

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan hasil dari sebuah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang diamati, yang selanjutnya akan digunakan sebagai acuan atau landasan untuk menyelesaikan penelitian yang sedang dilakukan dalam menyelesaikan masalah. Khususnya persoalan tentang pengaruh dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kabupaten/Kota, dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap proses Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur. Adapun kajian empiris yang digunakan dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk deskripsi.

Puspita et al., (2021) menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah dengan periode 2008 hingga 2012 dengan menggunakan data panel. Adapun metode yang digunakan adalah regresi data panel dengan model yang terpilih adalah *Random Effect Model (REM)*. Adapun hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa Pertumbuhan Ekonomi yang di refleksikan berdasarkan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Selain itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota memiliki pengaruh yang positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. serupa dengan hal tersebut Nugroho & Moonti, (2019) menyebutkan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Indradewa & Natha, (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh inflasi, pertumbuhan ekonomi yang digambarkan berdasarkan produk domestik regional bruto dan upah minimum kabupaten/kota terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi dan upah minimum memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Di samping itu, secara simultan juga pertumbuhan ekonomi dan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Atiyatna et al., (2016) mengangkat penelitian tentang pengaruh upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan dengan periode 1995-2014. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

Ramadhan & Setyowati, (2023) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel populasi penduduk, upah minimum, pertumbuhan ekonomi, dan indeks pembangunan manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Lalu, upah minimum berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Hal yang sama dikemukakan oleh Silvia & Susilowati, (2023) bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Yanda et al., (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh dari pertumbuhan ekonomi dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi. dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi. Sejalan dengan (Azhar & Arifin, 2011; Kurniawan & Aisyah, 2023; Prihatini et al., 2020; Rakhmawati & Boedirochminarni, 2018; Silfiana, 2023) yang menyatakan hal yang sama bahwa upah minimum berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

## **B. Kajian Teoretis**

### **1. Tenaga Kerja**

Menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sudarso, (1991) menyatakan bahwa tenaga kerja

merupakan manusia yang dapat digunakan dalam proses produksi yang meliputi keadaan fisik jasmani, keahlian-keahlian, kemampuan untuk bafikir yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tenaga kerja adalah penduduk berusia 15 tahun dan lebih. tenaga kerja dibagi menjadi dua yaitu, penduduk yang termasuk angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Penduduk yang termasuk Angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. sedangkan penduduk yang bukan termasuk Angkatan kerja adalah penduduk berusia (tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

## **2. Penyerapan Tenaga Kerja**

Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu tujuan pembangunan ekonomi, terutama di Indonesia, dimana pertumbuhan Angkatan kerja jauh lebih cepat dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja. agar dapat mencapai pembangunan ekonomi yang semakin baik, diperlukannya untuk menyeimbangkan antara pertumbuhan Angkatan kerjan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan sehingga gap yang ada dapat diminimalisir.

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha (Zamrowi, 2007). Didalam dunia kerja yang berkaitan dengan hal penyerapan tenagakerja, setiap sektor berbeda-beda dalam penyerapan tenaga kerjanya. Seleksi dalam dunia kerja membutuhkan keahlian khusus, pendidikan serta pengalaman untuk bisa bekerja di sektor formal yang dibutuhkan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi keadaan ketenagakerjaan yaitu, faktor permintaan (dipengaruhi oleh dinamika pembangunan ekonomi) dan faktor penawaran (di tentukan oleh perusahaan struktur penduduk).

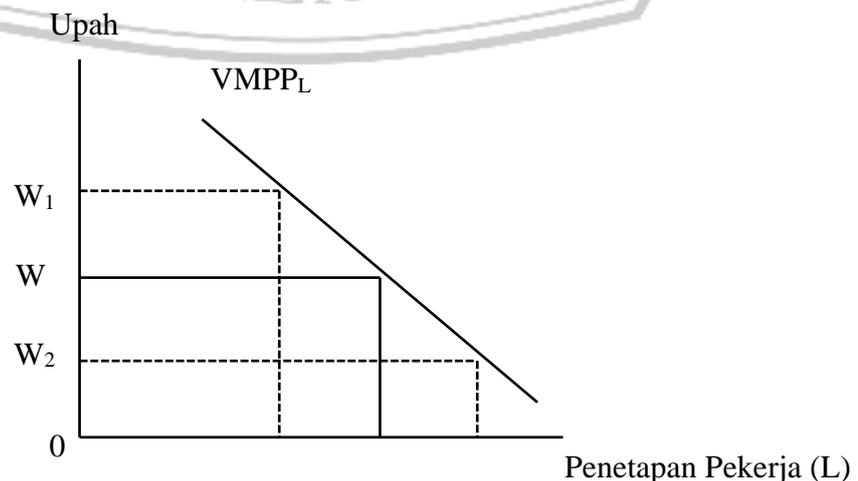
### a. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan produsen atas tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen akan barang dan jasa. Konsumen membeli barang dan jasa karena hal itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi produsen memperkerjakan pekerja untuk memproduksi suatu barang dan jasa untuk dijual kembali kepada konsumen. Dengan kata lain, permintaan akan tenaga kerja bergantung pada pertambahan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh produsen. Permintaan tenaga kerja seperti ini disebut dengan *derived demand* (Simanjuntak, 1985).

Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari upah yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.

Sudarsono, (1988), permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan/instansi yang dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marginal produk (*Value Marginal Product*, *VMP*), yang merupakan hasil perkalian antara produk fisik marginal dengan harga produk yang bersangkutan.

Adapun fungsi permintaan terhadap tenaga kerja sebagai berikut:



A N B

Sumber: Payaman Simanjuntak, 1998

**Gambar 2.1 Fungsi Permintaan Tenaga Kerja**

Gambar 2.1 merupakan kurva permintaan tenaga kerja yang menjelaskan tentang hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. kurva permintaan tenaga kerja memiliki kemiringan (slope) yang negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi upah yang diminta, maka jumlah tenaga kerja yang diminta semakin sedikit, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah upah yang diminta, maka jumlah tenaga kerja yang diminta semakin meningkat.

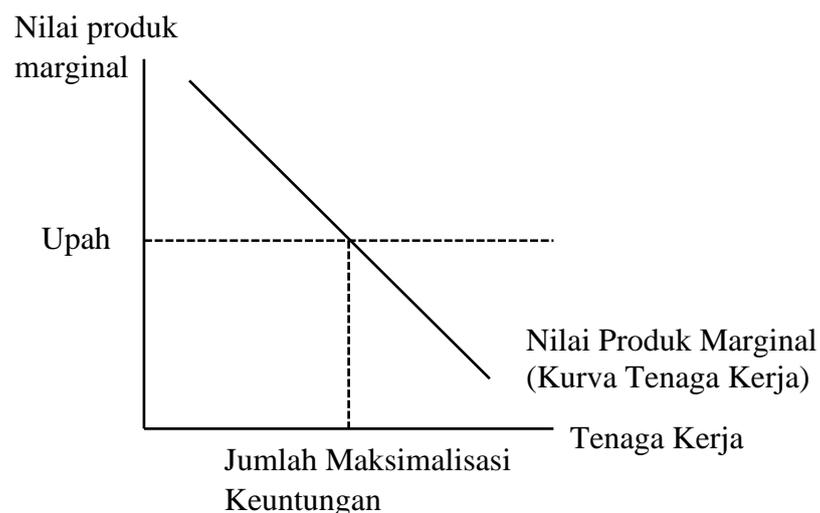
Tingkat upah pada permintaan tenaga kerja dapat dilihat dari nilai produk marginal. Produk marginal merupakan peroduk marginal dari suatu input dikali dengan harga hasil produksi dipasar. Persamaan tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

$$VMP_L(\text{Upah}) = MP_L \times P$$

Keterangan :

VMP<sub>L</sub> : Nilai produk marginalMP<sub>L</sub> : Marginal produk tenaga kerja

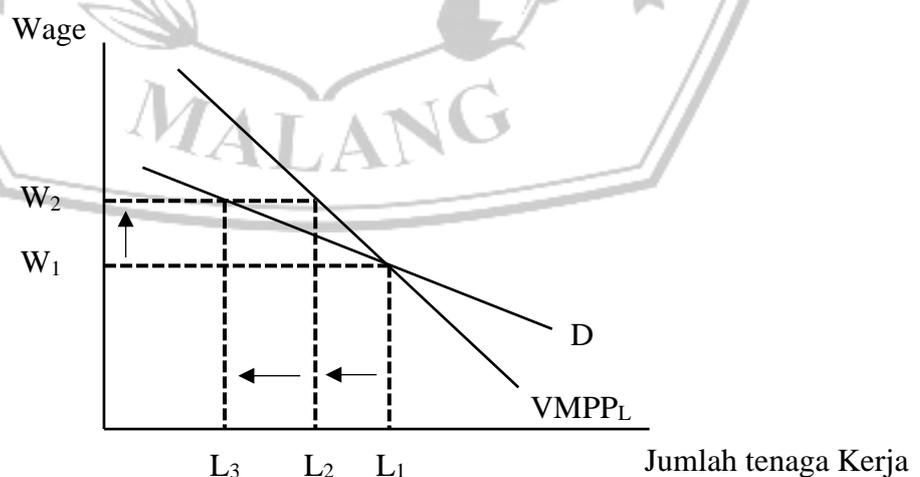
P : Harga produk



### Gambar 2.2 Kurva Nilai Produk Marginal

Pada gambar 2.2 pada garis putus-putus (garis horizontal) merupakan garis yang menunjukkan upah. Titik dimana kedua kurva berpotongan merupakan keuntungan maksimal yang diperoleh oleh perusahaan dengan menambah tenaga kerja. penambahan tenaga kerja akan meningkatkan keuntungan, jika nilai produk marginal lebih besar dari upah. Penambahan tenaga kerja yang tidak menguntungkan. Apabila nilai produk marginal lebih kecil dari upah. Kesimpulannya, suatu perusahaan kompetitif akan menambah tenaga kerja hingga titik dimana nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan upah.

Perubahan tingkat upah mengakibatkan pada perubahan permintaan tenaga kerja. perubahan pada permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek tergantung pada besarnya elastisitas tenaga kerja dan permintaan akan hasil produksi serta proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi dan elastisitas penyediaan faktor-faktor pelengkap lain (VMPP<sub>L</sub>). Perubahan tersebut merupakan perubahan yang terjadi sepanjang garis permintaan. Perubahan pada permintaan tenaga kerja dalam jangka Panjang merupakan pergeseran dari permintaan (D).



Sumber: Mankiw, 2008

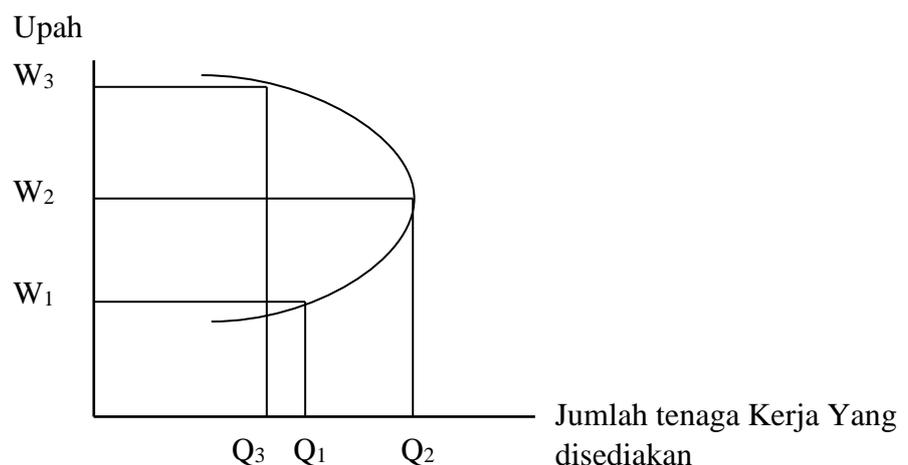
### Gambar 2.3 Kurva Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Pada gambar 2.3 menunjukkan apabila tingkat upah naik dari  $W_1$  ke  $W_2$ , dalam jangka pendek perusahaan akan mengurangi tenaga kerja yang digunakan yaitu dari  $L_1$  ke  $L_2$ . Dalam jangka Panjang, perusahaan akan menggunakan modal sebagai pengganti tenaga kerja dan mengurangi tenaga kerja yang digunakan sampai di  $L_3$ . Pergeseran tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa hal diantaranya sebagai berikut: a. harga hasil produksi, b. perubahan teknologi, dan c. penawaran faktor-faktor produksi lainnya.

#### b. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja terbagi menjadi dua macam, yaitu penawaran dalam jangka pendek dan jangka Panjang. Penawaran dalam jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh individu. Penawaran tenaga kerja dalam jangka Panjang merupakan konsep penyesuain yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala.

Berbeda dengan hubungan antara tingkat upah dan penawaran tenaga kerja secara keseluruhan. *Backward Bending Supply Curve* hanya dapat terjadi pada penawaran tenaga kerja yang bersifat perorangan. Dalam perekonomian yang luas, semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin banyak pula tenaga kerja yang masuk dalam pasar tenaga kerja. Orang-orang yang bekerja dengan tingkat upah yang tinggi.

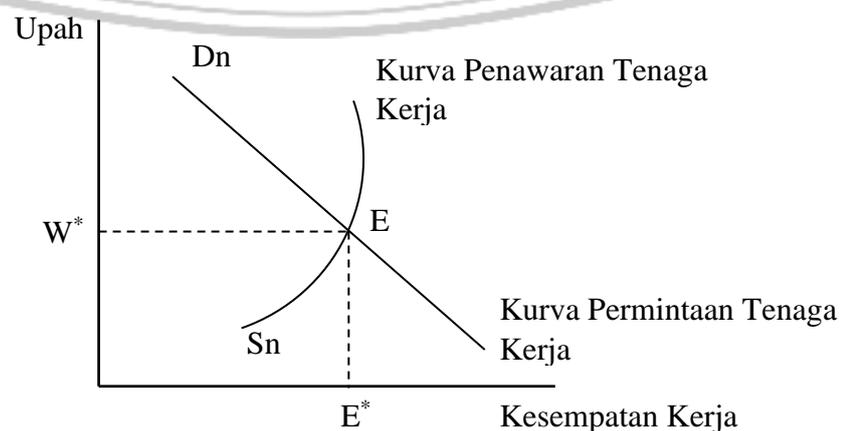


### Gambar 2.4 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Pada gambar 2.4 menunjukkan bahwa kurva penawaran mempunyai bagian yang melenkung kebelakang. Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu kerja bertambah apabila upah bertambah yaitu dari  $W_1$  ke  $W_2$ . Setelah mencapai upah di  $W_2$ , penambahan upah tersebut justru mengurangi waktu yang tersedia untuk keperluan belanja yaitu ditandai bergesernya  $W_2$  ke  $W_3$ . keadaan seperti inilah yang disebut dengan *Backward Bending Supply Curve*.

#### c. Pasar tenaga Kerja

Pada dasarnya, prinsip pasar tenaga kerja mirip dengan pasar barang (Sudarso, 1991). Harga tenaga kerja disebut dengan “upah” yang digambarkan pada sumbu vertikal dan kuantitas menunjukkan jumlah tenaga kerja. tingkat upah atau *wage rate* dapat dinyatakan dalam rupiah per jam, rupiah per minggu, rupiah per bulan dan sebagainya, di tentukan oleh kurva permintaan akan tenaga kerja agregatif dan kurva penawaran akan tenaga kerja agregatif. Pada dasarnya, pasar tenaga kerja tidak berbeda dengan pasar lainnya dalam perekonomian yang dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan. Permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (*derived demand*), hal tersebut yang menyebabkan pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian pasar lainnya, dimana permintaan akan tenaga kerja tergantung dari output yang dihasilkannya.



### **Gambar 2.5 Keseimbangan di Pasar Tenaga Kerja yang Kompetitif**

Pada gambar 2.5 menunjukkan bahwa titik  $E^*$  dan jumlah tenaga kerja  $E^*$  merupakan titik keseimbangan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. titik  $E$  adalah dimana setiap perusahaan mempekerjakan tenaga kerja, titik dimana nilai marginal produk tenaga kerja (*value of marginal product of labour*) sama dengan upah di pasar kerja yang kompetitif.

### **3. Indeks Pembangunan Manusia**

Pembangunan manusia adalah suatu proses untuk memperbanyak pilihan-pilihan yang dimiliki oleh manusia. Diantara banyak pilihan tersebut, pilihan yang terpenting adalah untuk berumur panjang dan sehat, untuk berilmu pengetahuan, dan untuk mempunyai akses terhadap sumber daya yang dibutuhkan agar dapat hidup secara layak.

Adapun indeks pembangunan manusia (IPM) adalah suatu metode yang digunakan untuk mengukur capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. konsep pembangunan manusia ini menitikberatkan pada pembangunan sumber daya manusia secara fisik dan mental, yang mana selanjutnya akan meningkatkan kapasitas dasar penduduk yang dapat memperbesar kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan yang berkelanjutan. Indeks pembangunan manusia (IPM) sendiri diukur melalui tiga dimensi diantaranya:

- a. Dimensi kesehatan, untuk mengukur dimensi kesehatan digunakan angka harapan hidup waktu lahir sebagai indikator nya.
- b. Dimensi pengetahuan, untuk mengukur dimensi pengetahuan ini digunakan angka melek huruf dan rata-rata lama sekolah, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih relevan dalam pendidikan dan perubahan yang terjadi.
- c. Dimensi hidup layak, untuk mengukur dimensi hidup layak digunakan indikator kemampuan daya beli masyarakat terhadap sejumlah kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran per kapita sebagai

pendekatan pendapatan yang mewakili capaian pembangunan untuk hidup layak.

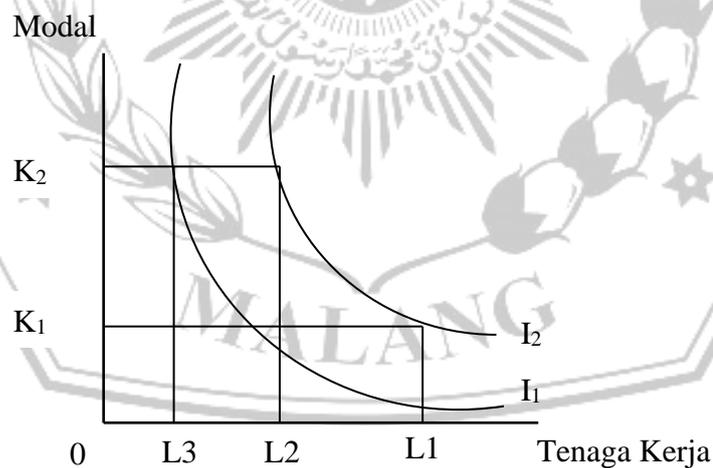
Indeks pembangunan manusia (IPM) ini digunakan untuk mengukur capaian dari pembangunan manusia yang berdasarkan komponen dasar kualitas hidup yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seseorang (Mahroji & Nurkhasanah, 2019).

Adapun klasifikasi indeks pembangunan manusia (IPM) sebagai berikut:

- a. Rendah  $IPM < 60$
- b. Sedang  $60 \leq IPM \leq 70$
- c. Tinggi  $70 \leq IPM \leq 80$
- d. Sangat Tinggi  $IPM \geq 80$

#### a. Teori Neo-Klasik

Menurut teori neo-klasik pertumbuhan ekonomi ditentukan oleh perbaikan sumber daya manusia dan teknologi bukan kapital. Seperti yang digambarkan dalam model-neo-klasik sebagai berikut:



**Gambar 2.6 Kurva Kombinasi Modal dan Tenaga Kerja**

Pada gambar 2.6 digambarkan bahwa tingkat produksi yang sama dapat dihasilkan dalam kombinasi faktor produksi (teknologi) yang berbeda pada taraf produksi  $I_2$ , kombinasi modal dan tenaga kerja antara  $L_3 + K_2$  (kapital intensif) maupun antara  $L_1 + K_1$  (padat

kerja). begitu pula untuk mendapatkan hasil yang lebih besar ( $I_2$ ) dapat dihasilkan dari stok kapital yang sama dikombinasikan dengan jumlah tenaga kerja lebih besar ( $K_2 + L_2$ ).

#### **b. Teori Modal Manusia**

Modal merupakan aspek penting dalam proses pertumbuhan perekonomian. Pertumbuhan ekonomi sangat tergantung pada peningkatan akumulasi modal, baik modal fisik maupun modal alam karena modal keduanya merupakan faktor penting yang mempengaruhi pertumbuhan suatu negara. Selain kedua modal tersebut, juga terdapat modal manusia (*human capital*) sebagai faktor yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci dalam perekonomian. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Theodore W. Shultz pada tahun 1961. Dalam teori ini dijelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan merupakan modal yang dapat dipergunakan sebagai suatu bentuk investasi. Schultz menyatakan bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal sebagaimana bentuk modal lain, seperti halnya mesin dan teknologi. Dalam teori ini menekankan bahwa pendidikan, Kesehatan, dan keterampilan merupakan bentuk dari modal manusia. Seperti suatu bentuk investasi dalam modal fisik, investasi dalam modal manusia juga akan menghasilkan pengembalian (*return*) di masa depan (Hendarmin, 2019).

Modal manusia dapat diinvestasikan melalui bidang pendidikan dan Kesehatan. Dalam bidang pendidikan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kemampuan suatu perekonomian untuk mengadopsi teknologi modern dan membangun pertumbuhan yang berkelanjutan. Pada bidang Kesehatan merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Pendidikan dan Kesehatan dapat dilihat sebagai suatu indikator penting dalam pertumbuhan dan pembangunan, sebagai sebuah input maupun output dalam fungsi

agregat (Todaro, 2011:446). Adapun perbedaan antara modal manusia dengan sumber daya manusia, terletak pada konsepnya. Dimana konsep modal manusia adalah bentuk keterampilan, kecakapan, Kesehatan, dan sebagainya yang merupakan hasil *output* di bidang pendidikan, pengembangan dalam pelatihan kerja, dan pemeliharaan Kesehatan. Sedangkan konsep sumber daya manusia merupakan kuantitas dan kualitas dari angkatan kerja suatu negara. Modal manusia diartikan sebagai bentuk modal yang tidak tampak secara fisik, tetapi sangat erat hubungan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki manusia yang mereka peroleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang berguna dalam proses produksi barang, jasa, dan pengembangan pengetahuan. Menjadikan kunci utama dari konsep modal manusia berupa pendidikan yang dilengkapi oleh faktor Kesehatan, lingkungan, dan faktor lainnya.

#### **4. Upah Minimum**

Menurut Sukirno, (2008) upah merupakan pembayaran atas jasa-jasa fisik dan mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Upah dibedakan menjadi upah uang dan upah riil, upah uang merupakan semua uang yang diterima para pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental para pekerja yang digunakan untuk proses produksi. Upah riil merupakan tingkat upah yang diukur dari sudut kemampuan upah dalam membeli barang atau jasa yang diperlukan untuk kebutuhan para pekerja.

Adapun upah minimum adalah upah terendah (termasuk tunjangan teratur tetapi tidak termasuk upah lembur) yang dibayarkan kepada karyawan (per jenis jabatan/pekerjaan). Sehingga, upah minimum kabupaten/kota yaitu upah minimum (terendah) yang berlaku di wilayah kabupaten/kota atas jasa dari pekerja yang diberikan oleh para pengusaha.

Menurut Sukirno, (2008:364), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan upah adalah:

- a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja yang banyak akan tetapi tidak diiringi dengan permintaan tenaga kerja yang banyak pula maka akan membuat upah cenderung mencapai tingkat yang tinggi.

b. Perbedaan corak pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan di dalamnya terdapat pekerjaan yang ringan maupun berat. Pekerjaan yang berat seperti pekerja pertanian dan pekerja-pekerja lapangan akan memerlukan upah yang tinggi.

c. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Dalam perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi memerlukan tenaga ahli yang terdidik. Pendidikan yang tinggi akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan pendidikan yang lebih rendah.

d. Pertimbangan bukan keuangan

Pertimbangan menentukan pilihan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan hati bukan tentang upah. Pertimbangan ini misalnya pekerja harus menyesuaikan tempat kerja dengan rumah karena tidak ingin jauh dari keluarga.

e. Mobilitas tenaga kerja

Dalam mobilitas tenaga kerja di dalam tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka tenaga kerja akan mengarah ke pasar tenaga kerja di berbagai wilayah dan di dalam suatu wilayah yang sama akan berbeda diakarenakan faktor keadaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Menurut Suparmoko, (1998) bahwa penetapan upah minimum akan memberikan dampak pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Penetapan upah minimum akan mengurangi tingkat permintaan tenaga kerja dan akan menaikkan penawaran tenaga kerja sehingga menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran (tenaga kerja yang tidak terserap).

## 5. Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi merupakan perkembangan aktivitas dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang dihasilkan dalam masyarakat mengalami peningkatan dan kemakmuran masyarakat meningkat. Adapun menurut Rahardjo, (2013) pertumbuhan ekonomi merupakan upaya peningkatan kapasitas produksi untuk mencapai penambahan output, yang diukur menggunakan Produk Domestik Bruto (PDB) maupun menggunakan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dalam suatu wilayah.

#### **a. Teori Pertumbuhan Ekonomi Klasik**

Menurut ahli-ahli ekonomi klasik, terdapat empat faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, yaitu jumlah penduduk, jumlah stok barang-barang modal, luas tanah dan kekayaan alam, dan tingkat teknologi yang digunakan. Walaupun pertumbuhan ekonomi tergantung pada banyak faktor, para ahli ekonomi klasik menumpahkan perhatiannya kepada pengaruh pertumbuhan penduduk.

Menurut Smith, sumber daya alam yang tersedia merupakan wadah yang paling mendasar dari kegiatan produksi suatu masyarakat. Jumlah sumber daya alam yang tersedia merupakan batas maksimum bagi pertumbuhan suatu perekonomian. Maksudnya, jika sumber daya ini belum digunakan sepenuhnya, maka jumlah penduduk dan stok modal yang ada yang memegang peranan dalam pertumbuhan output. Tetapi pertumbuhan output tersebut akan berhenti jika semua sumberdaya alami tersebut telah digunakan secara penuh.

Sumber daya isnani mempunyai peranan yang pasif dalam proses pertumbuhan output. Maksudnya, jumlah penduduk akan menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan tenaga kerja dari suatu masyarakat. Sedangkan stok modal menurut Smith, merupakan unsur produksi yang secara aktif menentukan tingkat output. Perannya sangat sentral dalam proses pertumbuhan output. Jumlah dan tingkat pertumbuhan output tergantung pada laju pertumbuhan stok modal (sampai batas maksimum dari sumber daya alam).

Sedangkan perumbuhan penduduk menurut Smith, merupakan hasil dari tingkat upah. Jika tingkat upah mengalami peningkatan lebih tinggi dari tingkat upah subsiten yaitu tingkat upah yang pas-pasan untuk hidup, maka banyak orang yang akan melakukan kawin pada umur yang muda, tingkat kematian menurun, dan jumlah kelahiran meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah yang berlaku lebih rendah dari tingkat upah subsiten, maka jumlah penduduk akan menurun. Tingkat upah yang berlaku, menurut Adam Smith, ditentukan oleh tarik-menarik antara kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja. tingkat upah yang tinggi dan meningkat terjadi apabila permintaan akan tenaga kerja tumbuh lebih cepat dari penawaran tenaga kerja. sementara itu, permintaan tenaga kerja ditentukan oleh stok modal dan tingkat output masyarakat. Oleh sebab itu, oleh laju pertumbuhan permintaan akan tenaga kerja ditentukan oleh laju pertumbuhan stok modal (akumulasi modal) dan laju pertumbuhan output.

### **C. Hubungan Antar Variabel**

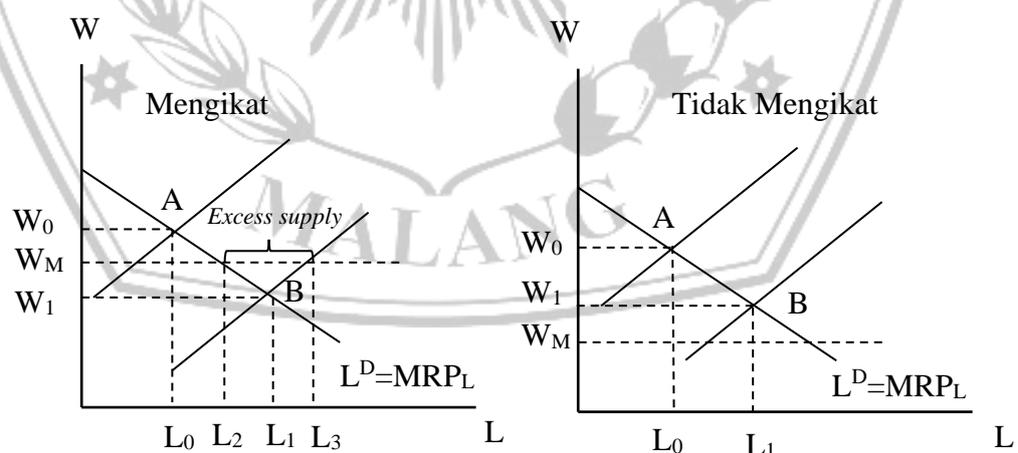
#### **1. Indeks Pembangunan Manusia dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Teori pertumbuhan baru menjelaskan bahwa peningkatan pembangunan manusia melalui pembangunan modal manusia (*human capital*) yang tercermin dalam tingkat pendidikan dan kesehatan dapat meningkatkan produktivitas manusia sehingga akan meningkatkan permintaan tenaga kerja dan penurunan pada tingkat pengangguran. menurut teori Keynes, bahwa melalui peningkatan daya beli masyarakat yang menunjukkan peningkatan dalam permintaan agregat dapat mempengaruhi kesempatan kerja. apabila permintaan agregat rendah maka perusahaan akan menurunkan jumlah produksinya dan tidak dapat menyerap kelebihan tenaga kerja sehingga permintaan dan penawaran tenaga kerja hamper tidak pernah seimbang dan pengangguran sering terjadi. Menurut Hukum okun (okun's Law) bahwa melalui peningkatan produktivitas yang disebabkan oleh meningkatnya indeks pembangunan

manusia (IPM) akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang meningkat. Peningkatan dalam pertumbuhan ekonomi diharapkan dapat meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan permintaan tenaga kerja sehingga banyak masyarakat yang dapat terserpa di pasar tenaga kerja yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat pengangguran.

## 2. Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan Penyerapan tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah. Kenaikan upah dapat meingkatkan kesempatan kerja melalui peningkatan konsumsi, namun dalam beberapa kasus kenaikan upah justru berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. menurut Simanjuntak, (1985), bagi pengusaha upah di anggap sebagai beban, karena keuntungan yang diperoleh oleh pengusaha tergantung besarnya tingkat upah yang dikeluarkan. Semakin besar tingkat upah, maka keuntungan yang diperoleh pengusaha tersebut semakin kecil. Oleh karena itu, pengusaha akan menurunkan tenaga kerja apabila upah naik (terjadi kenaikan upah). Kebijakan upah minimum bertujuan untuk melindungi para pekerja dari tingkat harga yang rendah, apalagi saat penawaran tenaga kerja yang tinggi sehingga tingkat upah tidak mengalami penurunan terus menerus (Simanjuntak, 1985).



**Gambar 2.7 Kurva Kebijakan Upah Minimum Mengikat dan Tidak Mengikat**

Pada gambar 2.7 diatas, keseimbangan upah terjadi pada  $W_0$  dan kesempatan kerja pada  $L_0$ . Kenaikan penawaran tenaga kerja ditandai dengan bergesernya kurva penawaran tenaga kerja dari  $L_0$  ke  $L_1$ . Kenaikan penawaran yang dibiarkan terus menerus akan menyebabkan tingkat upah turun sampai ke  $W_1$ . Pemerintah dapat mencegah penurunan tersebut dengan menetapkan tingkat upah di atas  $W_1$  yaitu sebesar  $W_M$ . Jadi  $W_M$  merupakan tingkat upah paling rendah yang masih diperbolehkan. Kebijakan upah minimum disebut mengikat apabila tingkat upah minimum lebih tinggi dari pada tingkat upah keseimbangan. Kebijakan upah minimum mengikat ini akan berakibat pada penawaran tenaga kerja yang berlebih karena jumlah tenaga kerja yang ditawarkan ( $L_3$ ), lebih besar dari jumlah yang diminta ( $L_2$ ). Pada kondisi ini akan terjadi pengangguran sebanyak  $L_2L_3$ , yang menyebabkan tidak efisiensinya alokasi didalam pasar tenaga kerja ( $MRP_L \neq MC_L$ ).

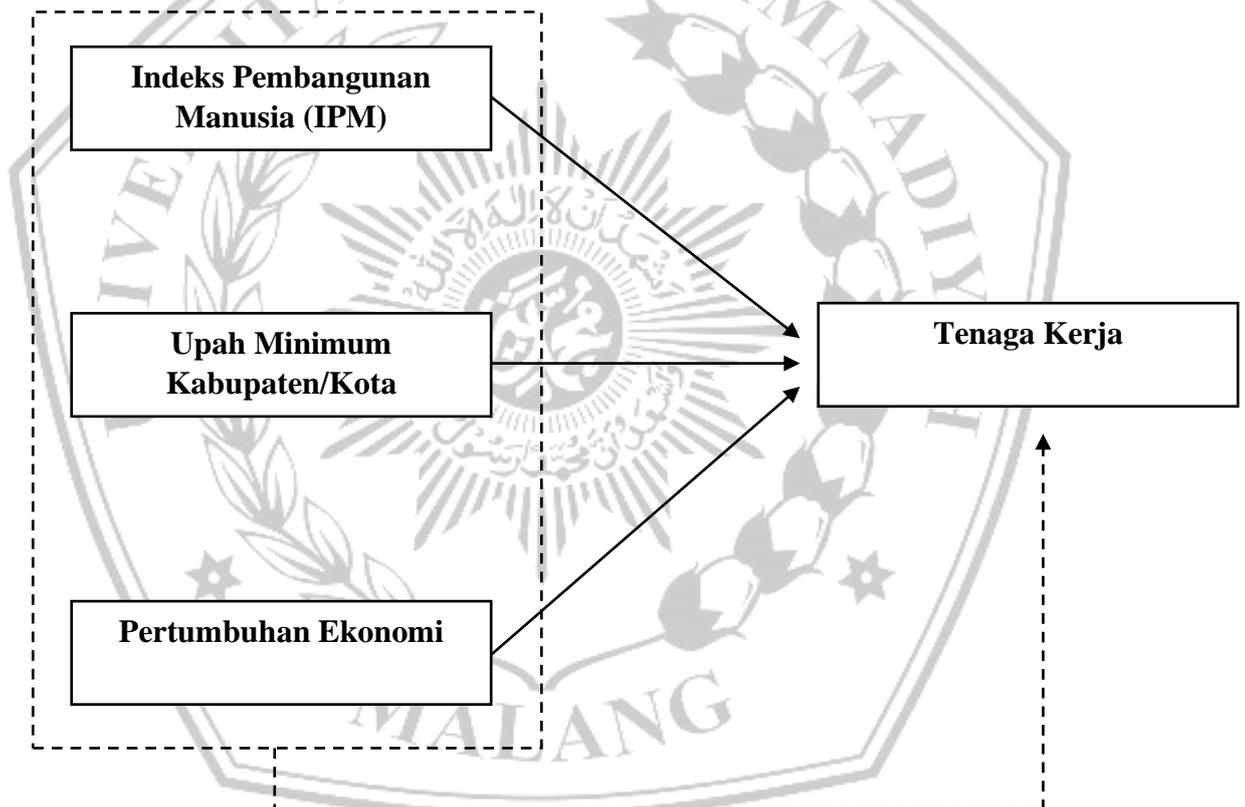
Kekakuan upah (*wage rigidity*) terjadi karena upah gagal dalam menyesuaikan penawaran tenaga kerja sama dengan permintaan tenaga kerja. kekakuan upah merupakan salah satu yang menyebabkan terjadinya pengangguran. oleh sebab itu, harus dibuat kebijakan yang secara berkala dapat menyesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja.

### 3. Pertumbuhan Ekonomi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi yaitu sumber daya alam (SDA), akumulasi modal, pertumbuhan penduduk serta kemajuan teknologi, pertumbuhan ekonomi secara otomatis akan meningkatkan upah dan penyerapan tenaga kerja, karena meningkatnya permintaan tenaga kerja. pertumbuhan mempengaruhi ketenagakerjaan dari sisi permintaan dan dari sisi penawaran, yaitu mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja. jadi dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan ekonomi memiliki peran penting untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

#### D. Kerangka Pemikiran

Dalam pembangunan ekonomi tidak terlepas dari berbagai input dalam prosesnya. Salah satu yang perlu diperhatikan yaitu masalah penyerapan tenaga kerja. tenaga kerja sendiri merupakan input dari pembangunan ekonomi itu sendiri, Sehingga perlu diperhatikan agar dapat mencapai pembangunan ekonomi. Terdapat beberapa faktor selain upah yang dapat mempengaruhi penyerapan terhadap tenaga kerja diantaranya yaitu indeks pembangunan manusia (IPM) dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini seperti yang ada pada gambar 2.8 dibawah ini.



**Gambar 2.8 Kerangka Berpikir**

Keterangan:

- Parsial
- - - → Simultan

## E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang berlandaskan pada rumusan masalah pada penelitian ini dan berdasarkan pada landasan teori yang digunakan serta kajian empiris pada penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah, teori-teori, dan kajian empiris maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

### 1. Uji-t

$H_0$  = Diduga Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kabupaten/Kota, dan Pertumbuhan Ekonomi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur.

$H_1$  = Diduga Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kabupaten/Kota, dan Pertumbuhan Ekonomi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur.

### 2. Uji-F

$H_0$  = Diduga Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kabupaten/Kota, dan Pertumbuhan Ekonomi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur.

$H_1$  = Diduga Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kabupaten/Kota, dan Pertumbuhan Ekonomi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur.