

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Penulisan pada bab ini akan disajikan pembahasan mengenai tinjauan pustaka untuk menggambarkan konsep dasar dari variabel yang diteliti dan membahas kerangka pemikiran yang menjelaskan tentang model variabel, lalu diikuti dengan hipotesis yang diajukan.

##### **2.1.1 Konsep Ketenagakerjaan**

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

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Definisi tenaga kerja menurut BPS adalah semua orang yang biasanya berkerja di perusahaan, baik berkaitan dengan produksi maupun administrasi. Menurut Simanjuntak, (2001:1) Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Sumber daya manusia ini mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa, pengertian pertama ini mengandung aspek kualitas. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha tersebut, pengertian kedua ini mengandung aspek kuantitas. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain,

orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. (Dony Sipayung et al., 2022).

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja. Dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan lain dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Sumarsono, 2009:3).

### **2.1.1.2 Klasifikasi Tenaga Kerja**

Menurut Sukirno (2013:18) untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi yaitu:

- a) Jumlah penduduk yang berusia diantara 15-64 tahun yang ada disebut dengan penduduk usia kerja.
- b) Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela) penduduk ini merupakan penduduk bukan angkatan kerja.

### **2.1.1.3 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai output per unit tenaga kerja yang digunakan. Output dalam ukuran harga berlaku secara prinsip relatif lebih sederhana. Secara keseluruhan output dalam suatu perekonomian adalah Produk Domestik Bruto (PDB). PDB berdasarkan harga berlaku dapat dianggap sebagai jumlah nilai tambah dari semua industri yang berada dalam suatu perekonomian (Suparman & Tadulako, 2022).

Produktivitas tenaga kerja dalam hal ini merupakan suatu komparasi yang ada atas suatu hasil kerja yang bisa dicapai atau dalam hal ini disebut sebagai keluaran atau input, guna membuat pertumbuhan ekonomi dapat meningkat serta mampu untuk mencapai sasaran pembangunan nasional yang ada (Dwi & Aisyah, 2023). Produktivitas menurut Sudomo (1993), mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input)
2. Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestik.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas**

Untuk bisa melakukan produksi, orang memerlukan tenaga manusia, sumber-sumber alam, modal dalam segala bentuknya, serta kecakapan. Semua unsur itu disebut faktor-faktor produksi. Faktor produksi yaitu terdiri dari:

1. Tanah

Dengan demikian, istilah tanah atau land ini maksudnya adalah segala sesuatu yang bisa menjadi faktor produksi dan berasal dan atau tersedia di alam ini tanpa usaha manusia, yang antara lain meliputi: air yang digunakan untuk pengairan, maupun sebagai bahan pokok oleh perusahaan air minum.

2. Tenaga Kerja

Dalam ilmu ekonomi, istilah "tenaga kerja manusia" tidak hanya merujuk pada kemampuan fisik seseorang untuk melakukan pekerjaan manual

seperti mencangkul, menggergaji, atau melakukan pekerjaan fisik lainnya. Istilah ini mencakup segala atribut atau kapasitas manusiawi yang dapat diberikan untuk mendukung proses produksi barang dan jasa.

### 3. Modal

Modal adalah barang-barang atau peralatan yang digunakan dalam proses produksi. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa modal mencakup semua jenis barang yang dibuat untuk mendukung produksi barang dan jasa.

### 4. Kewirausahaan

Ketiga faktor yang telah disebutkan di atas adalah faktor-faktor produksi yang dapat diraba. Ketiganya, yaitu lahan, tenaga kerja, dan modal, dapat dilihat, disentuh, dihitung, dan diukur. Namun, faktor produksi keempat ini hanya dapat dirasakan keberadaannya. Kecakapan adalah kemampuan untuk mengatur ketiga faktor sebelumnya. Oleh karena itu, peran kewirausahaan atau keterampilan manajerial sangat penting dalam proses produksi barang dan jasa.

#### **2.1.1.5 Teori Produksi**

Teori produksi merupakan konsep yang penting. Dalam ekonomi mikro, teori produksi adalah upaya menerangkan prinsip yang dipakai perusahaan di dalam bisnisnya dalam menetapkan kuantitas produk yang akan diproduksi dan dijual, serta berapa banyak input yang diperlukan dalam melakukan aktivitas produksi. Teori produksi menyertakan konsep-konsep ekonomi yang fundamental, seperti harga produk dan harga upah atau sewa dari faktor produksi.

Bentuk khusus dari fungsi produksi adalah:

### 1. Fungsi Produksi

Fungsi produksi adalah hubungan diantara faktor-faktor produksi dan tingkat produksi yang diciptakan. Dalam teori ekonomi, menganalisis mengenai produksi selalu dimisalkan bahwa tiga faktor produksi (tanah, modal, keahlian keusahawan) adalah tetap jumlahnya. Hanya tenaga kerja yang dipandang sebagai faktor produksi yang berubah-ubah jumlahnya. Hubungan antara faktor-faktor produksi dengan tingkat output yang dihasilkan apabila input yang digunakan adalah tenaga kerja, modal dan kekayaan alam dapat dirumuskan melalui persamaan berikut ini (Sadono Sukirno, 1994: 94):

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

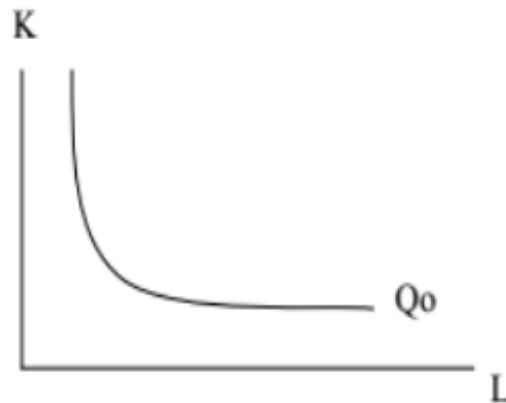
Dimana:

Q = Output

K = Input capital

L = Input tenaga kerja

Berbagai kombinasi input yang menghasilkan tingkat output yang sama digambarkan dalam kurva isoquant. Isoquant adalah kurva yang menunjukkan berbagai kombinasi input (K dan L) yang menghasilkan satu tingkat produksi tertentu.



**Gambar 2 1 Kurva Isoquant**

Lereng kurva isoquant ( $dk/dl$ ) merupakan tingkat batas penggantian secara teknis (*marginal of technical substitution* = MRTS, yaitu berkurangnya satu input per unit akibat kenaikan input lain untuk mempertahankan tingkat output yang sama) antara K dan L, adalah sama dengan perbandingan antara produksi marginal tenaga kerja dan produksi marginal modal. Bentuk kurva isoquant cembung terhadap titik origin berarti bahwa MRTS semakin menurun dengan semakin banyaknya tenaga kerja yang digunakan. Makin produktif faktor tenaga kerja semakin besar kemampuannya untuk menggantikan modal ( $dk > dl$  dan  $dq/dl > dq/dk$ ).

Dalam keadaan demikian bentuk kurva isoquant makin curam, sebaliknya semakin produktif faktor modal maka semakin besar kemampuannya untuk menggantikan tenaga kerja sehingga bentuk kurva isoquant semakin landai.

## 2. Teori Produksi Dengan Satu Faktor Berubah

Hubungan antara jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memproduksi suatu produk pada berbagai tingkat produksi dijelaskan dalam teori produksi ini secara rinci. Karena dalam analisis ini faktor-

faktor produksi lainnya seperti tanah, modal, dan kewirausahaan dianggap konstan, tenaga kerja menjadi satu-satunya faktor produksi yang berpotensi meningkatkan produksi. Kualitas produk cenderung meningkat dengan penambahan tenaga kerja secara berturut-turut dalam proses produksi. Besarnya peningkatan dan konsep kenaikan ini dapat diidentifikasi dari:

- a. Peningkatan hasil tetap (*Constant Return to Scale*): Ketika satu unit faktor produksi ditambahkan, hasil terus meningkat. Pada skala hasil yang konstan ini, kapasitas operasi perusahaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas inputnya. Pada constant return to scale, sebuah pabrik akan dengan mudah direplikasi, menjadi dua pabrik yang memproduksi output dua kali lebih banyak. Maka, pada *constant return to scale* persentase perubahan output sebagaimana persentase perubahan inputnya.

$$\% \Delta output = \% \Delta input$$

- b. Peningkatan hasil bertambah (*Increasing Return to Scale*): Jika suatu proses produksi secara terus menerus ditambah dengan satu unit faktor produksi, maka jumlah produk yang dihasilkan akan meningkat. Secara ekonomi lebih menguntungkan untuk mengoperasikan sebuah perusahaan besar dengan biaya produksi relatif rendah, dibandingkan memiliki banyak perusahaan kecil namun biayanya relatif tinggi. Secara sederhana, pada increasing return to scale persentase perubahan output lebih tinggi daripada persentase perubahan input.



$$\% \Delta output > \% \Delta input$$

- c. Peningkatan hasil berkurang (*Decreasing Return to Scale*): penambahan satu unit faktor produksi secara terus menerus akan mengakibatkan penambahan produk yang semakin lama semakin berkurang kuantitasnya. Dapat disimpulkan, pada decreasing return to scale persentase perubahan output lebih kecil dari persentase perubahan input.

$$\% \Delta output < \% \Delta input$$

### 3. Teori Produksi Cobb-Douglas

Fungsi produksi Cobb-Douglas, juga dikenal sebagai Fungsi Produksi Linier atau Fungsi Produksi Leontief, berada di antara dua ekstrem. Berdasarkan rumus:

$$Q = F(K,L) = K^a L^b$$

dimana a & b = angka konstan.

Karakteristik Cobb-Douglas:

- 1) Berbeda dengan "Fungsi Produksi Linier", di mana hubungan input-ke-output tidak linier,
- 2) Berbeda dengan "Fungsi Produksi Leontief", di mana input tidak harus proporsional dengan cara apa pun, yang ini harus proporsional.
- 3) Cobb dan Douglas: input yang sedikit tersubstitusi, tetapi bukan "substitusi sempurna"

### 2.1.1.6 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan atas suatu barang produksi sehingga perusahaan akan menambah tenaga kerja untuk produksinya jika permintaan akan barang produksi meningkat. Oleh karena itu permintaan tenaga kerja disebut sebagai *derived demand* atau permintaan turunan (Simanjuntak, 2001). Permintaan tenaga kerja dibedakan dengan kebutuhan tenaga kerja (*man power needs*) yang tanpa memperhatikan tingkat upah. Maka, kebutuhan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan sejumlah produk masyarakat dalam satuan waktu tertentu dengan tidak memperhatikan faktor upah.

Dalam banyak literatur ekonomi mengemukakan permintaan akan suatu produk (harga dan jasa) akan ditentukan banyak faktor dimana faktor tersebut adalah:

1. Harga barang itu sendiri
2. Harga barang lain yang sejenis
3. Pendapatan konsumen
4. Selera konsumen
5. Ramalan konsumen mengenai keadaan dimasa yang akan datang

Biasanya permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh adanya perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi hasil permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:

1. Perubahan tingkat upah

Terjadinya perubahan tingkat upah dapat mempengaruhi tingkat tinggi

rendahnya biaya produksi perusahaan. Kondisi ini terjadi apabila tingkat upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Maka perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang seperti mesin atau yang disebut dengan efek substitusi tenaga kerja.

2. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Diakibatkan adanya permintaan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan lebih cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, dalam artian perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga barang modal turun

Apabila turun maka biaya produksi turun dan tentunya dapat mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Untuk keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, mengakibatkan permintaan tenaga kerja meningkat.

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Apabila orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu untuk membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Atau dapat dikatakan, permintaan pengusaha terhadap barang yang diproduksinya. Pengusaha harus dengan kombinasi agar diperoleh keuntungan maksimal.

a. Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek

Fungsi produk memperlihatkan hubungan yang terjadi antara berbagai input faktor produksi dan output perusahaan. Dapat dikatakan setelah pekerja digunakan, output mulai meningkat dengan tambahan kecil.

b. Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang

Dalam jangka panjang semua input produksi dapat berubah. Sedangkan, terjadi perbedaan dengan permintaan terhadap tenaga kerja dalam jangka pendek, yang bias berubah hanya input menjadi fokus pembahasannya (Agusalim, 2022).

#### **2.1.1.7 Penawaran Tenaga kerja**

Penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) adalah sejumlah orang (jam orang atau jam kerja) yang tersedia dan dapat dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat upah tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya.

Analisis penawaran tenaga kerja meganggap bahwa tidak ada perubahan jumlah populasi tenaga kerja maupun perubahan tingkat keterampilan. Untuk menganalisis dampak perubahan tingkat upah terhadap tenaga kerja yang ditawarkan dapat digunakan efek substitusi dan efek pendapatan. Melalui efek substitusi, perubahan upah menyebabkan perubahan pada *opportunity cost* waktu luang sehingga menghabiskan waktu luang menjadi lebih mahal yang pada akhirnya mengurangi waktu luang dan menambah jam kerja (Dani Pramusinto et

al., 2019).

Besarnya penawaran atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja menurut Simbolon (2010) yaitu :

1. Jumlah Penduduk

Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja, dengan demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.

2. Struktur Umur

Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, hal ini dapat dilihat pada bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun penambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

3. Tingkat Pendapatan

Secara teoritis tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah sehingga ibu rumah tangga yang bekerja tidak perlu lagi membantu suami untuk mencari nafkah. Akibatnya tingkat partisipasi angkatan kerja akan berkurang, dengan demikian *supply* tenaga kerja efektif akan berkurang.

#### 4. Kebijakan Pemerintah

Memasukkan kebijakan pemerintah dalam mengatasi permasalahan penawaran tenaga kerja merupakan hal yang sangat relevan. Dimisalkan kebijakan pemerintah dalam hal wajib belajar 9 tahun, akan mengurangi jumlah tenaga kerja dan adanya batasan umur kerja menjadi lebih tinggi akan menimbulkan pengurangan jumlah tenaga kerja.

#### 5. Bukan Angkatan Kerja

Wanita yang mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja, tetapi mereka adalah tenaga kerja yang potensial yang sewaktu waktu bisa memasuki pasar kerja. Dengan demikian semakin besar jumlah wanita yang mengurus rumah tangga maka penawaran tenaga kerja akan berkurang atau sebaliknya. Sama dengan hal di atas, penduduk yang bersekolah tidak termasuk dalam angkatan kerja tetapi mereka sewaktu waktu dapat menjadi tenaga kerja yang potensial, dengan demikian semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah berarti *supply* tenaga kerja akan berkurang. Oleh karena itu jumlah penduduk yang bersekolah perlu diperhitungkan untuk masa yang akan datang.

#### 6. Keadaan Perekonomian Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua karena pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang lulus tidak mau bekerja karena

perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

### **2.1.2 Human Capital**

*Human capital* didefinisikan sebagai satu kesatuan unik dari keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sebuah organisasi (Djatola & Hilal, 2021). Sedangkan menurut Todaro (2000) mengungkapkan bahwa *human capital* dapat diukur melalui bidang pendidikan dan kesehatan. Pendidikan dan pelatihan dapat menjadi nilai tambah seorang manusia. Hal ini dapat dijelaskan apabila semakin tinggi pendidikan seseorang atau semakin banyak mengikuti pelatihan maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki semakin tinggi. Sementara itu, kesehatan merupakan bidang yang saling terkait dengan pendidikan.

*Human capital* merupakan investasi yang penting dalam bentuk pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan produktivitas. Melalui peningkatan human capital, produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan, yang berkontribusi pada produktivitas ekonomi secara keseluruhan. *Human capital* juga merupakan kombinasi dari berbagai faktor seperti pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi, inisiatif, dan atribut lainnya yang mempengaruhi produktivitas individu.

#### **2.1.2.1 Pengertian Pendidikan**

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 1, pada dasarnya jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang

dikembangkan. Menurut Taufiq Effendi (2005) pendidikan adalah “segalah usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan” pendidikan sebagai tulang punggung kemajuan suatu Negara, menentukan tinggi rendahnya derajat dan kedudukan bangsa. Pendidikan yang efektif melahirkan anak-anak bangsa yang cerdas, bermoral dan memiliki etos kerja dan inovasi karya yang tinggi. Seluruh Negara maju sungguh telah meletakkan kebijakan pendidikan pada posisi terdepan: mendukung mengawal dan terus memperbaiki system pendidikan bagi rakyatnya (Audia Daniel, 2020).

Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan pendapatannya. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti akan dapat meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti pendidikan tersebut (Nurul Fatiha et al., 2023).

#### **2.1.2.2 Tujuan Pendidikan**

Tujuan Pendidikan Nasional dalam UUD 1945 (versi Amandemen)

1. Pasal 31, ayat 3 menyebutkan, “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang.”
2. Pasal 31, ayat 5 menyebutkan, “Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menunjang tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.”

Tujuan pendidikan merupakan kristalisasi nilai-nilai yang di wujudkan



dalam pribadi peserta didik yang terintegrasikan dalam pola kepribadian dan kehidupan yang ideal dan utuh, di landasi keimanan dan ketakwaan kepada Allah yang Maha Esa. Tujuan pendidikan meliputi beberapa dimensi nilai, filosofis, psikologis, sosiologis, sosial, pribadi, dan budaya. Pendidikan diarahkan untuk mengembangkan manusia agar memiliki kualitas pribadi terintegrasi, bermoral, dan berakhlak mulia, serta mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki pribadi, ilmu, dan profesionalisme yang tinggi sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kecerdasan emosi dan spiritual individu sebagai subyek pendidikan bersinergi dengan kecerdasan intelektualnya.

### **2.1.2.3 Ruang Lingkup Pendidikan**

Pada hakikatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 Bab VI Pasal 13 Ayat 1 jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

1. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
2. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

3. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

#### **2.1.2.4 Jenjang Pendidikan**

##### **1. Pendidikan Dasar**

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

##### **2. Pendidikan Menengah**

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

##### **3. Pendidikan Tinggi**

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan

pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan.

### **2.1.3 Upah Minimum**

#### **2.1.3.1 Pengertian Upah Minimum**

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atau pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan Perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh dan pekerja.

Sukirno (2005:351) membuat perbedaan diantara dua pengertian upah yaitu:

3. Upah Nominal (Upah Uang) adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.
4. Upah Riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

Penetapan upah awalnya dilaksanakan setiap tahun. Awalnya penetapan upah tersebut berproses sangat lama dan panjang, Dewan Pengupah Daerah

(DPD) yang terdiri dari akademisi, pengusaha dan buruh sepakat membentuk sebuah tim survey untuk melihat langsung kondisi lapangan, dimana apa saja kebutuhan yang dibutuhkan pegawai dan berapa harganya. Dari hasil survey tersebut diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kemudian tim DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Kebutuhan hidup layak dijadikan pedoman penentu upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang. Saat ini UMR juga sering disebut dengan istilah Upah Minimum Provinsi (UMP) karena ruang lingkupnya mencakup satu provinsi. Setelah itu dikenal juga dengan istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Menurut Rivai (2010) menyebutkan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.

#### **2.1.3.2 Jenis-jenis Upah Minimum**

Upah terbagi dalam tiga jenis yaitu:

##### **4. Upah Pokok**

Upah yang diberikan kepada pegawai dengan dibedakan atas upah perjam, perhari, perminggu, dan perbulan.

##### **5. Upah Lembur**

Upah yang diberikan kepada pegawai yang bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

#### 6. Tunjangan

Tunjangan merupakan sejumlah uang yang diterima pegawai secara keseluruhan karena adanya keuntungannya dari perusahaan pada akhir tahun.

### **2.1.3.3 Sistem Pengupahan di Indonesia**

Terdapat berbagai sistem pengupahan yang ditawarkan namun yang umum di terapkan di Indonesia antara lain yaitu:

#### a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja.

#### b. Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per-potong, meter, liter, ataupun kilogram. Dalam hal ini sistem kompensasi diterapkan berdasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan oleh tenaga kerja.

#### c. Sistem Borongan

Sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi biaya borongan tersebut.

## **2.1.4 Investasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Investasi**

Investasi merupakan penanaman modal di dalam perusahaan, dengan tujuan agar kekayaan suatu korporasi atau perusahaan bertambah. Investasi juga didefinisikan sebagai barang-barang yang dibeli oleh individu maupun perusahaan untuk menambah persediaan modal mereka (Mankiw, 2000). Investasi pada hakekatnya merupakan awal kegiatan pembangunan ekonomi. Investasi dapat dilakukan oleh swasta, pemerintah atau kerjasama antara pemerintah dan swasta.

Menurut Bodie, Kane, & Marcus (2014) menjelaskan investasi sebagai kesediaan seseorang mengalokasikan uang atau sumber daya berharga lainnya pada masa sekarang dan menahannya untuk tidak mengkonsumsi uang tersebut hingga waktu yang ditentukan agar ,e,peroleh laba dikemudian hari. Tetapi, Bodie, Kane, & Marcus (2014) juga menjelaskan bahwa investasi tidak hanya bermakna pengalokasian uang, investasi juga relevan untuk menjelaskan alokasi sumber daya tidak nyata (*intangible*).

### **2.1.4.2 Tujuan Investasi**

Tujuan orang melakukan investasi pada dasarnya adalah untuk mengembangkan dan yang dimiliki atau mengaharapkan keuntungan di masa depan. Secara umum tujuan investasi memang mencari untung, tetapi bagi perusahaan tertentu kemungkinan ada tujuan utama yang lain selain untuk mencari untung. Pada umumnya tujuan investasi adalah:

- a. Untuk memperoleh pendapatan yang tetap dalam setiap periode, antara lain seperti bunga, royalty, deviden, atau uang sewa dan lainnya.

- b. Untuk membentuk suatu dana khusus, misalnya dana untuk kepentingan ekspansi, kepentingan sosial.
- c. Untuk mengontrol atau mengendalikan perusahaan lain, melalui kepemilikan sebagian ekuitas perusahaan tersebut.
- d. Untuk menjamin tersedianyabahan baku dan mendapatkan pasar untuk produk yang dihasilkan.
- e. Untuk mengurangi persaingan di antara perusahaan-perusahaan yang sejenis.
- f. Untuk menjaga hubungan antar perusahaan.

#### **2.1.4.3 Jenis-jenis Investasi**

Jenis investasi atau penanaman modal dibagi menjadi 2 macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Investasi Dalam Negeri atau Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)  
Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Pasal 1 ayat (2) tentang Penanaman Modal (UUPM), yaitu kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal dalam negeri dengan menggunakan modal dalam negeri. Pengertian penanaman modal dalam negeri (PMDN) adalah perseorangan warga Negara Indonesia, badan usaha Indonesia, Negara Republik Indonesia, atau daerah yang melakukan penanaman modal di wilayah Negara Republik Indonesia. Badan usaha Indonesia yang dimaksudkan adalah dapat berbentuk perseroan terbatas (PT).

b. Investasi Asing atau Penanaman Modal Asing (PMA)

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Pasal 1 ayat (3) tentang Penanaman Modal yang dimaksud dengan penanaman modal asing (PMA) adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal asing, baik menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanaman modal dalam negeri. Penegertian penanaman modal asing merupakan perseorangan warga negara asing, badan usaha asing, dan/atau pemerintah asing yang melakukan penanaman modal di wilayah negara Indonesia.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Penelitian-penelitian terdahulu ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan ataupun kajian terhadap peneliti yang dilakukan oleh penulis, yaitu sebagai berikut:



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Rika Dwi Puspita Sari dan Siskarossa Ika Oktora (2021) dengan judul “Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Sedang di Pulau Jawa”.	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu upah minimum.	Variabel bebas yang berbeda yaitu indeks pembangunan manusia (IPM) dan pembentukan modal tetap bruto (PMTB).	Variabel IPM dan upah minimum terbukti secara signifikan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, elanjutnya yaitu variabel PMTB tidak signifikan memengaruhi produktivitas tenaga kerja.	Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia Vol. 21 No. 2 Juli 2021: 185–203
2	Sudirman dan Ahmadi (2014) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Upah dan Angka Harapan Hidup Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Ekonomi di Provinsi Jambi”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu pendidikan dan upah.	Variabel bebas yang berbeda yaitu angka harapan hidup.	Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis pengaruh tingkat pendidikan, upah, dan angka harapan hidup terdapat hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja.	Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.14 No.4 Tahun 2014
3	Rena Yuliana (2023) dengan judul “Pengaruh Tingkat Upah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi pada sektor manufaktur 33 provinsi di Indonesia)”.	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu upah dan pendidikan	Metode analisis data yang digunakan yaitu model regresi data panel	Dari hasil pengujian hipotesis dan analisis diperoleh tingkat upah berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap produktivitas tenaga kerja sektor manufaktur di Indonesia, dan tingkat tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor manufaktur di Indones	Jurnal Multidisiplin West Science Vol. 2, No. 03, Maret, pp. 191~199
4	Jamila Rahmi dan Riyanto (2022) dengan judul “Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel	Memakai mekanisme <i>spillover effect</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa upah minimum berasosiasi positif dan signifikan terhadap upah, dan upah	Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, 13(1), 2022, 1 - 12

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia”.	yang sama yaitu upah minimum.		berasosiasi positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.	
5	Windy Dwi Astutik dan Siti Aisyah (2023) dengan judul “Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Sedang di Pulau Sumatera”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu pendidikan dan upah minimum.	Variabel bebas yang berbeda yaitu angka harapan hidup dan indeks pembangunan manusia.	Hasil pengujian hipotesis UMP berpengaruh negatif, rerata sekolah dan IPM sendiri belum ditemukan pengaruhnya pada tenaga kerja industri manufaktur besar dan menengah di Pulau Sumatera tahun 2018-2020.	Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Volume 23, No.1 Juli 2023
6	Citra Ramayani (2014) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Investasi Pemerintah, dan Investasi Swasta Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu pendidikan dan investasi.	Variabel bebas yang berbeda yaitu kesehatan.	Secara parsial, pendidikan, kesehatan, dan investasi swasta memiliki berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Secara parsial Investasi pemerintah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia..	Jurnal Pelangi Vol. 7 No.1 Desember 2014 (38-45)
7	Dwi Agustin Puspitasari dan Herniwati Retno Handayani (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu pendidikan dan upah	Variabel bebas yang berbeda yaitu kesehatan	Variabel Pendidikan, Kesehatan dan Upah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Produktivitas Tenaga Kerja	Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan JDEP Vol. 3 No. 1 (2020) hlm. 65-76
8	Eka Sulistyawati, Harya Kuncara Wiralaga, dan Karuniana Dianta Arfiando Sebayang (2024) dengan judul	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel	Variabel bebas yang berbeda yaitu kesehatan.	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan, upah, kesehatan dan investasi modal fisik berpengaruh positif signifikan	Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (2024), 2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	“Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Upah, dan Investasi Modal Fisik Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia”	bebas yang sama yaitu pendidikan, upah dan investasi.		terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan pandemi covid-19 berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja	(2): 105-116
9	Prima Aulia Daniel (2020) dengan judul “Pengaruh Upah dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu pendidikan dan upah.	Penelitian menggunakan mode regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan upah dan pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di provinsi Jambi.	Jurnal Development VOL.8 NO.2 Desember 2020
10	Rahmat Dwi Zakaria (2022) dengan judul “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Industri Besar Dan Sedang Daerah Kabupaten Dan Kota Provinsi Jawa Timur 2015-2019”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu upah, indeks pembangunan manusia dan pendidikan	Variabel bebas yang berbeda yaitu indeks pembangunan manusia.	Hail yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah upah minimum kabupaten dan kota, dan rata-rata lama sekolah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh negatif signifikan	Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE) Vol. 6, No. 1, Februari 2022, pp. 156-167
11	Aiga Fadillah, Rahmanta Ginting, dan Irsad Lubis (2020) dengan judul “Analisis Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Di Indoensia”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu upah minimum	Variabel bebas yang berbeda yaitu indeks pembangunan manusia dan infrastruktur ekonomi..	Hasil penelitian adalah variabel Infrastruktur Ekonomi dan Upah Minimum Provinsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Sedangkan, variabel Indeks Pembangunan Manusia tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.	Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Minimum Provinsi berpengaruh positif November 2020
12	Nurachma Indrati Sukirno dan Arie	Variabel terikat yang	Penelitian ini menggunakan	Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian sektor	Jurnal ekonomi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Damayanti (2019) dengan judul “Dampak Pendidikan Terhadap Produktivitas dan Upah: Bukti Empiris Pasar Monopsoni di Industri Manufaktur Indonesia”	sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu pendidikan.	n bukti empiris pasar monopsoni.	industri manufaktur memiliki <i>degree of monopsony</i> terhadap tenaga kerja yang berpendidikan menengah dan tinggi, ditunjukkan dengan <i>rent sharing</i> positif yang didapatkan perusahaan jika menggantikan tenaga kerja yang berpendidikan rendah dengan tenaga kerja yang berpendidikan menengah dan tinggi.	kuantitatif terapan vol. 12 no. 2 ▪ agustus 2019
13	Soraya Amelia, Syamsul Amar, dan Dewi Zaini Putri (2019) dengan judul “Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Provinsi di Indonesia”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu pendidikan dan upah	Variabel bebas yang berbeda yaitu pengeluaran pemerintah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah, pendidikan, dan upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada provinsi di Indonesia.	Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan, Volume 1, Nomor 1, Februari 2019, Hal 145 - 152
14	Ernita Obeth dan Ella Febria Ramadiana (2021) dengan judul “Pengaruh Upah dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Di Perkebunan Kelapa Sawit”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu upah.	Variabel bebas yang berbeda yaitu fasilitas kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas yang namun secara parsial pengaruh upah ini tidak signifikan, sedangkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan.	Buletin Poltanesa Vol. 22 No. 1 (Juni 2021)
15	Citra Ramayani (2014) dengan judul “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia”	Variabel terikat yang sama yaitu produktivitas tenaga kerja. Variabel bebas yang sama yaitu pendidikan dan investasi.	Variabel terikat yang berbeda yaitu pertumbuhan ekonomi. Variabel bebas yang berbeda yaitu kesehatan, inflasi dan	Pendidikan, kesehatan, investasi pemerintah, dan investasi swasta secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Sementara itu, Secara parsial, pendidikan, kesehatan,	Jurnal Kajian Ekonomi Volume 1, Nomor 1, April 2012

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			ekspor.	investasi pemerintah dan investasi swasta berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia.	

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Agar mempermudah penulis dalam penelitian, maka kerangka berpikir untuk menjelaskan hubungan pengaruh *human capital*, upah minimum, dan investasi terhadap produktivitas tenaga kerja sektor industri manufaktur besar dan sedang di Indonesia.

### 2.3.1 Hubungan Human Capital Terhadap Produktivita Tenaga Kerja

Pendidikan merupakan salah satu bentuk model manusia (*human capital*) yang menunjukkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana rata-rata lama sekolah mengindikasikan apabila semakin tinggi tingkat pendidikan formal yang di capai seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Dalam hal ini pendidikan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan perkembangan ekonomi. Pernyataan itu diperkuat dengan adanya teori human capital yang menunjukkan bahwa penghasilan para tenaga kerja dapat meningkat apabila para tenaga kerja tersebut pendidikannya meningkat. Pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai modal karena akan meningkatkan keterampilan dan pendapatan individu sepanjang hidup mereka (Indrati Sukirno & Damayanti, 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prima Audia Daniel (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hubungan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja adalah positif. Jika pendidikan meningkat maka jumlah produktivitas tenaga kerja juga akan meningkat hal ini menyebabkan tindakan yang produktif.

### **2.3.2 Hubungan Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Upah merupakan imbalan yang diterima oleh seorang tenaga kerja dari perusahaan tempat mereka bekerja atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut, yang didasarkan pada durasi jam kerja dan jumlah produksi yang dihasilkan oleh para tenaga kerja. Ketika seorang pekerja puas dengan upah yang telah diterimanya, dapat diharapkan juga produktivitas dalam bekerja akan meningkat. Karena upah yang memuaskan dalam hal ini dapat dikatakan sebagai imbalan yang layak, yakni mampu memungkinkan para pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika penghasilannya mencukupi, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Dwi Zakaria (2022) yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hubungan upah terhadap produktivitas tenaga kerja adalah positif. Peningkatan upah akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, setiap

kenaikan tingkat upah secara otomatis juga meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

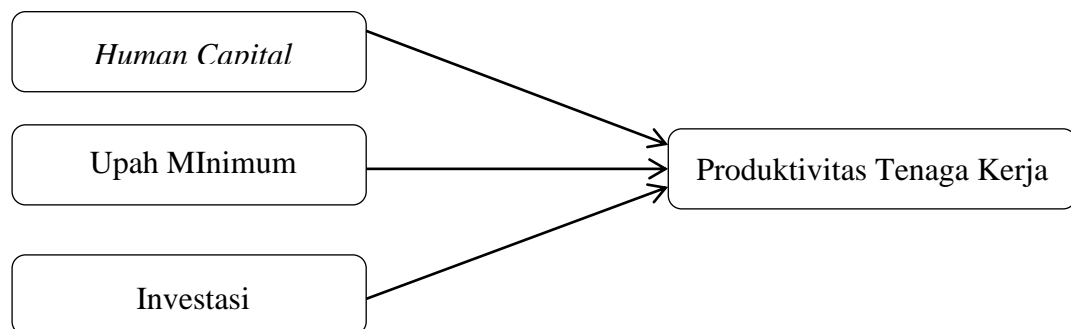
### **2.3.3 Hubungan Investasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Menurut Harrold dan Dhomar pada Todaro (2012) yang menyatakan bahwa investasi merupakan peranan yang penting dalam ekonomi yaitu, pengeluaran investasi menentukan tingkat suatu perekonomian akan menambah stok modal fisik dan membantu dalam menentukan pertumbuhan dan produktivitas tenaga kerja jangka panjang. Investasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau sektor ekonomi. Investasi yang tepat dalam sumber daya manusia, teknologi, infrastruktur, dan manajemen dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta memperkuat kapasitas produksi. Peningkatan keterampilan dan pendidikan tenaga kerja, serta penerapan teknologi yang canggih, dapat menghasilkan peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Di sisi lain, kurangnya investasi dapat menghambat kemajuan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan pemerintah untuk mengalokasikan investasi yang memadai dan strategis guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan dan kemajuan ekonomi secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riske Yuliana Hutami & Novya Zulva Riani (2022) yang menyatakan bahwa investasi modal fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, Hasil penelitian ini mempunyai

arti bahwa dengan bertambahnya investasi modal fisik baik berupa pengeluaran untuk barang modal, penambahan asset tetap pada suatu unit produksi, dan penambahan barang modal lain yang meliputi pembuatan, pengadaan, pembelian barang modal yang baru baik dari dalam negeri maupun luar negeri serta berbagai peralatan-peralatan seperti mesin dan teknologi belum mampu dan berperan dalam meningkatkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Hal ini disebabkan karena kualitas sumber daya manusia di Indonesia yang masih rendah sementara peningkatan dalam faktor lain akan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia untuk menggunakannya.

**Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran**



#### **2.4 Hipotesis**

Menurut Sammaila dan Ahri (2017; 98) hipotesis penelitian merupakan pernyataan sementara terhadap hasil penelitian. Oleh karena itu hipotesis adalah ramalan terhadap hasil penelitian nantinya, sifat yang hanya ramalan itu dapat menyebabkan hipotesis kadang sesuai dan kadang meleset dari hasil penelitian.



Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga secara parsial *Human Capital* (pendidikan), Upah Minimum dan investasi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja sektor industri manufaktur besar dan sedang di Indonesia.
2. Diduga secara simultan *Human Capital* (pendidikan), Upah Minimum dan investasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sektor industri manufaktur besar dan sedang di Indonesia.