilai output berpengaruh signifikan dan berhubungan positif, dan jumlah unit usaha berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif	Economics, Accounting, and Business Journal, Vol 2 No. 2, Hlm. 355-365, Mei 2022



## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai faktor-faktor masalah penting. Pada penelitian ini, penulis mengambil tiga variabel bebas yaitu jumlah unit industri, indeks pembangunan manusia, dan upah minimum kabupaten/kota terhadap penyerapan tenaga kerja di wilayah Metropolitan Bandung Raya tahun 2017-2022.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.2.1 Hubungan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tertentu dari tenaga kerja yang diperlukan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang bekerja pada suatu unit usaha. Pada penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal tersebut artinya pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, tingkat pengangguran dan tingkat suku bunga. Sedangkan faktor internal mencakup tingkat upah, modal, jumlah usaha serta jumlah produksi. Secara

umum, pertumbuhan unit usaha suatu sektor industri di suatu daerah akan menambah jumlah kesempatan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Novia Dani Pramusinto dan Akhmad Daerobi, 2019), yang juga mengatakan bahwa unit industri berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Sehingga berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka hubungan jumlah unit industri terhadap penyerapan tenaga kerja adalah positif. Hal ini semakin bertambahnya jumlah unit industri maka lapangan pekerjaan pun akan tersedia dan akan menyerap jumlah tenaga kerja. Oleh karena itu jumlah unit usaha dengan penyerapan tenaga kerja yaitu positif.

### **2.2.2 Hubungan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Indeks pembangunan manusia didasarkan pada tiga indikator utama kebutuhan manusia, kesehatan, pendidikan, dan standar hidup manusia. Digunakan untuk mengukur capaian pembangunan manusia berdasarkan komponen dasar kualitas hidup manusia yang berpengaruh terhadap produktivitas. Indeks pembangunan manusia yang tinggi menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki kualitas, keterampilan, dan produktivitas yang baik, dan dapat meningkatkan kesempatan memperoleh pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan dalam bekerja diperlukan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia yang baik. Untuk dapat memperoleh sumber daya yang berkualitas terdapat komponen-komponen yang mendasarinya seperti kesehatan dan pendidikan. Terlebih perusahaan lebih memilih

sumber daya manusia dengan kualitas yang baik dibandingkan dengan sumber daya manusia yang kurang berkualitas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafiz & Haryatiningsih (2021); Gani et al. (2023); dan Pratama et al. (2022) menunjukkan bahwa indeks pembangunan manusia berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Semakin tinggi nilai indeks pembangunan manusia akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja di suatu daerah.

### **2.2.3 Hubungan Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Tinggi rendahnya yang mempengaruhi biaya produksi perusahaan adalah upah para tenaga kerja. Kenaikan upah akan mengakibatkan kenaikan biaya produksi, sehingga akan meningkatkan harga per unit produk yang dihasilkan. Apabila harga per unit produk yang dijual ke konsumen naik, reaksi yang biasanya timbul adalah mengurangi pembelian atau bahkan tidak lagi membeli produk tersebut. Suatu kenaikan upah dengan asumsi harga barang-barang modal yang lain tetap, maka pengusaha mempunyai kecenderungan untuk menggantikan tenaga kerja dengan mesin. Semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan, maka berpengaruh pada meningkatnya biaya produksi, akibatnya untuk melakukan efisiensi, perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja. Sehingga diduga tingkat upah mempunyai pengaruh yang negatif.

Hubungan negatif tersebut telah terbukti oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jaya & Kholilah, 2020), dalam penelitiannya didapat bahwa upah minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga



kerja. Hal tersebut karena kenaikan upah menyebabkan biaya yang dikeluarkan tinggi, sehingga terjadi inefisiensi pada perusahaan dan akan mengeluarkan kebijakan pengurangan tenaga kerja dan lebih memilih mengganti dengan mesin produksi untuk memperkecil biaya produksi.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dibahas sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga secara parsial jumlah unit usaha dan indeks pembangunan manusia berpengaruh positif, sedangkan upah minimum kabupaten/kota berpengaruh negatif terhadap terhadap penyerapan tenaga kerja di wilayah Metropolitan Bandung Raya tahun 2017-2022
2. Diduga secara bersama-sama jumlah unit usaha dan indeks pembangunan manusia berpengaruh positif, sedangkan upah minimum kabupaten/kota berpengaruh negatif terhadap terhadap penyerapan tenaga kerja di wilayah Metropolitan Bandung Raya tahun 2017-2022.