

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, investasi, dan UMP terhadap kesempatan kerja di Provinsi DKI Jakarta, Jawa barat, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur dan Banten, penelitian ini berdasarkan pada teori-teori yang relevan sehingga dapat mendukung bagi tercapainya hasil penelitian yang ilmiah.

2.1.1 Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Sebagian besar masyarakat Indonesia mengetahui bahwa pekerjaan dalam pelaksanaan pembangunan nasional mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan lebih diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam perkembangan serta menjamin hak dan kepentingannya sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum. Tenaga kerja dipengaruhi oleh pertambahan jumlah penduduk, kenaikan jumlah angkatan kerja dan kebutuhan akan tenaga kerja, sehingga mengharuskan untuk melakukan perluasan kesempatan kerja guna menghindari meningkatnya angka pengangguran. Adapun tenaga kerja

dibedakan menjadi dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Berikut penjelasan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja menurut badan pusat statistik:

- a Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan.

Adapun angkatan kerja terbagi menjadi dua kelompok yaitu:

- a) Bekerja adalah angkatan kerja yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.
- b) Pengangguran adalah mereka yang termasuk angkatan kerja tetapi tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan menurut referensi waktu tertentu.

- b Bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya seperti kegiatan pribadi. Bukan angkatan kerja terbagi menjadi tiga kelompok yaitu:

- a) Sekolah adalah kegiatan seseorang untuk bersekolah di sekolah formal, mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi selama seminggu yang lalu sebelum pencacahan., tidak termasuk yang sedang libur sekolah.

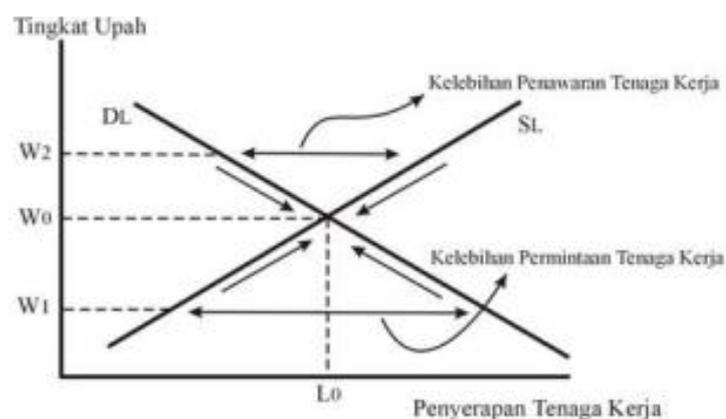
- b) Mengurus rumah tangga adalah kegiatan seseorang yang mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah, misalnya ibu-ibu rumah tangga dan anaknya yang membantu rumah tangga. Sebaliknya pembantu rumah tangga yang mendapatkan upah walaupun pekerjaannya mengurus rumah tangga dianggap bekerja.
- c) Kegiatan lainnya adalah kegiatan seseorang selain disebut di atas, yakni mereka yang sudah pensiun, orang-orang yang cacat jasmani (buta, bisu, dan sebagainya) yang tidak melakukan sesuatu pekerjaan seminggu yang lalu.

2.1.1.2 Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Dalam pasar kerja terdapat permintaan tenaga kerja (*demand for labour*) dan penawaran tenaga kerja (*supply for labour*) pada tingkat upah tertentu. Adapun yang dimaksud dengan penawaran tenaga kerja adalah jumlah orang yang tersedia dan dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat upah tertentu. Jika dikaitkan dengan dengan sektor ekonomi, penawaran tenaga kerja berasal dari rumah tangga. Pengertian penawaran tenaga kerja sama dengan persediaan tenaga kerja namun yang membedakannya adalah persediaan tenaga kerja tidak menggunakan pertimbangan tingkat upah.

Adapun permintaan tenaga kerja adalah jumlah orang yang diminta untuk melaksanakan suatu pekerjaan pada tingkat upah tertentu. Permintaan tenaga kerjaberasal dari sektor perusahaan dan pemerintah. Dalam pasar barang dan jasa, jika harga naik maka permintaan akan semakin sedikit, namun sebaliknya penawaran akan semakin banyak. Pada tingkat harga keseimbangan, maka

terbentuk jumlah permintaan yang sama dengan jumlah penawaran. Dalam pasar kerja, proses tersebut hampir sama, namun permintaan dan penawarannya berupa tenaga kerja dan harga barang dan jasa menjadi tingkat upah. Oleh karena itu, upah sering disebut dengan harga tenaga kerja. Jika upah mengalami peningkatan maka penawaran tenaga kerja juga akan semakin meningkat, sebaliknya permintaan tenaga kerja akan menurun. Jika upah mengalami penurunan, maka penawaran tenaga kerja menurun, sebaliknya permintaan tenaga kerja semakin meningkat (Yasin & Ethicawati, 2007). Dapat dilihat pada Gambar 2.1 yang menunjukkan keseimbangan pasar tenaga kerja.



Sumber: Nicholson (1998) dalam Siregar & Tatan Sukwika (2007)

Gambar 2.1 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Menurut Nicholson (1998) dalam Siregar & Tatan Sukwika (2007) menyatakan keseimbangan pasar tenaga kerja merupakan kondisi yang menggambarkan adanya kesesuaian antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Kesesuaian tersebut bukan hanya dalam jumlah dan tingkat upah, tetapi juga implisit di dalamnya mengenai berbagai karakteristik tenaga kerja yang dibutuhkan

pasar, seperti keterampilan, pendidikan dan sebagainya. Keseimbangan di pasar tenaga kerja tercapai pada saat jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh individu (SL) sama besarnya dengan yang diminta (DL) oleh perusahaan, yaitu pada tingkat upah ekuilibrium (W_0). Pada tingkat upah yang lebih tinggi (W_2) penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium (W_0). Sebaliknya, pada tingkat upah yang lebih rendah (W_1) jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga terjadi persaingan di antara para perusahaan atau produsen dalam memperebutkan tenaga kerja. Hal ini akan mendorong kenaikan tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium. Pada titik W_0 jumlah kesempatan kerja yang diukur pada sumbu horizontal adalah sebesar L_0 . Secara definitif, pada titik L_0 inilah tercipta kesempatan kerja atau penyerapan tenaga kerja secara penuh (*full employment*). Artinya pada tingkat upah ekuilibrium tersebut semua orang yang menginginkan pekerjaan akan memperoleh pekerjaan, atau dengan kata lain sama sekali tidak akan terdapat pengangguran, kecuali pengangguran secara sukarela.

2.1.1.3 Teori Ketenagakerjaan

1. Teori Adam Smith

Menurut Adam Smith (1729-1790) dalam (Idris, 2016) menganggap bahwa manusia sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran suatu negara. Hipotesis Adam Smith didasarkan atas pendapat bahwa sumber daya alam (tanah) tidak ada artinya apabila tidak ada sumber daya manusia yang pandai

mengelolanya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Smith menekankan bahwa alokasi sumber daya yang efektif merupakan syarat perlu bagi pertumbuhan ekonomi.

2. Teori Jean Baptiste Say

Kontribusi J.P Say (1767-1832) dalam (Idris, 2016) terhadap aliran klasik adalah pandangannya terhadap konsep penawaran dan permintaan. Konsep dasar teori ini adalah setiap penawaran akan menciptakan permintaanya sendiri (*supply creates its own demand*). Pendapat Say ini disebut dengan hukum Say (*Sa's Law*). Say berpendapat bahwa nilai produksi selalu setara dengan pendapatan, artinya setiap peningkatan produksi akan diiringi dengan peningkatan pendapatan. Hukum ini akan terpenuhi jika usaha peningkatan produktivitas diimbangi dengan peningkatan input faktor produksi tenaga kerja. Secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi.

c Teori Malthus

Thomas Robert Malthus (1766-1834) dalam (Idris, 2016) dianggap sebagai pemikir klasik yang berjasa besar dalam pengembangan pemikiran ekonomi. Malthus pesimis terhadap masa depan umat manusia disebabkan kenyataan bahwa tanah sebagai salah satu faktor produksi utama tetap jumlahnya. Meskipun pemakaiannya tidak seberapa namun jumlah lahan pertanian terus berkurang untuk perumahan, pabrik-pabrik/industri manufaktur, pembuatan jalan serta fasilitas lainnya. Malthus tidak percaya bahwa teknologi dapat berlomba dengan penduduk.

Jumlah penduduk yang tinggi pasti mengurangi nilai produksi per kepala, sehingga untuk mengatasi masalah ini hanya dapat dilakukan dengan mengendalikan pertumbuhan penduduk.

d Teori John Maynard Keynes

Penganut teori klasik percaya bahwa perekonomian yang dilandaskan pada kekuatan mekanisme pasar akan selalu menuju keseimbangan (*equilibrium*). Dalam posisi keseimbangan, produksi secara otomatis akan menciptakan daya beli terhadap barang-barang. Adanya paham yang menganggap ketidakseimbangan hanya bersifat sementara dan ada “tangan tak terlihat” (*invisible hands*) yang akan membawa ekonomi kembali pada posisi keseimbangan. Penganut teori klasik percaya bahwaseluruh tenaga kerja yang ada akan digunakan untuk proses produksi (*fully employed*), hal ini berarti tidak ada pengangguran tenaga kerja. John Maynard Keynes (1883-1946) mengkritik teori Say, dalam kenyataannya permintaan lebih kecil dari pada penawaran, demikian juga pendapatan akan ditabung dan tidak semuanya dipakai untuk konsumsi (permintaan efektif lebih kecil dari total produksi). Penggunaan tenaga kerja penuh (*fully employed*) tidak akan dicapai karena tenaga kerja tidak akan bekerja sesuai pandangan klasik. Para pekerja umumnya mempunyai semacam serikat kerja yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan tenaga kerja dari penurunan tingkat upah. Bila kurva harga turun, maka kurva nilai produktivitas tenaga kerja yang dijadikan patokan dalam mempekerjakan tenaga kerja ikut turun (Idris, 2016).

e Teori Harrod-Domar

Teori harrod-Domar (1946) dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini, investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kegiatan produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang besar pula agar produksi tidak menurun. Peran modal fisik dalam model pertumbuhan amat besar, tetapi kapasitas hanya akan dapat membesar bila sumber daya lain (modal fisik) juga membesar. Penduduk (angkatan kerja) diasumsikan meningkat secara geometris dan full employment selalu tercapai (Idris, 2016).

2.1.1.4 Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (penggunaan tenaga kerja). Dapat juga diartikan bahwa kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang bekerja pada suatu lapangan pekerjaan atau dengan kata lain jumlah orang yang terserap pada berbagai sektor ekonomi. Dengan menggunakan data sensus penduduk, jumlah penduduk yang bekerja biasanya dipandang mencerminkan jumlah kesempatan kerja yang ada. Dalam pengertian ini, kesempatan kerja bukanlah lapangan pekerjaan yang masih terbuka.

Kesempatan kerja mencakup lapangan kerja yang sudah diisi. Lowongan pekerjaan mengandung arti adanya kesempatan kerja untuk diisi dan hal ini sering disebut dengan tenaga kerja. Biasanya sulit untuk memperoleh data tentang kesempatan kerja, maka untuk keperluan praktis umumnya jumlah kesempatan kerja dan banyaknya lapangan kerja yang terisi tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja (Sofyan, 2021).

Menurut Sumarsono (2003) dalam (Mandak et al., 2022) memberikan definisi bahwa kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (*employment*) dan masih lowong (*vacancy*). Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia jika lapangan pekerjaan yang ada mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Dengan kata lain, kesempatan kerja disini tidak menunjukkan potensi tetapi pada fakta jumlah orang yang bekerja dan jumlah orang yang bekerja tersebut termasuk tenaga kerja.

2.1.2 Tingkat Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut para ahli beraneka ragam dan kandungannya berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa perbedaan orientasinya, konsep dasar yang digunakan, aspek yang menjadi tekanan atau falsafah yang melandasinya (Husamah et al., 2019). Pada semua definisi pendidikan pada dasarnya terdapat titik temu satu dengan yang lain. Berikut beberapa pengertian pendidikan menurut beberapa sumber:

1. Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003

Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketereampilan yang diperluka dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

2. Ki Hadjar Dewantara

Pendidikan yaitu tuntutan dalam hidup tumbuhnya anak-anak yang bermaksud menuntun segala kekuatan kodrati pada anak-anak itu supaya mereka sebagai manusia dan anggota masyarakat mampu menggapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

3. Gunning dan Kohnstamm

Pendidikan adalah proses pembentukan hati nurani. Sebuah pembentukan dan penentuan diri secara etis yang sesuai dengan hati nurani.

4. Carter. V. Good

Proses perkembangan kecakapan individu dalam sikap dan perilaku bermasyarakat. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang terorganisir, seperti rumah atau sekolah, sehingga dapat mencapai perkembangan diri dan kecakapan sosial.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan salah satu bentuk pertolongan atau bimbingan yang diberikan orang yang mampu, dewasa dan memiliki ilmu terhadap perkembangan orang lain untuk mencapai kedewasaan dengan tujuan supaya pribadi yang terdidik memiliki kecakapan yang cukup dalam melaksanakan segala kebutuhan hidupnya secara mandiri.

2.1.2.2 Jalur, Jenjang, dan Jenis Pendidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Jalur pendidikan terdiri atas formal,

nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Jalur Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi.

2. Jalur Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya.

3. Jalur Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Jalur pendidikan ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta keterampilan praktis.

Jalur pendidikan terdiri dari tiga jenjang pendidikan, mulai dari jenjang pendidikan dasar, menengah, dan jenjang pendidikan tinggi. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri dari SD/MI atau bentuk lain yang sederajat serta SMP/MTS atau bentuk lain yang sederajat. Jenjang pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum (SMA/MA) dan pendidikan kejuruan (SMK/MAK). Pendidikan tinggi terdiri dari jenjang/program pendidikan diploma,

sarjana, magister, spesialis dan doktor. Bentuk perguruan tinggi terdiri dari akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas.

Kemudian jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus. Jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan. Dalam pelaksanaannya jalur, jenjang dan jenis pendidikan dapat diwujudkan dalam bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan atau masyarakat. Dengan demikian, kepemilikan lembaga pendidikan dapat dibagi menjadi dua pengakuan, yaitu milik pemerintah (negeri) dan milik masyarakat (swasta/yayasan).

2.1.2.3 Fungsi Pendidikan

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Menurut Tirtahardja dan La Sulo menyebutkan beberapa fungsi pendidikan yaitu:

1. Transformasi Budaya

Budaya adalah cara hidup sekelompok masyarakat yang diwariskan dari generasi kegenerasi. Budaya bisa berupa kebiasaan, larangan, anjuran maupun

ajakan. Budaya tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena budaya merupakan identitas dan pedoman hidup. Berikut ini macam-macam budaya:

- a Budaya materiil, seperti perhiasan, senjata, gerabah.
- b Budaya non materiil, seperti dongeng, cerita rakyat, dan tarian tradisioanal.
- c Lembaga sosial, seperti desa, kota, dan sekolah.
- d Sistem kepercayaan, seperti cara beribadah, dan cara-cara merayakan hari-hari besar keagamaan.
- e Estetika, seperti musik, dongeng, dan drama.
- f Bahasa, seperti bahasa daerah, dan bahasa nasional.

Sebagai identitas dan pedoman hidup budaya perlu dijaga dan dipertahankan. Salah satu cara untuk menjaga dan mempertahankan budaya adalah melalui pendidikan. Pendidikan merupakan media yang efektif untuk mewariskan budaya dari generasi ke generasi. Proses pewarisan budaya melalui pendidikan bisa berupa melestarikan budaya yang baik semisal gorong royong, memperbaiki budaya-budaya yang kurang baik.

2. Pembentukan Pribadi

Seperti yang diketahui, pendidikan mencakup tiga ranah yaitu ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotrik. Dalam ranah kognitif, pendidikan mengusahakan membimbing anak didik dari tidak tahu menjadi tahu. Dalam ranah afektif, pendidikan mengusahakan membina anak didik untuk bersikap sesuai dengan pengetahuan yang telah dikuasai. Dalam ranah psikomotrik, pendidikan menuntun anak didik untuk bertindak sesuai dengan pengetahuan yang telah dipahami. Jadi pendidikan adalah proses pembentukan individu untuk menjadi

pribadi baik melalui bimbingan-bimbingan dan latihan-latihan yang difasilitasi oleh seorang pendidik.

3. Penyiapan Warga Negara

Negara berkewajiban untuk memberikan pendidikan kepada warganya. Hal ini dilakukan demi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan umum, melaksanakan ketertiban dunia dan menegakkan perdamaian serta keadilan sosial.

4. Penyiapan Tenaga Kerja

Undang-Undang Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Melalui pengajaran dan pelatihan, pendidikan membantu dan membina peserta didik untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang akan mereka butuhkan dalam dunia kerja. Dengan kata lain, pendidikan menyiapkan peserta didik untuk menjadi tenaga kerja siap pakai melalui pengajaran dan pelatihan untuk mempertajam keahlian dan keterampilan mereka dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah pembentukan kepribadian seseorang dan pendidikan dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai kedewasaan serta menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten.

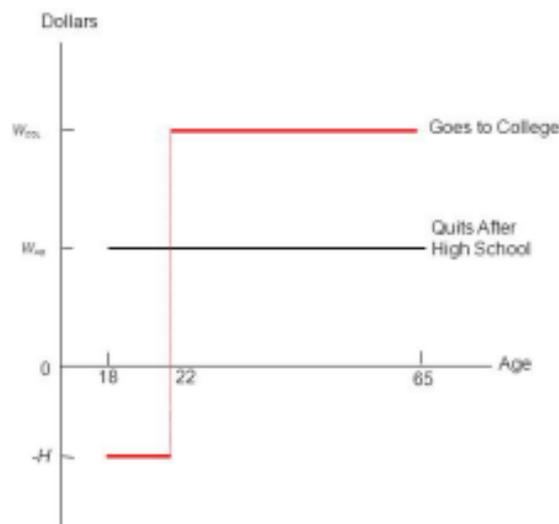
2.1.2.4 Teori *Human Capital* (Modal Manusia)

Dalam (Prayetno, 2017) Konsep utama dari *human capital* menurut Becker (1993) adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan

modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Menurut Davenport (1999), *human capital* sebagai seluruh usaha yang dibawa tenaga kerja untuk diinvestasikan dalam pekerjaan mereka. Termasuk juga didalamnya kemampuan, tingkah laku, semangat dan waktu. Jadi, *human capital* adalah nilai atau kualitas dari seseorang atau tenaga kerja yang menentukan kemampuan orang atau tenaga kerja tersebut dapat memproduksi terutama menghasilkan barang dan jasa. Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah, maka akan meningkatkan kemampuan kerja dan juga tingkat upah, akan tetapi menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti pendidikan sekolah tersebut. Selain itu juga adanya biaya tambahan sekolah. Selain menunda menerima penghasilan tersebut, seseorang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, buku-buku dan lain-lain. Sehingga, jumlah penghasilan yang diterima seumur hidupnya dihitung dalam nilai sekarang atau *Net Present Value* (Simanjuntak, 1985).

Tenaga kerja yang memiliki capaian pendidikan yang tinggi akan mendapatkan pendapatan atau upah yang tinggi pula. Pendidikan dan bentukbentuk pelatihan lain tentu akan dihargai dan mempengaruhi dalam meningkatkan penghasilan. Apabila seorang tenaga kerja berusia 18 tahun yang langsung memasuki pasar tenaga kerja tanpa menambah pendidikannya dengan tenaga kerja yang menambah pendidikannya hingga perguruan tinggi, tentu akan mendapatkan

upah yang berbeda (Borjas G, 2016). Berikut Gambar 2.2 menunjukkan pengaruh tingkat pendidikan terhadap upah.



Sumber: labor Economics (Seventh Edition) George J. Borjas (2016)

Gambar 2.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Upah

Gambar 2.2 di atas menjelaskan bahwa seseorang yang berhenti melanjutkan pendidikan hanya sampai di sekolah menengah atas dapat memperoleh penghasilan dari usia 18 hingga pensiun dengan upah sebesar W_{HS} . Namun, apabila seseorang memutuskan untuk melanjutkan pendidikan hingga perguruan tinggi dan mengorbankan pendapatan serta harus mengeluarkan biaya selama 4 tahun. Titik H menunjukkan pendapatan yang dikorban oleh tenaga kerja untuk melanjutkan pendidikan hingga perguruan tinggi selama 4 tahun. Hal ini jelas menunjukkan bahwa capaian pendidikan tenaga kerja sangat berpengaruh penting terhadap pendapatan tenaga kerja hingga usia pensiun. Biaya dan waktu yang diinvestasikan

untuk meningkatkan pendidikan akan berbanding sebanding dengan apa yang akan di dapatkan di masa depan (Borjas G, 2016).

Human capital memiliki peran penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari *brainstorming* melalui riset, laboratorium, impian manajemen, *process reengineering*, dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, *human capital* memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh modal manusia dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa yang akan datang bagi suatu organisasi.

2.1.2.5 Rata-rata Lama Sekolah

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Rata-rata Lama Sekolah (RLS) merupakan rata-rata jumlah tahun yang dihabiskan oleh penduduk berusia 15 tahun ke atas untuk menempuh semua jenis pendidikan yang pernah dijalani. Penduduk yang tamat SD diperhitungkan lama sekolah selama 6 tahun, tamat SMP diperhitungkan lama sekolah selama 9 tahun, tamat SMA diperhitungkan lama sekolah selama 12 tahun tanpa memperhitungkan apakah pernah tinggal kelas atau tidak.

Berikut cara menghitung Rata-rata Lama Sekolah:

$$MYS = \frac{1}{P_{15+}} \sum_{i=1}^{P_{15+}} (LamaSekolahPendudukke - i)$$

Keterangan:

1. P_{15+} = Jumlah penduduk berusia 15 tahun ke atas
2. Lama sekolah penduduk ke-i:
 - Tidak pernah sekolah = 0
 - Masih sekolah di SD sampai dengan S1= konversi ijazah terakhir + kelas terakhir – 1
 - Masih sekolah di S2/S3 = konversi ijazah terakhir +1
 - Tidak bersekolah lagi dan tamat kelas terakhir = konversi ijazah terakhir
 - Tidak bersekolah lagi dan tidak tamat di kelas terakhir = konversi ijazah terakhir + kelas terakhir – 1
3. Tahun konversi ijazah
 - Tidak punya ijazah = 0
 - SD = 6 tahun; SMP = 9 tahun; SMA = 12 tahun
 - D1/D2 = 14 tahun; D3 = 15 tahun; D4 = 16 tahun; S1 = 17 tahun
 - S2 = 19 tahun; S3 = 22 tahun

Rata-rata lama sekolah mengindikasikan makin tingginya pendidikan yang dicapai oleh masyarakat di suatu daerah berarti semakin tinggi jenjang pendidikan yang dijalani. Asumsi yang berlaku secara umum bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan

seseorang maka semakin tinggi pula kualitas seseorang, baik pola pikir maupun tindakannya.

2.1.3 Investasi

2.1.3.1 Pengertian Investasi

Investasi memiliki arti menyimpan dana atau melakukan komitmen dana dengan tujuan agar mendapatkan pengembalian ekonomi atau mendapatkan hasil dari dana tersebut selama suatu periode waktu tertentu, yang biasanya dalam bentuk arus kas periodik dan atau nilai akhir (Hidayat, 2019). Menurut Sunariyah dalam Rachmadi, (2020) pengertian investasi adalah penanaman modal untuk satu ataupun lebih harta yang dimiliki dan biasanya memiliki jangka waktu lama dengan harapan untuk mendapatkan keuntungan di masa depan. Teori ekonomi menjelaskan bahwa investasi artinya pembelian modal atau barang-barang yang tidak dapat digunakan saat ini namun dapat digunakan untuk kegiatan produksi di masa mendatang dengan menghasilkan barang atau jasa. Investasi juga dapat disebut sebagai penanaman modal (Hamdan Firmansyah et al., 2022). Dari beberapa penjelasan mengenai investasi dapat disimpulkan bahwa investasi merupakan penanaman modal pada periode waktu tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan pengembalian dana di masa mendatang, artinya tidak dapat digunakan saat ini.

2.1.3.2 Jenis-jenis Investasi

Berdasarkan pengawasan terhadap perusahaan, investasi dibedakan menjadi dua, yaitu investasi tidak langsung dan investasi langsung (Mas Rahmah, 2020). Investasi tidak langsung menurut the World Bank merupakan investasi yang berorientasi jangka pendek dan lebih spekulatif dibandingkan investasi langsung

karena investor dengan mudah dapat mengubah investasinya dari pembelian surat berharga (sekuritas) satu ke sekuritas lainnya yang lebih menguntungkan. Sedangkan investasi langsung diartikan sebagai investasi jangka panjang pada suatu usaha baru atau usaha yang sudah ada dan diikuti dengan pengawasan atas manajemen secara aktif dari investor. Pada investasi ini, investor memiliki perusahaan khususnya dalam bentuk aktive berwujud/fisik seperti mesin, gedung dan aktiva lainnya yang tahan lama atau yang tidak berwujud seperti hak kekayaan intelektual.

Adapun berdasarkan modal dari investornya, investasi dibedakan menjadi Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) (Mas Rahmah, 2020). Berikut penjelasan mengenai penanaman modal asing dan penanaman modal dalam negeri:

1. Penanaman Modal Asing (PMA)

Di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Ketentuan Umum Bab I Pasal 1 menyatakan “PMA adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal asing, baik yang menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri”. Penanam modal asing tersebut merupakan perseorangan warga negara asing, badan usaha asing dan/atau pemerintah asing yang melakukan penanaman modal. World Bank mengemukakan bahwa ada dua kriteria untuk menentukan unsur asing pada kegiatan investasi sehingga dikategorikan sebagai investasi asing yaitu kewarganegaraan (*nationality*) dan tempat kedudukan usaha (*residence*).

Investasi asing dan investasi dalam negeri penting untuk dibedakan, karena bagi sebagian negara telah mengangkat hukum investasi yang komprehensif yang mencakup pengaturan mengenai PMA dan PMDN dalam satu Undang-Undang, namun bagi beberapa negara lain hanya mengatur hukum mengenai PMA secara lebih khusus sedangkan pengaturan mengenai PMDN masuk dalam ketentuan nasional lainnya. Terdapat pula negara yang mengatur PMA dan PMDN secara terpisah dalam rezim hukum sendiri. Indonesia sendiri mengatur PMA dan PMDN dalam satu paket yaitu dalam satu Undang-undang Nomor 25 tahun 2007

2. Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)

Adapun menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 menyatakan “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”. Bagi penanam modal dalam negeri tidak wajib melakukan pendaftaran penanaman modal kecuali jika diperlukan (*NSWI - Panduan*, n.d.).

2.1.3.3 Tujuan Investasi

Dalam Agustin et al., (2022:17-18) tingkat arus modal yang tinggi dibutuhkan oleh suatu negara untuk mempercepat proses pembangunan ekonomi dan menciptakan kedaulaan ekonomi dan politik nasional. Investasi juga dibutuhkan oleh Indonesia untuk mempersiapkan kesiapan nasional dalam menghadapi perekonomian global yang dinamis. Selain kedua tujuan tersebut, terdapat tujuan lain yang mendorong dilaksanakannya kegiatan investasi pada suatu negara, yaitu:

- a Meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional
- b Menciptakan lapangan pekerjaan
- c Meningkatkan proses pembangunan ekonomi berkelanjutan
- d Meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan nasional
- e Meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang teknologi nasional
- f Mendorong pengembangan ekonomi kerakyatan
- g Mendorong pengolahan sektor ekonomi potensial
- h Meningkatkan kesejahteraan masyarakat

Pada poin a, investasi diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui peningkatan kinerja perusahaan nasional. Apabila tingkat investasi nasional mengalami peningkatan, maka hal tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja perusahaan nasional. Aset yang ditanamkan oleh investor lokal maupun asing, akan mendorong perusahaan nasional untuk terus berkembang. Aset yang dimaksud dapat berbentuk aset keuangan maupun aset riil, termasuk ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan masuknya pengetahuan dan teknologi baru, kualitas SDM nasional juga akan ikut berkembang sehingga perusahaan akan mendapatkan wadah untuk melebarkan jangkauan bisnisnya, sehingga daya saing juga ikut meningkat. Daya saing yang besar akan meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja untuk menjamin keberlangsungan perusahaan. Ketika banyak pengangguran yang terserap dalam proses pengembangan bisnis, maka jumlah pengangguran menurun dan pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, kegiatan investasi yang berasal dari berbagai sumber dapat membuka

peluang bagi negara untuk lebih mengoptimalkan pengolahan terhadap sektor-sektor ekonomi unggulan di Indonesia, karena sektor unggulan lebih berpotensi memberikan keuntungan bagi para investor.

2.1.4 Upah Minimum Provinsi

2.1.4.1 Pengertian Upah

Upah merupakan timbal balik pengusaha kepada karyawan atas jasanya dalam proses produksi atau harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam proses produksi. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada Bab I ketentuan umum pasal 1 menyatakan bahwa

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan penjelasan tersebut upah adalah suatu imbalan yang harus diterima oleh pekerja atas apa yang telah dikerjakannya dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

2.1.4.2 Teori Upah

Dalam buku Makroekonomi edisi keenam Mankiw (2006:164-166) menyatakan bahwa para ekonom mengajukan berbagai teori untuk menjelaskan bagaimana upah mempengaruhi produktivitas pekerja. Teori efisiensi pertama, para pekerja yang dibayar dengan upah memadai bisa membeli lebih banyak nutrisi dan para pekerja lebih sehat sehingga akan lebih produktif.

Teori upah efisiensi yang kedua, yang lebih relevan bagi negara-negara maju, menyatakan bahwa upah yang tinggi menurunkan perputaran tenaga kerja.

Para pekerja keluar dari pekerjaannya karena berbagai alasan, untuk menerima posisi yang lebih baik di perusahaan lain, mengubah karier, atau pindah ke wilayah lain. Semakin besar perusahaan membayar pekerjanya, semakin besar insentif mereka untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan membayar upah yang tinggi, perusahaan, perusahaan mengurangi frekuensi pekerja yang keluar dari pekerjaan, sekaligus mengurangi waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk menarik dan melatih pekerja baru.

Teori upah efisiensi ketiga menyatakan bahwa kualitas rata-rata dari tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayar kepada karyawannya. Jika perusahaan mengurangi upahnya, maka pekerja terbaik bisa mengambil pekerjaan di tempat lain, meninggalkan perusahaan dengan para pekerja tidak terdidik yang memiliki sedikit alternatif. Para ekonom menyadari penyaringan yang tidak menyenangkan ini sebagai contoh dari adverse selection atau seleksi negatif. Dengan membayar upah di atas tingkat ekuilibrium, perusahaan dapat menurunkan seleksi negatif, meningkatkan kualitas rata-rata tenaga kerjanya dan mampu meningkatkan produktifitas.

Teori upah efisiensi yang keempat menyatakan bahwa upah yang tinggi meningkatkan upaya pekerja. Teori ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat memantau dengan sempurna upaya pekerja dan para pekerja harus memutuskan sendiri sejauh mana mereka akan bekerja keras. Semakin tinggi upah, semakin besar kerugian bagi para pekerja bila mereka sampai dipecat. Dengan membayar upah yang lebih tinggi, perusahaan memotivasi lebih banyak pekerja agar tidak bermalasan dan dengan demikian meningkatkan produktivitas mereka.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Upah

Menurut H. Zaeni Asyhadie (2019:80-82) tentang jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal

Upah nominal yaitu sejumlah upah yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja. Ada beberapa aspek yang dapat memengaruhi besarnya penetapan upah nominal, yaitu:

a Aspek Kondisi Perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar, baik di dalam suatu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah. Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah kepada pekerja/buruh.

b Aspek Keterampilan Tenaga Kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik ditingkat bawah yaitu tenaga kerja terampil, maupun di tingkat atas yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga kerja tersebut sebagai

sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Kondisi ini memberikan dampak positif bagi peningkatan kesejahteraan tenaga melalui pemberian upah yang lebih tinggi.

c Aspek Standar Hidup

Peningkatan upah pekerja/buruh selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah di mana perusahaan itu berada.

a Aspek Jenis Pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada sektor yang sama maupun pada sektor yang berlainan. Tingkat pada sektor industri tidak sama dengan tingkat pada sektor pertanian dan sebagainya.

2. Upah nyata (*Real Wages*)

Upah nyata yaitu upah yang nyata dan yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3. Upah Hidup

Upah hidup merupakan upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas tidak hanya kebutuhan pokoknya saja melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya.

5. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a Kondisi perekonomian negara
- b Nilai upah rata-rata di daerah di mana perusahaan itu berada
- c Peraturan perpajakan
- d Standar hidup para pekerja itu sendiri
- e Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara

2.1.4.4 Pengertian Upah Minimum Provinsi

Dalam upah ada yang dimaksud dengan upah minimum. Pengertian upah minimum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum pada Bab I ketentuan Umum Pasal 1 menyatakan bahwa “Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”. Upah ini dijadikan rujukan oleh pengusaha sebagai standar minimum dalam menetapkan upah bagi para pekerjanya. Besaran upah minimum ini berbeda-beda

di setiap daerah karena setiap daerah memiliki standar penghidupan layak yang berbeda-beda pula. Oleh karena itu upah minimum tidak berlaku secara nasional, tetapi untuk daerah tertentu yang meliputi kabupaten/kota di satu provinsi atau disebut juga Upah Minimum Regional (UMR) (Suprihanto & Putri, 2021).

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada Bab V Pasal 25 menyebutkan bahwa upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/kota di satu Provinsi, sedangkan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) merupakan upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/kota.

2.1.4.5 Penetapan Upah Minimum Provinsi

Dalam menetapkan upah minimum provinsi, gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi dan rekomendasi bupati/walikota sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dewan Pengupahan merupakan suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Keanggotaan dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar. Campur tangan pemerintah sangat dibutuhkan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan menetapkan upah minimum, diharapkan perusahaan memberikan upah tidak kurang dari standar upah minimum.

Dalam penetapan upah minimum provinsi faktor yang menjadi pertimbangan penentuannya yaitu: Kebutuhan Hidup Layak (KHL), inflasi, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar tenaga kerja, biaya hidup, kemampuan perkembangan kelangsungan perusahaan, perbandingan upah yang berlaku di daerah lain dan sebagainya. Dengan demikian, maka sangat dibutuhkan intervensi oleh pemerintah dalam hal penetapan upah minimum suatu daerah.

Dalam Peraturan Pemerintah Penetapan Nomor 36 Tahun 2021 penentuan upah minimum di Indonesia dilakukan setiap tahun berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Dengan memperhitungkan batas atas dan batas bawah upah minimum. Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

a Rumus Batas Atas

$$\text{Batas atas } UM_{(t)} = \frac{\text{Rata-rata konsumsi per kapita}_{(t)} \times \text{Rata-rata banyaknya ART}_{(t)}}{\text{Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga}_{(t)}}$$

b Rumus Batas Bawah

$$\text{Batas bawah } UM_{(t)} = \text{Batas atas } UM_{(t)} \times 50\%$$

Rumus Upah Minimum yang akan ditetapkan, sebagai berikut:

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \{ \text{Max}(\text{PE}_{(t)}, \text{Inflasi}_{(t)}) \times (\text{Batas atas}_{(t)} - UM_{(t)}) / \text{Batas Atas}_{(t)} - \text{Batas Bawah}_{(t)} \} \times UM_{(t)}$$

Keterangan:

UM = Upah Minimum

ART = Anggota Rumah Tangga

PE = Pertumbuhan Ekonomi

(t) = Tahun

2.1.5 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	I Wayan Gunawan & Sudarsono Arka (2021)	Pengaruh UMR dan Pendidikan Terhadap Kesempatan Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi	- Upah minimum - Data panel	- Cakupan data 2013-2017 - Lokasi penelitian di Provinsi Bali	- UMR tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja - Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja - UMR berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi - Pendidikan dan kesempatan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
		-	-	- kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi	
2	Doni Roma Dona dkk (2018)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja	Upah minimum	Metode analisis regresi berganda Kota Samarinda	<ul style="list-style-type: none"> - Inflasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja - Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja - Perumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja
3	Fahrizal dkk (2021)	Analisis pengaruh jumlah tenaga kerja, tingkat pendidikan dan investasi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui kesempatan kerja di	Tingkat pendidikan dan investasi	Lokasi penelitian di Provinsi Jambi	- Tenaga kerja dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan sedangkan investasi tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Jonathan Giovanni & M. Faisal Fadli (2020)	Provinsi Jambi Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Kesempatan Kerja di Kota Pontianak	- Kesempatan kerja	- Data yang diperoleh menggunakan kuisisioner sebanyak 384 orang	- Pertumbuhan ekonomi mampu memicu pertumbuhan jumlah badan usaha baru yang cukup signifikan tetapi hanya mampu berpengaruh sebesar 3% bagi terbukanya kesempatan kerja
5	Dimas R. Pratama & Sofia Ulfa Eka Hadiyanti (2020)	Pengaruh PDRB terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Kalimantan Timur		- Cakupan data tahun 2007-2016 - Lokasi penelitian di Provinsi Kalimantan Timur	- PDRB berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja
6	Ikka Dewi rahmawati (2011)	Pengaruh Investasi dan Tingkat Upah terhadap Kesempatan Kerja di Jawa Timur	- Investasi dan tingkat upah	- Cakupan data 2002-2011 - Regresi linier berganda	- Investasi tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja - Tingkat upah berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja
7	Agam Nurhadia nsyah dkk (2017)	Pengaruh IPM, PDRB, dan UMP terhadap	- UMP	- Cakupan data tahun 2006-2015	- IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	I Putu Eka Wibawa dan Ida Bagus P. Purbadhar maja (2021)	Kesempatan Kerja di Pulau Jawa Tahun 2006-2015 Pengaruh Upah Minimum dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja dan Konsumsi di Kabupaten/kota Provinsi Bali	- Upah minimum dan investasi - Cakupan data 2013-2017 - Lokasi penelitian di sembilan Kabupaten/kota di Provinsi Bali	kesempatan kerja - PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja - UMP berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja Upah minimum berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesempatan kerja - Investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja Tingkat pendidikan, inflasi dan investasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja - Jumlah industri berpengaruh
9	Ni Putu R. Puspita dan I Ketut Sudibia (2018)	Analisis Determinan Kesempatan Kerja dalam Sektor Industri di Provinsi Banten	- Investasi terhadap kesempatan kerja	- Lokasi penelitian di Provinsi Banten

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
10	Teguh F. Saputra dkk (2021)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Banten 2010-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Investasi (PMDN) terhadap kesempatan kerja - Data panel 	<ul style="list-style-type: none"> - Cakupan data 2010-2019 - jumlah perusahaan , belanja pemerintah 	<p>positif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja dalam sektor industri di Provinsi Banten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penanaman modal asing tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja - PMDN berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja - Jumlah perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja - PDRB dan laju pertumbuhan UMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja - angkatan kerja berpengaruh
11	Ridwan F. Hidayat dan Sudati N. Sadiyah (2022)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1991-2020	<ul style="list-style-type: none"> - UMP 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Jawa Tengah - Cakupan data 1991-2020 	<ul style="list-style-type: none"> - PDRB dan laju pertumbuhan UMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja - angkatan kerja berpengaruh

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
12	Yusrizal, Abubakar Hamzah & M. Nasir (2014)	Pengaruh Investasi dan Tingkat Upah terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Aceh	- Investasi dan tingkat upah terhadap kesempatan kerja	- Lokasi penelitian di Provinsi Aceh - Cakupan data 1990-2012	negatif terhadap kesempatan kerja Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja Investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan dalam menganalisis substansi masalah yang diteliti. Pendekatan yang dibutuhkan untuk melihat hasil pengolahan data empiris dengan teori-teori yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka, maka penulis memilih variabel bebas yang mempengaruhi kesempatan kerja yaitu Tingkat Pendidikan, Investasi, dan UMP.

2.2.1 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kesempatan Kerja

Menurut Idris (2016:30) dalam (Nurhardiansyah et al., 2017) penerapan dari pendekatan teori *human capital* adalah pendidikan dan pelatihan yang merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena tidak saja menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Karena tenaga kerja yang memiliki pendidikan tahap perguruan tinggi dan bekerja dalam suatu perusahaan akan memiliki kemampuan dalam mengembangkan output dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Sehingga meningkatnya tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kesempatan kerja. Karena setiap perusahaan mengharapkan produktivitas kerja tinggi untuk menambah nilai output. Dengan demikian, tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fahrizal et al., 2021), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja, serta penelitian yang dilakukan oleh (Puspita & Sudibia, 2018) yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja.

2.2.2 Hubungan Investasi dengan Kesempatan Kerja

Menurut Sukirno (2010) dalam penelitian Ikka Dewi Rahmawati, (2011) investasi atau disebut juga dengan istilah penanaman modal merupakan komponen kedua yang menentukan tingkat pengeluaran agregat. Kegiatan investasi dalam dalam suatu perekonomian dapat mendorong naik turunnya tingkat perekonomian negara yang bersangkutan, karena mampu meningkatkan produksi dan kesempatan kerja. Dengan investasi yang ada maka akan adanya penambahan barang-barang modal yang dapat menyerap tenaga kerja. Karena hal tersebut maka perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk mengoperasikannya, sehingga kesempatan kerja

akan bertambah. Dengan demikian, Investasi memiliki pengaruh positif terhadap kesempatan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor produksi otomatis akan diangkat penggunaannya. Dinamika penanaman modal mempengaruhi tinggi rendahnya pertumbuhan ekonomi, mencerminkan marak lesunya pembangunan. Maka setiap negara berusaha menciptakan iklim yang dapat menggairahkan investasi terutama investasi swasta yang dapat membantu membuka lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja.

Hubungan positif antara investasi dengan kesempatan kerja diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wibawa & Purbadharmaja, (2021) investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja, serta penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Puspita & Sudibia, 2018) menyatakan bahwa investasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja.

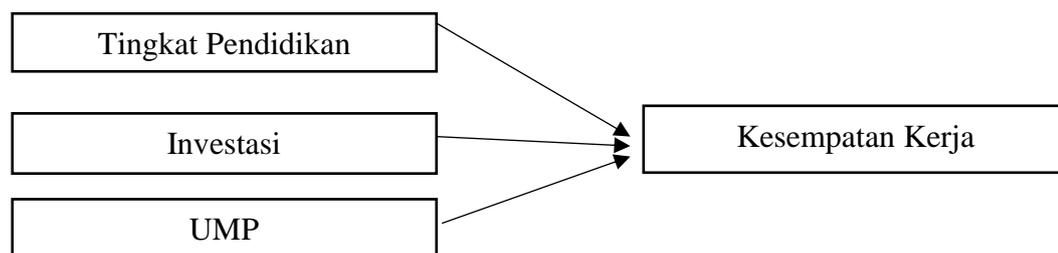
2.2.3 Hubungan Upah Minimum Provinsi dengan Kesempatan Kerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001) dalam penelitian Dona et al., (2018) Upah memiliki pengaruh terhadap jumlah angkatan kerja yang bekerja. Jika semakin tinggi tingkat upah yang telah ditentukan, maka akan berpengaruh terhadap bertambahnya biaya produksi. Sehingga, perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja sebagai tindakan efisiensi, yang akan mengakibatkan berkurangnya jumlah penduduk bekerja. Dengan demikian, tingkat upah mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kesempatan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dimana kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhardiansyah et al., (2017) yang hasilnya Upah Minimum Provinsi (UMP) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di setiap provinsi Pulau Jawa periode tahun 2006 – 2015. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Upah Minimum Provinsi (UMP) maka semakin berkurang jumlah kesempatan kerja.

Berdasarkan penjabaran dalam kerangka pemikiran dapat disimpulkan tingkat pendidikan, investasi, dan UMP memiliki pengaruh terhadap kesempatan kerja. Mengenai kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

1. Diduga secara parsial tingkat pendidikan dan investasi berpengaruh positif, sedangkan upah minimum provinsi berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa pada tahun 2010-2021.
2. Diduga secara bersama-sama tingkat pendidikan, investasi, dan upah minimum provinsi berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa pada tahun 2010-2021.