

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan disajikan pustaka yang melandasi kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis. Tinjauan pustaka yang digunakan adalah teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian, selain itu juga melalui penelitian terdahulu untuk dijadikan perbandingan dalam pelaksanaan penelitian ini. Kemudian penulisan berisi pembahasan kerangka pemikiran yang menjelaskan tentang model dan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, lalu diikuti dengan hipotesis yang diajukan.

2.1.1 Tenaga Kerja

2.1.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi, karena tenaga kerja mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lain untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Menurut Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan pada bab 1 pasal (1), tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri mengenai hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Menurut Simanjutak (1998), Tenaga Kerja adalah laki-laki atau perempuan yang bekerja atau akan bekerja di dalam atau di luar pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Saat ini, yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah penduduk berusia 10 tahun ke atas yang bekerja atau sedang bekerja, sedang

mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti sekolah atau pekerjaan rumah tangga. Menurut Dumairy (1996), pengertian tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Dari pengertian kerja di atas, sebenarnya kita dapat membedakan pengertian bekerja dan tidak bekerja berdasarkan usia. Beberapa negara memiliki batasan usia tertentu, dan batasan usia ini berbeda-beda di setiap negara. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah usia 15-64 tahun. Oleh karenanya, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan, mengembangkan potensi dirinya, dan memilih penempatan lokasi kerja.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berumur didalam batas usia kerja. Tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja meliputi tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang bekerja atau dipekerjakan, tetapi bersifat sementara ketika tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. sedangkan yang bukan angkatan kerja meliputi tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan, yaitu orang yang aktivitasnya bersekolah, mengurus rumah tangga dan menerima penghasilan, tetapi bukan merupakan pembayaran langsung atas jasa pekerjaannya. Ketiga golongan dalam kelompok ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai angkatan kerja potensial (*potensial labor force*). Angkatan kerja juga terbagi menjadi dua sub kelompok, yaitu kelompok pekerja dan pengangguran. Pekerja adalah orang yang mempunyai pekerjaan, mencakup orang-orang yang mempunyai pekerjaan dan sedang bekerja, serta orang-orang

yang mempunyai pekerjaan tetapi untuk sementara menganggur, misalnya petani sedang menunggu panen. Yang dimaksud dengan pengangguran adalah orang yang tidak bekerja atau tidak mempunyai pekerjaan, dan masih mencari pekerjaan.

2.1.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja

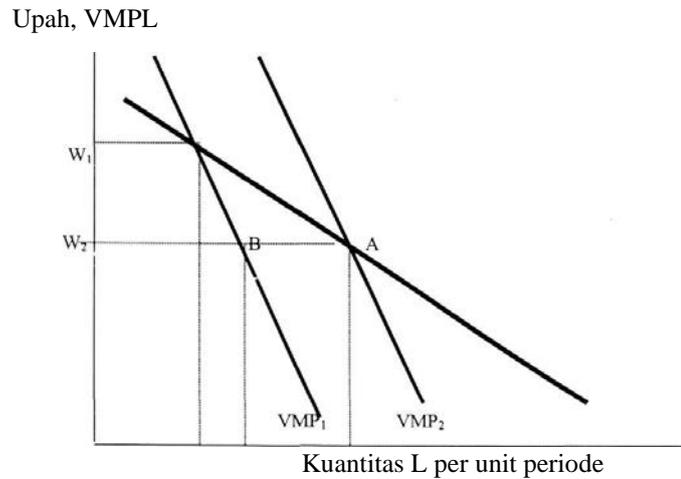
Penyerapan tenaga kerja merupakan konsep dari tenaga yang terserap dalam kegiatan sektor perekonomian. Penduduk bekerja merupakan kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu (Aryanti dkk, 2015). Penyerapan tenaga kerja biasa dikaitkan dengan keseimbangan interaksi antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, dimana pasar permintaan pasar tenaga kerja dan pasar penawaran pasar tenaga kerja secara bersama-sama menghasilkan tingkat upah yang seimbang dan pemanfaatan tenaga kerja yang seimbang. Penyerapan kerja dapat tercapai apabila terdapat beberapa unsur dasar yaitu kesempatan kerja yang luas dan produktif. Kedua, tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan semangat kerja yang sangat tinggi (Agustin, 2020).

Kesempatan kerja adalah Jumlah total pekerjaan yang tersedia bagi angkatan kerja. Penyerapan tenaga kerja dapat dihubungkan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, dimana pasar permintaan tenaga kerja dan pasar penawaran tenaga kerja bersamaan menentukan *equilibrium* tingkat upah dan tingkat penyerapan tenaga kerja. Terserapnya tenaga kerja yaitu untuk melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya atau suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan untuk diisi oleh tenaga kerja (Ilmiah & Cantika,

2019:2). Maka yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja yaitu banyaknya angkatan kerja yang mampu diserap oleh lapangan pekerjaan maka jumlah tenaga kerja yang bekerja tergantung dengan permintaan tenaga kerja oleh lapangan pekerjaan yang tersedia.

2.1.1.3 Permintaan Tenaga Kerja

Dalam konteks ekonomi, permintaan diartikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang ingin dibeli pembeli setiap kemungkinan harga pada suatu periode tertentu (Sudarsono, 1990). Hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah tingkat upah dan jumlah pekerja yang ingin dipekerjakan oleh pemberi kerja. Jadi Permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha di setiap kemungkinan tingkat upah dalam periode tertentu. Dengan demikian, mempertahankan tenaga kerja yang digunakan, perusahaan harus mempertahankan permintaan masyarakat yang konstan atau stabil terhadap barang yang merekahasilkan dapat meningkat. Dalam menjaga kestabilan permintaan terhadap barang yang di produksi perusahaan dapat dilakukan dengan mengekspor, sehingga perusahaan harus kompetitif baik untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri. Dengan kata lain, permintaan yang diharapkan dimungkinkan juga untuk mempertahankan tenaga kerja perusahaan (Sumarsono, 2003).



(Sumber: Borjas, 2016)

Gambar 2.2 Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Pada Gambar 2.1 dilihat bahwa dimulai dari tingkat upah w_2 . Pada tingkat upah sebesar w_2 penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan yang optimal adalah L_3 . Lalu upah naik menjadi w_1 , tingkat penyerapan tenaga yang optimal pun merambat ke L_2 dimana Garis upah yang horizontal yang baru berpotongan dengan kurva VMP_i . karena adanya komplementaritas input- input maka kenaikan upah mengakibatkan produk fisik marginal modal menurun dan bergeser ke kiri menjadi VMP_i . perpotongan baru dari garis upah horizontal (kurva penawaran tenaga kerja) adalah titik C, tingkat penyerapan tenaga kerja yang optimal akan turun ke L. jika titik A dan C dihubungkan akan diperoleh kurva permintaan tenaga kerja dL - dL .

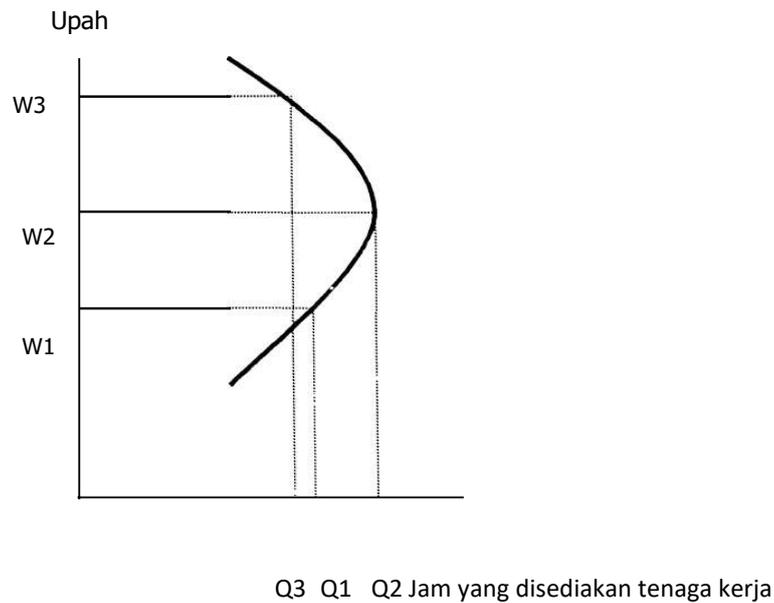
Dengan demikian, produk marjinal fisik modal menurun seiring dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan. Setiap unit modal sekarang menghasilkan lebih sedikit output sehingga tidak dapat menyerap jumlah unit tenaga kerja yang banyak. MPPR menurun dengan berkurangnya tenaga kerja yang diserap. Perusahaan

mempekerjakan setiap unit input sampai nilai produk marginalnya sama dengan harganya.

2.1.1.4 Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja menjelaskan hubungan antara upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan (Bellante & Jackson, 1990; Santoso, 2012). Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, presentase jumlah penduduk yang masuk dalam angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Masing-masing dari ketiga komponen dari jumlah tenaga kerja tersebut tergantung pada besar upah pasar (Bellante & Jackson, 1990). Penawaran tenaga kerja sangat ditentukan oleh banyaknya penduduk di usia kerja yang memiliki menjadi angkatan kerja. Semakin banyak angkatan kerja maka penawaran tenaga kerja juga akan meningkat (Santoso, 2012).

Menurut G.S Becker (1976), Kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*). Sedang kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontroversi dari *leisure* menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan.



(Sumber: Borjas, 2016)

Gambar 2.2 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Kurva penawaran tenaga kerja menunjukkan jumlah jam kerja dari pekerja pada berbagai tingkat upah. Pada tingkat upah di atas reservasi, kurva penawaran tenaga kerja memiliki *slope* positif sampai pada titik tertentu. Keadaan selanjutnya akan berubah jika kesejahteraan sudah membaik atau mempunyai suatu keahlian yang lebih dan jumlah jam kerja yang ditawarkan semakin berkurang pada saat upah meningkat yang mengakibatkan *slope* kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif, sehingga kurva penawaran tenaga kerja melengkung ke belakang atau *backward-bending labor supply curve* (Borjas, 2016). Gambar 2.2 menjelaskan asal penawaran tenaga kerja oleh tenaga kerja. Layard dan Walters (1978), menyebutkan bahwa keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh tingkat upah dan pendapatan non kerja. Adapun tingkat produktivitas selalu berubah-ubah sesuai dengan fase produksi dengan pola mula-mula naik mencapai puncak kemudian menurun.

2.1.2 Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja pada dasarnya tergantung dari besar kecilnya permintaan tenaga kerja. Elastisitas merupakan ukuran derajat kepekaan jumlah permintaan akan sesuatu terhadap perubahan salah satu faktor yang mempengaruhinya (Sumarsono,2003). Tingkat kepekaan dalam permintaan tenaga kerja dapat dilihat berdasarkan angka elastisitasnya. Jika angka elastisitas permintaan tenaga kerja tinggi, maka tingkat kepekaannya juga akan tinggi (Feriyanto, 2014).

Berdasarkan besar kecilnya tingkat koefisien elastisitas permintaannya, elastisitas permintaan dapat dibedakan menjadi lima jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Inelastis sempurna adalah perubahan PDRB tidak mengubah jumlah pertumbuhan jumlah tenaga kerja walaupun pertumbuhan PDRB mengalami kenaikan atau penurunan. Nilai koefisien elastisitasnya adalah 0 (nol).
- b. Elastis sempurna adalah apabila pertumbuhan jumlah tenaga kerja akan tetap terjadi walaupun tidak terjadi pertumbuhan PDRB. Nilai koefisien elastisitasnya adalah tidak terhingga (∞).
- c. Elastisitas uniter adalah elastisitas yang mempunyai koefisien elastisitas permintaan sebesar 1 (satu). Elastisitas ini menggambarkan keadaan apabila perubahan harga pengaruhnya sebanding dengan perubahan kuantitas barang yang diminta.
- d. Tidak elastis (inelastis) adalah keadaan di mana perubahan harga kurang begitu berpengaruh terhadap perubahan kuantitas barang yang diminta. Nilai koefisien elastisitasnya kurang dari 1 (satu).

2.1.3 Indeks Pembangunan Gender

Indeks Pembangunan Gender merupakan salah satu ukuran tingkat keberhasilan capaian pembangunan yang sudah mengakomodasi persoalan gender. Indeks pembangunan gender adalah indikator yang menggambarkan perbandingan antara capaian indeks pembangunan manusia (IPM) perempuan dan indeks pembangunan manusia (IPM) laki-laki. Indeks Pembangunan Gender adalah ukuran pembangunan manusia berbasis gender, yang dilihat dari tiga dimensi capaian dasar manusia, yaitu dimensi umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan dan standar hidup layak. Selain itu, juga diinformasikan komponen capaian pembangunan manusia menurut jenis kelamin (BPS, 2023). Indeks Pembangunan Gender (IPG) diperkenalkan pertama kali oleh UNDP (*United Nations Development Programme*) pada tahun 1995, lima tahun setelah diperkenalkannya Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Pada saat itu, metode penghitungannya tidaklah dengan mengukur langsung ketimpangan antar gender, melainkan hanya mengukur disparitas dari masing-masing komponen Indeks Pembangunan Gender untuk setiap jenis kelamin. Selain itu, angka Indeks Pembangunan Gender yang dihasilkannya juga tidak bisa diinterpretasikan terpisah dari Indeks Pembangunan Gender.

Menurut Indeks Pembangunan Gender (IPG) Provinsi Banten (2022) UNDP melakukan perhitungan IPG dengan metode baru pada tahun 2014. Namun dengan menggunakan metode yang baru Perubahan metode IPG ini dilakukan sebagai bentuk penyesuaian, dengan perubahan yang terjadi pada metodologi penghitungan IPM. Berbeda dengan metode sebelumnya, IPG metode baru merupakan

pengukuran langsung terhadap ketimpangan antar gender dalam pencapaian IPM. Pada metode baru ini mulai diperkenalkan IPM perempuan dengan IPM laki-laki dan rasio antara keduanya. Implikasinya, perbedaan pencapaian pembangunan manusia antara perempuan dengan laki-laki terlihat jelas. Metode baru pengukuran IPG diukur melalui dimensi Umur Panjang dan Hidup Sehat (Umur Harapan Hidup), Pengetahuan (Rata-rata Lama Sekolah) dan Standar Hidup Layak (Pendapatan Nasional Bruto Per Kapita), di mana seluruh indikator ini dihitung berdasarkan jenis kelamin.

IPG dihitung sebagai rasio antara Indeks Pembangunan Manusia (perempuan) dengan Indeks Pembangunan Manusia (laki-laki), menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IPG = \frac{IPM_p}{IPM_l} \times 100$$

Keterangan:

IPG = Indeks Pembangunan Gender

IPM_p = Indeks Pembangunan Manusia Perempuan

IPM_L = Indeks Pembangunan Manusia Laki-laki

Interpretasi angka Indeks Pembangunan Gender (IPG) yaitu apabila semakin mendekati angka 100, maka capaian pembangunan kapabilitas antara laki-laki dengan perempuan semakin setara. Sebaliknya, apabila semakin jauh dari angka 100, maka semakin terjadi ketimpangan pembangunan kapabilitas laki-laki dan perempuan.

2.1.4 Pendidikan

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan spiritualitas keagamaan, pengendalian diri, akhlak, moral. Kecerdasan, serta kemampuan yang diperlukan oleh diri sendiri, masyarakat, dan bangsa. Menurut (Sumarsono, 2009), seseorang dapat meningkatkan pendapatannya melalui pendidikan. Setiap tahun tambahan Pendidikan, berarti peningkatan lapangan kerja dan pendapatan. Di sisi lain, sekolah dapat menunda penerimaan pendapatan selama satu tahun. Selain keterlambatan menerima pendapatan, mereka yang melanjutkan pendidikan harus menutupi biaya langsung seperti uang sekolah, buku dan peralatan sekolah dan transportasi tambahan. Jumlah pendapatan yang akan diterima pencari nafkah setelah menerima pendidikan dihitung berdasarkan nilai sekarang atau nilai sekarang bersih (*Net Present Value*).

Indikator pendidikan yang digunakan salah satunya adalah rata-rata lama sekolah. Rata-rata lama sekolah menggambarkan jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk usia 15 tahun ke atas dalam menjalani pendidikan formal, yaitu angka partisipasi sekolah (APS) dan angka putus sekolah (*Drop Out*). Rata-rata lama sekolah mengindikasikan semakin tingginya pendidikan formal yang dicapai oleh penduduk suatu wilayah. Jadi dengan semakin tinggi rata-rata lama sekolah berarti semakin tinggi pula jenjang pendidikan yang dijalani. Rata-rata lama

sekolah ialah rata-rata jumlah tahun yang dihabiskan oleh penduduk umur 25 tahun ke atas di seluruh jenjang pendidikan formal yang diikutinya.

2.1.5 Nilai Produksi

Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang dihasilkan di industri. Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, akan berpengaruh apabila permintaan hasil produksi barang perusahaan meningkat, maka produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Menurut Mankiw (2014), Nilai produksi adalah tingkat produksi atau jumlah barang dagangan yang merupakan produk akhir dari siklus kreasi dalam unit khusus yang kemudian akan ditawarkan kepada pembeli. Perkembangan sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat ketertarikan yang ada, sehingga dengan asumsi ketertarikan untuk berkreasi meningkat, para pembuat umumnya akan memperluas batas kreasi mereka. Untuk alasan ini, pembuat akan membangun pemanfaatan tenaga kerjanya

Nilai output suatu daerah diperkirakan akan mengalami peningkatan hasil produksi dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang memproduksi barang yang sama. Para pengusaha akan membutuhkan sejumlah uang yang akan diperoleh dengan tambahan perusahaan tersebut, demikian juga dengan tenaga kerja. Apabila jumlah output dihasilkan oleh perusahaan yang jumlahnya lebih besar maka akan menghasilkan output yang besar pula, sehingga semakin banyak jumlah perusahaan/unit yang berdiri maka akan semakin banyak kemungkinan untuk terjadi penambahan output produksi. Menurut Sudarsono dalam subekti nilai produksi merupakan seluruh tingkat suatu produksi yang berdasarkan atas harga

jual produk-produk tersebut menggunakan faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan dalam satu periode yang pada akhirnya akan dijual kepada pembeli. Dikatakan hasil produksi mengalami peningkatan, jika produsen mempunyai kecenderungan meningkatkan kapasitas produksinya. Hal tersebut akan menyebabkan kapasitas produksinya juga akan ditambah.

Indikator nilai produksi yang digunakan salah satunya adalah PDRB Atas dasar Harga Berlaku. PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) atas dasar harga berlaku mengacu pada nilai total semua barang dan jasa yang dihasilkan dalam suatu wilayah dalam satu periode waktu tertentu, diukur dengan menggunakan harga pasar saat ini atau harga berlaku. PDRB atas dasar harga berlaku mencerminkan nilai produksi aktual dari semua barang dan jasa yang dihasilkan dalam wilayah tersebut karena mencerminkan harga pasar saat ini dari barang dan jasa yang dihasilkan.

2.1.6 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Definisi tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi. Keberadaan TPAK ini menjadi suatu indikasi dalam mengukur seberapa besar tingkat penawaran tenaga kerja yang berguna dalam melakukan proses produksi. Menurut Rusli (1995) menyatakan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan

Kerja (TPAK) merupakan pengukuran keseluruhan jumlah angkatan kerja disuatu negara untuk setiap 100 penduduk usia kerja yang berusia 15 tahun keatas.

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk 15 Ke atas}} \times 100$$

Dalam prosesnya, tinggi rendahnya TPAK dipengaruhi oleh beberapa faktor yang oleh Simanjuntak (1998) diuraikan dalam beberapa faktor yang mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yaitu:

- a. Jumlah penduduk yang masih bersekolah
Jumlah penduduk yang masih menempuh pendidikan sekolah mengindikasikan bahwa jumlah angkatan kerja yang kecil dan berdampak pada TPAK yang kecil.
- b. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga
Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga menandakan bahwa semakin banyak angkatan kerja yang mengurus rumah tangga (Ibu/Bapak rumah tangga) akan menurunkan tingkat angkatan kerja atau TPAK.
- c. Umur
Semakin banyak penduduk yang berusia produktif 25-55 atau yang telah memiliki keluarga akan menaikkan (TPAK) sedangkan penduduk yang berusia 25 tahun ke bawah mayoritas tidak bekerja atau masih menempuh pendidikan dan penduduk yang berada diatas umur 55 tahun mayoritas tidak bekerja (pensiun) akibat dari penurunan produktivitas. Sehingga, umur yang tidak produktif akan menurunkan TPAK.

d. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh pada tinggi rendahnya kesempatan kerja yang dimiliki individu. Dimana, semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi kesempatan kerjanya yang menandakan akan semakin tingginya TPAK.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis mengenai Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten Tahun 2018-2022.

Ringkasan penelitian terdahulu terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Nurvita Sari, Yulmardi dan Adi Bhakti (2016) Pengaruh pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan penduduk dan Produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Jambi.	- Pertumbuhan penduduk	- Pertumbuhan ekonomi - Produktivitas tenaga	Pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan penduduk, dan produktivitas tenaga kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Jambi.	e-Jurnal Ekonomi Sumber daya dan Lingkungan Vol. 5. No.1
2.	Dyah Indri Widyapangestia,	- PDRB	- Investasi	PDRB, PMDN , dan	Jurnal Ilmu Ekonomi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Aris Soelistyo (2022) Analisis pengaruh PDRB, investasi, upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa.		- Upah Minimum	PMA berpengaruh positif dan signifikan, Sedangkan UMP tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa.	(JIE) Vol. 6, No. 1
3.	Amsah Hendri Doni (2023) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat	- Tingkat pendidikan	- Pertumbuhan ekonomi	Pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh signifikan sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat.	Jurnal Ilmiah Kewirausahaan Vol.3, No.2
4.	Jonatan Banurea (2022) Pengaruh PDRB, Investasi dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Medan.	- PDRB	- Investasi - Upah Minimum	PDRB berpengaruh positif dan signifikan sedangkan Investasi tidak berpengaruh sedangkan UMK berpengaruh	<i>Journal of Social Science and Digital Marketing (JSSDM)</i> Vol.II No. 2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Medan.	
5.	Nurliana Mufida, Muchtolifah, dan Sishadiyati (2021) Analisis beberapa faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.	- Pendidikan	- Pertumbuhan Ekonomi - Upah minimum	Upah tidak berpengaruh sedangkan Pertumbuhan Ekonomi , dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur.	<i>Jurnal Syntax Admiration Vol. 2 No. 7</i>
6.	Devi Ratnasari, dan Jaka Nugraha (2021) Pengaruh UMK, Pendidikan, Jumlah Penduduk terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota/Kab Jawa Tengah.	- Pendidikan - Jumlah Penduduk	- Upah minimum	UMK berpengaruh positif signifikan, pendidikan tidak berpengaruh, sedangkan jumlah penduduk berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota/Kab Jawa	<i>Journal Of Economics Vol.I No.2</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				Tengah.	
7.	Arif Kurniawan dan Siti Aisyah (2023) Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021.	- Pendidikan	- Investasi - Upah Minimum - PDRB	Upah berpengaruh positif dan signifikan, investasi berpengaruh negatif dan signifikan. Sedangkan Tingkat Pendidikan dan PDRB tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.	<i>Journal of Management & Business Vol.6 No.1</i>
8.	Yulia Pangastuti (2015) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah.	- Pengangguran	- PDRB - Upah Minimum - PAD	PDRB berpengaruh negatif Sedangkan UMP, pengangguran dan PAD berpengaruh Positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.	<i>Economics Development Analysis Journal EDAJ 4(2)</i>
9.	Elga Brilian (2016) Pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah minimum,	- Pendidikan - Gender	- Pendidikan - Pertumbuhan ekonomi - Upah minimum	Pertumbuhan ekonomi, Pendidikan, dan Gender berpengaruh positif	Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	pendidikan dan gender terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur.			pendidikan dan gender terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur.	
10.	Dian Widya Nugrahaeni, Herniwati Retno Handayani (2020), Analisis pengaruh upah, modal dan nilai produksi, terhadap penyerapan tenaga kerja di industri tahu serasi kecamatan Bandungan.	- nilai produksi	- upah - modal	Upah dan modal berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan nilai produksi negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di industri tahu serasi kecamatan Bandungan.	<i>Dipenogoro Journal of Economics Vol.12</i>
11.	Claribel Birgitta (2020) Analisis pengaruh TPAK, pengangguran, upah bersih, dan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor informal di Indonesia tahun 2015-2020.	- TPAK - Pendidikan	- Pengangguran - upah	tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki berpengaruh negatif, sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan berpengaruh positif,	Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Vol.9

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				Variabel lain seperti pengangguran dan pendidikan berpengaruh positif. Variabel terakhir adalah upah bersih berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor informal	
12.	Djupiansyah dan Ganie (2017) Analisis Pengaruh upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk, dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur.	- Pendidikan - Jumlah Penduduk	- Upah - PDRB	Upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan PDRB secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur.	Jurnal Eksekutif Vol.14 No.2
13.	Ema Tusianti dan Abdurrahman (2018) Ketimpangan Gender Dalam	- Rata-rata lama sekolah - Penduduk	- Penduduk Usia Produktif - Pengeluaran Perkapita	Rata-rata lama sekolah, penduduk usia produktif,	Kongres Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia ke XX di

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Penyerapan Tenaga Kerja Formal di Indonesia.			pengeluaran perkapita, pelatihan, PDRB dan share industri dalam PDRB berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja formal baik laki-laki maupun perempuan.	Trans Luxury Hotel Bandung, 9
14.	Atria Tiffany Widyaningsih , Sani , Joko Suseno , Agus M Murdiani (2024) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja di Indonesia.	- Tingkat Pendidikan - Nilai Produksi	- Tingkat Upah - Investasi	variabel tingkat upah berpengaruh positif dan tidak signifikan, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan, investasi berpengaruh positif dan signifikan dan nilai produksi berpengaruh negative dan signifikan terhadap penyerpan TK di Indonesia.	Jurnal Ekonomi Integra Vol.14

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15.	Birgitta Dian Saraswati, Yunika Damai Krisnawati, dan Dhian Adhitya (2022) Determinan Penyerapan Tenaga Kerja 34 Provinsi di Indonesia: Pendekatan <i>Fixed Effect Model</i> .	-Rata-rata lama pendidikan	- PDRB - Upah minimum -Pengeluaran Pemerintah	Rata-rata lama pendidikan dan PDRB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Namun, untuk upah minimum provinsi dan pengeluaran pemerintah sektor pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja.	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 No. 3

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019), Kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan adanya kerangka pemikiran dapat mempermudah penulis dalam menjelaskan Indeks Pembangunan Gender, Tingkat Pendidikan, Nilai Produksi dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten tahun 2018-2022.

2.2.1 Hubungan Indeks Pembangunan Gender dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Tingginya tingkat kesenjangan gender yang diukur dari nilai Indeks Pembangunan Gender (IPG) menunjukkan seberapa besar capaian pembangunan manusia berbasis gender dalam suatu wilayah. Gender diartikan sebagai kondisi yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam hal peran, tanggung jawab dan kesamaan hak dalam berbagai bidang (UNDP, 2017). Indeks Pembangunan Gender (IPG) yang lebih tinggi mungkin memiliki penyerapan tenaga kerja yang lebih baik bagi perempuan karena kesenjangan gender yang lebih kecil dalam hal pendidikan dan kesempatan ekonomi. Teori yang memperkuat pernyataan tersebut adalah menurut (Seguino, 1997) pula menyatakan bahwa perluasan kesempatan kerja bagi setiap gender dapat memberikan implikasi yang positif bagi suatu negara dalam kemampuannya untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki suatu negara untuk bersaing dalam perdagangan internasional. Maka dari itu, perempuan maupun laki-laki harus memiliki hak yang sama dalam dunia kerja sehingga penyerapan tenaga kerja perempuan akan sebanding dengan penyerapan tenaga kerja laki-laki sehingga dalam dunia pendidikan dan dunia kerja kesenjangan gender semakin 20 menurun. Hal ini sebanding dengan nilai Indeks Pembangunan Gender (IPG) yang semakin baik (mendekati 100) maka penyerapan tenaga kerja semakin banyak begitu pula sebaliknya. Maka jika indeks pembangunan gender semakin setara maka penyerapan tenaga kerja pun akan semakin meningkat. Dengan begitu hubungan indeks pembangunan gender dan penyerapan tenaga kerja adalah positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Rita Diana (2015) yang menyatakan bahwa indeks pembangunan gender berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang sama dilakukan Indah Novitasari (2022) yang menyatakan bahwa hubungan indeks pembangunan gender dan penyerapan tenaga kerja adalah positif.

2.2.2 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Semakin tinggi pendidikan yang diperoleh maka semakin tinggi produktivitas dan peluang mendapatkan pekerjaan. Menurut Widayana dan Darsana (2020), lamanya pendidikan berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia penduduknya. Oleh karena itu, pendidikan meningkatkan permintaan akan tenaga kerja ketika pendidikan beradaptasi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja akan angkatan kerja yang terdidik. Pendidikan dapat meningkatkan sumber daya manusia memahami dan siap menghadapi perubahan dan pembangunan suatu negara (Widowati, et al., 2022). Adapun indikator yang digunakan adalah Rata-rata lama sekolah. Rata-rata lama sekolah adalah angka yang menunjukkan rata-rata waktu yang di habiskan penduduk usia 15 tahun ke atas dalam menempuh pendidikan atau bersekolah. Tingginya nilai rata-rata lama sekolah menunjukkan tingkat pendidikan penduduk di suatu wilayah tinggi (BPS, 2023). Pendidikan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan karir seseorang, pendidikan juga dapat meningkatkan kemampuan dan daya saing seseorang, sehingga meningkatkan *bargaining position* individu di pasar tenaga kerja dan pada akhirnya memungkinkan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Angkatan kerja yang memiliki pendidikan tahap

perguruan tinggi dan bekerja di suatu perusahaan akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan *output* dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan *output*. *Output* yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan Nurliana Mufida, Muchtolifah, dan Sishadiyati (2021) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Elga Brilian (2016) yang menyatakan bahwa hubungan tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja adalah positif.

2.2.3 Hubungan Nilai Produksi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja di dalam industri dipengaruhi oleh naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi. Semakin tinggi permintaan akan barang produksi, industri akan menambah jumlah barang produksi dan diikuti dengan penambahan jumlah tenaga kerja untuk menghasilkan barang tersebut (Sumarsono, 2003 dalam Putra, 2012). Sedangkan menurut Yanuwardani (2009), Peningkatan dari output produksi diperlukan peningkatan input produksi yang digunakan. Salah satu peningkatan input produksi yaitu peningkatan tenaga kerja. Semakin tinggi produktivitas atau jumlah tenaga kerja maka semakin tinggi pula jumlah barang yang di produksi dengan asumsi semua input faktor produksi lainnya dianggap tetap maka jumlah produksi juga akan meningkat. Peningkatan produktivitas kerja berarti untuk memproduksi hasil dalam jumlah sama diperlukan karyawan lebih sedikit. Sebab itu, bila hasil produksi tetap sama, sebagian karyawan dapat dilepaskan. Produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan

untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit dengan produk perusahaan sehingga dikaitkan dengan skill karyawan.

Hubungan nilai produksi dengan penyerapan tenaga kerja merupakan suatu hubungan yang menggambarkan besarnya kapasitas produksi yang dihasilkan suatu unit usaha dengan banyaknya tingkat penggunaan tenaga kerja yang digunakan dalam proses produksi. Besarnya kapasitas produksi tergantung dari banyaknya permintaan konsumen. Semakin tinggi jumlah barang yang diminta oleh konsumen maka produsen akan menambah kapasitas produksinya. Sehingga untuk memenuhi kapasitas barang tersebut produsen akan menambah jumlah tenaganya.

Penelitian yang dilakukan Febrina Ramadhanti (2016) yang menyatakan bahwa nilai produksi berpengaruh Positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang sama dilakukan Riyadh Rahmat (2015) yang menyatakan hubungan jumlah penduduk dan penyerapan tenaga kerja adalah Positif.

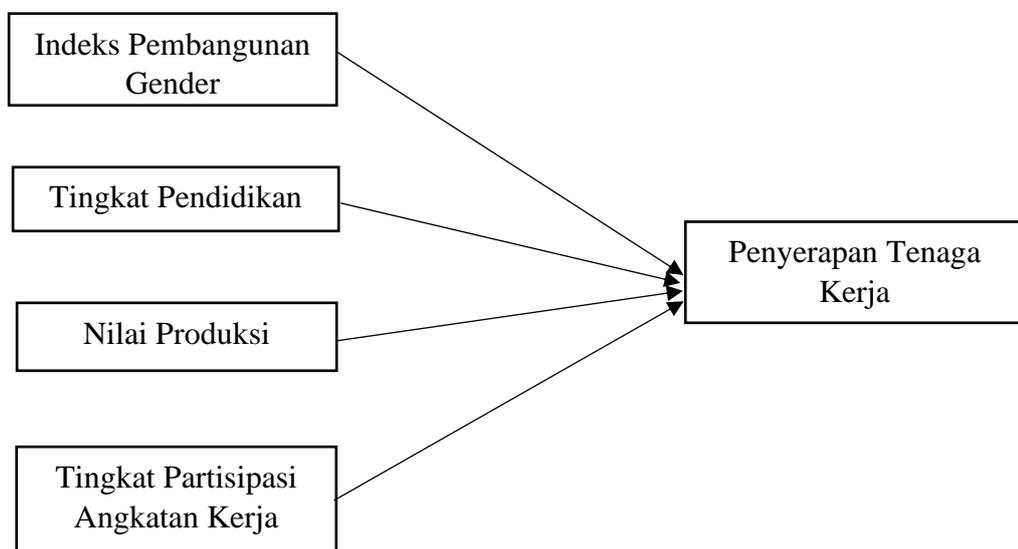
2.2.4 Hubungan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Tenaga kerja sebagai sumber daya produksi (modal produksi) sangat dibutuhkan dalam proses produksi barang dan jasa. Keberadaan TPAK menunjukkan seberapa besar tingkat partisipasi yang dari keseluruhan pekerja produktif yang terserap salah satu sektor usaha yang dapat melakukan penyerapan angkatan kerja yang tinggi adalah sektor industri (Nababan, 2017). Hubungan antara tingkat partisipasi angkatan kerja dengan penyerapan tenaga kerja sangat erat. Jika tingkat partisipasi angkatan kerja tinggi, artinya banyak orang yang aktif bekerja atau

mencari pekerjaan. Namun, apabila penyerapan tenaga kerja rendah, berarti pasar tenaga kerja tidak mampu menyerap atau menampung semua orang yang ingin bekerja atau memasuki pasar kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Isnaini Lembayung Widyaningsih (2023) yang menyatakan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang sama dilakukan Claribel Birgitta (2021) yang menyatakan bahwa hubungan tingkat partisipasi angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja adalah positif.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut bahwa Indeks Pembangunan Gender, Tingkat Pendidikan, Nilai Produksi dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja. Secara jelasnya mengenai kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga secara parsial Indeks Pembangunan Gender, Tingkat Pendidikan, Nilai Produksi dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten tahun 2018-2022.
2. Diduga secara bersama-sama Indeks Pembangunan Gender, Tingkat Pendidikan, Nilai Produksi dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten tahun 2018-2022.