

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian ini menganalisis pengaruh investasi asing, investasi domestik, UMP, dan jumlah industri terhadap kesempatan kerja di wilayah Jawa dan Bali, mencakup Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Banten, dan Bali. Studi ini didasarkan pada teori-teori yang relevan untuk memastikan hasil penelitian yang ilmiah dan menyeluruh.

2.1.1 Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut (Mulyadi, 2003) dalam (Suarni & Audri, 2021), penduduk usia kerja mencakup individu yang berusia antara 15 hingga 64 tahun, yang dianggap berada dalam masa produktif. Kelompok ini memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan permintaan tenaga kerja yang tersedia. Penduduk usia kerja merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi suatu wilayah, karena potensi mereka dalam memberikan kontribusi terhadap produktivitas dan pembangunan.

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 Tenaga kerja merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan berbagai jenis pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa. Pekerjaan tersebut dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun memberikan

kontribusi kepada masyarakat. Menurut (Badan Pusat Statistik, 2021) tenaga kerja adalah penduduk dengan usia 15 tahun ke atas, hal ini telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Internasional *Labor Organization* (ILO). Kemudian dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Berikut merupakan penjelasan mengenai angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:

1. Angkatan kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi, mereka mencakup individu yang bekerja aktif menjalankan pekerjaan maupun sedang tidak bekerja sementara. Selain itu, kelompok ini juga mencakup mereka yang sedang mencari pekerjaan untuk memasuki pasar tenaga kerja (Badan Pusat Statistik, 2021).
2. Bukan angkatan kerja mengacu pada penduduk usia kerja yang tidak aktif secara ekonomi. Kelompok ini terdiri dari individu yang tidak memiliki pekerjaan, tidak sedang bekerja, dan juga tidak berupaya mencari pekerjaan. Mereka biasanya terlibat dalam kegiatan lain di luar pasar tenaga kerja, seperti pendidikan, pengelolaan rumah tangga, atau aktivitas pribadi lainnya (Badan Pusat Statistik, 2021).

2.1.1.2 Permintaan Tenaga Kerja

Dalam konteks kesempatan kerja, permintaan tenaga kerja memiliki hubungan erat dengan munculnya angka kesempatan kerja. Arti dari permintaan tenaga kerja sendiri itu ialah kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan atau dikehendaki perusahaan untuk dipekerjakan dengan tingkat upah yang didasarkan dengan kuantitas tenaga kerja (Maghrifah & Zulham, 2016).

Bagi perusahaan, kebutuhan atau permintaan terhadap tenaga kerja biasanya timbul sebagai respons terhadap adanya permintaan akan barang atau jasa yang harus diproduksi. Pada teori permintaan tenaga kerja statis menyebutkan bahwa hal ini bersifat turunan (*derived demand*), artinya, tenaga kerja dibutuhkan untuk mendukung proses produksi guna memenuhi permintaan pasar pada tingkat tertentu. Semakin tinggi tingkat permintaan konsumen terhadap suatu produk, semakin besar pula kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kapasitas produksinya, yang pada gilirannya mendorong perekrutan tenaga kerja (Maghrifah & Zulham, 2016). Sebaliknya, jika permintaan pasar menurun, perusahaan cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja untuk menyesuaikan skala produksinya. Dengan demikian, permintaan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh dinamika pasar dan strategi produksi perusahaan.

Menurut (Sumarsono, 2003) dalam (Maghrifah & Zulham, 2016) terdapat beberapa hal-hal yang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja, meliputi

1. Tingkat upah

Kenaikan upah memiliki dampak langsung terhadap peningkatan biaya produksi perusahaan. Hal ini biasanya diikuti dengan naiknya harga jual per unit barang yang dihasilkan. Sebagai akibatnya, konsumen cenderung mengurangi pembelian barang tersebut, sehingga banyak produk yang tidak terserap pasar. Situasi ini mendorong perusahaan untuk menurunkan skala produksinya, yang kemudian mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja.

Di sisi lain, tingginya biaya upah sering kali membuat pengusaha beralih ke solusi yang lebih efisien, seperti menerapkan teknologi padat modal dalam

operasionalnya. Dengan memanfaatkan mesin atau peralatan modern, perusahaan dapat mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manusia demi menekan biaya produksi dalam jangka panjang. Perubahan ini berdampak signifikan pada struktur permintaan tenaga kerja, terutama di sektor-sektor yang sensitif terhadap kenaikan biaya operasional.

2. Perubahan permintaan pasar

Perubahan permintaan pasar ini ada hubungannya dengan permintaan hasil produksi. Jika terdapat peningkatan dalam permintaan akan suatu hasil produksi baik itu jasa maupun barang maka akan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan jumlah hasil produksinya dengan cara menambah tenaga kerja untuk mengefisienkan waktu.

3. Perubahan barang modal

Perubahan dalam penggunaan barang modal memiliki kaitan erat dengan biaya produksi, yang pada akhirnya memengaruhi harga jual setiap unit barang. Jika biaya produksi suatu barang meningkat, perusahaan cenderung mengurangi jumlah barang yang diproduksi. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan, yang dalam beberapa kasus dapat berujung pada pengurangan tenaga kerja atau PHK. Dengan demikian, perubahan barang modal dapat memengaruhi struktur produksi dan tingkat permintaan tenaga kerja secara keseluruhan.

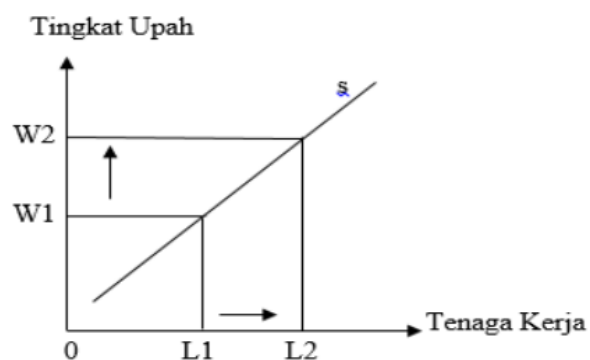
2.1.1.3 Penawaran Tenaga Kerja

Selain permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja juga merupakan komponen penting dalam pembahasan kesempatan kerja. Penawaran tenaga kerja

mengacu pada jumlah individu yang bersedia dan mampu menawarkan tenaga mereka untuk bekerja dalam suatu periode tertentu. Dalam konteks pelaku ekonomi, penawaran ini terutama berasal dari rumah tangga, yang bertindak sebagai pemilik faktor produksi tenaga kerja.

Rumah tangga menyediakan tenaga kerja untuk mendukung aktivitas produksi yang dilakukan oleh perusahaan atau sektor lain dalam perekonomian. Penawaran tenaga kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat upah, ketersediaan lapangan kerja, tingkat pendidikan, dan preferensi individu terhadap pekerjaan tertentu. Tingkat upah yang lebih tinggi, misalnya, dapat mendorong lebih banyak individu untuk bergabung dalam angkatan kerja, sedangkan kondisi ekonomi yang tidak stabil cenderung menahan sebagian tenaga kerja dari aktif berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja.

Berikut merupakan kurva yang menggambarkan keadaan penawaran tenaga kerja di atas:



Gambar 2. 1 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Sumber: Andrisani & Triani, 2019

Menurut Afrida (2003) dalam (Arida & Julaini, 2015) mengatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menyebabkan perubahan pada kuantitas penawaran tenaga kerja, meliputi:

1. Jumlah Penduduk

Jumlah penduduk suatu negara berpengaruh signifikan terhadap dinamika perekonomian, termasuk pendapatan per kapita dan tingkat pembangunan. Sebagian berpendapat bahwa populasi besar dapat menjadi aset bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja yang melimpah. Namun, ada pula pandangan bahwa jumlah penduduk yang lebih kecil lebih mendukung percepatan pembangunan.

Idealnya, jumlah penduduk harus seimbang dengan ketersediaan sumber daya ekonomi agar tercapai pertumbuhan pendapatan nasional yang optimal. Semakin besar populasi, semakin tinggi pula penawaran tenaga kerja, baik dari angkatan kerja maupun non-angkatan kerja. Di sisi lain, peningkatan populasi tanpa diiringi penciptaan lapangan kerja yang cukup dapat menyebabkan tingginya tingkat pengangguran, yang justru menghambat pembangunan ekonomi. Kombinasi ini menunjukkan pentingnya keseimbangan antara jumlah penduduk, kapasitas ekonomi, dan peluang kerja untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

2. Pengangguran

Pengangguran memiliki hubungan erat dengan perubahan penawaran tenaga kerja karena kondisi ini dapat memengaruhi dinamika pasar tenaga kerja secara signifikan. Ketika pengangguran terjadi, jumlah tenaga kerja yang

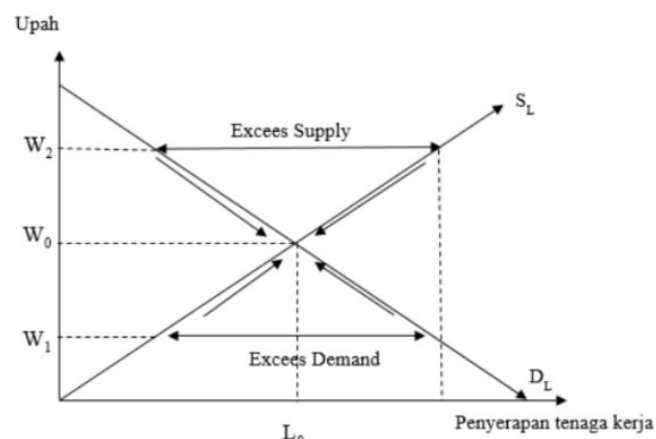
bersedia dan mampu bekerja sering kali berubah. Pengangguran yang berkepanjangan, misalnya, dapat mengurangi semangat atau motivasi tenaga kerja untuk tetap mencari pekerjaan, sehingga sebagian dari mereka memilih keluar dari pasar tenaga kerja. Hal ini menyebabkan penawaran tenaga kerja menurun.

Selain itu, tingginya tingkat pengangguran dapat memengaruhi generasi muda atau lulusan baru untuk menunda masuk ke pasar kerja karena mereka melihat peluang kerja yang terbatas. Di sisi lain, pengangguran juga dapat mendorong tenaga kerja untuk beralih sektor pekerjaan atau meningkatkan keterampilan mereka, yang dapat mengubah kualitas dan jenis tenaga kerja yang ditawarkan. Dalam beberapa kasus, pengangguran mendorong migrasi tenaga kerja ke wilayah dengan peluang kerja lebih baik, yang mengubah distribusi penawaran tenaga kerja di berbagai daerah.

2.1.1.4 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Dalam pasar tenaga kerja yang optimal, sangat penting untuk mencapai keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Artinya, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau sektor ekonomi harus sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia dan bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Keseimbangan ini mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja yang efisien, di mana tidak ada kelebihan atau kekurangan tenaga kerja yang signifikan.

Ketika permintaan dan penawaran tenaga kerja berada dalam keseimbangan, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pekerjaanya tanpa kesulitan, dan individu yang ingin bekerja dapat dengan mudah menemukan pekerjaan. Kondisi ini mendukung rendahnya tingkat pengangguran dan stabilitas pasar tenaga kerja. Namun, jika terjadi ketidakseimbangan seperti kelebihan tenaga kerja yang tersedia maka pengangguran akan meningkat. Sebaliknya, jika permintaan tenaga kerja melebihi penawaran yang ada, perusahaan akan kesulitan untuk menemukan tenaga kerja yang tepat, yang bisa berakibat pada peningkatan upah dan inflasi biaya tenaga kerja.



Gambar 2. 2 Kurva Keseimbangan Tenaga Kerja

Sumber: Filiarsi A, 2021

Menurut (Filiarsi & Setiawan, 2021), kurva keseimbangan tenaga kerja pada kurva di atas menggambarkan bahwa kondisi dimana permintaan tenaga kerja/ *Supply Labor* (SL) sama dengan penawaran tenaga kerja/ *Demand Labor* (DL), pada tingkat upah keseimbangan/ ekuilibrium (W_0).

Kemudian jika kondisi tingkat upah (W_2) lebih tinggi dari ekuilibrium, maka penawaran tenaga kerja akan melebihi permintaan tenaga kerja, hal ini akan

mengakibatkan adanya persaingan di antara pencari kerja dan mendorong penurunan upah hingga mendekati ekuilibrium. Sebaliknya, jika tingkat upah lebih rendah (W_1), permintaan tenaga kerja akan melebihi penawaran tenaga kerja, yang menyebabkan persaingan antar perusahaan untuk mencari tenaga kerja, sehingga ini akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan tingkat upah hingga mencapai titik ekuilibrium.

2.1.1.5 Teori Ketenagakerjaan

1. Teori Klasik

Teori klasik yang dikemukakan oleh Adam Smith (1729-1790) menganggap bahwa manusia menjadi penentu utama dalam kemakmuran dan pertumbuhan bangsa-bangsa. Teori ini mengatakan hal tersebut karena jika hanya ada sumber daya alam atau modal bahan tanpa adanya manusia, hal ini akan mustahil dilakukan pengolahan karena manusia memiliki pemikiran dan kepandaian dalam mengelola sumber daya alam tersebut menjadi sesuatu yang bermanfaat.

Teori ini juga mengatakan bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemicu awal pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

2. Teori Malthus

Thomas Robert Malthus (1766-1834) merupakan salah satu pemikir klasik yang berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi sesudah Adam Smith. Menurut Mulyadi (2003) pemikiran yang dikemukakan Malthus dengan Adam Smith tidak semuanya sejalan. Adam Smith optimis bahwa

kesejahteraan umat akan selalu meningkat karena adanya populasi yang melimpah sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang efektif dengan pembagian kerja dan spesialisasi. Namun, menurut Malthus justru sebaliknya, dengan adanya jumlah populasi yang tinggi akan menurunkan ketersediaan sumber daya alam. Oleh karena itu Malthus memberikan solusi untuk menekankan pentingnya keseimbangan antara populasi dan sumber daya alam yang tersedia.

3. Teori Keynesian

Kaum klasik meyakini bahwa perekonomian yang diatur oleh mekanisme pasar akan secara alami mencapai keseimbangan, termasuk dalam penggunaan tenaga kerja secara penuh (*full employment*). Dalam pandangan ini, tidak ada pengangguran yang terjadi karena individu yang tidak bekerja akan bersedia menerima upah lebih rendah agar dapat memperoleh pekerjaan. Hal ini mendorong perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja.

Namun, pandangan ini mendapat kritik dari John Maynard Keynes. Menurut Keynes, mekanisme pasar tidak otomatis menjamin keseimbangan pada tingkat penggunaan tenaga kerja penuh. Salah satu alasannya adalah keberadaan serikat pekerja yang menolak penurunan upah demi melindungi kepentingan anggotanya. Bahkan jika upah berhasil diturunkan, daya beli masyarakat juga akan menurun, menyebabkan turunnya konsumsi, dan pada akhirnya harga barang ikut menurun.

Penurunan harga ini berdampak pada turunnya nilai produktivitas marginal tenaga kerja, yang menjadi acuan pengusaha dalam mempekerjakan tenaga

kerja. Jika harga turun drastis, produktivitas tenaga kerja juga akan menurun secara signifikan, sehingga jumlah tenaga kerja yang terserap tetap lebih sedikit dibandingkan jumlah yang ditawarkan. Hal ini memperburuk pengangguran dan menimbulkan ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja.

2.1.1.6 Pengertian Kesempatan Kerja

Penyerapan tenaga kerja merujuk pada jumlah tenaga kerja yang telah berhasil ditempatkan dalam berbagai lapangan pekerjaan dari total jumlah penduduk yang bekerja. Proses ini terjadi karena adanya permintaan tenaga kerja yang muncul dari aktivitas ekonomi, seperti kebutuhan perusahaan untuk memenuhi kapasitas produksi atau jasa yang mereka tawarkan. Dalam konteks ini, penyerapan tenaga kerja tidak hanya menjadi indikator keberhasilan suatu perekonomian dalam menyediakan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan efektivitas hubungan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja erat kaitannya dengan konsep kesempatan kerja (Ramadani & Iskandar, 2024). Kesempatan kerja mengacu pada jumlah posisi kerja yang tersedia, baik yang sudah terisi maupun yang masih terbuka. Semakin banyak kesempatan kerja yang tersedia dan mampu diserap, semakin rendah tingkat pengangguran dalam suatu perekonomian. Sebaliknya, jika permintaan tenaga kerja tidak mampu menyerap jumlah pekerja yang tersedia, maka tingkat pengangguran akan meningkat.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013, kesempatan kerja merujuk pada posisi atau lowongan pekerjaan yang dapat diisi oleh pencari kerja maupun tenaga kerja yang sudah aktif bekerja. Konsep ini

menggambarkan sejauh mana aktivitas produksi dalam suatu kegiatan ekonomi mampu menyediakan lapangan kerja bagi tenaga kerja yang dibutuhkan. Dengan kata lain, kesempatan kerja meliputi semua posisi pekerjaan yang telah terisi maupun posisi yang masih terbuka untuk diisi dalam berbagai sektor produksi atau kegiatan ekonomi.

2.1.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat diciptakan melalui berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti jumlah perusahaan yang beroperasi, di mana semakin banyak perusahaan yang berdiri, semakin besar pula peluang kerja yang tersedia. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) juga berperan penting karena mencerminkan kualitas tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing. Investasi, baik dari dalam maupun luar negeri, menjadi faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan sektor usaha dan penciptaan lapangan kerja. Selain itu, pertumbuhan ekonomi yang stabil mencerminkan peningkatan aktivitas bisnis yang berpotensi memperluas kesempatan kerja. Belanja pemerintah, khususnya dalam pembangunan infrastruktur dan program sosial, dapat menciptakan efek multiplier yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja. Upah yang kompetitif juga menjadi faktor penentu, karena dapat mempengaruhi daya tarik suatu daerah bagi investor serta kesejahteraan pekerja. Sementara itu, dinamika angkatan kerja dan tingkat pengangguran menunjukkan keseimbangan antara jumlah pencari kerja dan peluang kerja yang tersedia. Inflasi serta suku bunga turut berperan dalam menentukan stabilitas ekonomi, yang pada akhirnya memengaruhi keputusan investasi dan ekspansi bisnis yang berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja.

2.1.2 Penanaman Modal

2.1.2.1 Pengertian Penanaman Modal atau Investasi

Penanaman Modal atau investasi merupakan dana atau modal yang diberikan oleh pemilik dana investasi tersebut yaitu investor yang digunakan untuk membiayai suatu kegiatan produksi dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan di masa yang akan datang (Kurniawan & Aisyah, 2023). Investasi memainkan peran penting dalam meningkatkan perekonomian suatu daerah karena investasi memungkinkan dana yang masuk ke daerah tersebut untuk menggunakan sarana dan prasarana, bahan baku, dan tenaga kerja untuk meningkatkan kapasitas produksi. Hal ini memungkinkan sektor-sektor ekonomi menghasilkan produksi yang lebih baik, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan ekonomi.

Investasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan perekonomian suatu wilayah, terutama dalam menciptakan kesempatan kerja. Dengan masuknya investasi, dana yang disalurkan ke sektor-sektor ekonomi digunakan untuk meningkatkan kapasitas produksi melalui pembelian peralatan, bahan baku, dan pengembangan fasilitas produksi. Proses ini memerlukan tenaga kerja baru, sehingga membuka peluang kerja bagi masyarakat setempat.

Menurut teori Harrod-Domar, investasi berperan penting dalam menentukan pertumbuhan ekonomi, di mana kegiatan investasi, baik besar maupun kecil, memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan kesempatan kerja di masyarakat. Seiring dengan meningkatnya kegiatan investasi, akan ada peningkatan dalam kapasitas produksi yang pada gilirannya membuka lapangan pekerjaan baru, yang dapat memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat

2.1.2.2 Jenis-Jenis Penanaman Modal atau Investasi

Terdapat berbagai jenis penanaman modal atau investasi menurut sumber asalnya yaitu:

1. Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)

Penanaman Modal Dalam Negeri merupakan arus modal yang dimiliki oleh individu atau kelompok di dalam negeri yang digunakan untuk investasi pada kegiatan produksi di dalam negeri (Hapsari & Prakoso, 2016). Kemudian menurut Undang-Undang No.25 Tahun 2007 Pasal 1 ayat (2) tentang penanaman modal menyatakan bahwa penanaman modal dalam negeri adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal dalam negeri dengan menggunakan modal dalam negeri.

Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) sangat penting untuk mengurangi devisa negara dan mengurangi ketergantungan pada barang asing (Meilaniwati & Tannia, 2021). Ketika investasi lokal meningkat, banyak produk yang sebelumnya diimpor dapat dibuat di dalam negeri. Produksi lokal mengurangi kebutuhan impor yang membutuhkan devisa. Dengan devisa yang tetap stabil, negara memiliki lebih banyak stok untuk memenuhi kebutuhan strategis lainnya, seperti menjaga nilai tukar stabil atau membiayai proyek besar.

Selain itu, PMDN mendorong pengembangan industri substitusi impor, di mana barang-barang yang biasanya dibeli dari luar negeri dapat diproduksi secara mandiri. Contohnya adalah pengembangan sektor industri otomotif atau

farmasi, yang membantu memenuhi kebutuhan domestik tanpa perlu bergantung pada pemasok asing. Kondisi ini tidak hanya mengurangi ketergantungan, tetapi juga meningkatkan kemandirian ekonomi negara.

2. Penanaman Modal Asing (PMA)

Penanaman Modal Asing merupakan arus modal asing yang dimiliki oleh individu atau kelompok dari luar negeri atau asing yang digunakan untuk investasi pada kegiatan produksi di dalam negeri (Hapsari & Prakoso, 2016). Investasi asing ini telah diatur dalam Undang-undang Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal: Pasal 1 ayat (3) mendefinisikan penanaman modal asing sebagai kegiatan menanam modal di wilayah NKRI yang dilakukan oleh penanam modal asing, baik menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri.

Penanaman Modal Asing (PMA) memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara, termasuk Indonesia. PMA dapat meningkatkan kapasitas produksi domestik, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong transfer teknologi serta keahlian manajerial dari negara asal investor ke dalam negeri. Selain itu, arus modal asing juga membantu menutupi kesenjangan pembiayaan dalam negeri, terutama dalam proyek-proyek besar yang membutuhkan modal tinggi, seperti infrastruktur, manufaktur, dan energi.

Investasi asing ke Indonesia dapat berupa investasi portofolio dan investasi asing langsung. *Foreign direct investment* (FDI) merupakan sumber pembiayaan luar negeri potensial. Hal ini dikarenakan terdapatnya sejumlah arus kas (*capital inflow*) di negara asing sehingga menyebabkan terjadinya

negara kesenjangan modal (*gap of capital*) antara negara maju dan negara berkembang (Camenia Jamil & Hayati, 2020).

Meskipun baik penanaman modal dalam negeri maupun luar negeri dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan kesempatan kerja, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pemerintah. Penanaman modal asing, misalnya, seringkali justru meningkatkan jumlah tenaga kerja asing di dalam negeri, yang dapat mengurangi kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Sementara itu, penanaman modal dalam negeri biasanya lebih dominan di suatu wilayah, karena besarnya investasi domestik, sehingga mengurangi kebutuhan akan investasi asing (Hapsari & Prakoso, 2016).

2.1.2.3 Teori Investasi

1. Teori Harrod-Domar

Menurut Mulyadi (2003) Teori Harrod-Domar adalah teori pertumbuhan ekonomi yang menekankan pentingnya investasi dalam menciptakan permintaan sekaligus memperbesar kapasitas produksi. Menurut teori ini, investasi tidak hanya mendorong aktivitas ekonomi jangka pendek tetapi juga menambah modal fisik yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas produksi dalam jangka panjang. Namun, peningkatan kapasitas produksi ini hanya dapat terjadi jika sumber daya lain, terutama modal fisik, turut bertambah. Selain itu, teori ini menganggap bahwa meskipun jumlah penduduk besar, pendapatan per kapita tidak akan berkurang selama modal fisik juga meningkat sebanding.

Teori ini sejalan dengan model Solow yang menggunakan fungsi produksi Cobb-Douglas. Dalam model Solow, angkatan kerja diasumsikan tumbuh secara geometris, dengan asumsi bahwa *full employment* selalu tercapai. Model ini menempatkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi utama, bukan sekadar pembagi dalam perhitungan *output* per pekerja. Model Solow juga mempertimbangkan adanya substitusi antara modal fisik dan tenaga kerja, yang menunjukkan hubungan dinamis antara kedua faktor ini dalam mendukung pertumbuhan ekonomi. Kedua teori ini memberikan kerangka kerja yang penting untuk memahami bagaimana investasi dan modal memengaruhi tenaga kerja dan *output* ekonomi.

2. Teori Investasi Neoklasik

Teori investasi neoklasik menjelaskan bagaimana investasi perusahaan dipengaruhi oleh tingkat pengembalian modal, biaya modal, dan tingkat bunga. Perusahaan akan terus berinvestasi selama manfaat marginal dari modal tambahan lebih besar daripada biayanya. Dalam konteks kesempatan kerja, teori ini menggarisbawahi bahwa investasi meningkatkan permintaan tenaga kerja, baik secara langsung (untuk mengoperasikan modal baru) maupun tidak langsung (melalui peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi). Namun, jika investasi terlalu fokus pada otomatisasi, ada risiko pengurangan kebutuhan tenaga kerja manusia.

2.1.3 Upah Minimum Provinsi

2.1.3.1 Pengertian Upah Minimum Provinsi

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015, Upah Minimum 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 atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan tingkat upah terendah yang wajib dipatuhi oleh pengusaha atau pelaku usaha sebagai standar pemberian gaji kepada pekerja, karyawan, atau buruh dalam suatu wilayah usaha di tingkat provinsi (Fahira & Andriyani, 2022). Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi hak pekerja sekaligus menjadi acuan minimum bagi perusahaan dalam memenuhi kewajiban upah sesuai dengan regulasi yang berlaku.

2.1.3.2 Teori Upah

1. Teori Upah Besi

Teori upah subsistensi yang dikemukakan oleh David Ricardo (1772-1823) menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Menurut teori ini, jika pendapatan penduduk meningkat melebihi tingkat subsisten (upah minimum yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar), maka jumlah penduduk akan tumbuh lebih cepat dibandingkan dengan laju pertambahan sumber daya seperti pangan. Akibatnya, angkatan kerja juga akan meningkat, menciptakan lebih banyak pencari kerja. Dalam situasi ini, penawaran tenaga kerja menjadi lebih besar daripada permintaan tenaga kerja.

Menurut teori upah besi, upah riil cenderung kembali ke tingkat minimum yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan pekerja dalam jangka panjang. Jika upah melebihi tingkat subsisten, permintaan tenaga kerja akan menurun dan pengangguran akan meningkat. Karena meningkatnya biaya produksi, pengusaha juga akan mengalami kerugian. Dalam teori ini, ketidakseimbangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk menyesuaikan upah disebut sebagai "rigiditas upah". Pasar tenaga kerja sulit menyesuaikan diri jika tidak ada keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.

2. Teori Upah Efisiensi

Menurut (Mankiw, 2007) dalam (Angga & Fikriah, 2020), teori berpendapat bahwa tingkat upah dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sementara penurunan upah, meskipun mengurangi biaya perusahaan, dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, sehingga mengurangi keuntungan. Teori ini menunjukkan hubungan positif antara tingkat upah dan efektivitas tenaga kerja. Perusahaan yang memberikan gaji yang lebih tinggi cenderung menarik karyawan yang lebih berbakat dan bermotivasi tinggi. Upah yang memadai juga dapat meningkatkan loyalitas pekerja, meskipun pengawasan penuh terhadap kinerja pekerja kadang-kadang tidak mungkin. Akibatnya, produktivitas dan profitabilitas bisnis berisiko menurun karena penurunan upah.

3. Teori Produksi Marginal

Teori Produksi Marginal merupakan salah satu teori fundamental dalam ekonomi tenaga kerja yang menjelaskan bagaimana perusahaan memutuskan jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan berdasarkan kontribusi tambahan tenaga kerja terhadap *output* produksi. Menurut teori ini, perusahaan akan terus menambah jumlah tenaga kerja hingga nilai produk marginal (*Marginal Revenue Product* atau MRP), yaitu tambahan hasil yang dihasilkan oleh tenaga kerja terakhir, sama dengan biaya atau upah yang harus dibayarkan untuk tenaga kerja tersebut. Dengan cara ini, perusahaan dapat memaksimalkan keuntungan sambil memanfaatkan faktor produksi secara efisien.

Teori Produksi Marginal menyatakan bahwa perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja hingga kontribusi tambahan tenaga kerja terhadap hasil produksi setara dengan upah yang dibayarkan. Dalam kaitannya dengan kesempatan kerja, teori ini menggambarkan bahwa jumlah tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan bergantung pada keseimbangan antara produktivitas tambahan tenaga kerja dan biaya penggajiannya. Jika tingkat upah lebih rendah dari nilai produk marginal tenaga kerja, perusahaan cenderung meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan karena setiap tenaga kerja tambahan masih memberikan keuntungan. Sebaliknya, jika tingkat upah melebihi nilai produk marginal, perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja karena biaya yang dikeluarkan lebih besar daripada manfaat ekonominya.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Upah

Menurut (Suhartini Dkk, 2020) dalam bukunya menyebutkan, bahwa jenis-jenis upah meliputi:

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah jumlah uang tunai yang diterima pekerja atau buruh sebagai imbalan atas jasa atau layanan yang mereka berikan kepada perusahaan, organisasi, atau industri tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Upah ini mencerminkan besaran kompensasi tanpa mempertimbangkan inflasi atau daya beli. Oleh karena itu, meskipun nominalnya meningkat, nilai riilnya bisa tetap atau menurun jika inflasi tinggi. Upah nominal sering disebut "gaji uang" karena seluruh kompensasi yang diterima berbentuk uang tunai tanpa memperhitungkan manfaat non-moneter seperti tunjangan atau fasilitas tambahan.

2. Upah Nyata

Upah nyata mencakup nilai ekonomi dari fasilitas atau barang yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk barang. Oleh karena itu, upah nyata adalah kombinasi dari jumlah uang tunai yang diterima pekerja dan nilai ekonomi dari fasilitas dan barang tersebut, yang dihitung dengan menggunakan rupiah atau mata uang lain yang berlaku.

3. Upah Hidup

Upah yang diterima oleh seorang pekerja seharusnya tidak hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, tetapi juga untuk mencakup kebutuhan sosial dan pengembangan keluarganya. Upah yang memadai memungkinkan pekerja untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik bagi anak-anaknya, mengakses bahan pangan berkualitas tinggi dengan nilai gizi yang lebih baik, serta berkontribusi pada asuransi jiwa sebagai

perlindungan terhadap risiko tak terduga. Selain itu, upah tersebut juga dapat digunakan untuk kebutuhan sosial lain yang menunjang kesejahteraan keluarga, seperti kegiatan rekreasi atau budaya. Dengan demikian, upah yang layak tidak hanya memastikan kelangsungan hidup, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan.

4. Upah Minimum

Pendapatan yang diterima oleh buruh dalam sebuah perusahaan memegang peranan penting dalam membangun hubungan ketenagakerjaan yang harmonis. Pendapatan ini bukan hanya merupakan kompensasi atas tenaga dan waktu yang telah mereka curahkan, tetapi juga bentuk penghargaan atas peran mereka dalam proses produksi. Sebagai individu, buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang layak sesuai dengan nilai kemanusiaan, termasuk penghargaan yang memadai dalam bentuk pendapatan serta perlindungan hukum yang menjamin kesejahteraan mereka.

5. Upah Wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

2.1.3.4 Penetapan Upah Minimum Provinsi

Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah keputusan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk menentukan besaran upah yang wajib diterima oleh pekerja di suatu provinsi, di bawah kondisi tertentu yang berlaku di wilayah tersebut. UMP ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari potensi eksploitasi

oleh pengusaha dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka.

Penetapan peraturan upah ini khususnya Upah Minimum Provinsi telah diatur pada Peraturan Pemerintah (PP) No.36 Tahun 2021 Pasal 25 yang Menyebutkan bahwa upah minimum ditetapkan setiap tahun oleh gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan. Kemudian pasal 26-30 yang mengatur tentang formula penetapan upah minimum yang memperhitungkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan hidup layak (KHL).

2.1.4 Industri Mikro dan Kecil

2.1.4.1 Pengertian Industri

Industri berperan sebagai salah satu faktor utama dalam menciptakan dan mendorong peningkatan kesempatan kerja. Sektor ini tidak hanya menyediakan lapangan pekerjaan secara langsung, tetapi juga memengaruhi pertumbuhan sektor-sektor lain melalui efek *multiplier*, seperti sektor jasa, transportasi, dan usaha kecil menengah (UKM) yang mendukung kegiatan industri. Dengan sifatnya yang dinamis, industri mampu menyerap tenaga kerja dari berbagai latar belakang keterampilan, terutama dalam industri padat karya, sehingga berkontribusi signifikan terhadap pengurangan pengangguran.

Dalam sektor industri dibagi menjadi beberapa jenis-jenisnya berdasarkan tenaga kerja yang dipekerjakan yaitu, industri besar dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 20 orang lebih. Pada industri kecil tenaga kerja yang

dipekerjakan sebanyak 5-19 orang. Sedangkan industri mikro tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak 1-4orang (Saputra dkk., 2021).

2.1.4.2 Teori Industri

Sektor industri merupakan salah satu tombak utama dalam mengatasi pengangguran. Pembangunan industri memiliki peran strategis dalam menciptakan hubungan positif antara pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesempatan kerja. Sebagai sektor yang berfungsi sebagai *leading sector* dalam perekonomian, industri tidak hanya menjadi penggerak utama pertumbuhan ekonomi tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja yang signifikan (Suatan, Naukoko, Pingkan, & Rorong, 2023). Hal ini didasarkan pada teori bahwa pertumbuhan industri dapat menjadi katalisator bagi pengembangan sektor-sektor lainnya, seperti jasa, perdagangan, dan transportasi, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja.

Dalam konteks pembangunan industri, hubungan antara pertumbuhan sektor ini dengan kesempatan kerja dijelaskan melalui teori ekonomi klasik dan modern. Teori dualisme ekonomi, misalnya, mengungkapkan bahwa pembangunan sektor industri modern dapat menyerap surplus tenaga kerja dari sektor tradisional, seperti pertanian, yang sering kali mengalami kelebihan tenaga kerja. Dengan demikian, perpindahan tenaga kerja ini tidak hanya mengurangi pengangguran, tetapi juga meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang beralih ke sektor industri. Selain itu, teori permintaan tenaga kerja menjelaskan bahwa perkembangan industri meningkatkan kebutuhan tenaga kerja seiring dengan pertumbuhan produksi barang dan jasa.

2.1.5 Penelitian terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Pengaruh Investasi, Pertumbuhan Ekonomi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kesempatan Kerja dan Kemiskinan Menurut Provinsi di Indonesia (I Gede Wiriana, I Ketut Sudibia, 2022)	• Kesempatan kerja • PMDN	• Pertumbuhan Ekonomi • Tingkat Pendidikan • Kemiskinan • Metode <i>path analysis</i> • Cakupan Data (Maret 2020 - Maret 2021) • Lokasi Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Investasi, pertumbuhan ekonomi dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja, 2) Investasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kemiskinan, 3) Pertumbuhan ekonomi, tingkat pendidikan dan kesempatan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kemiskinan,	Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan. Vol.15 No.1, edisi Agustus 2022. ISSN : 2301-8968

2	Dampak Investasi dan Tenaga Kerja Asing terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Asal Indonesia (Ari Yuliasuti, 2018)	• PMA • Kesempatan kerja	• Tenaga kerja asing • Metode analisis deskriptif kualitatif • Lokasi Penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah PMA memang berdampak positif terhadap jumlah TKA yang masuk ke Indonesia, di mana dominasi TKA asal RRC semakin meningkat dalam lima tahun terakhir.	Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 13 No. 1, Edisi Januari – Juni 2018. ISSN : 1907 - 6096
3	Faktor - Faktor yang Memengaruhi Kesempatan Kerja di Indonesia (Putri Setiani Tanjung, Herman Sambodo, Monica Rosiana, 2024)	• UMP • Kesempatan Kerja	• Rata-rata lama sekolah • Pertumbuhan Ekonomi • Angkatan Kerja • Lokasi penelitian • Cakupan data (2017-2021)	Hasil dari penelitian ini adalah upah minimum tidak memiliki dampak yang signifikan, tetapi rata - rata lama sekolah berdampak negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja. Sebaliknya, pertumbuhan ekonomi dan angkatan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja.	Ekuilnomi Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 6 No. 2, Edisi Mei 2024. ISSN: 2514-7181
4	Pengaruh pendidikan, penduduk, pencari kerja terhadap	• Kesempatan kerja	• Rata-rata lama pendidikan • Jumlah penduduk	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel pendidikan berpengaruh	E-Journal Perdagangan Industri dan Moneter.

	kesempatan kerja di Jawa Barat 1985-2020 (Meilita Tri Rezeki, Lucia Rita Indrawati 2022)	• Jumlah pencari pekerjaan • Lokasi penelitian • Cakupan data (1985-2020) • Metode <i>Autoregressive Distributed Lag</i> (ARDL	positif signifikan terhadap kesempatan kerja, variabel penduduk berpengaruh negatif dan signifikan, serta variabel pencari kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja.	Vol. 10 No. 2, Edisi Mei- Agustus 2022. ISSN: 2303-1204	
5	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Pulau Jawa (Nilna Muna, Syahidna Nahdi, Halda Amalika, Nanda Salsabila, Vira Kirana Ningsih. 2024)	• Kesempatan Kerja • UMP	• PDRB • Rata lama sekolah • Lokasi penelitian • Cakupan data (2015-2022)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja wanita. Sedangkan upah minimum provinsi berpengaruh dan memiliki hubungan negatif terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja wanita.	Journal of Macroeconomics and Social Development Vol. 1 No. 4, Edisi Juni -Agustus 2024. ISSN: 3026-2887
6	Pengaruh IPM, PDRB, UMP dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja di Pulau	• UMP • Kesempatan kerja	• PDRB • Lokasi penelitian • Cakupan data (2006-2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa IPM dan PDRB berpengaruh positif dan	Journal Ekuilibrium. Vol. 11 No. , Edisi Agustus 2017. ISSN: 2548-8945

	Jawa Tahun 2006 – 2015 (Agam Nurhardiansya h, Nanik Istiyani1, Fajar Wahyu P, 2017)			signifikan terhadap kemiskinan. UMP berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemiskinan dan inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa.	
7	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Banten Tahun 2010-2019 (Teguh fajar, Dijan Rajuni, Sukiman, 2021)	• PMA • PMDN • Kesempatan kerja	• Belanja pemerintah • Jumlah perusahaan • Lokasi Penelitian • Cakupan data (2010-2019)	Penelitian ini memberikan hasil bahwa secara parsial variabel penanaman modal asing tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja. hasil dari analisis elastisitas menemukan hasil bahwa variabel jumlah perusahaan merupakan variabel yang paling berpengaruh dibandingkan variabel lainnya dan dapat dikatakan bersifat anelastis.	Jurnal Ekonomi- Qu Vol. 11 No. 1, Edisi Februari 2022 ISSN: 2541-1314

8	Determinan Kesempatan Kerja di Indonesia Tahun 2006-2021 (Sutrisno, 2023)	• UMP • Kesempatan kerja	• Pertumbuhan ekonomi • Pendidikan • Lokasi penelitian • Cakupan data (2006-2021)	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1)Variabel Upah Minimum Provinsi (UMP) (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Indonesia tahun 2006-2021. 2)Variabel PDB (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Indonesia tahun 2006-2021. 3)Variabel Upah Minimum Provinsi (UMP) (X1), PDB (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) secara parsial	Innovative: Journal of Social Science Research. Vol. 3 No. 3, Edisi Agustus 2023. ISSN: 2807-4238.
---	--	---	--	--	---

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Indonesia tahun 2006-2021.		
9	Pengaruh Penanaman Modal Asing terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Kalimantan Timur (Slamet Zainu Shofar dan Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, 2019)	• PMA • Kesempatan kerja	• Lokasi penelitian • Cakupan data (2007-2016)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Kalimantan Timur.	Borneo Student Research	Vol. 1 No. 2, Edisi April 2020. ISSN: 2721-5727
10	Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Tenggara (Muhammad Nur Afiat, 2017)	• Kesempatan Kerja	• Lokasi penelitian • Cakupan data (2000-2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kesempatan kerja di Sulawesi Tenggara pada tahun 2000-2015.	Mega Aktiva Jurnal Ekonomi dan Manajemen.	Vol. 6 No. 2, Edisi Agustus 2017. ISSN: 2086-1974
11	Pengaruh Investasi, Subsektor Perikanan, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesempatan Kerja Di Maluku	• Kesempatan kerja	• Investasi umum • PDRB sektor perikanan • Pertumbuhan ekonomi • Lokasi penelitian • Cakupan data (2008-2018)	Penelitian ini menghasilkan bahwa secara simultan investasi pemerintah, PDRB sub sektor perikanan, dan pertumbuhan ekonomi	Media Trend	Vol. 15 No. 1, Edisi Maret 2020. ISSN: 1858-1307

	(Arsyad Matdoan1 ,Tri Wahyuningsih, Abdul Azis Laitupa, 2020)		• Metode Analisis regresi berganda	berpengaruh tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Maluku. Variabel yang dominan mempengaruhi kesempatan kerja di Provinsi Maluku adalah variabel investasi pemerintah karena variabel ini memiliki koefisien determinasi paling besar dari nilai kedua variabel lainnya, sedangkan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap tingkat kesempatan kerja adalah PDRB sub sektor perikanan	
12	Pengaruh Tingkat Upah Riil dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Kesempatan Kerja Sektor Industri di Indonesia. (Dina Faraha, Moh Nur Syechalad, Sofyan Syahnur, 2018)	• Kesempatan Kerja	• Tingkat upah riil • Pertumbuhan ekonomi • Lokasi penelitian • Cakupan data (2017-2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertumbuhan ekonomi dan upah riil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja pada industri kecil. Sementara itu industri besar & menengah dan	Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia Vol. 5 No. 1, Edisi Mei 2018. ISSN: 2442-7411

				total didapatkan hanya pertumbuhan ekonomi berpengaruh secara signifikan terhadap kesempatan kerja.		
13	Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Kesempatan Kerja di Kota Pontianak (Jonathan Giovanni, Mochammad Faisal Fadli, 2020)	• Kesempatan kerja	• Pertumbuhan ekonomi • Metode Analisis regresi linier	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi di Kota Pontianak mampu memicu pertumbuhan jumlah badan usaha baru yang cukup signifikan tetapi hanya mampu berpengaruh sebesar 3 % bagi terbukanya kesempatan kerja.	Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 8 No. 1, Edisi Maret 2020. ISSN: 2089- 0532	Ilmu dan
14	Pengaruh Rata- Rata lama Sekolah, PDRB, dan PMA terhadap TPAK di Pulau Kalimantan (Aprilia H, Amanda L, Anastasya R, Aprilia N Arisetyawan. 2025)	• PMA	• TPAK • Rata-rata lama sekolah (RLS) • PDRB • Lokasi Penelitian	Hasilnya menunjukkan bahwa RLS berpengaruh signifikan terhadap TPAK, karena pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan peluang kerja. PDRB juga berperan dalam menciptakan kesempatan kerja melalui	Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 7 No. 1, Edisi Januari 2025. ISSN: 2686- 3286	

				pertumbuhan ekonomi, sementara PMA tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap TPAK secara langsung.	
15	Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi, dan Jumlah Industri terhadap Kesempatan Kerja di Kota Manado (Angely C.M Suatan, Amran T.Naukoko, Ita Pingkan F. Rorong. 2024)	• Kesempatan Kerja • Jumlah Industri	• Pertumbuhan ekonomi • Inflasi • Lokasi Penelitian • Cakupan data (2010-2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inflasi dan pertumbuhan masing-masing berpengaruh signifikan secara positif terhadap kesempatan kerja, sedangkan jumlah industri tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja.	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 23 No. 4, Edisi April 2023. ISSN: 0853-6708
16	Analisis Pengaruh Transportasi Online terhadap Kesempatan Kerja dan Kesejahteraan di Kota Medan (Eka Purnama Sari, Talia Yuedrika, 2019)	• Kesempatan kerja	• Transportasi • Lokasi Penelitian • Pengambilan data primer	Hasil uji signifikansi pengaruh tidak langsung menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel transportasi <i>online</i> terhadap kesejahteraan melalui kesempatan kerja secara signifikan.	Journal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 4 No. 2, Edisi November 2019. ISSN: 2502- 1397
17	Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di	• UMP • Kesempatan kerja	• PDRB • Angkatan kerja • Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan pengaruh ke arah positif antara PDRB dan pertumbuhan	Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah Vol. 19 No. 2, Edisi Januari 2021. ISSN: 1412-9833

	Provinsi Jawa Tengah Tahun 1991 - 2020 (Ridwan Fajar Hidayat, Sudati Nur Sadiyah, 2021)	• Cakupan data (1991-2020) • Metode analisis regresi linier berganda	UMP. Dengan kesempatan kerja. Selanjutnya, variabel angkatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan ke arah negatif dalam meningkatkan tingkat kesempatan kerja. Temuan lainnya adanya pengaruh antara variabel PDRB, angkatan kerja dan pertumbuhan UMP dalam meningkatkan tingkat kesempatan kerja Jawa Tengah selama periode 1991-2020.	
18	Analisis PDRB, Upah Minimum Kabupaten, dan Pendidikan terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Jawa Timur (Nanik Istiyani, Sebastiana Viphindrartin, Budi Nurhardjo, and	• Kesempatan kerja • UMK • PDRB • Pendidikan • Lokasi Penelitian • Cakupan data (2015-2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja di Jawa Timur, Upah Minimum Kabupaten berpengaruh negatif dan tidak	Jurnal Istiqro Vol. 8 No. 2, Edisi Juli 2022. ISSN: 2599-3349

	AI Restiawan, 2022)			signifikan terhadap Kesempatan Kerja di Jawa Timur, dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja di Jawa Timur.	
19	Analisis Pengangguran dan Kesempatan Kerja di Masa Pandemi <i>Covid-19</i> (Bayu Surindra, Martia Winda, Rr. Forijati, M. Anas, 2021)	• Kesempatan kerja	• Pengangguran terbuka • Metode analisis deskriptif • Lokasi penelitian • Cakupan data (2018-2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi pekerjaan informal di sektor non- pertanian didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan kurang dari SD, dengan rata-rata sebesar 66,22% selama periode 2017–2019. Sebaliknya, pekerja berpendidikan universitas yang bekerja di sektor informal jauh lebih rendah, dengan rata-rata hanya 11,20% pada periode yang sama. Dari segi wilayah, pekerjaan informal sektor non-pertanian	Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi Kewirausahaan Vol. 1 No 2, Edisi Desember 2024. ISSN: 2807-5420

				lebih banyak ditemukan di pedesaan, dengan rata-rata proporsi sebesar 54,67% selama 2018–2020, sedangkan di wilayah perkotaan proporsinya lebih kecil, yaitu rata-rata sebesar 41,15% pada periode yang sama.		
20	Analisis Elastisitas Kesempatan Kerja pada Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Jawa Barat (Ade Jamal mirdad, M.Si., Rizky Trinanda Akhbar, M.S.M, 2018)	• Kesempatan kerja	• UMR • Nilai <i>output</i> industri • Suku bunga • Metode analisis regresi berganda • Lokasi penelitian • Cakupan data (1994-2013)	Hasil analisis regresi dengan transformasi logaritma menunjukkan bahwa daya serap tenaga kerja sektor industri besar di Provinsi Jawa Barat mencapai 594 jiwa per unit usaha. Elastisitas kesempatan kerja terhadap nilai output industri kurang responsif dengan koefisien regresi sebesar - 0,0211, lebih kecil dibanding elastisitas terhadap jumlah unit usaha yang mencapai 593,7823. Dengan demikian, elastisitas	Jurnal Riset Ekonomi Pembangunan Vol. 3 No. , Edisi April 2018. ISSN: 2541- 433X	

kesempatan kerja
sektor ini lebih
dipengaruhi oleh
jumlah unit usaha
dibanding nilai
output industri.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berfungsi sebagai alat analisis untuk memahami substansi permasalahan dalam penelitian. Melalui pendekatan ini, hasil pengolahan data empiris dibandingkan dan dianalisis dengan teori-teori yang relevan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka, peneliti menetapkan variabel bebas yang memengaruhi kesempatan kerja, yaitu investasi asing, investasi domestik, upah minimum, dan jumlah industri

2.2.1 Pengaruh Investasi Asing terhadap Kesempatan kerja

Investasi asing merupakan arus modal asing yang dimiliki oleh individu atau kelompok dari luar negeri atau asing yang digunakan untuk investasi pada kegiatan produksi di dalam negeri (Hapsari & Prakoso, 2016). Investasi asing sering dianggap sebagai salah satu motor penggerak utama dalam pertumbuhan ekonomi, terutama bagi negara berkembang. Selain mendukung pertumbuhan ekonomi melalui aliran modal, teknologi, dan keterampilan, investasi asing juga berpotensi menciptakan peluang kerja baru bagi masyarakat lokal, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Secara teoritis, semakin besar nilai investasi maka kesempatan kerja yang diciptakan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Shofar & Hadiyanti,

2020) dan (Zaky Agung & Rahmi, 2023) yang menyatakan bahwa investasi asing berpengaruh signifikan secara positif terhadap kesempatan kerja. Berarti ketika terdapat kenaikan investasi asing maka akan meningkatkan kesempatan kerja.

Investasi asing memiliki peran yang signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara, terutama dalam upaya memperluas lapangan pekerjaan. Meskipun investasi domestik cenderung memberikan dampak yang lebih dominan terhadap perekonomian, masuknya investasi asing tetap berkontribusi dalam memperluas kesempatan kerja. Dengan adanya modal asing, berbagai sektor usaha dapat berkembang lebih pesat, membuka peluang baru bagi tenaga kerja lokal, serta mendorong transfer teknologi dan peningkatan keterampilan. Selain itu, investasi asing juga dapat menciptakan persaingan yang sehat dalam dunia usaha, mendorong inovasi, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Oleh karena itu, meskipun investasi dalam negeri tetap menjadi tulang punggung perekonomian, keberadaan investasi asing tetap memiliki peran strategis dalam mempercepat ekspansi ekonomi dan memperluas akses terhadap pekerjaan bagi masyarakat.

2.2.2 Pengaruh Investasi Domestik terhadap Kesempatan Kerja

Investasi domestik mengacu pada aliran modal yang dimiliki oleh individu, kelompok, perusahaan, atau institusi di dalam negeri yang dialokasikan untuk kegiatan ekonomi produktif di wilayah negara tersebut. Modal ini biasanya berasal dari tabungan masyarakat, laba perusahaan yang diinvestasikan kembali, atau sumber pendanaan lokal lainnya. Investasi domestik berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong

pembangunan infrastruktur serta sektor-sektor ekonomi strategis (Hapsari & Prakoso, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Zaky Agung & Rahmi, 2023) yang menyatakan bahwa investasi domestik berpengaruh signifikan secara positif terhadap kesempatan kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2007-2022. Selain itu sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan (Eliza, 2016) yang menyatakan bahwa investasi domestik berpengaruh signifikan secara positif terhadap kesempatan kerja di Indonesia Tahun 1999-2013. Penelitian juga menyatakan bahwa Investasi dalam negeri (PMDN) cenderung memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kesempatan kerja dibandingkan dengan investasi asing (PMA).

Investasi asing lebih memberikan dampak terhadap kesempatan kerja karena jumlah proyek yang diinisiasi oleh investor dalam negeri jauh lebih banyak dibandingkan dengan proyek yang didanai oleh investor asing, sehingga jumlah tenaga kerja yang terserap menjadi lebih besar. Oleh karena itu, pemerintah diharapkan dapat bekerja sama dengan pihak-pihak terkait untuk memberikan kemudahan atau fasilitas yang menarik bagi investor asing agar lebih berminat menanamkan modalnya di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Indonesia. Dengan meningkatnya investasi asing, akan ada lebih banyak proyek baru yang dapat menciptakan lapangan kerja dalam jumlah besar. Hasil ini berarti menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada investasi domestik maka akan meningkatkan kesempatan kerja.

2.2.3 Pengaruh Upah Minimum Provinsi terhadap kesempatan kerja

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan tingkat upah terendah yang wajib dipatuhi oleh pengusaha atau pelaku usaha sebagai standar pemberian gaji kepada pekerja, karyawan, atau buruh dalam suatu wilayah (Fahira & Andriyani, 2022). Dengan adanya upah minimum ini khususnya pada tingkat provinsi maka sebuah perusahaan harus membayarkan upah dengan tingkat minimum yang telah ditetapkan oleh gubernur. Tujuan dari ditetapkannya upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum sehingga dapat membiayai kebutuhan hidup tenaga kerja yang berpendapatan rendah.

Dalam teori produksi marginal menjelaskan bahwa ketika tingkat upah lebih rendah dibandingkan dengan nilai produk marginal tenaga kerja, perusahaan cenderung menambah jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan karena setiap tenaga kerja tambahan masih memberikan kontribusi positif terhadap keuntungan. Sebaliknya, jika tingkat upah melampaui nilai produk marginal tenaga kerja, perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang digunakan karena biaya yang dikeluarkan lebih besar daripada manfaat ekonomi yang diperoleh.

Hal ini selaras juga dengan hasil penelitian (Nurhardiansyah dkk., 2017) yang menunjukkan bahwa upah minimum provinsi berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa pada tahun 2006-2015. Selain itu juga hasil ini sejalan dengan penelitian (Wihastuti & Rahmatullah, 2017). Kenaikan upah minimum dapat memberikan dampak positif bagi pekerja, karena upah yang lebih tinggi memungkinkan mereka untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik, bahkan memungkinkan mereka untuk menabung (*saving*) untuk kebutuhan di masa

depan. Namun, jika kenaikan upah minimum terlalu besar, hal ini dapat memicu perusahaan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja, mengurangi produksi, dan menggantikan pekerja manusia dengan mesin. Hasil ini dapat dikatakan bahwa jika terdapat kenaikan upah minimum provinsi maka akan menurunkan kesempatan kerja.

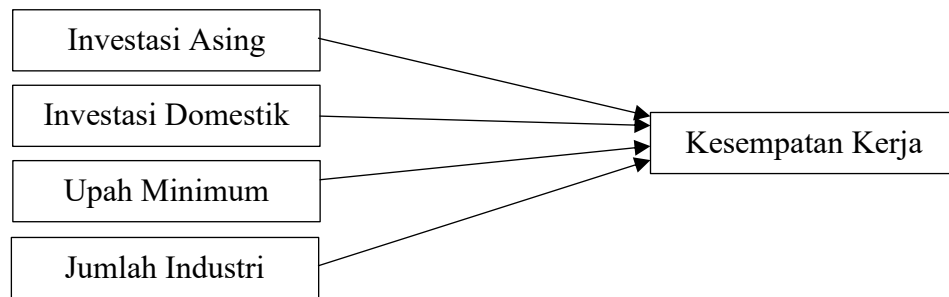
2.2.4 Pengaruh Jumlah Industri terhadap Kesempatan Kerja

Industri merupakan suatu kegiatan ekonomi yaitu mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi ataupun jadi, yang bertujuan mendapatkan nilai lebih dari suatu barang ataupun jasa yang kemudian berharap akan mendapatkan keuntungan. Dalam industri pasti dibutuhkan tenaga kerja, terdapat beberapa jenis industri berdasarkan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan salah satu jenisnya adalah industri mikro dan kecil dengan jumlah tenaga kerja sebesar 1-19 orang.

Adanya industri ini akan menjadi tombak utama dalam peningkatan tenaga kerja dikarenakan setiap industri ini paling tidak dibutuhkan satu atau lebih tenaga kerja untuk melakukan kegiatan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, Riyanto, & Sulistyono, 2021) berpendapat bahwa Penulis berpendapat bahwa peningkatan jumlah industri berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja. Bertambahnya industri meningkatkan permintaan tenaga kerja sebagai faktor produksi, yang pada gilirannya menurunkan tingkat pengangguran dengan menciptakan kebutuhan tenaga kerja baru. Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwasih & Soesatyo, 2017) yang mengatakan Jumlah unit usaha berhubungan positif dengan penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah. Setiap industri membutuhkan tenaga kerja sebagai bagian dari proses

produksi, sehingga peningkatan jumlah unit usaha akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan penjabaran dalam kerangka pemikiran dapat disimpulkan investasi asing, investasi domestik, upah minimum provinsi, dan jumlah industri memiliki pengaruh terhadap kesempatan kerja. Mengenai kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada Gambar 2. 3 berikut.



Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga secara parsial Investasi asing, investasi domestik, dan Jumlah Industri berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja, sedangkan upah minimum berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja.
2. Diduga secara bersama-sama variabel investasi asing, investasi domestik, upah minimum, dan Jumlah Industri berpengaruh terhadap kesempatan kerja.