

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia, penelitian ini berdasarkan pada teori-teori yang relevan sehingga mendukung bagi tercapainya penelitian yang ilmiah.

2.1.1. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (Husni, Lalu, 2014:28) menyatakan bahwa, tenaga kerja atau *manpower* merupakan penduduk yang sedang atau sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Tenaga kerja atau *manpower* merupakan penduduk yang berusia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk suatu negara maupun daerah yang dapat memproduksi barang maupun jasa apabila terdapat permintaan terhadap tenaga mereka, kemudian mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi, 2014).

Tenaga kerja dibedakan menjadi dua kategori, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan penduduk yang berada dalam

usia kerja yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun sedang mencari pekerjaan, sedangkan bukan angkatan kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja yang atau masih bersekolah, mengelola rumah tangga atau menjalankan kegiatan lain selain kegiatan pribadi.

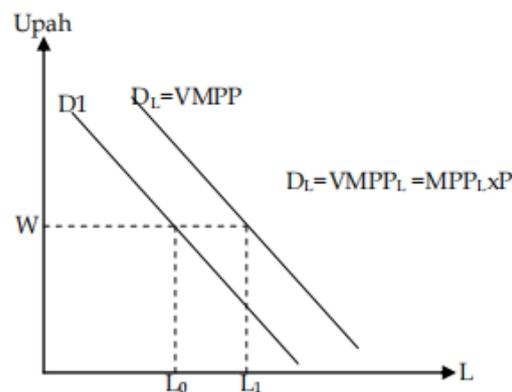
Tenaga kerja merupakan penduduk yang berumur 15-65 tahun yang mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksud adalah penduduk usia diatas 15 tahun, sedangkan penduduk di bawah 15 tahun digolongkan bukan tenaga kerja.

Dari segi keahlian dan kualitas pendidikan, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi sebagai berikut; (1) tenaga kerja terdidik, yaitu suatu tenaga kerja yang mempunyai keahlian atau keterampilan di bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal maupun informal. (2) tenaga kerja terlatih, yaitu personil kerja yang dilatih tenaga kerja dengan keahlian tertentu dengan melalui suatu pengalaman kerja. (3) tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yaitu tenaga kerja yang mengandalkan kekuatan sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan orang yang mampu bekerja untuk mendapatkan upah agar dapat memenuhi kebutuhan pokok, seperti sandang, pangan, dan papan, atau orang yang mampu bekerja namun harus menganggur karena kurangnya atau tidak adanya lapangan pekerjaan.

2.1.1.1. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1998) menyatakan bahwa teori permintaan tenaga kerja merupakan teori yang menjelaskan berapa banyak suatu perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja dalam berbagai tingkat upah pada suatu periode tertentu. Permintaan atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang tersebut memberikan kegunaan kepada pembeli. Akan tetapi bagi perusahaan, mempekerjakan seseorang bertujuan untuk membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Oleh sebab itu, permintaan tenaga kerja disebut sebagai permintaan turunan (*derived demand*).



Gambar 2.1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Upah Tetap

Sumber: Simanjuntak, 1998.

Keterangan:

VMPP = *Value Marginal Physical Product of Labor* (Nilai Pertambahan Hasil Marginal Tenaga Kerja).

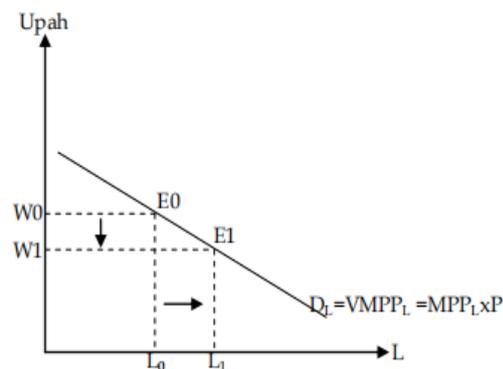
P = Harga jual barang per unit.

DL = Permintaan tenaga kerja.

L = Tenaga kerja.

Fungsi permintaan terkait dengan pemaksimalan laba, perusahaan hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dapat dipekerjakan. Fungsi permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja didasarkan pada; (1) tambahan marjinal, yaitu tambahan hasil (*output*) yang diperoleh perusahaan penambahan seorang pekerja. Tambahan hasil tersebut dinamakan *Value Marginal Physical Product of Labor* dari tenaga kerja (MPP_L), (2) penerimaan marjinal, yaitu jumlah uang yang akan diperoleh perusahaan dengan tambahan hasil marjinal tersebut. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marjinal (*Marginal Revenue, MR*). penerimaan marginal disini merupakan besarnya tambahan hasil marjinal yang dikalikan dengan harga per unit, sehingga $MR = VMPP_L = MPP_L$, dan (3) biaya marjinal, yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan perusahaan dengan mempekerjakan tambahan seorang pekerja, dengan kata lain upah karyawan tersebut. Apabila tambahan penerimaan marjinal lebih besar dari biaya marjinal, maka mempekerjakan tenaga kerja akan menguntungkan perusahaan, sehingga perusahaan akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari tingkat upah.

Peningkatan jumlah tenaga kerja oleh perusahaan tidak dilakukan untuk jangka pendek, walaupun permintaan masyarakat terhadap produk yang dihasilkan tinggi. Dalam jangka pendek, perusahaan akan lebih mengoptimalkan jumlah tenaga kerja yang ada dengan penambahan jam kerja atau penggunaan mekanisasi, sedangkan dalam jangka panjang, kenaikan jumlah permintaan masyarakat akan di respon oleh perusahaan dengan menambah jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Hal tersebut berarti terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja baru.



Gambar 2.2 Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Upah Menurun

Sumber: Simanjuntak, 1998

Kurva DL menggambarkan bahwa besarnya nilai hasil marginal tenaga kerja (VMMPL) untuk setiap penggunaan tenaga kerja. Dengan kata lain, menggambarkan hubungan antara tingkat upah (W) dan penggunaan tenaga kerja yang ditunjukkan oleh titik L_0 dan L_1 . Gambar 2.2 menggambarkan kondisi tingkat upah berada pada W_0 dan jumlah tenaga kerja yang digunakan adalah L_0 . Jika tingkat upah di suatu perusahaan diturunkan menjadi W_1 , maka jumlah tenaga kerja yang diminta meningkat menjadi L_1 .

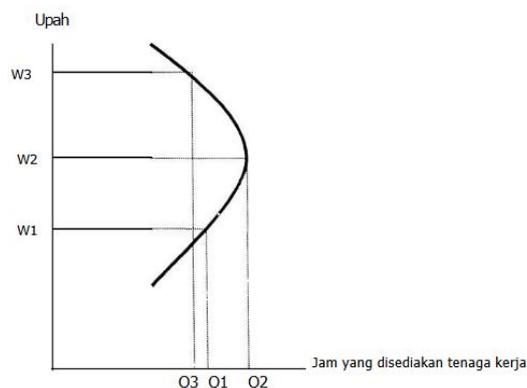
2.1.1.2. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja tergantung tinggi rendahnya upah dalam jangka waktu tertentu. Seperti penjual yang akan menawarkan jumlah produknya dengan harga tinggi, pekerja pun akan menawarkan tenaganya (dalam jumlah jam kerja) lebih banyak pada tingkat upah yang tinggi juga.

Kurva penawaran tenaga kerja mencerminkan bagaimana keputusan seseorang mengenai *trade off* antara tenaga kerja dan waktu luang untuk merespons perubahan biaya kesempatan. Kurva penawaran tenaga kerja yang kemiringannya positif menandakan bahwa masyarakat merespons peningkatan upah dengan cara menikmati waktu luang yang lebih sedikit dan jam kerja yang banyak.

Berdasarkan gambar 2.3 menjelaskan bahwa kurva penawaran tenaga kerja memiliki bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu (W_1) akan menyebabkan waktu kerja individu menjadi (Q_1). Apabila terjadi peningkatan upah (W_1 ke W_2) maka akan menambah waktu untuk bekerja (Q_1 ke Q_2) karena, biaya kesempatan dari tidak bekerja makin mahal maka penawaran tenaga kerja pun meningkat. Hingga tingkat upah tertentu (W_3), seseorang merasakan waktu nilai hidupnya (utilitas hidupnya) telah menurun karena, hampir seluruh waktunya digunakan untuk bekerja. Hingga akhirnya, biaya kesempatan dari bekerja amat mahal dan waktu untuk bekerja berkurang (Q_2 ke Q_1) yang mengakibatkan slope kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif. Kemudian,

diagram tentang kurva penawaran tenaga kerja melengkung membalik (*backward bending labour supply curve*).



Gambar 2.3 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Sumber : Maimun Soleh, 2007

2.1.1.3. Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Suardhika, Ketut Natha dan I Gusti Agung Indradewa mengatakan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau instansi tertentu. Penduduk yang terserap tersebar di berbagai sektor yang mempekerjakan banyak orang yang umumnya menghasilkan barang dan jasa.

Menurut Hamdani & Hamzir (2019) menyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan besarnya kemampuan suatu perusahaan menyerap sejumlah tenaga kerja untuk menghasilkan barang atau jasa. Kemampuan menyerap tenaga kerja antara sektor yang satu dengan sektor lainnya berbeda.

Kuncoro (2002) menyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya lapangan pekerjaan yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di

berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja diakibatkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja, sehingga penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.

Terdapat perbedaan antara permintaan tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja memiliki hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta untuk dipekerjakan. Jumlah tenaga kerja yang diminta lebih menunjukkan pada banyaknya permintaan tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu (Siburian, 2013).

Penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini merupakan jumlah atau banyaknya orang yang bekerja atau dipekerjakan oleh sektor-sektor ekonomi yang berada di kabupaten/kota di Provinsi Banten. Dapat dikatakan dalam penelitian ini penyerapan tenaga kerja sebagai permintaan tenaga kerja.

2.1.2. Pendidikan

2.1.2.1. Definisi Pendidikan

Pendidikan secara etimologi berasal dari kata "*Paedagogie*" dari bahasa Yunani, terdiri dari kata "*pais*" artinya anak dan "*again*" artinya membimbing, jadi jika diartikan *paedagogie* adalah bimbingan yang diberikan kepada anak. Dalam bahasa Romawi, pendidikan berasal dari kata "*educate*" yang berarti mengeluarkan sesuatu yang berada dari dalam. Sedangkan, dalam bahasa Inggris pendidikan berasal dari kata "*to educate*" yang artinya memperbaiki moral dan melatih intelektual.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengenalan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Setiadi (2003), menyatakan bahwa pendidikan merupakan upaya sadar dari masyarakat dan pemerintah suatu negara untuk menjamin kehidupan dan keberlangsungan hidup generasi bangsa dan negara. Pendidikan juga dapat di tempuh melalui pendidikan formal maupun informal, keduanya akan berpengaruh besar terhadap segi-segi kehidupan politik, ekonomi, budaya, lingkungan, dan kesejahteraan. Setiap kegiatan yang dilakukan baik bentuk dan jenis apapun pasti akan mengarah kepada tujuan yang akan dicapai. Oleh sebab itu, pendidikan merupakan suatu bentuk kegiatan manusia yang hendak dicapai.

Pendidikan memiliki tujuan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pengembangan individu kemudian diarahkan untuk meningkatkan kualitas hidup individu. Selain sebagai pengembangan SDM, pendidikan juga sangat penting bagi etika atau etos kerja yang merupakan daya penggerak dinamika suatu masyarakat.

Pendidikan juga termasuk kedalam sebuah investasi yang dinamakan *human capital*. Investasi pendidikan merupakan kegiatan yang dapat dinilai stok manusia, dimana stok manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk pendidikan diharapkan dapat meningkatkan berbagai bentuk nilai berupa

peningkatan penghasilan individu, peningkatan produktivitas kerja, dan peningkatan nilai rasional (*social benefit*) individu dibandingkan dengan sebelum mengecap pendidikan (Danu Anuari, 2018).

2.1.2.2. Jalur Pendidikan

Jalur Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (10-13) sebagai berikut:

1. Pendidikan formal, yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
2. Pendidikan nonformal, yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
3. Pendidikan informal, yaitu jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Jalur pendidikan manapun yang ditempuh masyarakat merupakan hal yang dapat membentuk kepribadian, pengetahuan, dan keterampilan.

2.1.2.3. Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI Pasal 14-19, sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar, merupakan jenjang paling dasar pendidikan di Indonesia yang mendasari pendidikan menengah anak usia 7 hingga 15 tahun diwajibkan mengikuti pendidikan dasar. Bentuk pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD/MI) dan SMP/MTS.
2. Pendidikan menengah, merupakan jenjang lanjutan setelah pendidikan dasar. Pendidikan menengah dilaksanakan selama 3 tahun, bentuk pendidikannya adalah Sekolah Menengah Atas atau Kejuruan (SMA/SMK).

3. Pendidikan tinggi, merupakan jenjang lanjutan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan, atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian.

Jenjang pendidikan tersebut merupakan jenjang yang wajib diikuti oleh seluruh peserta didik, agar dapat meningkatkan kualitas diri. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula *output* yang dihasilkan, sehingga akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

2.1.2.4. Rata-Rata Lama Sekolah (RLS)

Rata-rata lama sekolah merupakan jumlah tahun belajar penduduk usia 15 tahun ke atas yang telah diselesaikan dalam pendidikan formal (tidak termasuk tahun yang mengulang). Untuk menghitung rata-rata lama sekolah dibutuhkan; partisipasi sekolah, jenjang dan jenis pendidikan yang pernah atau sedang diduduki, ijazah tertinggi yang pernah dimiliki, dan tingkat atau kelas tertinggi yang pernah atau sedang diduduki. Batas maksimum untuk rata-rata lama sekolah adalah 15 tahun dan batas minimum sebesar 0 tahun.

Rata-rata lama sekolah artinya semakin tinggi pendidikan yang dicapai oleh masyarakat suatu daerah, maka semakin tinggi pula jenjang pendidikan yang dijalani. Asumsi yang berlaku secara umum bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kualitas seseorang, baik pola pikir maupun pola tindakannya.

2.1.3. Upah Minimum

2.1.3.1. Definisi Upah Minimum

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, menyatakan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.

Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pelaku usaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawannya. Standar upah minimum yang ditetapkan akan mempengaruhi jumlah orang untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Penetapan upah minimum guna untuk memberikan pekerja penghasilan yang layak sebagai balas jasa.

Upah merupakan salah satu biaya produksi yang harus dikeluarkan perusahaan sebagai balas jasa atas kegiatan produksi yang dilakukan oleh tenaga kerja (Imam Buchari, 2016). Menurut Sumarsono (Riky Eka Putra, 2012) menyatakan bahwa perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Sehingga apabila diasumsikan upah naik, maka:

1. Tingkat upah yang naik akan meningkatkan biaya produksi perusahaan sehingga akan berdampak pada harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan merespon dengan cepat apabila terjadi kenaikan akan barang yang di konsumsinya sehingga konsumen akan mengurangi atau tidak membeli lagi barang yang bersangkutan. Akibatnya, akan banyak barang produksi yang tidak terjual dan perusahaan terpaksa menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi disebut dengan efek skala produksi (*scale effect*).

2. Apabila tingkat upah naik (asumsi harga barang tidak berubah) maka perusahaan lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk produksi dan mengganti kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang modal seperti, mesin. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dengan penggantian mesin dinamakan efek substitusi (*substitution effect*).

2.1.3.2. Jenis Upah Minimum

1. Upah Minimum Provinsi (UMP), yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi.
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), yaitu upah minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di satu wilayah kabupaten/kota.

2.1.3.3. Tujuan Penetapan Upah Minimum

Pemerintah setiap tahun atau sekali dalam dua tahun menetapkan upah minimum untuk setiap provinsi. Tujuan penetapan upah minimum, yaitu:

1. Mendorong peningkatan produktivitas baik melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum.
2. Meningkatkan daya beli masyarakat sehingga akan mendorong pertumbuhan ekonomi.
3. Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis.

4. Mengurangi tingkat kemiskinan absolut pekerja, terutama bila upah minimum tersebut dikaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya.
5. Untuk menjaga kestabilan tingkat upah karena satu dan lain hal agar tidak turun.
6. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar kerja untuk akumulasi keuntungannya.
7. Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja yang surplus, yang mendorong pekerja menerima upah di bawah tingkat kelayakan.

2.1.3.4. Teori Upah

Terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli mengenai latar belakang pembentukan teori upah tenaga kerja:

1. Teori upah wajar (alami dari) David Ricardo, tingkat upah sebagai balas jasa bagi tenaga kerja merupakan kompensasi yang dapat digunakan tenaga kerja untuk melanjutkan dan mempertahankan hidup. Selain itu, Ricardo mengatakan bahwa perubahan atas upah ditentukan oleh perbuatan dan perilaku tenaga kerja itu sendiri.
2. Teori upah besi, dikemukakan oleh Ferdinand Lassalle, penerapan kebijakan upah besi ini menimbulkan tekanan pada tenaga kerja karena berada dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang ditetapkan perusahaan atau industri. Kondisi tersebut membuat Lassalle menganjurkan

tenaga kerja membentuk serikat buruh untuk menghadapi kebijakan para perusahaan atau industri.

3. Teori Malthus, Malthus merupakan tokoh mazhab klasik yang meninjau upah berkaitan dengan perubahan penduduk. Malthus menyatakan bahwa upah merupakan harga penggunaan tenaga kerja, apabila penduduk bertambah maka penawaran tenaga kerja juga akan bertambah sehingga akan menekan upah, namun sebaliknya apabila jumlah penduduk menurun maka penawaran tenaga kerja juga akan menurun sehingga upah akan meningkat.

2.1.4. Investasi

2.1.4.1. Definisi Investasi

Menurut Arifin (Huda, Nurul dan Mustafa Edwin Nasution, 2008) menyatakan bahwa investasi merupakan penanaman modal atau uang di suatu perusahaan atau proyek untuk mendapatkan keuntungan. Investasi merupakan komitmen atas sejumlah dana atau sumber daya lainnya yang dilakukan pada saat ini, dengan tujuan memperoleh sejumlah keuntungan di masa datang (Tandelilin, 2001).

Menurut Mulyadi (Hamdani & Munazir, 2019:15) menyatakan bahwa investasi merupakan pengaitan sumber-sumber dalam jangka panjang untuk menghasilkan laba di masa yang akan datang. Investasi juga dapat diartikan sebagai penanaman modal dalam suatu kegiatan yang memiliki jangka waktu yang panjang dalam berbagai bidang usaha. Dalam arti sempit, penanaman modal yang ditanamkan berupa proyek tertentu baik bersifat fisik maupun non fisik, seperti proyek pendirian pabrik, jalan, jembatan, dan pembangunan gedung.

Menurut Sadono Sukirno (Chusna, Arifatul,2013:43) menyatakan bahwa kegiatan investasi terus menerus meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan nasional dan meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat.

2.1.4.2. Jenis-Jenis Investasi

Pada dasarnya, investasi digolongkan berdasarkan jenis, yaitu berdasarkan aset, pengaruh, ekonomi, dan menurut sumbernya yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Investasi Berdasarkan Asetnya.

Investasi ini merupakan penggolongan dari investasi dari aspek modal atau kekayaannya. Investasi ini terbagi ke dalam 2 jenis, yaitu (1) *Real Estate* yang merupakan investasi yang berwujud, seperti gedung, kendaraan, dan sebagainya; (2) *financial assets*, yaitu berupa dokumen (surat-surat berharga) yang diperdagangkan di pasar uang, seperti deposito, *commercial paper*, dan Surat Berharga Pasar Uang (SBPU).

2. Investasi Berdasarkan Pengaruh

Investasi ini terdiri dari menjadi 2 macam, yaitu (1) investasi *outonomous* (berdiri sendiri), yaitu investasi yang tidak dipengaruhi pendidikan, bersifat spekulatif, misalnya pembelian surat-surat berharga; (2) investasi *induced*, yaitu investasi yang dipengaruhi oleh kenaikan permintaan akan barang dan jasa serta tingkat pendapatan, misalnya penghasilan *transitory* (penghasilan yang didapat selain dari bekerja), misalnya bunga tabungan.

3. Investasi Berdasarkan Sumber Pembiayaan

Investasi ini didasarkan kepada pembiayaan asal usul investasi itu memperoleh dana. Investasi ini terdiri dari 2 macam, yaitu (1) Investasi yang bersumber dari dalam negeri (PMDN), investornya berasal dari dalam negeri; (2) Investasi yang bersumber dari luar negeri (PMA), investornya berasal dari luar negeri atau asing.

4. Investasi Berdasarkan Bentuk

Investasi ini didasarkan pada cara menanamkan investasinya. Investasi ini terdiri dari 2 macam, yaitu (1) Investasi langsung dilaksanakan oleh pemiliknya sendiri, seperti membangun pabrik, membangun gedung selaku kontraktor; (2) Investasi tidak langsung yang disebut dengan investasi portofolio. Investasi ini dilakukan di pasar modal dengan instrument surat-surat berharga, seperti saham, obligasi, reksadana dan lainnya. Pada investasi ini investornya tidak perlu hadir secara fisik, sebab biasanya tujuan utama para investor bukan mendirikan perusahaan tetapi hanya membeli saham dengan maksud dijual kembali dengan harapan mendapat deviden.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Investasi

1. Tingkat Suku Bunga

Tingkat suku bunga merupakan faktor utama dalam melakukan investasi. Naik turunnya tingkat suku bunga berdampak pada besar kecilnya investasi. Hubungan tingkat suku bunga dengan investasi berbanding terbalik. Apabila tingkat suku bunga tinggi maka jumlah

investasi menurun dan sebaliknya, jumlah investasi akan meningkat apabila tingkat suku bunga rendah.

2. Pendapatan Nasional

Pendapatan nasional yang tinggi akan berpengaruh terhadap kenaikan pendapatan masyarakat. Pendapatan masyarakat yang tinggi mendorong kenaikan tenaga kerja mengkonsumsi barang dan jasa. Akibatnya, laba perusahaan akan meningkat dan mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan nilai investasinya.

3. *Return of Investment*

Keadaan ekonomi pada masa yang akan datang akan memberikan gambaran investasi bagi para investor. Perekonomian yang stabil memberi jaminan bahwa investasi yang dilakukan akan menghasilkan keuntungan.

4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Manusia yang berkualitas merupakan daya tarik investasi yang penting. Sebab, teknologi yang digunakan oleh perusahaan semakin modern. Teknologi yang modern tersebut menuntut keterampilan lebih dari tenaga kerja.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Penelitian-penelitian terdahulu ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan atau kajian terhadap yang dilakukan oleh penulis. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Metode dan Hasil	Sumber
1.	Febryana Rizki Wasilaputri (2016) Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja Variabel Independen: Investasi	Variabel Independen: Upah Minimum Provinsi dan PDRB	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, upah Minimum Provinsi, PDRB, dan Investasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja.	http://journal.student.uny.ac.id/ojs/ojs/index.php/ekonomi/article/viewFile/4086/3739
2.	Hamdani dan Munazir (2019) Peran Industri Kecil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Aceh Utara	Penyerapan Tenaga Kerja, upah, dan Nilai Investasi	Jumlah Unit Usaha dan Nilai Produksi	Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Upah signifikan pada tingkat kepercayaan 5 persen dan berhubungan 27 negatif, sedangkan investasi berpengaruh positif. Kemudian, upah dan investasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap	http://www.ojs.serambimekah.ac.id/index.php/jemsi/article/view/862

				penyerapan tenaga kerja.	
3.	Yulia Pangastuti (2015) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah	Penyerapan Tenaga Kerja dan Upah Minimum Regional	PDRB, Pengangguran, dan PAD	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan Metode Random Effect (REM). Upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Semakin tinggi upah maka akan semakin tinggi juga penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah.	https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj/article/view/14825
4.	Andi Wijaya, Toti Indrawati, dan Eka Armas Pailis (2014) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau.	Investasi, tingkat Pendidikan, dan upah	Pertumbuhan ekonomi	Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Tingkat Pendidikan berhubungan positif signifikan, pertumbuhan ekonomi dan UMP positif tidak signifikan, sedangkan investasi negatif tidak signifikan	http://garuda.ristekdikti.go.id/documents/detail/294447
5.	I Gusti Agung Indraweda	Upah Minimum	Inflasi dan PDRB	Penelitian ini menggunakan Analisis	journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj/a

	Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali			Regresi Linier Berganda.	rticle/view/484
6.	Riki Eka Putra Pengaruh Nilai Investasi, Nilai Upah dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang	Upah	Investasi dan Nilai Produksi	Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.	http://ejournal.uin-suka.ac.id/index.php/jie/article/view/7110
7.	Djupiansyah Ganie (2017) Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau	Upah, Tingkat Pendidikan	Jumlah Penduduk, PDRB	Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.	http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIEM/article/view/341

	Kalimantan Timur				
8.	Latri dan Henny Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa	Upah	Pertumbuhan Ekonomi	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	https://journal.ugm.ac.id
				Pengaruh UMP bersifat negative terhadap penyerapan tenaga kerja.	
9.	Nofandillah dan Aris (2018) Analisis Pengaruh Upah, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dikawasan Gerbangkertosusila Tahun 2012-2016	Upah dan Investasi	PDRB	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	ejournal.umm.ac.id
				Upah berpengaruh negative dan signifikan, sedangkan investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.	
10.	Arifatul Chusna (2013) Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor Industri, Investasi dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Industri di	Penyerapan Tenaga Kerja, Investasi, dan Upah	Laju Pertumbuhan Sektor Industri	Metode Analisis yang digunakan adalah <i>Ordinary Least Squares</i> (OLS)	https://lib.unnes.ac.id/18242/
				Variabel laju pertumbuhan sektor industri tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan	

Provinsi Jawa Tengah Tahun 1980-2011	variable upah dan investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
--	---

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, yaitu sebagai berikut:

2.3.1. Hubungan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Pendidikan dikaitkan sebagai modal manusia (*human capital*). Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi juga kualitas SDM yang dimiliki. Hal ini juga berpengaruh pada output yang dihasilkan saat bekerja. Semakin baik output seseorang akan berpengaruh terhadap hasil produksi, semakin tinggi hasil produksi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Danu Anuari (2018) menyatakan bahwa setiap penambahan pendidikan 1% maka akan meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja sebesar 0,473%. Dengan melihat hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja adalah positif.

Pendidikan dikaitkan sebagai modal manusia (*Human Capital*). Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi juga kualitas SDM yang dimiliki. Hal ini akan berpengaruh pada output yang dihasilkan saat bekerja.

Semakin baik output seseorang akan berpengaruh terhadap hasil produksi, semakin tinggi hasil produksi maka akan diikuti dengan penyerapan tenaga kerja juga.

2.3.2. Hubungan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

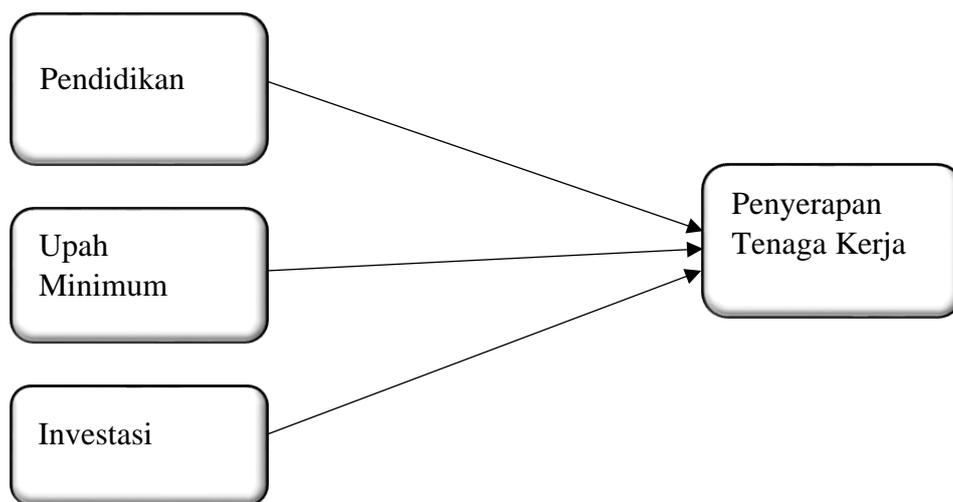
Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Izatun Purnami (2015) menyatakan bahwa hubungan antara upah minimum dengan penyerapan tenaga kerja adalah positif. Tingkat kesejahteraan masyarakat diukur dengan upah. Sehingga, semakin tinggi upah maka semakin tinggi juga minat masyarakat menawarkan tenaga kerjanya. Oleh sebab itu, upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Apabila, upah naik maka penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya, apabila upah naik maka permintaan tenaga kerja akan menurun.

2.3.3. Hubungan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi merupakan suatu pengeluaran sejumlah dana yang dikeluarkan oleh investor atau pengusaha guna membiayai kegiatan produksi untuk mendapatkan keuntungan di masa yang akan datang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rika Apipah (2018) menyatakan bahwa investasi mempunyai hubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Semakin besar investasi di sektor industri, maka semakin banyak jumlah penyerapan tenaga kerja sektor industri, karena dengan banyaknya investasi maka peluang kerja dapat memberikan peningkatan pendapatan pada daerah. Hubungan antara investasi dengan penyerapan tenaga kerja adalah dengan adanya kegiatan investasi memungkinkan masyarakat untuk dapat meningkatkan kegiatan ekonomi sehingga tercipta

lapangan usaha. Dengan terciptanya lapangan usaha baru maka akan banyak tenaga kerja yang terserap.

Dari uraian yang telah dipaparkan, maka kerangka berfikir dituangkan dalam gambar 2.1. Dimana variabel (x_1) yaitu pendidikan, (x_2) yaitu upah minimum, dan (x_3) investasi berpengaruh terhadap variabel (y) yaitu penyerapan tenaga kerja:



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu keterangan sementara dari fakta yang diamati. Hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang harus di uji kebenarannya dengan data yang dianalisis dalam kegiatan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga secara parsial pendidikan, upah minimum, dan investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

2. Diduga secara bersama-sama pendidikan, upah minimum, dan investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.