

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada bab ini penulisan akan sebagai berikut, yang pertama yaitu tinjauan pustaka untuk menggambarkan konsep dasar dari variabel yang diteliti, yang kedua yaitu penelitian terdahulu. Bagian selanjutnya membahas tentang kerangka hipotesis yang menjelaskan tentang model variabel, lalu diikuti dengan hipotesis yang diajukan.

2.1.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja diartikan sebagai orang yang dapat bekerja atau melakukan sesuatu. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat”.

Pada tahun 1970-an, Badan Pusat Statistik Indonesia menetapkan usia kerja adalah 10 tahun atau lebih. Semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja, Nasional) memutuskan untuk menaikkan batas usia kerja menjadi 15 tahun atau lebih. Ini dilakukan karena dianjurkan oleh Organisasi Pekerja Internasional (ILO).

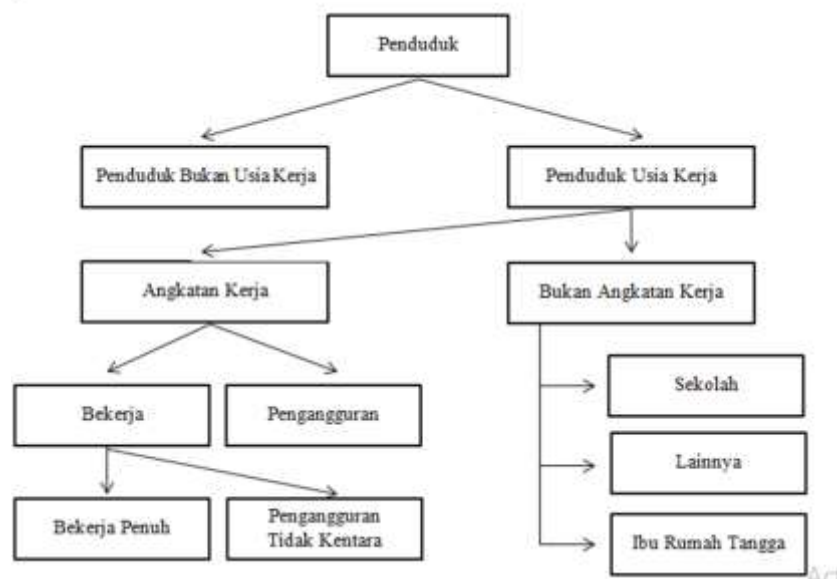
Menurut Simanjuntak dalam Wilda (2022) ada dua definisi tenaga kerja. Pertama, tenaga kerja didefinisikan sebagai usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan selama proses produksi, sehingga dapat menilai kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau

jasa. Dalam pengertian kedua, tenaga kerja didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan yang memiliki nilai ekonomi, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Tenaga kerja dibedakan menjadi dua kelompok:

1. Angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja yang bekerja atau memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja terbagi menjadi dua kelompok yaitu:
 - a. Bekerja, merupakan angkatan kerja yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan. Dengan waktu bekerja paling sedikit satu jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu (termasuk pekerja keluarga tanpa upah yang membantu dalam suatu usaha atau kegiatan ekonomi).
 - b. Pengangguran, merupakan mereka yang termasuk angkatan kerja tetapi tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan.
2. Bukan angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja terbagi menjadi tiga kelompok yaitu:
 - a. Sekolah adalah seseorang yang belajar di sekolah formal mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi selama seminggu yang lalu sebelum pencacahan, tidak termasuk yang sedang libur sekolah.

- b. Mengurus rumah tangga adalah kegiatan seseorang yang mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah, misalnya: ibu-ibu rumah tangga dan anaknya yang membantu rumah tangga.
- c. Kegiatan lainnya adalah seseorang selain sekolah dan mengurus rumah tangga, yaitu mereka yang sudah pensiun, orang yang cacat jasmani yang tidak melakukan sesuatu pekerjaan seminggu yang lalu (Feriyanto, 2016).

Adapun gambar mengenai komposisi penduduk dan angkatan kerja, sebagai berikut.



Sumber: Nur Feriyanto, 2016

Gambar 2.1 Komposisi Penduduk Dan Angkatan Kerja

Penduduk usia kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan beberapa kriteria, Maryati et al. (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan Penduduknya

- a. Tenaga Kerja, merupakan seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja.
- b. Bukan Tenaga Kerja, yaitu mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan pekerjaan.

2. Berdasarkan Batas Kerja

- a. Angkatan Kerja, adalah penduduk usia produktif yaitu berusia 15-16 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- b. Bukan Angkatan Kerja, adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

3. Berdasarkan Kualitas

- a. Tenaga Kerja Terdidik, adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan informal. Contohnya: pengacara, dokter, psikolog, guru, dan lain-lain.
- b. Tenaga Kerja Terlatih, adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: ahli bedah, mekanik, apoteker, dan lain-lain.

- c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih, adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga dan lain sebagainya.

2.1.1.1 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh suatu perusahaan atau unit usaha. Tenaga kerja ini termasuk mereka yang telah bekerja dan terserap dalam sektor ekonomi yang berdampak pada produksi barang dan jasa dalam jumlah besar. Dengan demikian, penyerapan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja secara bersamaan, yang menghasilkan keseimbangan upah.

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan pekerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002).

Besarnya produktivitas yang dihasilkan dalam sektor ekonomi dipengaruhi oleh penyerapan tenaga kerja, yang berdampak pada pendapatan nasional. Di sisi lain, pengusaha mempekerjakan seseorang untuk membantu dalam produksi barang yang kemudian dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, permintaan masyarakat akan barang yang diproduksi akan memengaruhi permintaan pengusaha terhadap penyerapan tenaga kerja, jika permintaan masyarakat akan barang tersebut meningkat, maka permintaan tenaga kerja juga akan naik.

2.1.1.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah keinginan atau kebutuhan dari perusahaan atau organisasi untuk memperkerjakan orang guna mencapai tujuan produksinya. Sederhananya, perusahaan akan mempekerjakan seseorang jika mereka yakin bahwa orang tersebut dapat meningkatkan produksi dan keuntungan perusahaan. Menurut Arfida (2003) permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh perusahaan untuk diperkerjakan. Permintaan akan tenaga kerja pada perusahaan merupakan turunan dari permintaan akan barang atau jasa. Hal tersebut dikarenakan permintaan akan barang atau jasa menjadi salah satu faktor penentu akan permintaan tenaga kerja selain faktor produktivitas, harga input-input lain dan jumlah pengusaha. Karena itu, peningkatan permintaan barang dan jasa akan menyebabkan peningkatan produksi, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan permintaan tenaga kerja. Beberapa faktor dapat menyebabkan penurunan atau peningkatan permintaan tenaga kerja diantaranya, jumlah permintaan produk, produktivitas, jumlah pengusaha dan harga input lain. Di luar itu, faktor-faktor lain juga dapat memengaruhi permintaan tenaga kerja seperti pertumbuhan ekonomi dan kebijakan pemerintah. (Tarmizi, 2012).

Pertambahan atau pertumbuhan jumlah lapangan kerja memengaruhi besar kecilnya permintaan tenaga kerja, dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh jenis pekerjaan. Jumlah permintaan tenaga kerja akan meningkat apabila jumlah produksi yang diinginkan oleh perusahaan meningkat, sehingga akan ada lebih banyak tenaga kerja.

Penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia, pekerja didefinisikan sebagai individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak, mereka juga memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah jam kerja yang mereka inginkan. Teori ini didasarkan pada teori konsumen, yang mengatakan bahwa setiap orang berusaha untuk memaksimalkan kepuasan dengan hambatan apa pun yang mereka hadapi.

Layard dan Walters (1978), menyebutkan bahwa keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh tingkat upah dan pendapatan non kerja. Dalam pasar barang dan jasa, kenaikan harga mengakibatkan penurunan permintaan, sementara peningkatan penawaran mengakibatkan peningkatan permintaan. Jumlah penawaran dan permintaan akan sama pada tingkat keseimbangan. Dalam pasar kerja, proses ini hampir sama, tetapi permintaan dan penawarannya berupa tenaga kerja dan harga barang atau jasa menjadi tingkat upah. Oleh karena itu, upah sering disebut harga tenaga kerja.

2.1.1.3 Teori Ketenagakerjaan

1. Teori Klasik Adam Smith (1729-1790)

Teori klasik 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 Mulyadi (2003). Teori ini melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula

pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

2. John Maynard Keynes (1883-1946)

John Maynard Keynes berpendapat bahwa dalam kenyataannya pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai pandangan klasik. Di manapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan maka boleh jadi tingkat pendapatan masyarakat akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Jika penurunan harga tidak terlalu besar, kurva nilai produktivitas hanya akan turun sedikit, tetapi jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi, jika harga turun drastis, ini akan mengakibatkan penurunan nilai marjinal tenaga kerja.

3. Teori Lewis (1959)

Teori ini dikemukakan oleh ekonom Arthur Lewis pada tahun 1959. Ia mengamati bahwa banyak negara berkembang memiliki sektor tradisional (biasanya pertanian) yang kelebihan tenaga kerja dengan

produktivitas rendah, dan sektor modern (industri dan jasa) yang kekurangan tenaga kerja dengan produktivitas tinggi. Arthur Lewis (1959) mengatakan bahwa kelebihan karyawan merupakan peluang dan bukan masalah. Kelebihan karyawan akan meningkatkan output dan penyediaan karyawan. Lewis berpendapat bahwa kelebihan penawaran pekerja tidak menimbulkan masalah bagi pembangunan ekonomi; sebaliknya, kelebihan pekerja merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan, dengan asumsi bahwa perpindahan karyawan dapat dilakukan dengan lancar dan tidak pernah menjadi "terlalu banyak". Meskipun telah banyak kritik, Teori Lewis masih relevan untuk memahami proses industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi di banyak negara berkembang. Teori ini memberikan kerangka dasar untuk menganalisis dinamika pasar tenaga kerja dalam konteks pembangunan ekonomi.

2.1.2 Upah

Upah adalah imbalan atau kompensasi yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Upah biasanya dinyatakan dalam bentuk uang, namun bisa juga dalam bentuk barang atau fasilitas lainnya. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 pasal 1 ayat (1) tentang pengupahan memberikan penjelasan mengenai upah, yaitu: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangan-undangan,

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

2.1.2.1 Indikator Upah

Indikator upah menurut As`ad dalam Mustafa et al. (2018) antara lain sistem pengupahan, sistem upah menurut produksi, sistem upah menurut senioritas, sistem upah menurut kebutuhan. Sedangkan indikator upah menurut Simamora (2004) diantaranya: Upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Soedarjadi (2009) mengungkapkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu: Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya, menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.

2.1.2.2 Fungsi Upah

Fungsi upah menurut Prof. Dr. Lijan (2016)

- a. Pengalokasian SDM secara efisien. Fungsi ini menjelaskan bahwa pemberian upah yang sebanding dengan kemampuan yang dikeluarkan oleh tenaga kerja akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.
- b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan memberikan upah kepada tenaga kerja, hal tersebut mempunyai implikasi bahwa tenaga kerja akan menggunakan kemampuannya secara efisien dan efektif.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan memberikan upah kepada tenaga kerja, hal tersebut membantu kestabilan perekonomian dan kehidupan tenaga kerja serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Menurut Iman Soepomo dalam Ridwan Halim (2001), tujuan tenaga kerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Mochtar Halim (2000), fungsi upah itu berbeda-beda, tergantung dari sudut mana upah itu dilihat, sebagaimana berikut ini:

- a. Dari sudut pandang tenaga kerja, upah berfungsi sebagai kebutuhan hidup yang layak bersama keluarganya.
- b. Dari sudut pandang pemberi kerja, upah berfungsi sebagai unsur penggerak dalam proses produksi dan merupakan biaya produksi dari perusahaan.
- c. Dari sudut pandang pemerintah, upah merupakan tolok ukur hidup masyarakat. Oleh karena itu, perumusan upah harus dapat menciptakan iklim usaha yang harmonis, serasi, mantap, tenteram, dan dinamis.

2.1.2.3 Jenis-jenis Upah

- a. Pemberian upah dilihat dari bentuk pembayaran sistem pengupahan tenaga kerja dalam definisi ilmu ekonomi dikelompokkan menjadi dua bentuk yakni gaji dan upah. Gaji diartikan sebagai pemberian imbalan kepada tenaga kerja profesional. Dan umumnya pembayaran gaji diberikan satu bulan sekali. Sedangkan upah diartikan sebagai pemberian

imbalan kepada tenaga kerja kasar yang pekerjaannya tidak menetap (Sadono Sukirno 2006).

- b. Pemberian upah dari segi upah nominal dan upah riil. Upah nominal yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja. Upah riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut (Sukirno dalam Agustin, 2022).

2.1.2.4 Upah Minimum

Upah minimum adalah batas bawah upah yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai standar gaji terendah yang harus diterima oleh pekerja. Tujuan utama dari penetapan upah minimum adalah untuk melindungi pekerja dari eksploitasi dan memastikan bahwa mereka memiliki penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Secara minimum regional, sektoral regional maupun sub sektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 disebutkan bahwa “upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan”. Definisi tersebut terdapat dua unsur penting dari upah minimum menurut Sumarsono dalam Dani (2020) yaitu:

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.

- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.

Ketentuan Pasal 1 Angka 1 Permenakertrans No.7 Tahun 2013 menyebutkan “upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”.

Jenis-jenis upah Minimum:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP)

Pasal 1 angka 2 menyebutkan pengertian UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi.

- b. Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK)

Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa Upah Minimum Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku untuk wilayah kabupaten/kota tertentu.

Menurut Muhaimin Iskandar, penentuan penetapan upah minimum tetap berdasarkan pada hasil survei terhadap KHL, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Dalam penetapan upah minimum provinsi/kabupaten/kota tersebut diarahkan kepada pencapaian KHL di daerah masing-masing.

2.1.3 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah ukuran nilai total produksi barang dan jasa akhir yang dihasilkan di suatu wilayah tertentu dalam periode waktu tertentu, biasanya satu tahun. Sederhananya, PDRB adalah indikator utama untuk mengukur seberapa besar ekonomi suatu daerah tumbuh. PDRB dapat

menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola sumber daya alam yang dimilikinya.

Penyusunan PDRB dapat dilakukan melalui 3 (tiga) pendekatan yaitu pendekatan produksi, pengeluaran dan pendapatan yang disajikan atas dasar harga berlaku dan harga konstan (riil) (Wilda, 2022) Berikut penjelasannya:

- a. Pendekatan Produksi, dalam hal ini PDRB adalah jumlah nilai produksi dari barang dan jasa yang dihasilkan suatu wilayah atau daerah dalam jangka waktu tertentu biasanya satu tahun. Dalam penyajiannya unit-unit produksi dikelompokkan menjadi 17 sektor atau lapangan usaha yang meliputi: Pertanian; Pertambangan dan Penggalian; Industri Pengolahan; Pengadaan Listrik dan Gas; Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang; Konstruksi; Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor; Transportasi dan Pergudangan; Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum; Informasi dan Komunikasi; Jasa Keuangan dan Asuransi; Real Estate; Jasa Perusahaan; Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib; Jasa Pendidikan; Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial; dan Jasa Lainnya.
- b. Pendekatan Pengeluaran, PDRB adalah penjumlahan dari semua komponen permintaan akhir, yaitu: Pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta yang tidak mencari untung, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap domestik regional bruto, perubahan stok, ekspor netto.
- c. Pendekatan Pendapatan, PDRB adalah jumlah balas jasa yang diterima oleh faktor produksi dalam proses produksi dalam suatu wilayah dan dalam

jangka waktu tertentu, yaitu satu tahun. Upah atau gaji, sewa rumah, bunga modal, dan keuntungan adalah contoh dari balas jasa faktor produksi yang dimaksud. Sebelum pajak penghasilan dan pajak lainnya dipotong dari hitungan tersebut.

Data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) baik itu atas harga berlaku maupun atas dasar harga konstan merupakan indikator penting yang digunakan untuk mengetahui kondisi perekonomian suatu daerah dalam suatu periode. PDRB merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha pada suatu daerah tertentu dan dapat juga dikatakan sebagai jumlah dari nilai barang dan jasa akhir (neto) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi (BPS, 2013).

Menurut Dewi et al. (2013) meningkatnya Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat dijadikan acuan dari pertumbuhan ekonomi dan total tambahan nilai yang dihasilkan dari segala aktivitas produksi di dalam perekonomian daerah. Sehingga meningkatnya pertumbuhan ekonomi daerah yang tercermin dalam PDRB diharapkan juga mampu meningkatkan penciptaan lapangan kerja di daerah agar meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Boediono dalam Hasanah, 2022).

2.1.4 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) adalah suatu ukuran komposit yang digunakan untuk mengukur tingkat pembangunan suatu negara. IPM tidak hanya mengukur pertumbuhan ekonomi semata, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kualitas hidup manusia, seperti kesehatan, pendidikan, dan standar hidup. IPM dikembangkan oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) sebagai alternatif dari Produk Domestik Bruto

(PDB) yang seringkali dianggap terlalu sempit dalam mengukur kesejahteraan. IPM didasarkan pada premis bahwa pembangunan pada akhirnya adalah tentang meningkatkan kemampuan manusia. Konsep Pembangunan manusia yang dikembangkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), menetapkan peringkat kinerja Pembangunan manusia pada skala 0,0 – 100,0 dengan skala sebagai berikut: Sangat Tinggi ($IPM \geq 80$), Tinggi ($IPM \text{ antara } \leq 70 \text{ atau } < 80$), Sedang ($IPM \text{ antara } \leq 60 \text{ atau } < 70$), Rendah ($IPM < 60$).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengukur sebuah pencapaian manusia yang berdasarkan sejumlah komponen dasar kualitas hidup. IPM dihitung berdasarkan data yang menggambarkan keempat komponen yakni angka harapan hidup yang mewakili bidang kesehatan; angka melek huruf dan rata-rata lama sekolah mengukur capaian pembangunan di bidang pendidikan; dan kemampuan daya beli masyarakat terhadap sejumlah kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran per kapita sebagai pendekatan pendapatan yang mewakili capaian pembangunan untuk hidup layak (BPS,2015). Komponen IPM diantaranya:

- a. Angka Harapan Hidup, dijadikan indikator dalam mengukur kesehatan individu di suatu daerah. Angka ini diartikan sebagai umur yang mungkin dicapai seseorang yang lahir pada tahun tertentu. Ada dua jenis data yang digunakan dalam perhitungan Angka Harapan Hidup yaitu Anak Lahir Hidup (ALH) dan Anak Masih Hidup (AMH). Sementara untuk menghitung indeks harapan hidup digunakan nilai maksimum harapan hidup sesuai standar *United Nations Development Programme* (UNDP), dimana angka tertinggi sebagai batas untuk perhitungan indeks dipakai 85 tahun dan

terendah 25 tahun. Usia harapan hidup dapat panjang jika kesehatan, gizi, dan lingkungan yang baik.

- b. Pengeluaran Per Kapita disesuaikan, indikator pengeluaran per kapita digunakan untuk mengukur standar hidup orang. Pengeluaran rata-rata Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) dihitung dari level provinsi hingga kab/kota. Pengeluaran pembelian dengan metode baru yang menggunakan 96 komoditas, dengan 66 komoditas makanan dan sisanya non-makanan.
- c. Rata-rata Lama Sekolah, mengindikasikan makin tingginya pendidikan yang dicapai oleh masyarakat di suatu daerah. Semakin tinggi rata-rata lama sekolah maka semakin tinggi pula jenjang pendidikan yang dijalani. Asumsi yang berlaku secara umum bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kualitas seseorang, baik pola pikir maupun pola tindakannya. Rata-rata lama sekolah didefinisikan sebagai jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk dalam menjalani pendidikan formal.
- d. Angka Harapan Lama Sekolah, merupakan indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran kesejahteraan sosial yang merata. HLS mendefinisikan lamanya sekolah (dalam tahun) yang diharapkan dapat dirasakan oleh anak pada umur tertentu di masa mendatang. Diasumsikan bahwa peluang anak tersebut akan tetap bersekolah pada umur-umur berikutnya sama dengan peluang penduduk yang bersekolah per jumlah penduduk untuk umur yang sama saat ini. Angka Harapan Lama Sekolah dihitung untuk penduduk

berusia 17 tahun ke atas. HLS dapat digunakan untuk mengetahui kondisi pembangunan sistem pendidikan di berbagai jenjang yang ditunjukkan dalam bentuk lamanya pendidikan (tahun) yang diharapkan dapat tercapai oleh anak.

2.1.5 COVID-19

Covid-19 adalah singkatan dari *Coronavirus Disease 2019*, ini adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 (*severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*). Virus ini merupakan keluarga besar *Coronavirus* yang dapat menyerang hewan, ketika menyerang manusia, biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernafasan, seperti flu, MERS (*Middle East Respiratory Syndrome*), dan SARS (*Severe Acute Respiratory Syndrome*). Menurut Sumarni et al. (2020) virus ini pertama kali teridentifikasi di Wuhan, China, pada akhir tahun 2019 dan kemudian menyebar ke seluruh dunia, menyebabkan pandemi global.

Indonesia merupakan salahsatu negara yang merasakan dampaknya. Pandemi Covid-19 telah mempengaruhi setiap aspek kehidupan. Awal mula Covid-19 di Indoensia ditandai dengan penemuan 2 kasus terkonfirmasi Covid-19 pada 2 Maret 2020, dan meningkat menjadi 1285 kasus di 30 Provinsi. Jumlah kasus positif Covid-19 terus meningkat. Pada pertengahan Januari sekitar 900.000 kasus telah terkonfirmasi, dengan 145.000 orang sedang dalam perawatan, 740.000 orang sembuh dan 29.000 orang meninggal.

Covid-19 membuat banyak pihak berupaya ikut berperan serta dalam mengatasi. Para dokter umum dan spesialis angkat bicara bersama guna memberi

penjelasan singkat kepada masyarakat maupun imbauan agar menjaga kebersihan diri dan lingkungan sekaligus tak banyak keluar rumah (Irene, et al., 2020). Banyak masyarakat yang cemas dengan adanya wabah ini karena dapat mengancam kesehatan serta ekonomi mereka.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Pasal 1 “Pembatasan Sosial Berskala Besar adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi *Coronavirus Disease* 2019 (COVID-19) sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran *Coronavirus Disease* (COVID-19)”. Pembatasan sosial ini dilakukan terhadap pergerakan orang maupun barang untuk satu provinsi atau kabupaten/kota tertentu dalam rangka percepatan penanganan *Coronavirus Disease* 2019. Berdasarkan pasal 1 tersebut, ditegaskan dalam pasal 2 ayat (2) bahwa “pembatasan sosial berskala besar harus didasarkan pada pertimbangan epidemiologis, besarnya ancaman, efektivitas, dukungan sumberdaya, teknis operasional, pertimbangan politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu ini bertujuan untuk membandingkan, memperkuat, dan mendukung penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Prayogo et al., (2022). Analisis Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB dan Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Yogyakarta Tahun 2018- 2021	IPM, upah, PDRB, penyerapan tenaga kerja, metode penelitian	Jumlah penduduk, dan lokasi penelitian	PDRB dan UMP berpengaruh positif signifikan. Jumlah Penduduk dan IPM berpengaruh negatif signifikan	<i>Journal of Managem ent & Busines</i>
2.	Hidayat & Ashidiqie, (2023). Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia tahun 2015 – 2021	UMP, PDRB, penyerapan tenaga kerja, metode penelitian	IP-TIK, waktu dan lokasi penelitian	IP-TIK, UMP, dan PDRB berpengaruh positif signifikan	Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Keuangan <i>Volume 2</i> Issue 2, 2023: 215-222
3.	Kalsum & Fadli, (2024). Pengaruh IPM, UMP, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Era Bonus Demografi Pulau Jawa Tahun 2012- 2021	IPM, UMP, PDRB, penyerapan tenaga kerja, lokasi penelitian, dan metode penelitian	Inflasi dan lokasi penelitian.	UMP dan IPM berpengaruh negatif signifikan, inflasi dan PDRB berpengaruh positif signifikan	<i>Journal Of Developm ent Economic And Social Studies Volume 3</i> No 1 Tahun 2024
4.	Lube et al., (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum, dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	PDRB, upah, penyerapan tenaga kerja, dan metode penelitian	Lokasi penelitian	Upah dan PDRB berpengaruh positif	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi <i>Volume</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	di Kota Bitung				21 No.03 Oktober 202
5.	Kurniawan & Aisyah, (2023). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021	Upah, PDRB, penyerapan tenaga kerja, dan metode penelitian	Tingkat pendidikan, investasi, dan lokasi penelitian	Upah berpengaruh positif signifikan, investasi negatif signifikan, tingkat pendidikan dan PDRB tidak berpengaruh signifikan	SEIKO : <i>Journal of Managem ent & Business Volume 6 Issue 1 (2023)</i> Pages 198 - 207
6.	Hasanah, (2022). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Periode 2016-2020	PDRB, upah, penyerapan tenaga kerja, metode penelitian	Inflasi, investasi, pendidikan, dan lokasi penelitian	Inflasi dan pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan, upah minimum dan investasi berpengaruh positif	Jurnal Bisnis Islam dan Perbanka n Syariah Volume 1 Nomor 2 Agustus 2022 EISSN: 2828-1802
7.	Feriyanto & Sriyana, (2016). <i>Labor Absorption Under Minimum Wage Policy In Indonesia</i>	Upah, penyerapan tenaga kerja, dan metode penelitian	Kebijakan investasi, pertumbuhan ekonomi, dan lokasi penelitian	Upah minimum berpengaruh negatif	<i>Regional Science Inquiry, Vol. VIII, (1), 2016, pp. 11:21</i>
8.	Saraswati et al., (2022). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja 34 Provinsi di Indonesia: Pendekatan <i>Fixed Effect Model</i>	Upah, penyerapan tenaga kerja, metode penelitian	Rata-rata lama pendidikan, PDRB, pengeluaran pemerintah, dan lokasi penelitian	Rata-rata lama pendidikan dan PDRB berpengaruh positif, UMP dan pengeluaran pemerintah sektor pendidikan tidak berpengaruh	JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajem en, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 No. 3
9.	Pangastuti, (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	PDRB, upah dan penyerapan tenaga kerja	Pengangguran, PAD, dan lokasi penelitian	PDRB berpengaruh negatif, upah, pengangguran, dan	<i>Economic s Developm ent Analysis</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah			PAD berpengaruh positif	<i>Journal 4</i> (2) (2015) Universitas Negeri Semarang ISSN 2252-6765
10.	Jaya & Kholilah, (2020). <i>Effect Of Gross Domestic Regional Bruto, Provincial Minimum Wage, and Investment On Labor Absorption</i>	UMP, PDRB, dan metode	Investasi, dan lokasi penelitian	PDRB dan investasi berpengaruh positif signifikan, UMP berpengaruh negatif signifikan	Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK) 2020, Vol.9, No.3,236-249
11.	Hermawati & Irawan, (2024). <i>Analysis Of Factors Affecting Labour Absorption In South Sumatra Province 2008-2022</i>	Upah dan penyerapan tenaga kerja	Tingkat pendidikan, lokasi penelitian, metode penelitian	Upah minimum berpengaruh positif signifikan	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12 No. 3
12.	Pratama et al., (2024). <i>The Effect of Inflation and Minimum Wages on Labor Absorption in Indonesia for the 2013-2023 Period</i>	Upah dan penyerapan tenaga kerja	Lokasi penelitian, dan metode penelitian	Upah minimum memiliki pengaruh positif signifikan	<i>International Journal for Advance Research</i> 1 (1) June (2024) 21-28
13.	Hindun, (2019). Pendidikan, Pendapatan Nasional, dan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia	PDRB, dan penyerapan tenaga kerja	Pendidikan, dan metode penelitian	Pendidikan dan PDRB berpengaruh positif	Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan Vol.3 No.1 Mei 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14.	Purnamawati & Khoirudin, (2019). Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Manufaktur di Jawa Tengah 2011-2015	Upah dan penyerapan tenaga kerja	Sektor Industri, lokasi penelitian, dan metode penelitian	Upah sektor industri dan jumlah unit usaha positif signifikan	Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan) Volume 4 Nomor 1 2019
15.	Hamka et al., (2024). <i>Economic Growth, Wages and Education Levels on Labor Absorption in Districts/Cities in South Sulawesi Province</i>	Upah, penyerapan tenaga kerja, dan metode penelitian	Tingkat pendidikan dan lokasi penelitian	Upah berpengaruh positif signifikan, tingkat pendidikan berpengaruh negatif signifikan	<i>Asian Journal of Management Analytics (AJMA)</i> Vol. 3, No. 3, 2024: 717-730
16.	Wasilaputri, (2016). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014	UMP, PDRB, penyerapan tenaga kerja, lokasi penelitian, dan metode penelitian	Investasi, dan rentang waktu penelitian	UMP berpengaruh negatif, PDRB berpengaruh positif, Investasi tidak berpengaruh signifikan	Jurnal Pendidikan dan Ekonomi, Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016
17.	Mustika et al., (2023). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Penanaman Modal Dalam Negeri dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga	Upah, penyerapan tenaga kerja, dan metode penelitian	PMDN, pertumbuhan ekonomi dan lokasi penelitian	Pertumbuhan ekonomi berpengaruh, penanaman modal berpengaruh negatif, upah berpengaruh positif	Jurnal Oportunitas Ekonomi Pembangunan, ISSN: 2829-2847, September, Vol. 2, No. 2 (2023)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2018-2021				
18.	Ummah, (2021). <i>The Relationship Of Minimum Wage, Investment, Gdrp, and Technology Index On Indonesian Labor Absorption</i>	Upah, PDRB, penyerapan tenaga kerja, dan metode penelitian	Indeks teknologi dan investasi	UMP dan PDRB tidak berpengaruh, investasi dan indeks teknologi berpengaruh positif	JIET (Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan) Vol. 6 No. 1 (2021): 82-96
19.	Ridwan, (2024). <i>The Analysis of Labor Absorption in the Creative Economic Sector in Makassar City</i>	Penyerapan tenaga kerja	Sektor ekonomi kreatif, lokasi penelitian, dan metode penelitian	Modal, upah, nilai produksi, dan jumlah unit usaha berpengaruh	<i>International Journal of Religion 2024 Volume: 5 Number 10 pp. 2376 – 2385 ISSN: 2633-352X (Print) ISSN: 2633-3538 (Online)</i>
20.	Rahayu, (2019). <i>Pengaruh Upah Minimum Provinsi PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi</i>	UMP, PDRB, dan penyerapan tenaga kerja	Lokasi penelitian, dan metode penelitian	UMP berpengaruh negatif, PDRB berpengaruh positif	<i>Jurnal Development</i> Vol.7 No.2 Desember 2019 T pISSN: 2338-6746 eISSN: 2615-3491

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Hubungan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan Penyerapan

Tenaga Kerja

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah batas bawah upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja di suatu provinsi. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun seringkali menimbulkan perdebatan mengenai dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan teori permintaan tenaga kerja, upah adalah harga dari tenaga kerja. Kenaikan UMP akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kiri, artinya perusahaan akan cenderung mengurangi jumlah pekerja yang mereka rekrut. Hal ini disebabkan karena kenaikan upah menyebabkan biaya produksi terus meningkat.

Upah sangat berpengaruh pada kesempatan kerja. Upah memainkan peranan penting dalam ketenagakerjaan. Upah jika bisa dilihat dari sisi penawaran tenaga kerja yaitu, jika semakin tinggi upah maka akan semakin sedikit permintaan tenaga kerja yang diberikan karena beban yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan semakin bertambah dengan asumsi input lain tetap. Tingkat upah memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dimana, apabila tingkat upah meningkat maka dapat menurunkan tenaga kerja dan juga sebaliknya, jika upah menurun akan menyebabkan tenaga kerja yang akan dipekerjakan dapat meningkat (Ferdinandus, 2014).

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu(2019) dan (Sulistiawati et al. 2012) yang menyatakan bahwa kenaikan upah

minimum akan mengakibatkan berkurangnya lapangan kerja yang juga akan berimbas pada berkurangnya jumlah penyerapan tenaga kerja.

2.2.2 Hubungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Produk Domestik Bruto (PDRB) merupakan indikator penting untuk mengukur tingkat aktivitas ekonomi suatu daerah. Semakin tinggi PDRB, secara umum mengindikasikan semakin tinggi pula tingkat produksi barang dan jasa di daerah tersebut. Ketika terjadi peningkatan produksi barang dan jasa, untuk memenuhi peningkatan produksi ini, Perusahaan membutuhkan lebih banyak tenaga kerja.

Budi Utami (2009) mengatakan bahwa PDRB berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja, sejalan dengan penelitian Hasanah (2022) bahwa PDRB berpengaruh positif. Semakin meningkatnya nilai PDRB dapat mengakibatkan meningkatnya penyerapan tenaga kerja, begitupun sebaliknya. PDRB merupakan cerminan dari pertumbuhan ekonomi (penambahan output yang dihasilkan), apabila PDRB meningkat maka jumlah kesempatan kerja akan semakin besar. Selaras dengan penelitian Dyah & Aris (2021), Ali (2019), dan Zaid (2022).

2.2.3 Hubungan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) adalah ukuran yang mengkombinasikan berbagai indikator untuk menilai tingkat pembangunan suatu wilayah. Indikator-indikator tersebut meliputi kesehatan, pendidikan, dan standar hidup. Tenaga kerja dengan IPM tinggi cenderung lebih produktif karena memiliki

keterampilan, pengetahuan, dan kesehatan yang lebih baik. Produktivitas yang tinggi akan menarik lebih banyak investasi dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

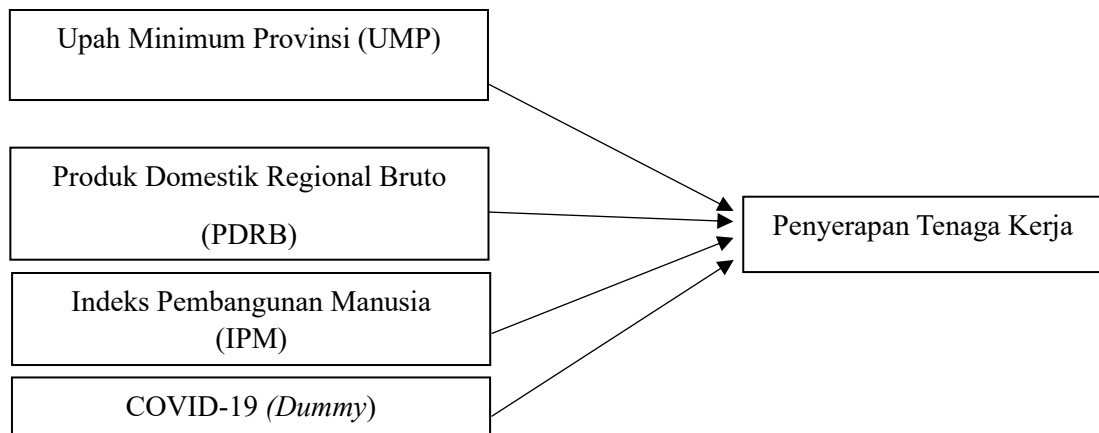
Teori Human Capital kualitas SDM yang bagus akan menyebabkan pengetahuan dan keahlian dalam masyarakat dalam memproduksi barang maupun jasa, artinya apabila angka IPM yang tinggi juga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Izzah, 2021).

Hasil penelitian Wilda (2022) menunjukkan bahwa IPM berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sama halnya dengan penelitian dari Maryati et al. (2021) menunjukkan IPM berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja karena peningkatan produktivitas dan kualitas SDM menjadi faktor penting untuk keberhasilan ekonomi.

2.2.4 Hubungan COVID-19 dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk pasar tenaga kerja. Menurunkan berbagai macam komponen ekonomi. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan kebijakan lockdown yang diberlakukan di banyak negara telah menyebabkan penurunan aktivitas ekonomi secara signifikan. Hal ini mengakibatkan penurunan permintaan terhadap barang dan jasa, sehingga Perusahaan mengurangi produksi dan mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riaz (2023) dan Syahrial (2020) yang menyatakan bahwa Covid-19 memiliki hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, kerangka pemikiran penelitian ini yaitu:

1. Diduga Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) secara parsial berpengaruh positif, sedangkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan COVID-19 berpengaruh negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2016-2023.
2. Diduga Upah Minimum Provinsi (UMP), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2016-2023.