

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

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

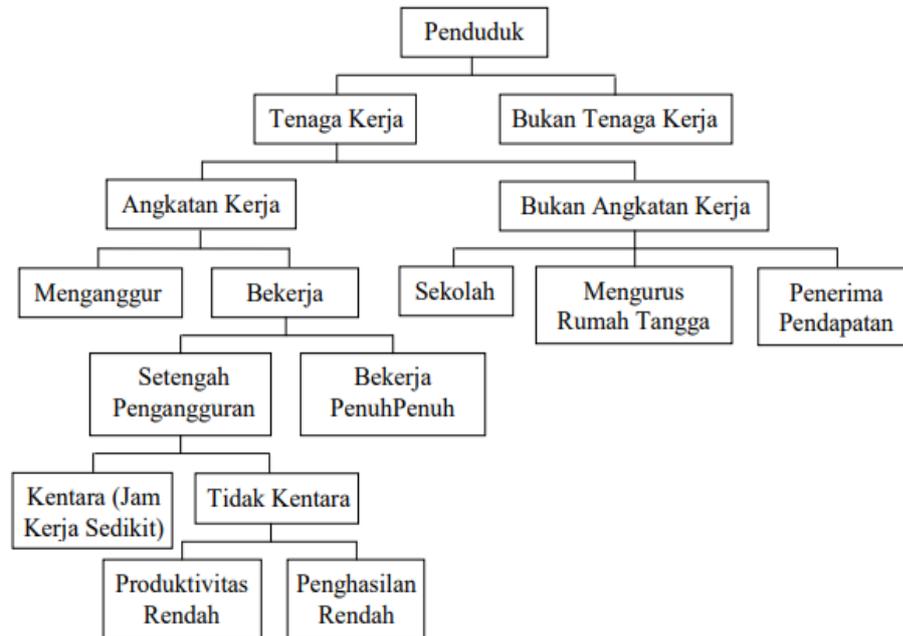
##### **2.1.1 Tenaga Kerja**

Menurut Sudarso (1991), tenaga kerja merupakan manusia yang dapat digunakan dalam proses produksi yang meliputi keadaan fisik jasmani, keahlian-keahlian, kemampuan untuk berfikir yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atas jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat.

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

### 2.1.1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Komposisi penduduk dan tenaga kerja dapat dilihat dalam sajian pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Payaman Simanjuntak, 1985

**Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja**

Menurut Maryati, dkk. (2017, 39-41) tenaga kerja atau yang disebut penduduk usia kerja dapat diklasifikasikan atau di kelompokkan berdasarkan beberapa kriteria, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan Penduduknya
  - a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja yaitu mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan pekerjaan.

2. Berdasarkan Batas Kerja

a. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-16 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

3. Berdasarkan Kualitas

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan informal. Contohnya: pengacara, dokter, guru dan lain-lain.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga Kerja terlatih adalah tenaga kerjanya memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga dan sebagainya.

#### **2.1.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja**

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

Penyerapan tenaga kerja merupakan penerimaan tenaga kerja untuk melakukan tugas (pekerjaan) atau suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan untuk siap diisi oleh para pencari pekerjaan. Secara umum penyerapan tenaga kerja tersebut menunjukkan seberapa besar suatu perusahaan dalam menyerap tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk (Todaro & Smith, 2003).

Penyerapan tenaga kerja dalam sektor ekonomi akan mempengaruhi seberapa besar produktivitas yang dihasilkan sehingga berpengaruh terhadap pendapatan nasional. Disisi lain pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu dalam produksi barang yang kemudian dijual kepada konsumen. Sehingga permintaan masyarakat akan barang yang diproduksi akan mempengaruhi permintaan pengusaha terhadap penyerapan tenaga kerja, jika terjadi kenaikan permintaan masyarakat akan barang maka permintaan tenaga kerja juga akan naik.

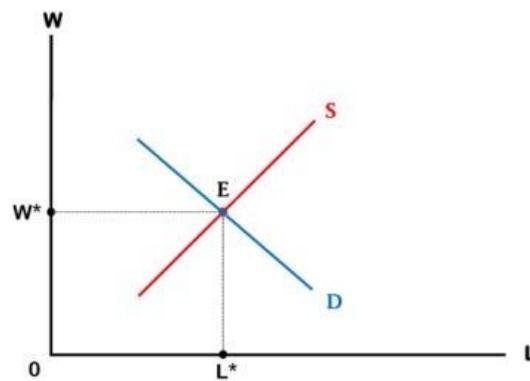
### **2.1.1.3 Pasar Tenaga Kerja**

Menurut Sudarso (1991), pada dasarnya, prinsip pasar tenaga kerja sama dengan pasar barang. Harga tenaga kerja disebut 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.

Menurut Mankiw (2010:88), 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.

Menurut Nicholson (1998) 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 pasar tenaga kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Mankiw, 2014:380.

**Gambar 2.2 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja**

Keterangan:

S = Penawaran tenaga kerja (*supply* labor)

D = Permintaan tenaga kerja (*demand* labor)

E = Keseimbangan permintaan dan penawaran

W = Upah

L = Jumlah tenaga kerja

W\* = Keseimbangan upah

L\* = Keseimbangan tenaga kerja

Gambar 2.2 menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja dalam keadaan seimbang. Keadaan upah dan jumlah tenaga kerja telah menyesuaikan dengan permintaan dan penawaran. Ketika pasar berada di titik keseimbangan, maka setiap perusahaan akan membeli tenaga kerja sebanyak mungkin selama masih memberi

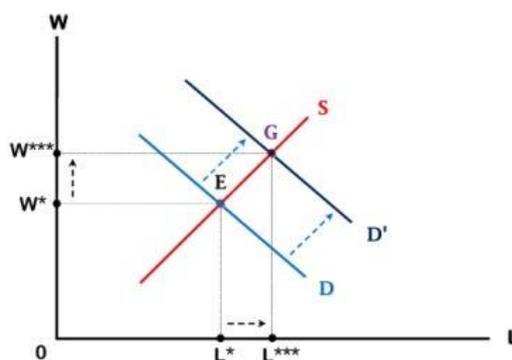
keuntungan pada keseimbangan upah. Setiap perusahaan mengikuti aturan untuk memaksimalkan laba, dengan mempekerjakan pekerja sampai nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan upah. Oleh karena itu, nilai upah harus seimbang dengan nilai marginal produk tenaga kerja saat perusahaan menyeimbangkan penawaran dan permintaan (Mankiw, 2014:379-380).

### **1. Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja adalah kebutuhannya yang sudah di dasarkan atas ketersediaan membayar upah tertentu sebagai imbalannya. Jadi dalam permintaan tenaga kerja di sini sudah ikut diperhitungkan tinggi rendahnya upah yang berlaku di masyarakat atau upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Tingkat permintaan tersebut ditentukan oleh daya beli konsumen, pembeli modal, dan pemerintah, serta seberapa besar mereka akan menggunakan daya belinya (Suroto, 1992).

Permintaan tenaga kerja oleh perusahaan berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang atau konsumen membeli suatu barang karena barang tersebut memberikan nikmat atau *utility* kepada konsumen. Namun pengusaha atau perusahaan mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat (konsumen). Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha atau perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari tingkat pertambahan permintaan konsumen atau masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksinya (Simanjuntak, 1998).

Besar kecilnya permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh pertambahan atau pertumbuhan jumlah lapangan kerja dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh jenis pekerjaan itu sendiri. Semakin banyak lapangan kerja maka akan semakin banyak pula permintaan akan tenaga kerja. Dilihat dari jenis pekerjaannya, jumlah permintaan tenaga kerja akan meningkat apabila di suatu pekerjaan tersebut mengalami kenaikan jumlah produksi yang diinginkan oleh perusahaan tersebut, sehingga akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Pergeseran kurva permintaan tenaga kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Mankiw, 2014:382.

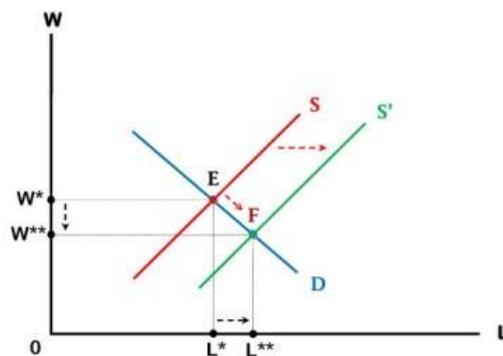
### Gambar 2.3 Pergeseran dalam kurva Permintaan Tenaga Kerja

Pada gambar 2.5 permintaan tenaga kerja naik dari  $D$  ke  $D'$ , keseimbangan upah dari  $W^*$  ke  $W^{***}$ , dan keseimbangan ketenagakerjaan naik dari  $L^*$  ke  $L^{***}$ . Perubahan dalam upah menunjukkan perubahan dalam nilai produk marginal tenaga kerja dengan harga produk perusahaan yang tinggi, produk tambahan dari pekerja ekstra lebih bernilai (Mankiw, 2014:381).

## 2. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja didefinisikan dengan jumlah orang yang tersedia dan dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat upah tertentu. Jika dikaitkan dengan sektor ekonomi, penawaran tenaga kerja berasal dari rumah tangga. Berbeda dengan permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja muncul dari *trade off* masing-masing individu antara bekerja dan bersantai. Di kehidupan masyarakat selalu mengalami *trade off*. Namun mungkin tidak ada *trade off* lain yang lebih ketara dan lebih penting dalam kehidupan manusia daripada *trade off* antara bekerja dan bersantai. Semakin panjang waktu yang digunakan untuk bekerja, maka semakin sedikit waktu luang yang dimiliki (Mankiw, 2003).

Dalam pasar barang dan jasa, apabila harga naik maka permintaan akan semakin sedikit, namun sebaliknya penawaran akan semakin banyak. Pada tingkat keseimbangan akan 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/jasa menjadi tingkat upah. Oleh sebab itu upah sering disebut dengan harga tenaga kerja. Pergeseran kurva penawaran tenaga kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Mankiw, 2014:381.

### Gambar 2.4 Pegeseran dalam Penawaran Tenaga Kerja

Gambar 2.4 menunjukkan penawaran tenaga kerja meningkat dan bergeser ke arah kanan dari  $S$  ke  $S'$  pada tingkat upah  $W^*$ , jumlah penawaran tenaga kerja telah melampaui dari jumlah permintaan. Kelebihan jumlah tenaga kerja membuat upah pekerja menurun. Menurunnya upah  $W^*$  ke  $W^{**}$  membuat perusahaan memperoleh keuntungan untuk menyewa pekerja lebih banyak sehingga tenaga kerja meningkat dari  $L^*$  ke  $L^{**}$ . Pada saat jumlah pekerja yang telah disewa meningkat maka produk marginal pekerja akan turun. Dalam keseimbangan yang baru, baik upah ataupun nilai produk marginal tenaga kerja lebih rendah dari sebelum gelombang pekerja baru datang (Mankiw, 2014:380-381).

#### 2.1.1.4 Teori Ketenagakerjaan

##### 1. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama aliran klasik. Adam Smith dalam (Sukartini, 2019) telah mencurahkan perhatian pada alokasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pertumbuhan ekonomi. Smith menganggap bahwa manusia merupakan faktor produksi utama yang akan

menentukan kemakmuran karena tanah tidak akan berarti kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.

Menurut teori klasik kondisi *full employment* akan selalu terjadi karena upah berfungsi sebagai pengimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja (upah bersifat fleksibel). Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpotongan pada tingkat keseimbangan. Akhirnya asumsi yang dibuat teori klasik adalah sebagai berikut:

- a. Adanya pasar persaingan sempurna dan tiap industri terintegrasi secara vertikal.
- b. Tidak ada serikat buruh yang efektif.
- c. Terjaminnya mobilitas pekerja antar industri/perusahaan dan daerah.
- d. Tersedianya informasi lengkap dan bebas untuk semua pekerja.

## **2. Teori Keynes**

Pemikiran John Maynard Keynes (1936) dalam (Sukartini, 2019) sebenarnya merupakan kelanjutan dan penajaman kritik Malthus terhadap Hukum Say. Keynes percaya bahwa seluruh pegawai digunakan untuk membantu proses produksi yang berarti tidak ada pengangguran. Menurut Keynes terjadinya depresi besar pada tahun 30-an adalah karena kurangnya permintaan agregatif di masyarakat. Kurangnya permintaan ini menghalangi terjadinya kegiatan produksi, walaupun sebenarnya masyarakat mampu melakukannya, masyarakat banyak yang menganggur.

Salah satu implikasi dari kebijakan Keynes adalah bahwa dalam jangka pendek *aggregate demand* harus ditingkatkan bila ingin meningkatkan *employment*. Multiplier-nya akan lebih besar jika peningkatan *aggregate demand* berasal dari peningkatan investasi sehingga dapat dikatakan *demand its own supply*. Dengan kata lain peningkatan permintaan akan meningkatkan *employment* hanya bila tersedia kapasitas produksi yang belum digunakan. Kapasitas produksi ini berkaitan dengan modal fisik dan modal manusia.

### **2.1.2 Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (IP-TIK)**

Teknologi informasi dan komunikasi dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan istilah *information and communication technology* (ICT). Secara umum teknologi informasi dan komunikasi dapat diartikan sebagai semua teknologi yang berhubungan dengan pengambilan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi (Asmani, 2011).

Kementerian Riset dan Teknologi menyebutkan bahwa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang secara umum adalah semua teknologi yang berhubungan dengan pengambilan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2021), IP-TIK merupakan suatu ukuran standar yang dapat menggambarkan tingkat pembangunan teknologi informasi dan komunikasi suatu wilayah, kesenjangan digital, serta potensi pengembangan TIK. IP-TIK merupakan suatu indeks komposit yang

mengkombinasikan 11 indikator menjadi suatu ukuran standar pembangunan teknologi informasi dan komunikasi suatu wilayah. Penghitungan ini berdasarkan metodologi dari *International Telecommunication Union* (ITU) yang terdapat 11 indikator penyusun IP-TIK yang terbagi dalam tiga subindeks sebagai berikut:

1. Subindeks akses dan infrastruktur, menggambarkan kesiapan TIK (*ICT readiness*) yang diukur dari sisi akses dan infrastruktur TIK dengan lima indikator penyusun subindeks.
2. Subindeks penggunaan, menggambarkan intensitas TIK (*ICT intensity*) yang diukur dari penggunaan TIK dengan tiga indikator penyusun subindeks.
3. Subindeks keahlian, menggambarkan kemampuan atau keahlian yang diperlukan dalam TIK (*ICT Skill*) dengan tiga indikator penyusun subindeks.

Masing-masing indikator maupun subindeks memiliki bobot/penimbang tersendiri seperti pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**

**Penimbang untuk Indikator dan Subindeks TIK**

| <b>Komponen</b>                                      | <b>Penimbang Indikator</b> | <b>Penimbang Subindeks</b> |
|--|----------------------------|----------------------------|
| <b>(1)</b>   | <b>(2)</b>                 | <b>(3)</b>                 |
| <b>Akses dan Infrastruktur</b>                       |                            |                            |
| Pelanggan telepon tetap per 100 penduduk             | 0,2                        |                            |
| Pelanggan telepon seluler per 100 penduduk           | 0,2                        |                            |
| <i>Bandwidth</i> internet internasional per pengguna | 0,2                        | 0,4                        |
| Persentase rumah tangga dengan komputer              | 0,2                        |                            |
| Persentase rumah tangga dengan akses internet        | 0,2                        |                            |

|   | (1) | (2)  | (3) |
|---|-----|------|-----|
| <b>Penggunaan</b>   |     |      |     |
| Persentase individu yang menggunakan internet                     |     | 0,33 |     |
| Pelanggan <i>fixed broadband</i> internet per 100 penduduk        |     | 0,33 | 0,4 |
| Pelanggan <i>mobile broadband</i> internet aktif per 100 penduduk |     | 0,33 |     |
| <b>Keahlian</b>   |     |      |     |
| Rata-Rata Lama Sekolah  |     | 0,33 |     |
| Angka partisipasi kasar sekunder                                  |     | 0,33 | 0,4 |
| Angka partisipasi kasar tersier                                   |     | 0,33 |     |

Sumber: Badan Pusat S, 2021

Berdasarkan indikator dan penimbang pada tabel 2.1, IP-TIK diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{IP-TIK} = 0,4 \text{ ACCESS} + 0,4 \text{ USE} + 0,2 \text{ SKILL}$$

Keterangan:

*ACCESS* : Subindeks Akses dan Infrastruktur

*USE* : Subindeks Penggunaan

*SKILL* : Subindeks Keahlian

Skala pengukuran IP-TIK 0-10. Semakin tinggi nilai indeks menunjukkan pembangunan TIK pada suatu wilayah semakin pesat, sebaliknya semakin rendah nilai indeks menunjukkan pembangunan TIK di suatu wilayah relatif masih lambat.

### 2.1.3 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

PDRB adalah jumlah nilai produksi barang dan jasa yang dihasilkan suatu wilayah atau daerah dalam jangka waktu tertentu biasanya satu tahun. Dalam penyusunan PDRB diperlukan data dari berbagai kegiatan ekonomi yang berasal dari berbagai sumber. Kegiatan ekonomi adalah kegiatan yang berkaitan dengan produksi, konsumsi, distribusi dan akumulasi kekayaan. Menurut Arsyad (1992)

PDRB adalah sejumlah nilai tambah produksi yang ditimbulkan oleh berbagai sektor atau lapangan usaha yang melakukan kegiatan usahanya di suatu daerah atau regional. Menurut BPS, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan penjumlahan nilai *output* bersih perekonomian yang ditimbulkan oleh seluruh kegiatan ekonomi di suatu wilayah tertentu (provinsi dan kabupaten/kota) dan dalam satu kurun waktu tertentu (satu tahun kalender). Kegiatan ekonomi yang dimaksud adalah kegiatan pertanian, pertambangan, industri manufaktur, sampai dengan jasa.

Salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi di suatu daerah dalam satu periode tertentu adalah data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan. PDRB pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir (*netto*) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi. PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga berlaku pada setiap tahun, sedangkan PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang dihitung menggunakan harga berlaku pada suatu tahun tertentu sebagai dasar.

Indikator yang paling penting dari kemajuan perekonomian suatu negara atau daerah adalah melalui pencapaian tingkat produk domestik bruto (PDB) untuk tingkat nasional dan produk domestik regional bruto (PDRB) untuk tingkat daerah setiap tahun (Boediono, 1999). Menurut Wahyudi (2010) pertumbuhan ekonomi di suatu daerah berkaitan dengan kenaikan produksi suatu negara atau kenaikan

pendapatan perkapita suatu negara. Di dalam suatu daerah pertumbuhan ekonomi dapat diukur dari pendapatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Apabila PDRB naik maka penyerapan tenaga kerja meningkat karena tenaga kerja berperan penting terhadap kenaikan *output* produksi semakin banyak tenaga kerja yang digunakan dan proses produksi akan meningkatkan nilai *output* produksi.

Untuk menghitung angka-angka PDRB ada tiga pendekatan yang dapat digunakan yaitu pendekatan produksi, pendekatan pendapatan dan pendekatan pengeluaran:

1. Pendekatan produksi, PDRB adalah jumlah nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu daerah dalam jangka waktu tertentu (biasanya satu tahun).
2. Pendekatan pendapatan, PDRB merupakan jumlah balas jasa yang diterima oleh faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu (biasanya satu tahun).
3. Pendekatan pengeluaran, PDRB adalah semua komponen permintaan yang terdiri dari: (1) pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta nirlaba, (2) konsumsi pemerintah, (3) pembentukan modal tetap domestik bruto, (4) perubahan stok dan (5) ekspor neto, (ekspor neto merupakan ekspor dikurangi impor).

### **2.1.5 Upah**

Upah adalah harga dari jasa tenaga kerja yang menghasilkan suatu barang dan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang berdasarkan kesepakatan, kontrak kerja dan peraturan. Sesuai dengan Undang-

undang pasal 1 ayat 30 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah diartikan sebagai hak yang diterima pekerja yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas kegiatan dalam memproduksi barang dan jasa yang telah dilakukan maupun yang akan dilakukan, yang dibayarkan menurut kontrak kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan pekerja dan keluarganya. Menurut Sukirno (1997) upah dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Upah nominal yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja
2. Upah riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan atau balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada biaya keperluan hidup minimum pekerjaan dan keluarganya, peraturan perundang-undang yang mengikat tentang upah minimum regional (UMR), produktivitas marginal tenaga kerja, tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha dan perbedaan jenis pekerjaan.

#### **2.1.5.1 Upah Minimum**

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah. Upah minimum menjadi batas bawah nilai upah karena aturan melakukan pengusaha membayar upah pekerjanya lebih

rendah dari upah minimum. Upah minimum dapat ditetapkan di provinsi atau sering kita dengar dengan sebutan upah minimum provinsi atau ditetapkan di kabupaten/kota disebut dengan upah minimum kabupaten/kota.

Menurut pasal 23 ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan upah bulanan terendah, terdiri atas:

1. Upah tampak tunjangan
2. Upah pokok dan tunjangan tetap
3. Dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas upah pokok-pokok dan ternyata tidak tetap, pokok paling sedikit sebesar upah minimum.

Latar belakang ditetapkannya upah minimum adalah sebagai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja, dimana upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman agar tidak ada nilai upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Tidak hanya itu, upah minimum juga melindungi dan menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja produktif.

#### **2.1.5.2 Fungsi Upah**

Upah merupakan faktor utama bagi tenaga kerja, karena digunakan untuk membiayai kehidupan tenaga kerja beserta keluarganya. Soepomo dalam Halim (2001:178), mengatakan bahwa pada hakikatnya fungsi dari upah, yaitu:

1. Perwujudan keadilan sosial dalam rangka memanusiakan manusia.
2. Pemenuhan kebutuhan dasar yang minimal bagi tenaga kerja pada tingkat di mana hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

3. Pendorong peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.

Selain itu, menurut Halim juga menyatakan bahwa fungsi upah itu berbeda-beda, tergantung dari sudut mana upah itu dilihat, sebagaimana berikut ini:

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

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dilakukan penulis. Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan dan memperkuat atas hasil analisis yang dilakukan. Ringkasan penelitian terdahulu terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

| No  | Judul,<br>Peneliti,<br>Tahun  | Persamaan  | Perbedaan   | Hasil   | Sumber<br>Referensi   |
|-----|---|--|---|---|---|
| (1) | (2)   | (3)  | (4)   | (5)   | (6)   |
| 1   | Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2011-2015<br><br>(Prihatini, Wibisono, & Wilatri, 2020)                                     | Upah minimum provinsi dan metode penelitian                          | Investasi, tingkat pendidikan, dan lokasi penelitian                                    | Upah minimum provinsi, investasi, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.   | <i>E-Journal</i> Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2020, Volume VII (1) : 36-41 |
| 2   | Upah Minimum Provinsi dan penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa<br><br>(Wihastuti & Rahmatullah, 2018)  | Upah Minimum Provinsi, PDRB, lokasi penelitian, dan model penelitian | IP-TIK dan PMA  | UMP berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja  | Jurnal Gama Societa UGM Vol 1, No 1   |
| 3   | Determinan Penyerapan Tenaga Kerja 34 Provinsi di Indonesia: Pendekatan <i>Fixed Effect Model</i><br><br>(Saraswati, Krisnawati, & Adhitya, 2022) | Upah minimum provinsi, PDRB, dan model penelitian                    | Rata-rata lama sekolah, pengeluaran pemerintah sektor pendidikan, dan lokasi penelitian | Rata-rata lama sekolah dan PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan upah minimum provinsi dan pengeluaran pemerintah sektor pendidikan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol. 6, No. 3, 2022  |
| 4   | Pengaruh Teknologi Informasi dan Telekomunikasi terhadap Pasar Tenaga Kerja   | IP-TIK   | Pertumbuhan ekonomi, lokasi penelitian, dan model analisis                              | IP-TIK berpengaruh signifikan terhadap pasar tenaga kerja dan IP-TIK tidak berpengaruh  | Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan, Vol 2, No.                           |

| (1) | (2)   | (3)   | (4)   | (5)  | (6)  |
|-----|---|---|---|--|--|
|     | dan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia<br><br>(Ramdani dan Idris, 2020)   |   | menggunakan <i>Indirect Least Square (ILS)</i>  | terhadap pertumbuhan ekonomi   | 4 (2020)   |
| 5   | Pengaruh Pembangunan Teknologi Informasi Komunikasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Melalui Penyerapan Tenaga Kerja Sektor TIK di Indonesia<br><br>(Almizan, 2020) | IP-TIK dan penyerapan tenaga kerja  | Lokasi penelitian, pertumbuhan ekonomi, dan menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ) | IP-TIK berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor TIK dan penyerapan tenaga kerja sektor TIK berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.                                      | Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol 5, No 2 (2020)            |
| 6   | Analisis Pengaruh PDRB, Investasi, Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa<br><br>(Widya & Sopelistyo, 2021)                       | PDRB, upah minimum provinsi, PMA, lokasi penelitian, dan model penelitian | PMDN  | PDRB, PMDN, dan PMA berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan UMP tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja  | Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE), Vol. 6, No. 1, Februari 2022, pp. 123-133 |
| 7   | Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2011-2018<br><br>(Nurmayanti, Whinarko, & Yustirania, 2020)  | Upah minimum provinsi, lokasi penelitian, dan model penelitian            | Tingkat pendidikan dan investasi  | Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, UMP berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan investasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. | <i>Dinamic: Directory Journal of Economic</i> , Vol 2, No 2 (2020)   |

| (1) | (2)  | (3)   | (4)  | (5)  | (6)  |
|-----|--|---|--|--|--|
| 8   | Analisis Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Timur<br><br>(Warapsari, Hidayat, & Boedirochminarni, 2020)                                     | PDRB dan upah minimum, lokasi                                     | Inflasi, lokasi penelitian, dan menggunakan analisis regresi linier berganda | PDRB dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja                              | Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE) Vol. 4, No. 2, May 2020, pp. 194-208     |
| 9   | Pengaruh Investasi, Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2020<br><br>(Yuda, Rahmi, & Amaliah, 2022) | Upah minimum provinsi dan lokasi penelitian, dan model penelitian | Investasi dan Indeks pembangunan manusia                                     | Investasi dan IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan upah minimum provinsi berpengaruh negative dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. | Bandung Conference Series: Economics Studies, Vol. 2, No. 1 (2022) |
| 10  | Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi, dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia<br><br>(Ikhsan, Arifin, & Suliswanto 2019)   | Upah minimum provinsi, dan model penelitian                       | Investasi dan lokasi penelitian  | Upah minimum provinsi dan PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan investasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja,                  | Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE), Vol. 4, No. 1, Februari 2020, pp. 42-55 |
| 11  | Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten<br><br>(Sari, Sambodo, & Binardjo, 2023)   | PDRB, upah minimum, dan model analisis                            | Rata-rata lama sekolah, tingkat partisipasi angkatan kerja, dan lokasi       | PDRB dan tingkat partisipasi angkatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan   | Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan manajemen, Vol 19, No 3 (2023)       |

| (1) | (2)  | (3)  | (4)                                      | (5)  | (6)  |
|-----|--|--|--|--|--|
|     |  |  | penelitian                               | upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja   |  |
| 12  | Analisis Pengaruh PDRB, Inflasi, Upah Minimum, dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2004-2020<br><br>(Prasetyo, 2021) | PDRB, upah minimum, metode penelitian, dan lokasi penelitian | Pendidikan dan inflasi                   | Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan PDRB, upah minimum, dan inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.  | Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya , Vol 10, No 1 |
| 13  | Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia<br><br>(Prasetya, 2021)    | Upah minimum provinsi, PDRB, dan analisis                    | Inflasi dan lokasi penelitian            | Upah minimum provinsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, inflasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan tingkat pendidikan dan pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. | Jurnal Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol 9, No 2          |
| 14  | Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/ Kota Provinsi Jawa Barat                          | PDRB, upah minimum, dan metode penelitian                    | Tingkat pendidikan dan lokasi penelitian | Tingkat pendidikan dan Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan PDRB tidak berpengaruh terhadap   | Jurnal Ikraith-Ekonomika Vol 5 No 3, November 2022               |

| (1) | (2)   | (3)  | (4)   | (5)   | (6)   |
|-----|---|--|---|---|---|
|     | (Rahmah & Juliannisa, 2022)   |  |   | penerapan tenaga kerja.   |   |
| 15  | Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur<br><br>(Fivien, Walid, dan Wayan, 2020)  | PDRB, upah minimum, dan metode penelitian          | Jumlah penduduk dan lokasi penelitian   | PDRB, upah minimum, dan jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.  | E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2020, Volume VII (1)                  |
| 16  | Effect Of Gross Domestic Regional Provincial Minimum Wage, and Invesment on Labor Absorption<br><br>(Jaya and Kholilah, 2020) | PDRB, UMP, model penelitian, dan lokasi penelitian | Investasi   | PDRB dan investasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan UMP berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.   | Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK) 2020, Vol.9, No.3,236-249     |
| 17  | Factors Affecting Labor Absorption: Case Study In South Sumatra Province<br><br>(Putri, Kadir, and Chodijah, 2019)            | UMP dan PDRB                                       | Investasi, upah minimum sektor pertanian dan non pertanian, lokasi penelitian, dan model penelitian | PDRB dan investasi berpengaruh positif signifikan, upah minimum sektor pertanian dan non pertanian berpengaruh negatif, dan UMP tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. | JEL Classification: J08, J04, E22, J22. Modern Economics, No.18 (2019), 6-14. |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep untuk mengungkapkan dan menentukan persepsi dan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dengan teori-teori yang telah dipaparkan dalam tinjauan pustaka. Mengacu pada teori yang ada, maka garis besar penelitian ini yaitu melihat hubungan antara IP-TIK, PDRB, dan UMP terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2012-2022.

### **2.2.1 Hubungan Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (IP-TIK) dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Perkembangan TIK memiliki dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Faktor yang paling penting adalah kemajuan teknologi dan penambahan kemahiran dan kepakaran tenaga kerja, semakin canggih teknologi yang dipakai maka tenaga kerja juga dapat mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilannya. Teori Solow menyatakan bahwa ketika teknologi mengalami kemajuan maka efisiensi tenaga kerja akan meningkat. Efisien tenaga kerja dapat mencerminkan bagaimana ilmu pengetahuan masyarakat mengenai metode-metode yang dapat digunakan dalam proses produksi. Apabila hanya barang-barang modal saja yang bertambah, sedangkan tingkat teknologi tidak mengalami perkembangan, kemajuan yang akan dicapai adalah jauh lebih rendah daripada yang dicapai pada masa sekarang.

Hubungan positif antara perkembangan teknologi dengan penyerapan tenaga kerja dibuktikan oleh penelitian Ummah & Yasin (2021) yang menyatakan bahwa peningkatan teknologi dalam proses produksi akan mempercepat proses dan memungkinkan untuk memenuhi pesanan dalam jumlah besar. Namun, meskipun teknologi modern digunakan dalam proses produksi, beberapa mesin masih dioperasikan oleh manusia, sehingga tenaga kerja tambahan diperlukan untuk mengoperasikan mesin. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani & Idris (2020) juga menyatakan bahwa ketika standar keterampilan yang dibutuhkan tenaga kerja meningkat, maka permintaan tenaga kerja yang kompeten juga akan meningkat. Sementara itu, dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja, maka

penawaran tenaga kerja yang ada secara bertahap akan memenuhi standar yang telah ditentukan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almizan (2020), Nurfiat & Rustariyuni (2018), dan Syafi'atul (2021) yang menyatakan bahwa IP-TIK berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

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

PDRB pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu atau total nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi. Pasar tenaga kerja hanya mengikuti apa yang terjadi di pasar barang. Jika output meningkat maka jumlah tenaga kerja juga meningkat. Hal ini dapat dikaitkan dengan konsep fungsi produksi yang menyatakan bahwa peningkatan output hanya dapat dicapai jika penggunaan input (tenaga kerja) meningkat.

PDRB memiliki hubungan yang positif dengan penyerapan tenaga kerja dengan asumsi apabila nilai PDRB meningkat maka jumlah nilai tambah output dalam seluruh unit ekonomi di suatu wilayah akan meningkat. Semakin besar output atau penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk dapat menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan yang terjadi.

Hubungan positif antara PDRB dengan penyerapan tenaga kerja dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaid (2022), dimana peningkatan PDRB dapat dijadikan sebagai salah upaya untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja, terbukti dengan semakin meningkatnya tingkat penyerapan tenaga kerja di suatu

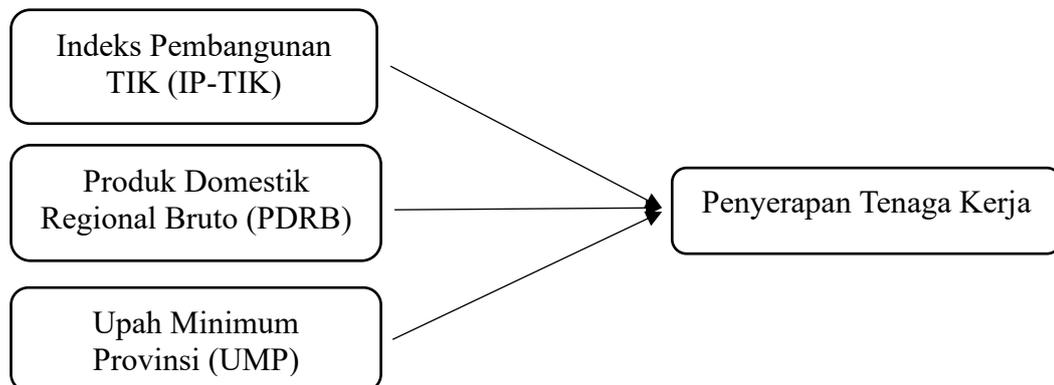
provinsi. Penelitian tersebut juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2022), Dyah & Aris (2021), Warapsari (2022), dan Ali (2019) yang menyatakan bahwa PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

### **2.2.3 Hubungan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Berdasarkan teori permintaan tenaga kerja, upah adalah harga dari tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Dalam kaca mata perusahaan, upah merupakan biaya produksi. Maka, naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang akan berdampak pada meningkatnya harga per unit barang yang diproduksi. Apabila banyak barang yang tidak terjual karena harganya yang meningkat dan perusahaan sebagai produsen harus menurunkan jumlah produksinya sehingga akan mengakibatkan pengurangan tenaga kerja oleh perusahaan, hal tersebut berarti penyerapan tenaga kerja juga berkurang.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohman (2021), Latri (2018), Nurmayanti (2020), Pratama (2022), dan Prihatini et, al (2020) yang menyatakan bahwa peningkatan tingkat upah akan menurunkan permintaan terhadap tenaga kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, bahwa IP-TIK, PDRB, dan UMP mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Secara jelasnya mengenai kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar 2.5.



**Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dibahas sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga IP-TIK dan PDRB berpengaruh positif, sedangkan UMP berpengaruh negatif secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2012-2022.
2. Diduga IP-TIK, PDRB, dan UMP secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2012-2022.