

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Ekonomi Makro

Grand theory pada penelitian ini adalah Ekonomi Makro. Ilmu ekonomi makro merupakan salah satu teori dasar dalam ilmu ekonomi yang secara khusus mendalami tentang kondisi perekonomian suatu negara dan kawasan secara mendetail (luas) dan menyeluruh (komprehensif) serta merupakan studi tentang *aggregate* dan rata-rata dari keseluruhan aspek-aspek ekonomi.

Secara rinci, ekonomi makro merupakan cabang ilmu ekonomi yang menjelaskan sejauh mana banyaknya perubahan ekonomi dalam mempengaruhi pola dan tingkah laku masyarakat, perusahaan dan pasar. Ekonomi makro sangat erat kaitannya dengan permasalahan ekonomi suatu negara (publik) atau sebuah kawasan (regional). Ekonomi makro membahas seputar pendapatan nasional, teori konsumsi, analisis biaya dan manfaat, teori permintaan dan penawaran, teori investasi, elastisitas, model pasar, teori inflasi, pelaku industri, siklus bisnis dan pengangguran, teori produksi dan teori harga, kebijakan fiskal, uang dan bank serta pembangunan ekonomi nasional.¹

Tujuan mempelajari ekonomi makro adalah untuk mempelajari cara meningkatkan pendapatan nasional, memahami konsep untuk meningkatkan

¹ Abdul Rahman Suleman, et.all, *Ekonomi Makro*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hal. 17-18

kesempatan kerja pada masyarakat dan meningkatkan kapasitas produksi, mempelajari cara mengendalikan laju inflasi pada suatu negara dan menjaga kestabilan perekonomian, mempelajari cara menyeimbangkan neraca pembayaran luar negeri, mengetahui teori pemerataan distribusi pendapatan, dan memahami konsep untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara.²

Sementara itu, ruang lingkup kajian ekonomi makro adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Tingkat Kegiatan Perekonomian Negara

Teori ekonomi makro akan menjelaskan sejauh mana perekonomian negara atau kawasan dapat menghasilkan produk dan jasa sebagai penentu tingkat kegiatan perekonomian. Ruang lingkup ekonomi makro ini akan memberikan rincian pengeluaran meliputi: pengeluaran dari rumah tangga, pengeluaran pemerintah, pengeluaran perusahaan atau investasi dan ekspor atau impor secara *aggregate* atau keseluruhan.

2. Kebijakan Pemerintah

Perekonomian suatu negara senantiasa berkaitan dengan masalah pengangguran dan inflasi. Menetapkan kebijakan moneter dan atau menawarkan kebijakan fiskal merupakan upaya yang dapat dilakukan pemerintah sebagai kebijakan yang dapat mengendalikan perekonomian secara makro.

² *Ibid.*, hal. 19

3. Pengeluaran Agregate/Menyeluruh

Ketika pengeluaran secara *agregate*/menyeluruh tidak mencapai tingkat yang ideal sebagaimana yang direncanakan maka akan terjadi masalah pada perekonomian suatu negara yang berimplikasi pada kesejahteraan. Banyak cara yang ditempuh untuk menjamin tersedianya kesempatan kerja sehingga dapat mengurangi angka pengangguran yaitu dengan jaminan produktivitas dunia usaha, kemudahan berusaha dan berbisnis serta dapat mengontrol laju inflasi.³

B. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

1. Pengertian Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah jumlah keseluruhan nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari semua kegiatan perekonomian di seluruh wilayah dalam periode tahun tertentu yang pada umumnya dalam kurun waktu satu tahun.⁴ PDRB bisa menggambarkan kemampuan suatu daerah untuk mengelola kekayaan alam yang dimilikinya. Maka dari itu, besarnya PDRB yang dihasilkan oleh setiap daerah tergantung dari potensi faktor produksi pada daerah tersebut sehingga menyebabkan besaran PDRB antar daerah bervariasi.

³ *Ibid.*, hal. 20-21

⁴ Widodo Dwi Pramono dan Ratna Eka Suminar, *Ekonomi Wilayah Untuk Perencanaan Tata Ruang*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hal. 42

2. Cara Penyajian dan Perhitungan PDRB

Ada dua macam cara penyajian Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yaitu:⁵

- a. PDRB atas dasar harga berlaku, yang menunjukkan nilai tambah atas barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada tahun bersangkutan atau setiap tahun. Nilai tambah yang dimaksudkan di sini sama dengan balas jasa atas faktor produksi dalam proses produksi. Biasanya PDRB atas dasar harga berlaku ini dipakai untuk mengetahui kemampuan sumber daya ekonomi wilayah, kondisi pergeseran dan struktur ekonomi suatu wilayah.
- b. PDRB atas dasar harga konstan, yang menunjukkan nilai tambah atas barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada satu waktu tertentu sebagai tahun dasar. Biasanya PDRB atas dasar harga konstan dipakai untuk mengetahui perkembangan laju pertumbuhan ekonomi riil dari tahun ke tahun berikutnya, yang mana faktor perubahan harga sudah dikeluarkan. Produk domestik menurut lapangan usaha atas dasar harga konstan apabila dikaitkan dengan data mengenai tenaga kerja dan barang modal yang dipakai dalam proses produksi dapat memberikan gambaran tentang tingkat produktivitas dan kapasitas produksi dari masing-masing lapangan usaha tersebut.⁶

⁵ Yoyo Sudaryo, et. all., *Keuangan di Era Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017), hal. 150

⁶ Direktorat Konsolidasi Neraca Produksi Regional, *Pedoman Praktis Penghitungan PDRB Kabupaten/Kota: Pengertian Dasar*, (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2008), hal. 38

Berdasarkan Badan Pusat Statistik, cara penghitungan atau data PDRB dapat diestimasi melalui tiga pendekatan, yaitu:⁷

a. Pendekatan produksi

Berdasarkan pendekatan produksi, PDRB merupakan jumlah dari nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi dalam suatu wilayah pada periode tertentu (satu tahun). Sementara itu, untuk unit produksi tersebut dikelompokkan ke dalam Sembilan lapangan usaha, yaitu:

- 1) Pertanian;
- 2) Pertambangan dan penggalian;
- 3) Industri pengolahan;
- 4) Listrik, gas, dan air bersih;
- 5) Bangunan;
- 6) Perdagangan, hotel, dan restoran;
- 7) Pengangkutan dan Komunikasi;
- 8) Jasa keuangan, persewaan, dan jasa perusahaan; dan
- 9) Jasa-jasa.

b. Pendekatan pengeluaran

Berdasarkan pendekatan pengeluaran, PDRB merupakan penjumlahan semua komponen permintaan akhir. Maksudnya adalah pendapatan nasional yang didapatkan dengan menjumlahkan nilai pasar dari keseluruhan permintaan akhir atas output yang dihasilkan

⁷ Asfia Murni, *Ekonomika Makro*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), hal. 169

perekonomian serta diukur pada harga pasar yang berlaku. Komponen-komponen tersebut meliputi:

- 1) pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta yang tidak mencari untung (nirlaba);
- 2) Konsumsi pemerintah;
- 3) Pembentukan modal tetap domestik bruto;
- 4) Perubahan stok (*inventory*);
- 5) Ekspor netto (ekspor dikurangi dengan impor).

c. Pendekatan pendapatan.

Berdasarkan pendekatan pendapatan, PDRB merupakan keseluruhan jumlah balas jasa yang diperoleh melalui pejumlahan pendapatan dari berbagai faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di suatu wilayah dalam periode waktu tertentu (satu tahun). Komponen faktor produksi yang dimaksud adalah upah dan gaji, sewa rumah, bunga modal dan keuntungan. Seluruh hitungan tersebut sebelum dipotong dengan pajak penghasilan dan pajak lainnya.

C. Tingkat Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁸

Melalui pengajaran dan pelatihan, pendidikan dapat membantu peserta didik untuk mengembangkan serta meningkatkan keterampilan dan keahlian yang nantinya akan dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan kata lain, pendidikan digunakan untuk menyiapkan seseorang menjadi tenaga kerja siap pakai melalui sistem pengajaran dan juga pelatihan guna mempertajam keahlian mereka dalam suatu pekerjaan.⁹

Pendidikan merupakan proses pengembangan kualitas pribadi dari individu. Oleh karena itu, pendidikan disebut juga sebagai penyiapan tenaga kerja.¹⁰ Pendidikan merupakan suatu cara atau usaha manusia guna membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat.

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jalur pendidikan di Indonesia terdiri atas:¹¹

- a. Pendidikan formal, yaitu jalur pendidikan yang berjenjang dan terstruktur yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat 1

⁹ U.H. Saidah, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 17

¹⁰ Amiruddin Idris, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 27

¹¹ Umar Tirtaraharja, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hal. 264

- b. Pendidikan nonformal, yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan, seperti kursus.
- c. Pendidikan informal, yaitu jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta keterampilan praktis, seperti organisasi.

Selain itu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pendidikan, yaitu: ideologi, sosial ekonomi, sosial budaya, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta psikologi.¹²

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan itu digunakan sebagai wadah pembentukan kepribadian seseorang yang mampu mempengaruhi seseorang untuk mencapai kedewasaan serta menyiapkan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya.

2. Teori *Human Capital*

Dalam teori *Human Capital* (Modal Manusia) telah disebutkan bahwa secara teoritis pembangunan masyarakat adalah dengan adanya sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai faktor produksi tenaga kerja yang menguasai teknologi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perekonomian. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menyangkut pengembangan aktivitas dalam pendidikan dan latihan. Pendidikan termasuk ke dalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia, yang mana investasi tersebut dinamakan dengan *Human*

¹² Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 63

Capital (modal manusia). Pendidikan dapat dipandang sebagai aktivitas menyiapkan kehidupan, baik perseorangan maupun masyarakat menuju kehidupan yang lebih baik.¹³ Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawan harus memperoleh perhatian yang besar.

Pendidikan memiliki hubungan yang signifikan dengan penghasilan. Hubungan antara pendidikan dan penghasilan dapat digambarkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi produktivitas. Sehingga dengan tingginya produktivitas ini akan menyebabkan tingginya pendapatan.¹⁴

Asumsi dasar teori modal manusia (*human capital*) adalah individu membutuhkan pendidikan, pelatihan, perawatan medis, dan penambahan lainnya, pada pengetahuan serta kesehatan dengan menimbang manfaat dan juga biaya. Jadi, setiap orang yang melakukan satu kali peningkatan pendidikan maka akan meningkatkan juga tugas dan jabatan dari seseorang tersebut begitu juga penghasilannya.¹⁵

Angkatan kerja yang memiliki pendidikan hingga tahap universitas dan kelak ketika bekerja akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan produksi dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output, sehingga output yang

¹³ Amiruddin Idris, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hal. 30

¹⁴ *Ibid.*, hal. 30

¹⁵ Amirul Mukminin dan Fitri Mahmudah, *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Uny Press, 2017), hal. 5

meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja. Maka tingginya pendidikan dapat meningkatkan hasil produksi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, tingginya hasil produksi tersebut akan mendorong perusahaan untuk menambah jumlah tenaganya. Namun, tenaga kerja yang diutamakan pada sektor industri terlebih kepada tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih bagus dan memiliki keahlian.

D. Upah Minimum

Salah satu faktor yang bisa mendorong semangat kerja serta produktivitas tenaga kerja adalah upah. Di mana upah ini dapat menyebabkan output yang dihasilkan oleh pekerja menjadi lebih baik. Upah dikatakan layak apabila telah memenuhi standar pengupahan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan kebutuhan hidup layak. Dengan memperoleh upah yang layak sesuai dengan standar pengupahan maka pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Upah yang diberikan kepada tenaga kerja itu tergantung pada kemampuan tenaga kerja itu dalam menghasilkan barang dan jasa. Apabila semakin produktif seorang tenaga kerja maka upah yang diperolehnya akan semakin besar pula, dan sebaliknya upah yang dihasilkan semakin kecil apabila semakin rendah produktivitas seorang tenaga kerja. Pemerintah telah menetapkan jumlah upah yang harus dibayarkan oleh suatu perusahaan kepada pekerja, upah tersebut dinamakan upah minimum.

1. Pengertian Upah Minimum

Upah minimum adalah kebijakan pemerintah daerah dalam menetapkan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada para pekerja di dalam lingkungan kerjanya. Upah minimum ialah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap.¹⁶ Besar kecilnya upah dan tunjangan tenaga kerja itu tergantung pada beberapa faktor seperti jenis pekerjaan, jabatan, lama kerja serta status kepegawaiannya. Jadi bagi tenaga kerja bulanan tetap, upah tidak terpengaruh oleh jumlah kehadiran kerja. Sedangkan untuk tenaga kerja harian akan dikenakan pemotongan upah jika tidak masuk kerja.¹⁷

Upah dapat digolongkan menjadi beberapa macam yaitu:

a. Upah Sistem Waktu

Dalam upah sistem waktu, penetapan penggolongan upah berdasarkan atas standar waktu lamanya bekerja, jadi tidak dihubungkan dengan prestasi kerja.

b. Upah Sistem Hasil (Output)

Dalam upah sistem hasil, upah ditetapkan berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja atau banyaknya hasil seperti perpotong, meter, liter, atau kilogram.

¹⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Bab IV Pasal 41

¹⁷ Bumi Zulhendra Herman, "Pengaruh Upah, Produksi dan Modal Kerja Terhadap Kesempatan Kerja Pada Industri Mebel di Kota Makassar", dalam <http://feb.unhas.ac.id/>, diakses pada 23 September 2020 pukul 22.35 WIB

c. Upah Sistem Borongan

Dalam upah sistem borongan, upah ditetapkan berdasarkan volume pekerjaan dan lama pengerjaannya.¹⁸

Di Negara Indonesia penetapan upah minimum dilaksanakan setiap tahun berdasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan mempertimbangkan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan kebutuhan para pekerja untuk bisa hidup layak secara fisik selama satu bulan. Penetapan upah minimum baik provinsi ataupun kabupaten/kota ditetapkan oleh Gubernur.¹⁹

2. Tujuan Upah Minimum

Adapun tujuan ditetapkannya upah minimum adalah sebagai berikut:²⁰

- a. Untuk menonjolkan peranan dari tenaga kerja sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja
- b. Untuk melindungi suatu kelompok kerja dari sistem pengupahan yang begitu rendah dan secara materil kurang memuaskan
- c. Untuk mendorong diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan
- d. Untuk mewujudkan ketenangan serta kedamaian kerja dalam suatu perusahaan
- e. Mengusahakan dorongan peningkatan standar hidup secara normal

¹⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2007), hal. 70

¹⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, Tentang Pengupahan, Bab IV, Pasal 43-45

²⁰ Zainal Asikin, et.all, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan 9, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 90

3. Teori Upah

a. Teori Malthus

Salah satu tokoh Mazhab Klasik meninjau keterkaitan upah dengan perubahan penduduk. Tingkat upah terjadi karena adanya permintaan dan penawaran. Apabila jumlah penduduk bertambah maka penawaran terhadap tenaga kerja juga bertambah, hal ini akan menekan tingkat upah. Begitu juga sebaliknya, apabila jumlah penduduk berkurang menyebabkan penawaran tenaga kerja pun berkurang sehingga upah akan menaik.²¹ Jadi, dalam jangka panjang kondisi tingkat upah akan naik turun sesuai dengan perubahan jumlah penduduk dan akhirnya kembali ke tingkat semula.

b. Teori Jhon Stuart Mills

Mills adalah salah satu tokoh Mazhab Klasik yang mengemukakan teori dana upah (*wage funds*). Menurut teori ini tingginya upah bergantung pada dana atau modal yang disediakan oleh suatu perusahaan guna melakukan pembayaran upah. Tingkat upah akan cenderung menurun apabila terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja. Begitu pula dana yang disediakan untuk upah akan menurun ketika laba perusahaan turun.²²

c. Teori Upah Normal

Teori ini dikemukakan oleh David Ricardo. Menurut teori ini upah dikatakan wajar ketika pemberian upah berdasarkan dengan biaya

²¹ Br Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), hal. 150

²² *Ibid.*, hal. 150

hidup dari pekerja serta disesuaikan dengan kemampuan dari perusahaan yang bersangkutan. Biaya hidup yang dimaksud adalah biaya kesehatan, perumahan, dan juga fasilitas lainnya, sedangkan yang dimaksud kemampuan perusahaan adalah bergantung pada kapasitas produksi dan juga hasil penjualan perusahaan. Apabila terdapat persaingan tenaga kerja yang ketat maka upah tenaga kerja akan menurun, namun tetap berada di batas minimum upah kerja. Jika penyerapan tenaga kerja dikaitkan dengan upah minimum regional, maka dapat diketahui bahwa ada kecenderungan negatif antara upah dengan penyerapan tenaga kerja. Karena meningkatnya upah akan menyebabkan pembengkakan pengeluaran perusahaan yang akan menurunkan besarnya laba optimum perusahaan tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut tidak jarang perusahaan mengurangi penyerapan tenaga kerja.

d. Teori Upah Etika

Teori ini dikemukakan oleh kaum Utopis yaitu kaum yang mendambakan masyarakat ideal. Menurut teori ini, upah diberikan secara etis. Maksudnya adalah upah yang diberikan kepada pekerja tidak hanya berdasarkan seberapa besarnya upah tersebut melainkan seharusnya upah dapat menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, alangkah baiknya jika seorang pengusaha memberi tunjangan bagi para pekerjanya.²³

²³ Tri Astuty, *Ekonomi*, (Jakarta: Vicosta Publishing, 2015), hal. 48-49

E. Penyerapan Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam bukunya, Mulyadi menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu masyarakat yang termasuk usia kerja yang berusia antara 15-64 tahun atau keseluruhan masyarakat pada suatu negara yang bisa memproduksi barang dan jasa apabila terdapat permintaan dan apabila mereka bersedia berpartisipasi dalam kegiatan itu.²⁴ Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 telah disebutkan bahwa yang dinamakan dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat.²⁵

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwasannya yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah warga masyarakat yang berumur 15 tahun ke atas dan memiliki kemampuan menghasilkan barang untuk mendapatkan laba sehingga kebutuhan hidupnya bisa terpenuhi. Tenaga kerja adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar, karena tanpa adanya pekerja kekayaan alam di bumi ini tidak akan berdaya guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Misalnya saja, pada suatu daerah yang memiliki kekayaan alam melimpah tetapi tak mempunyai sumber daya manusia yang bisa mengolah

²⁴ Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 71

²⁵ Irawan dan Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hal. 114

sumber daya alam tersebut dengan baik, maka adanya sumber daya alam itu tidak akan bisa memenuhi kebutuhan masyarakat di daerah tersebut. Begitu juga sebaliknya apabila pada suatu daerah memiliki sedikit kekayaan alam tetapi sumber daya manusianya itu mempunyai kemampuan atau keahlian serta motivasi kerja yang bagus dan dapat mengelola kekayaan alam yang sedikit secara maksimal sehingga kebutuhan masyarakat di daerah tersebut dapat terpenuhi.

Jadi tidak dapat dipungkiri bahwasannya tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dalam proses produksi dibandingkan dengan faktor lain seperti modal, tanah, dan sebagainya. Sekalipun terdapat teknologi yang modern proses produksi tidak mampu berjalan dengan lancar apabila tidak terdapat sumber daya manusia yang mampu mengendalikannya.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Pada dasarnya, tenaga kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu:

a) Angkatan kerja

Angkatan kerja terdiri dari penduduk yang masuk usia kerja serta bekerja, atau memiliki pekerjaan tetapi sementara waktu tidak bekerja dan pengangguran ataupun sedang mencari pekerjaan.²⁶ Jadi, angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja.

²⁶ Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, (Yogyakarta: UU STIM YKPM, 2014), hal. 6

b) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja terdiri dari penduduk yang masuk usia kerja yang tidak bekerja, tidak memiliki pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan yakni orang-orang yang masih sekolah, serta mengurus rumah tangga ataupun melakukan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi seperti penerima dana pensiun, penderita cacat yang menerima sumbangan dan sebagainya. Kelompok ini sewaktu-waktu bisa menawarkan jasanya untuk bekerja, sehingga kelompok ini sering dinamakan dengan *potential labor force*.²⁷

3. Pengertian Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya pelaku tenaga kerja untuk melaksanakan tugas sebagaimana mestinya atau suatu keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.²⁸ Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari pekerja yang bekerja pada suatu unit usaha. Dapat pula diartikan dengan banyaknya jumlah orang yang bisa terserap untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Penduduk yang bekerja tersebut terserap dan tersebar di berbagai macam sektor perekonomian. Penyerapan tenaga kerja tersebut disebabkan adanya permintaan tenaga kerja. Jadi penyerapan tenaga kerja tersebut akan mewadai seluruh tenaga kerja yang ada jika

²⁷ Siswanto Sastrohadiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 56

²⁸ Michael Todaro, *Pembangunan Ekonomi di Dunia*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Erlangga, 2000), hal. 89

lowongan pekerjaan yang ada dapat mencukupi dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang ada.

Dalam UU. No. 13 Tahun 2013 telah disebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari tingkat inflasi, tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat bunga dan pengangguran, sedangkan untuk faktor internal terdiri dari tingkat upah, modal, produktivitas kerja, dan pengeluaran tenaga kerja non upah.

4. Permintaan Tenaga Kerja

Sudarsono dalam bukunya menyebutkan bahwasannya permintaan terhadap jumlah tenaga kerja dalam suatu perusahaan biasanya dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor lain yang dapat mempengaruhi permintaan hasil produksi, seperti naik turunnya permintaan pasar serta harga barang modal yang digunakan dalam proses produksi.²⁹

Permintaan tenaga kerja mempunyai hubungan dengan tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Permintaan suatu perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen atas suatu barang dan jasa. Di mana ketika seseorang membeli suatu barang dikarenakan barang tersebut dapat memberikan kepuasan atau *utility* kepada pembeli, berbeda lagi dengan seorang pengusaha yang memperkerjakan pekerja karena pekerja itu

²⁹ Sudarsono, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996), hal. 33

membantu untuk menyelesaikan produksi barang dan jasa yang akan dijual kepada konsumen. Maka, bertambahnya jumlah permintaan suatu perusahaan terhadap tenaga kerja itu tergantung dari penambahan jumlah permintaan masyarakat atas barang yang dikonsumsinya.³⁰ Kondisi seperti itu dapat disebut dengan *derived demand*. Asumsi dalam ekonomi pasar yaitu seorang pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga.

Jadi perusahaan itu disebut dengan *price taker*, di mana perusahaan bertindak sebagai penerima harga pasar yang sedang berlaku dan tidak bisa merubah harga dengan menurunkan ataupun menaikkan jumlah produksinya. Tetapi perusahaan bisa menjual berapapun produksinya dengan harga yang sedang berlaku. Seperti dalam hal memaksimalkan keuntungan, pengusaha hanya bisa mengatur jumlah karyawan yang bisa dipekerjakan.³¹

Permintaan tenaga kerja tergantung pada kondisi perekonomian. Jika kondisi perekonomian baik maka jumlah permintaan tenaga kerja akan meningkat begitu juga sebaliknya jika kondisi perekonomian lesu maka jumlah permintaan tenaga kerjapun juga mengalami penurunan. Tinggi rendahnya permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi jumlah pengangguran, apabila permintaan tinggi maka tingkat pengangguran akan

³⁰ Payaman J Simanjuntak, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit UI, 2002), hal. 135

³¹ Sonny Sumarsono I, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 18

menurun, begitu juga apabila permintaan tersebut rendah maka tingkat pengangguran akan meningkat.³²

5. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran berhubungan dengan harga dan kuantitas. Berkaitan dengan tenaga kerja, penawaran merupakan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja di mana pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya. Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi daripada upah, di mana jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama pada jenis jabatan yang bersifat khusus.³³

Pada suatu pekerjaan yang ada penawaran tenaga kerja cukup tinggi tetapi permintaannya sedikit, upah yang diterapkan cenderung mencapai tingkat yang rendah. Begitu juga sebaliknya apabila dalam pekerjaan ada penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaan tenaga kerjanya begitu tinggi, upahnya cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi pula.³⁴

Jadi, berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa tingkat upah akan cenderung menurun apabila terjadi peningkatan tenaga kerja. Sedangkan kemampuan suatu perusahaan bergantung dengan kapasitas produksi dan juga hasil penjualan perusahaan tersebut. Apabila terjadi persaingan tenaga kerja yang ketat maka upah

³² Fordebi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: PT Grafindo, 2016), hal. 233

³³ Br Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), hal. 64

³⁴ Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), hal. 364

tenaga kerja akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika terjadi pengurangan jumlah tenaga kerja maka akan mendorong upah cenderung meningkat. Semakin tinggi tingkat upah maka penyerapan tenaga kerja akan turun dan semakin rendah tingkat upah maka penyerapan tenaga kerja akan naik.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa referensi penelitian terdahulu yang digunakan untuk menyusun penelitian ini:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Izhartati (2017).³⁵ Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh investasi dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Bandar Lampung pada tahun 2006-2015 dan penyerapan tenaga kerja di Kota Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi Islam. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan data primer dan data sekunder *time series* periode pengamatan 10 tahun (2006-2015). Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel investasi dan upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, serta variabel investasi dan upah minimum tidak berpengaruh secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis. Persamaan penelitian adalah

³⁵ Izhartati, *Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan tenaga Kerja di Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017)

menggunakan variabel bebas yaitu upah minimum dan variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja. Untuk perbedaannya, penelitian menggunakan variabel bebas yaitu investasi, dan tidak menggunakan variabel bebas tingkat pendidikan dan PDRB, serta metode analisis yang dipakai penulis adalah metode analisis regresi data panel. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dengan periode pengamatan tahun 2014-2019.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2019).³⁶ Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2008-2017 serta mengetahui pengaruhnya dalam perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data sekunder *time series* periode pengamatan 10 tahun. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian dapat diketahui bahwa variabel upah minimum secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan secara simultan dinyatakan bahwa upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penggunaan variabel bebas yaitu upah minimum dan tingkat pendidikan serta variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja. Sementara itu

³⁶ Elsa Susanti, *Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2008-2017*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019)

untuk perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel bebas PDRB, serta metode analisis yang dipakai penulis adalah metode analisis regresi data panel. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dengan periode pengamatan tahun 2014-2019.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Lavianty (2016).³⁷ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh PDRB, investasi, upah dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa Tahun 2008-2013. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan data sekunder periode pengamatan 5 tahun. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi data panel dengan model regresi *fixed effect* menggunakan *Eviews 6*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel PDRB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel investasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel upah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan variabel inflasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan secara simultan variabel PDRB, investasi, upah, dan inflasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Persamaan penelitian dengan penelitian penulis penggunaan variabel bebas yaitu PDRB dan upah minimum, serta variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja, dan sama menggunakan metode analisis regresi data panel. Untuk perbedaannya, penelitian ini memakai variabel bebas yaitu investasi dan inflasi, tidak

³⁷ Melia Elmi Lavianty, *Pengaruh PDRB, Investasi, Upah dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2008-2013*, (Bandung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016)

memakai variabel bebas tingkat pendidikan, serta lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dengan periode pengamatan tahun 2014-2019.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Wasilaputri (2016).³⁸ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh upah minimum provinsi, PDRB dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014. Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder periode pengamatan 5 tahun. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi data panel dengan model *fixed effect* menggunakan *Eviews 9*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah minimum provinsi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel PDRB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan variabel investasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara itu variabel upah minimum provinsi, PDRB, dan investasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Persamaan dari penelitian dengan penelitian penulis adalah penggunaan variabel bebas yaitu PDRB, dan variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja, serta sama menggunakan metode analisis regresi data panel. Perbedaannya adalah penelitian ini memakai variabel bebas investasi dan tidak memakai variabel bebas tingkat pendidikan, serta penggunaan variabel bebas Upah Minimum Provinsi, sementara penulis menggunakan variabel Upah Minimum

³⁸ Febryana Rizqi Wasilaputri, "Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014", *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, Vol. 5 No. 3, 2016, dalam <http://journal.student.uny.ac.id/>, diakses 2 Oktober 2020

Kabupaten/Kota. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dengan periode pengamatan tahun 2014-2019.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Apipah (2018).³⁹ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh upah minimum, tingkat pendidikan, dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan data sekunder periode pengamatan 5 tahun. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis regresi data panel dengan model *fixed effect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum Provinsi Banten tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan investasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Persamaan penelitian dengan penelitian penulis adalah penggunaan variabel bebas yaitu upah minimum dan tingkat pendidikan, serta variabel terikat penyerapan tenaga kerja dan juga penggunaan metode analisis regresi data panel. Sementara untuk perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan variabel bebas investasi dan tidak menggunakan variabel bebas PDRB serta lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dengan periode pengamatan tahun 2014-2019.

³⁹ Rika Apipah, *Pengaruh Upah Minimum, Tingkat Pendidikan, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten*, (Banten: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018)

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Furqon (2014).⁴⁰ Tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui bagaimana analisis pengaruh PDRB, upah minimum, jumlah unit usaha dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Kabupaten Gresik Tahun 1998-2012. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan data sekunder *time series* periode pengamatan 15 tahun. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan keempat variabel independen (PDRB, upah minimum, jumlah unit usaha, dan investasi) berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu pula secara parsial variabel PDRB dan jumlah unit usaha berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di Kabupaten Gresik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penggunaan variabel bebas PDRB dan upah minimum serta variabel terikat penyerapan tenaga kerja. Sementara untuk perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel bebas jumlah unit usaha, dan investasi dengan memakai metode analisis regresi berganda, tidak menggunakan variabel bebas tingkat pendidikan. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dengan periode pengamatan tahun 2014-2019.

⁴⁰ Ahmad Mujahidul Furqon, "Analisis Pengaruh PDRB, Upah Minimum, Jumlah Unit Usaha dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur di Kabupaten Gresik Tahun 1998-2012" dalam <https://jimfeb.ub.ac.id/>, diakses 2 Oktober 2020

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Anuari (2018).⁴¹ Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung tahun 2010-2016 serta pengaruhnya berdasarkan perspektif ekonomi Islam. Metode penelitian yang dipakai adalah metode pendekatan penelitian secara kuantitatif dengan data sekunder periode pengamatan 6 tahun. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah minimum dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, secara parsial upah minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Persamaan penelitian dengan penelitian penulis adalah penggunaan variabel bebas yaitu upah minimum dan tingkat pendidikan, serta variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja. Perbedaannya adalah memakai metode analisis regresi linier berganda dan tidak menggunakan variabel bebas PDRB serta lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dengan periode pengamatan tahun 2014-2019.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Ganie (2017).⁴² Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui analisis pengaruh upah, tingkat

⁴¹ Danu Anuari, *Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018)

⁴² Djupiansyah Ganie, "Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur", *Jurnal Eksekutif*, Vol. 14 No. 2, 2017, dalam <http://jurnal.ibmt.ac.id//>, diakses 6 Desember 2020

pendidikan, jumlah penduduk dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau tahun 2006-2015. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder *time series* periode 10 tahun. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh negatif dan tidak signifikan, variabel tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, variabel jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan, dan variabel PDRB berpengaruh negative dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau. Variabel upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan PDRB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau. Sedangkan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau adalah faktor jumlah penduduk di mana faktor tersebut memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar diantara faktor lainnya. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penggunaan variabel bebas upah minimum, tingkat pendidikan dan PDRB, serta variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja. Untuk perbedaannya yaitu memakai variabel jumlah penduduk, kemudian menggunakan analisis regresi linier berganda, serta lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dengan periode pengamatan tahun 2014-2019.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Fildzah (2015).⁴³ Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur tahun 2007-2013. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan periode pengamatan 7 tahun. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi data panel dengan model *fixed effect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Upah Minimum Provinsi berpengaruh negatif dan signifikan, variabel PDRB dan jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan, dan variabel tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Variabel UMP, PDRB, jumlah penduduk, dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penggunaan variabel bebas upah minimum, tingkat pendidikan dan PDRB, serta variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja. Untuk perbedaannya yaitu memakai variabel jumlah penduduk, serta lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dengan periode pengamatan tahun 2014-2019.

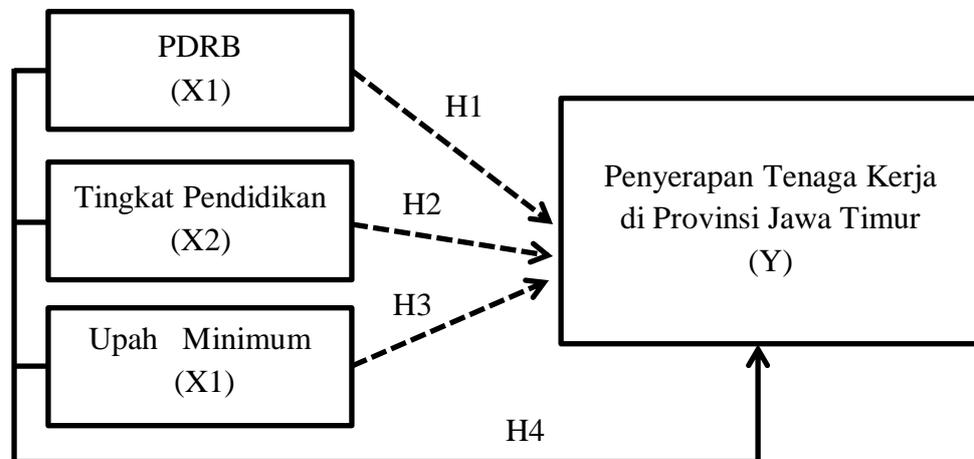
⁴³ Edo Wiradatama Fildzah, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2007-2013*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015)

G. Kerangka Konseptual

Penelitian ini didasarkan pada kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Dari kerangka tersebut dapat diketahui bahwa penelitian ini terdiri tiga variabel bebas atau independen yaitu PDRB atau Produk Domestik Regional Bruto (X1), tingkat pendidikan (X2), dan upah minimum (X3), serta variabel terikat atau dependen yaitu penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur (Y).

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah penelitian. Disebut sementara dikarenakan jawaban tersebut baru didasarkan pada teori yang relevan saja, belum didasarkan dengan fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis itu dapat disebut juga dengan jawaban teoritis dari rumusan masalah.⁴⁴

⁴⁴ Sugiyono I, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 93

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual, berikut hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini:

a) H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara Produk Domestik Regional Bruto terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur

H_1 : Ada pengaruh signifikan antara Produk Domestik Regional Bruto terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur

b) H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur

H_2 : Ada pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur

c) H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur

H_3 : Ada pengaruh signifikan antara upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur

d) H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara Produk Domestik Regional Bruto, tingkat pendidikan, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur

H_4 : Ada pengaruh signifikan antara Produk Domestik Regional Bruto, tingkat pendidikan, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.