

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai teori yang mendasari penelitian ini. Pembahasan ini digunakan sebagai panduan dalam memahami dan memecahkan permasalahan yang ada. Teori yang digunakan yaitu Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Pendidikan, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Angka Harapan Hidup.

2.1.1. Konsep Tenaga Kerja

2.1.1.1. Pengertian Tenaga Kerja

Pembangunan ekonomi banyak dipengaruhi oleh hubungan antara manusia dengan faktor-faktor produksi yang lain juga sifat-sifat manusia itu sendiri. Maksud “*human resources*” disini ialah penduduk sebagai suatu keseluruhan. Dari segi penduduk sebagai faktor produksi, maka tidak semua penduduk dapat bertindak sebagai faktor produksi. Hanya penduduk yang berupa tenaga kerja yang dianggap sebagai faktor produksi. Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yaitu antara 15 sampai 64 tahun (Sulistiyono,2019).

Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang no 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah penduduk yang berumur 15 sampai 64 tahun.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang

dapat diberikan dalam proses produksi. Sumber daya manusia mencerninkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa, pengertian yang pertama ini mengandung aspek kualitas. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha tersebut, pengertian kedua ini mengandung kuantitas. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk yang telah masuk usia kerja (Sulistiyono, 2019).

Dalam Hatta (2017), dimana tenaga kerja dibedakan menjadi dua golongan yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Golongan angkatan kerja adalah kelompok yang ikut serta dalam pasar tenaga kerja yang dimana kelompok ini dibagi menjadi dua golongan yaitu bekerja dan menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan golongan bukan angkatan kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok bersekolah dan mengurus rumah tangga, meskipun kelompok ini tidak bekerja tetapi secara fisik dan mental mereka mampu bekerja dan sewaktu-waktu dapat masuk kedalam kelompok angkatan kerja.

2.1.2. Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

2.1.2.1. Teori Permintaan Tenaga Kerja

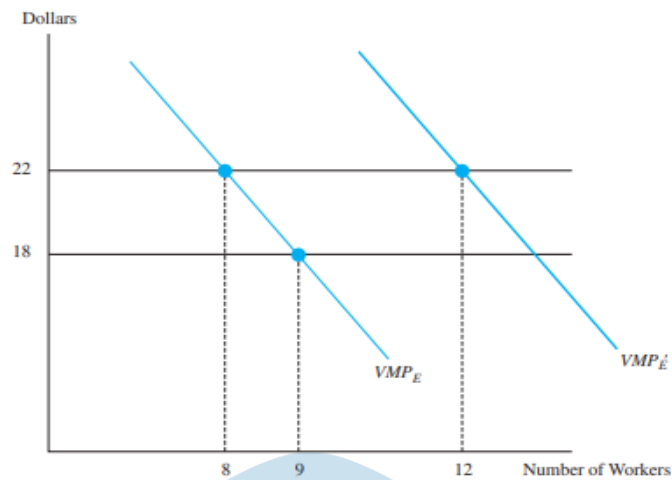
Subekti (2007) mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan lapangan pekerjaan. Permintaan tenaga kerja menunjukkan hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pengusaha. Permintaan tenaga kerja juga didefinisikan oleh Borjas (2016) sebagai *derived demand* atau permintaan turunan karena dipengaruhi oleh permintaan atas barang produksi. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika permintaan atas barang-barang produksi meningkat, perusahaan akan meningkatkan permintaan tenaga kerja. Asumsi dasar teori permintaan tenaga kerja adalah bahwa setiap perusahaan terus memaksimalkan keuntungan. Oleh karena itu, perusahaan terus melakukan berbagai penyesuaian untuk

memaksimalkan keuntungan yang akan diperoleh. Keuntungan perusahaan menurut Borjas (2016) dapat dinyatakan dengan rumus berikut:

$$\text{Keuntungan} = pq - wE - rK \quad (1)$$

P diartikan sebagai harga dimana perusahaan dapat menjual outputnya. wE diartikan sebagai upah (biaya dari mempekerjakan pekerja), dan rK adalah modal. Perusahaan diibaratkan sebagai pemain kecil dalam pasar. Sehingga, jumlah output yang diproduksi oleh perusahaan tertentu tidak memengaruhi harga. Kemudian, jumlah tenaga kerja dan modal yang digunakan oleh perusahaan juga tidak memengaruhi upah. Dalam pasar persaingan sempurna, perusahaan akan memaksimalkan keuntungan dengan menggunakan modal dan tenaga kerja dalam jumlah yang sesuai, karena harga dalam pasar persaingan sempurna bersifat konstan.

Menurut Borjas (2016) permintaan tenaga kerja bergantung pada biaya produk marjinal (*Value of Marginal Product/VMP*). VMP adalah biaya marjinal dari mempekerjakan seorang tenaga kerja dan pendapatan marjinal atas satu unit output. VMP menggambarkan keuntungan yang dapat diperoleh dari unit tenaga kerja dan modal yang tetap. Dalam pasar persaingan sempurna, kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek dapat digambarkan oleh kurva biaya produk marjinal (*Value of Marginal Product/VMP*).



Sumber: Borjas (2016)

Gambar 2. 1

Kurva Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek

Gambar 2.1 menggambarkan kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek. Kurva permintaan tenaga kerja memiliki *slope* negatif yang menunjukkan adanya hubungan yang saling berlawanan antara pekerja dalam suatu perusahaan dengan upah ketika modal diasumsikan tetap. Ketika upah sebesar \$22 perusahaan akan mempekerjakan 8 pekerja. Kemudian, ketika upah menurun jumlah pekerja yang dipekerjakan akan meningkat menjadi 9 pekerja. Nilai produk marjinal akan menurun karena semakin banyak tenaga kerja yang dipekerjakan. Ketika terjadi peningkatan harga output, kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kanan yakni dari VMPE ke VMPE'. Pada kondisi harga output yang tinggi perusahaan akan memaksimalkan keuntungan dengan meningkatkan produksinya. Sehingga, pada saat upah sebesar \$22 peningkatan pada harga output akan meningkatkan permintaan tenaga kerja dari 8 tenaga kerja menjadi 12 tenaga kerja (Borjas, 2016).

2.1.2.2. Penawaran Tenaga Kerja

Menurut Borjas (2016), penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bersedia bekerja pada berbagai tingkat upah selama periode waktu tertentu.

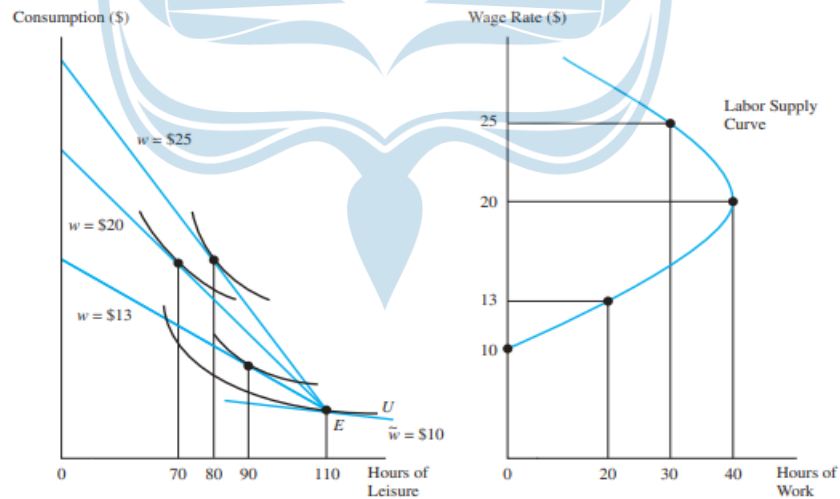
Penawaran tenaga kerja menggambarkan hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Dalam jangka pendek, penawaran tenaga kerja didefinisikan Mawadah (2017) sebagai jumlah total tenaga kerja yang tersedia dalam perekonomian sebagai hasil dari pilihan untuk waktu luang dan jam kerja individu. Kemudian, dalam jangka panjang penawaran tenaga kerja merupakan konsep penawaran tenaga kerja yang menyesuaikan dengan perubahan partisipasi dan perubahan jumlah penduduk. Dalam perekonomian, tenaga kerja yang tersedia tergantung pada proporsi penduduk, jumlah jam yang disediakan, dan penduduk usia kerja.

Teori penawaran tenaga kerja Neoklasik dijelaskan dalam Kurniasari (2022) digunakan untuk menganalisis mengenai perilaku penawaran tenaga kerja yang kemudian disebut dengan model neoklasik *Labor-Leisure*. Teori ini berasumsi bahwa setiap individu dihadapkan pada dilema dalam memilih apakah akan menggunakan waktunya untuk bekerja atau tidak. Teori ini dapat digunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan kondisi ekonomi dan kebijakan pemerintah akan mempengaruhi insentif kerja. Keputusan untuk bekerja merupakan hasil dari *trade off* antara waktu luang dan waktu kerja. Teori neoklasik mengatakan bahwa penawaran tenaga kerja bergantung pada tingkat upah. Teori ini mengasumsikan bahwa tenaga kerja dan keterampilan adalah tetap. Upah yang meningkat akan mendorong individu mempertimbangkan kembali memasuki pasar tenaga kerja dengan penawaran upah yang lebih tinggi. Untuk melihat bagaimana dampak perubahan upah terhadap tenaga kerja yang ditawarkan dapat diketahui melalui efek substitusi dan efek pendapatan. Peningkatan upah menunjukkan peningkatan relatif terhadap harga waktu luang (*leisure*). Peningkatan upah akan meningkatkan penghasilan individu. Efek pendapatan menjelaskan bahwa kenaikan upah dapat mengurangi jam kerja dengan mendorong individu untuk menghabiskan lebih banyak waktu luang. Kemudian, efek substitusi menunjukkan perubahan tingkat upah yang berdampak pada peningkatan waktu kerja.

Hubungan antara upah dan jam kerja disebut dengan kurva penawaran tenaga kerja. Kurva penawaran tenaga kerja menunjukkan bagaimana individu memutuskan untuk bekerja atau menikmati waktu luang dalam menanggapi

perubahan harga. Seseorang memasuki pasar tenaga kerja hanya ketika penawaran upah melebihi tingkat upah reservasi, sampai pada titik tertentu kurva penawaran tenaga kerja memiliki *slope* positif. Kemudian, ketika kesejahteraan meningkat, upah yang lebih tinggi akan mengurangi jumlah jam kerja, menyebabkan kurva penawaran tenaga kerja memiliki *slope* yang negatif. Oleh sebab itu, kurva penawaran tenaga kerja digambarkan sebagai kurva melengkung ke belakang atau *backward-bending labor supply curve* (Borjas, 2016).

Gambar 2.2 menjelaskan *backward-bending labor supply curve*. Pada tingkat upah \$10 jumlah tenaga kerja yang ditawarkan adalah 0 atau tidak ada pekerja yang menawarkan diri untuk bekerja. Hal ini menunjukkan pada tingkat upah sebesar \$10 pekerja lebih memilih menghabiskan waktu luang tanpa bekerja dengan nilai 110 waktu luang. Jika upah meningkat menjadi \$13, pekerja akan mulai menawarkan diri ke pasar tenaga kerja dan mengorbankan 20 *hours of leisure* untuk bekerja, akibatnya waktu luang yang dimiliki menurun menjadi 90.



Sumber: Borjas (2016)

Gambar 2. 2

Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Ketika tingkat upah meningkat lebih tinggi mencapai \$20, pekerja akan memilih menambah jam kerja menjadi 40 jam kerja dan hanya menikmati 70

waktu luang. Kemudian, ketika tingkat upah meningkat lebih tinggi menjadi \$25 tenaga kerja akan memilih bekerja selama 30 jam kerja dan meningkatkan waktu luang yang dinikmati menjadi 80 jam. Pada tingkat upah sebesar \$25 jam kurva penawaran tenaga kerja akan melengkung kebelakang yang menunjukkan adanya dominasi dari efek pendapatan, yakni tenaga kerja akan mengurangi jam kerja ketika upah meningkat dan menambah waktu luang yang dinikmati.

Penawaran tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja. Semakin banyak angkatan kerja di pada suatu wilayah, semakin banyak pula jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Menurut Pramusinto, Daerobi & Mulyaningsih (2019) beberapa faktor lain yang memengaruhi penawaran tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Struktur umur penduduk. Suatu wilayah atau negara yang struktur umur muda umumnya akan memiliki tingkat penawaran tenaga kerja yang tinggi.
2. Produktivitas. Produktivitas diartikan sebagai konsep yang menggambarkan hubungan antara output dan jam kerja yang dibutuhkan untuk memproduksi barang dan jasa dari setiap tenaga kerja yang tersedia. Secara umum, produktivitas dapat dilihat dari pendidikan, keterampilan, dan teknologi. Semakin tinggi produktivitas, semakin besar pula tenaga kerja yang ditawarkan.
3. Tingkat upah. Peningkatan upah dapat meningkatkan jumlah penawaran tenaga kerja atau sebaliknya. Hal ini bergantung pada dominasi pada efek substitusi atau efek pendapatan dalam kurva penawaran tenaga kerja (Borjas, 2016).
4. Kebijakan pemerintah.

2.1.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tenaga kerja adalah penduduk yang berada diusia 15 - 64 tahun, sedangkan penduduk berusia dibawah 15 tahun dan penduduk berusia diatas 64 tahun adalah bukan tenaga kerja. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yaitu mereka yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan, sedangkan yang termasuk dalam bukan angkatan kerja adalah ibu

rumah tangga dan yang sedang menempuh pendidikan (Badan Pusat Statistik, 2021).

Teori Adam Smith dalam Sarsi, Putro & Sari (2014) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembangunan ekonomi di suatu daerah. Karna tenaga kerja yang akan mengelola sumber daya lainnya seperti sumber daya alam dan modal. Maka dari itu penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia.

BPS (2021) menjelaskan tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja. Persamaan untuk menghitung TPAK adalah sebagai berikut:

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah angkatan kerja}}{\text{Jumlah penduduk usia kerja}} \times 100\% \quad (2)$$

Sedangkan untuk menghitung tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita adalah yaitu perbandingan antara jumlah Angkatan kerja perempuan dengan jumlah penduduk perempuan usia kerja.

$$TPAK_p = \frac{\text{Jumlah angkatan kerja perempuan}}{\text{Jumlah penduduk perempuan usia kerja}} \times 100\% \quad (3)$$

Badan Pusat Statistik (2021) mendefinisikan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebagai dimensi penduduk usia kerja yang sedang bekerja, memasuki pasar tenaga kerja ataupun yang mencari pekerjaan. Ini memberikan ukuran ketersediaan tenaga kerja yang ikut serta dalam produksi barang dan jasa. Bila TPAK memiliki nilai rendah, banyak penduduk usia kerja di wilayah tersebut yang bukan angkatan kerja yaitu mereka yang sedang bersekolah atau mengurus rumah.

Menurut Simanjuntak (2001:45), ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebagai berikut:

1. Penduduk yang masih berstatus pelajar dan yang mengurus rumah tangga.
2. Jenis kelamin (gender).

Maksudnya tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan. Karna menurut nilai yang menyebar di masyarakat, laki-laki yang wajib bertanggung jawab dalam mencari nafkah.

3. Tingkat umur.
4. Tingkat upah.
5. Tingkat pendidikan

Sedangkan menurut Sumarsono (2003:19) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah penduduk yang masih berstatus pelajar. Maksudnya jika jumlah penduduk yang bersekolah besar maka tingkat partisipasi angkatan kerjanya kecil.
2. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga. Jadi, jika semakin banyak anggota yang mengurus rumah tangga maka tingkat partisipasi angkatan kerjanya semakin kecil.
3. Tingkat penghasilan keluarga. Jika keluarga memiliki penghasilan yang besar, maka kemungkinan anggota keluarga untuk bekerja kecil, dan itu akan mengakibatkan tingkat partisipasi angkatan kerja kecil.
4. Struktur umur.
5. Tingkat upah.
6. Tingkat pendidikan
7. Kegiatan ekonomi

Ketika program pembangunan pada salah satu pihak yang mengakibatkan melibatkan lebih banyak pihak dan dilain pihak, maka pembangunan menimbulkan harapan baru.

2.1.4. Pertumbuhan Ekonomi

Menurut Suparmoko (1997) dalam Rukmana (2019), pembangunan ekonomi adalah usaha-usaha untuk meningkatkan taraf hidup suatu bangsa yang sering kali dengan pendapatan riil perkapita. Pertumbuhan ekonomi suatu daerah dapat

dilihat dari tingkat pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut Badan Pusat Statistik (BPS) didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi di suatu wilayah. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah indikator ekonomi makro yang dapat memberikan gambaran tentang keadaan perekonomian suatu wilayah. Di dalam menghitung Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang di timbulkan dari suatu region, ada tiga pendekatan yang digunakan menurut Badan Pusat Statistik (2021), yaitu :

- a. PDRB menurut pendekatan produksi merupakan jumlah nilai barang atau jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi yang berada di suatu wilayah dalam jangka waktu tertentu.
- b. PDRB menurut pendekatan pendapatan merupakan balas jasa (upah, sewa tanah dan bunga sebelum dipotong pajak penghasilan dan pajak langsung) yang digunakan oleh faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di suatu wilayah dalam waktu tertentu.
- c. PDRB menurut pendekatan pengeluaran merupakan semua komponen permintaan akhir seperti: pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta nirlaba, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap bruto, perubahan stok/inventori dan ekspor neto dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Todaro & Smith (2011) ada tiga faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, yaitu sebagai berikut:

1. Akumulasi modal yang mencakup semua bentuk atau jenis investasi.
2. Pertumbuhan penduduk yang meningkatkan jumlah angkatan kerja pada tahun yang akan datang.
3. Kemajuan teknologi.

2.1.4.1. Teori Pertumbuhan Ekonomi Neoklasik (Solow-Swan)

Teori pertumbuhan ekonomi Neoklasik dikembangkan oleh Robert M. Solow (1970) dari Australia. Model Solow-Swan ini menggunakan unsur pertumbuhan

penduduk, akumulasi modal, kemajuan teknologi, dan besarnya output yang saling berinteraksi. Campur tangan pemerintah hanya sebatas kebijakan fiskal dan kebijakan moneter. Tingkat pertumbuhan berasal dari tiga sumber, yaitu akumulasi modal, bertambahnya penawaran tenaga kerja dan peningkatan teknologi. Teknologi ini terlihat dan peningkatan skill atau kemajuan teknik sehingga produktivitas perkapita meningkat. Model pertumbuhan Solow merupakan pengembangan dari Formulasi Harrod-Domar dengan menambahkan variabel tenaga kerja serta memperkenalkan teknologi. Model pertumbuhan ini menunjukkan bagaimana pertumbuhan dalam stok modal, pertumbuhan tenaga kerja dan perkembangan teknologi yang mempengaruhi tingkat output (Tarigan, 2014).

2.1.4.2. Teori Harrod-Domar Dalam Sistem Regional

Teori ini melengkapai teori keynes, dimana keynes melihatnya dalam jangka pendek (kondisi statis) sedangkan Harrod-Domar melihatnya dalam jangka panjang (kondisi dinamis). Teori Harrod-Domar didasarkan pada asumsi: perekonomian bersifat tertutup, hasrat menabung ($MPS = s$) adalah sebagian kecil dari peningkatan pendapatan yang tidak dihabiskan dan digunakan untuk menabung, proses produksi memiliki koefisien yang tetap, serta tingkat pertumbuhan angkatan kerja adalah konstan dan sama dengan tingkat pertumbuhan penduduk. Pertumbuhan yang bagus tergantung pada apakah arus modal dan tenaga kerja interregional bersifat menyeimbangkan atau tidak. Pada ini arus modal dan tenaga kerja searah karena pertumbuhan membutuhkan keduanya secara seimbang. Teori Harrod-Domar sangat perlu diperhatikan bagi wilayah yang masih terbelakang dan terpencil atau hubungan keduanya sangat sulit. Dalam hal ini, apabila adanya suatu peningkatan kegiatan produksi yang jumlahnya berlebihan dan outputnya tidak dapat diserap maka suatu perusahaan akan mengalami kerugian yang dimana dampaknya akan adanya pengurangan tenaga kerja. Dengan demikian, jika ada peningkatan produksi di suatu sektor lainnya akan mengikuti dan tumbuh secara seimbang (Tarigan, 2014).

2.1.5. Tingkat Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pendidikan adalah suatu proses pengubahan perilaku dan sikap seseorang atau sekelompok orang dalam upaya mendewasakan manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan penting untuk meningkatkan tenaga kerja dan mendorong percepatan pembangunan ekonomi dan sosial. Dalam Galiakberova (2019), teori *human capital* yang dikembangkan oleh J. Mincer, T. Schultz, dan G. Becker berpendapat bahwa pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan motivasi manusia adalah modal manusia dalam mencapai tujuan individu ataupun masyarakat.

Menurut Malhotra dan Bontis sebagaimana dikutip oleh Sukoco & Prameswari (2017) *human capital* adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menciptakan nilai dan mencapai tujuan. Sementara definisi *human capital* menurut AN Dobrynin, SA Dyatlov, dan ED Tsyrenova dalam Kurniasari (2022) adalah pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan yang digunakan secara bijaksana dalam proses produksi sehingga tercipta produktivitas dan pertumbuhan pendapatan individu.

Salah satu pencetus teori *human capital*, Schultz (1961) berpendapat bahwa *human capital* merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas ekonomi suatu negara. *Human capital* dapat dicapai dengan dua cara. Pertama, manusia secara kuantitatif digunakan sebagai tenaga kerja berdasarkan angka. Artinya, semakin banyak tenaga kerja, semakin tinggi produktivitas suatu negara. Kedua, melalui investasi. Investasi pada manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang kemudian akan meningkatkan produktivitas. Becker (1973) dalam penelitiannya menunjukkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam pertumbuhan *human capital*. Beberapa diantaranya seperti pengalaman profesional, mobilitas, kesehatan, dan paling utama adalah pendidikan.

Bagi perempuan, pencapaian pendidikan yang semakin baik dapat memperbaiki status, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki. Perempuan dengan pendidikan yang tinggi akan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang lebih

baik untuk meningkatkan kualitas dirinya. Pendidikan perempuan dapat dilihat dari variabel rata-rata lama sekolah (RLS) perempuan.

Rata-rata lama sekolah/*Mean Years of Schooling* merupakan indikator pendidikan yang digunakan UNDP (United Nations Development Programs) pada tahun 1990 untuk menyusun indeks pembangunan manusia. Menurut Badan Pusat Statistik rata-rata lama sekolah adalah jumlah tahun yang digunakan penduduk dalam menjalani pendidikan formal. Semakin tinggi rata-rata lama sekolah suatu wilayah, semakin tinggi pula tingkat dan kualitas pendidikan di wilayah tersebut. Dalam Kurniasari (2022), rata-rata lama sekolah dapat dihitung menggunakan rumus dibawah ini:

$$RLS = \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n xi \quad (4)$$

Keterangan:

- RLS = Rata-rata lama sekolah penduduk usia 25 tahun keatas
 Xi = Lama sekolah penduduk ke-*i* yang berusia 25 tahun
 N = Jumlah penduduk usia 25 tahun ke atas

Penduduk yang masuk dalam perhitungan RLS adalah penduduk usia 25 tahun ke atas dengan asumsi penduduk pada usia ini sudah menyelesaikan proses pendidikan formal. Perhitungan lama sekolah yang digunakan adalah penduduk yang tamat SD dihitung selama 6 tahun, tamat SMP dihitung selama 9 tahun, dan tamat SMA dihitung selama 12 tahun tanpa mempertimbangkan pernah tinggal kelas atau tidak. Untuk menghitung rata-rata lama sekolah beberapa informasi yang dibutuhkan adalah data partisipasi sekolah, jenjang dan jenis pendidikan yang pernah diduduki, dan ijazah tertinggi yang dimiliki.

2.1.5.1. Teori *Human Capital* (Konsep Pendidikan)

Teori Humal capital yang menyatakan bahwa seseorang dapat pengasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap penambahan satu tahaun berarti, disatu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang. Menurut Sumarsono dalam Sulistiyono (2019), kualitas tenaga kerja yang baik

dapat dicerminkan oleh tingkat pendidikan, karena tingkat pendidikan merupakan proses kegiatan dalam menambah ilmu atau keahlian seseorang, sehingga dapat membentuk kepribadian dan kemandirian. Untuk dapat bekerja seseorang dituntut memiliki pendidikan sebagai modal dasar, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pengetahuan/ketrampilan yang dimiliki, sehingga semakin tinggi pula kemampuannya untuk bekerja.

Menurut Tirtarahardja dan Sulo dalam Listyaningsih (2017) menjelaskan bahwa pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal untuk bekerja. Pembekalan dasar berupa pembentukan sikap, pengetahuan dan ketrampilan kerja pada calon iuran. tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan akan dicapai dan kemauan yang berkembang. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Hal ini membuktikan bahwa jika seseorang mengenyam pendidikan maka diharapkan dapat menambah, mengembangkan sekaligus dapat memberi kontribusi terhadap pembangunan nasional atau daerahnya dalam bidang peningkatan sumber daya manusia. Menurut konsep investasi bidang pendidikan, ini akan menjadi stock dan modal dalam proses pengembangan dan peningkatan kesejahteraan melalui jalur pendidikan.

2.1.6. Tingkat Upah

Menurut Sukirno (2006), upah adalah penyediaan dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai pembiayaan jasa-jasa fisik maupun mental. Balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah ia kerjakan, dapat berbentuk uang disebut upah (Sumarsono, 2003).

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003, Bab 1, pasal 1, Ayat 30 menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok yang didalamnya sudah termasuk upah tanpa tunjangan dan upah tunjangan tetap dan telah ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman. Upah minimum terdiri dari:

1. Upah minimum provinsi, yaitu upah minimum yang diberlakukan untuk seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi.
2. Upah minimum kabupaten/kota yaitu upah minimum yang hanya berlaku di wilayah kabupaten/kota.
3. Upah minimum sektoral, yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral dalam satu provinsi.
4. Upah minimum sektoral kabupaten/kota, yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota.

Teori upah alami (*natural wage*) disebut juga teori upah normal. Teori ini dikemukakan oleh David Ricardo, yang membagi upah menjadi dua macam, yakni upah alami dan upah pasar. Apa perbedaan upah alami dengan upah pasar, Upah alami adalah upah yang besarnya bergantung pada kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar. Upah alami merupakan upah yang dipakai sebagai acuan agar pekerja hidup layak. Adapun yang sesungguhnya diterima pekerja adalah upah pasar. Bila upah pasar lebih tinggi dari upah alami maka kemakmuran akan meningkat, sehingga angka perkawinan ikut meningkat. Angka perkawinan meningkat disebabkan oleh mudahnya tenaga kerja mendapatkan biaya untuk menikah. Selanjutnya, angka kelahiran pun akan meningkat. Adapun untuk angka kematian justru menurun, karena meningkatnya kesehatan dan kesejahteraan keluarga.

Peningkatan kelahiran menyebabkan jumlah tenaga kerja bertambah sehingga penawaran tenaga kerja pun akan bertambah. Peningkatan atau penambahan penawaran tenaga kerja tersebut mengakibatkan tingkat upah pasar menjadi turun mendekati atau bahkan di bawah upah alami. Ini terjadi karena penawaran tenaga kerja lebih banyak dibanding permintaan tenaga kerja. Karena upah menurun, angka perkawinan pun berkurang dan angka kelahiran juga berkurang. Dan sebaliknya, angka kematian justru meningkat. Selanjutnya

penawaran tenaga kerja menjadi berkurang sehingga berdampak pada meningkatnya upah pasar. Demikian seterusnya dan keadaan akan berulang lagi seperti yang telah diterangkan di atas.

Melalui adanya kebijakan pengupahan, pemerintah Indonesia berusaha menetapkan upah minimum yang sesuai dengan standar kelayakan hidup penduduk. Upah minimum pada masa lalu ditetapkan atas dasar kebutuhan fisik minimum, namun pada selanjutnya didasarkan pada kebutuhan hidup minimum. Namun peraturan perundangan terbaru dalam peraturan pemerintah tentang pengupahan, UU No. 78/2015, yang menyatakan bahwa upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak, perundangan ini telah ditetapkan sepenuhnya, sehingga penetapan terhadap upah minimum berdasarkan pada kebutuhan hidup layak. Rumus perhitungan upah minimum yaitu:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta PDB_t)\} \quad (5)$$

Dimana:

- UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan
 UM_t : Upah minimum tahun berjalan
 Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.
 ΔPDB_t : Pertumbuhan PDB yang dihitung dari pertumbuhan PDB yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Rumus perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dengan tingkat pertumbuhan PDB tahun berjalan. Upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan upah minimum yang akan ditetapkan dalam rumus perhitungan upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hidup layak.

2.1.6.1. Teori Upah Malthus

Sudut pandang kaum klasik bertitik tolak dari sisi penawaran (*supply side economies*). Tingkat upah sebagai harga penggunaan tenaga kerja juga banyak ditentukan oleh penawaran tenaga kerja dengan sumber utama penawaran tenaga

kerja adalah penduduk usia kerja. Bila penduduk bertambah, penawaran tenaga kerja juga bertambah, maka hal ini akan menekan tingkat upah, sebaliknya secara simetris tingkat upah akan naik apabila penduduk berkurang. Sehingga penawaran tenaga kerja pun berkurang. Dengan asumsi lain usaha untuk menaikkan tingkat upah dalam jangka panjang, diperkirakan orang akan menjadi makmur sehingga ada kecenderungan untuk tidak ragu-ragu mempunyai keluarga besar. Sebaliknya, bila ada usaha untuk menurunkan tingkat upah, maka kemakmuran akan berkurang. Penurunan kemampuan ekonomis ini akan mendorong orang untuk berhemat. Jadi dalam jangka panjang tingkat upah akan naik turun sesuai dengan perubahan tingkat jumlah penduduk (Afrida, 2007).

Jumlah penduduk terlalu besar dan tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja akan menyebabkan sebagian dari penduduk yang berada pada usia kerja tidak memperoleh pekerjaan. Kaum Adam Smith, David Ricardo dan Thomas Robert Malthus berpendapat bahwa selalu ada perlombaan antara tingkat perkembangan output dengan tingkat perkembangan penduduk yang akhirnya di menangkan oleh perkembangan penduduk. Karena penduduk juga berfungsi sebagai tenaga kerja, maka akan terdapat kesulitan dalam penyediaan lapangan pekerjaan (Sulistiawati, 2012).

2.1.6.2. Teori Upah David Ricardo

Dalam teori David Ricardo mengatakan ketika standar umum kehidupan meningkat, upah minimum yang dibayarkan kepada pekerja juga meningkat. Jika penyerapan tenaga kerja ini dikaitkan dengan upah minimum regional (UMR), maka dapat diketahui bahwa ada kecenderungan hubungan negatif upah dengan penyerapan tenaga kerja. Meningkatnya jumlah upah akan menyebabkan pembengkakan pengeluaran industri yang akan menurunkan besaran laba optimum industri tersebut. Tentunya ini akan menghambat industri untuk berkembang, untuk mengatasi permasalahan tersebut tidak jarang suatu industri harus menenpuh dengan cara pengurangan tenaga kerja atau Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) Hal ini dilakukan semata-mata untuk menghemat

pengeluaran dan demi tercapainya laba optimum sektor industri tertentu (Purnami, 2014).

2.1.7. Angka Harapan Hidup

Angka harapan hidup menurut Maryani & Kristiani (2018) merupakan rata-rata tahun hidup yang masih akan dijalani oleh seseorang yang telah berhasil mencapai umur x , pada suatu tahun tertentu, dalam situasi mortalitas yang berlaku di lingkungan masyarakatnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa angka harapan hidup sangat diperlukan, dikarenakan angka harapan hidup merupakan indikator penting pembangunan kesehatan dan ekonomi. Angka harapan hidup (AHH) merupakan salah satu komponen pembentuk Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sekaligus sebagai indikator dampak peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Angka Harapan Hidup menurut Muda (2019) merupakan alat untuk mengevaluasi kinerja pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk pada umumnya dan meningkatkan derajat kesehatan pada khususnya. Angka harapan hidup menggambarkan umur rata-rata yang dicapai seseorang dalam situasi mortalitas yang berlaku di lingkungan masyarakatnya. Angka harapan hidup yang rendah di suatu wilayah menunjukkan pembangunan kesehatan belum berhasil dan semakin tinggi AHH semakin menunjukkan keberhasilan pembangunan kesehatan di wilayah tersebut.

Angka harapan hidup (AHH) dijadikan indikator dalam mengukur kesehatan suatu individu di suatu daerah. AHH adalah rata-rata perkiraan banyak tahun yang dapat ditempuh seseorang selama hidup. AHH dapat diartikan juga sebagai umur yang mungkin dicapai seseorang yang lahir pada waktu tertentu. AHH dihitung menggunakan pendekatan tak langsung (*indirect estimation*). Ada dua jenis data yang digunakan dalam perhitungan AHH yaitu anak lahir hidup (ALH) dan anak masih hidup (AMH) (Muda, 2019).

2.1.7.1. Teori *Human Capital* (Kesehatan)

Menurut Todaro (2003: 404) kesehatan merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, kesehatan juga dapat dilihat dari sebagai

komponen pertumbuhan ekonomi dan pembangun ekonomi yang vital sebagai input produksi agregat, peran gandanya sebagai input maupun output menyebabkan kesehatan sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi. Implikasi dari penerapan teori *human capital* dibidang perbaikan gizi dan kesehatan adalah perlunya usaha memerangi kemiskinan.

Dalam Todaro & Smith (2011), modal manusia merupakan investasi produktif yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, gagasan, kesehatan. Modal manusia ini sering kali dianalogikan seperti investasi konvensional dalam modal fisik. Dimana setelah dilakukan investasi, selanjutnya didapatkan pendapatan yang lebih tinggi dimasa yang akan datang dapat diperoleh dari peningkatan kesehatan. Pengeluaran dibidang kesehatan, pendidikan, program pelatihan akan menciptakan suatu modal manusia.

Kesehatan merupakan suatu hal dasar yang dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Kesehatan merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam pertumbuhan dan pembangunan sebagai suatu input bagi faktor produksi, dan sangat penting perannya dalam pembangunan ekonomi (Todaro & Smith, 2011:446). Menurut Onsundina (2019), dengan kesehatan yang baik maka seseorang mampu masuk pasar kerja dan bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Semakin baik tingkat kesehatan seorang wanita maka tingkat partisipasi angkatan kerja wanita juga akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

2.2. Studi Terkait

Ardella, Istiyani & Jumiati (2019) dengan judul “Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Pulau Jawa Tahun 2006-2017”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel dengan model *Fixed Effect Model (FEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap TPAK perempuan. Sedangkan Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh dan berhubungan negatif dengan TPAK perempuan di Pulau Jawa.

Abraham, Ohemeng, F & Ohemeng, W. (2015) melakukan penelitian berjudul “*Female Labour Force Participation Rate: Evidence From Ghana*”. Alat analisis

yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi logit dan multinomial logit. Hasil penelitian berhasil menemukan bahwa tingkat partisipasi pasar tenaga kerja yang tinggi di Ghana. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendidikan dan status perkawinan menjadi penentu yang signifikan dalam mempengaruhi partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Ghana.

Yasinta (2020) dengan judul “Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Indonesia 2014-2018”. Penelitian ini Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Angka Melek Huruf (AMH) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap TPAK Wanita di Indonesia. Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Tingkat Kesehatan (angka harapan hidup wanita) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap TPAK. Sedangkan Tingkat pendidikan (angka partisipasi murni SMA/Sederajat Wanita) dan kesempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap TPAK Wanita di Indonesia.

Hidayat, Sutrisno & Hadi (2017) melakukan penelitian berjudul “Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK) Perempuan Antar Kabupaten di Provinsi Riau”. Alat analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi data panel. Hasil dari penelitian bahwa jumlah penduduk mengurus rumah tangga dan jumlah penduduk usia sekolah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap TPAK Perempuan antar Kabupaten di Provinsi Riau. Sedangkan pendidikan memiliki hubungan positif tapi tidak signifikan terhadap TPAK Perempuan antar Kabupaten di Provinsi Riau.

Fatima dan Sultana (2009) dengan judul penelitian “*Tracing out the U-shape relationship between female labor force participation rate and economic development for Pakistan*”. Penelitian ini menggunakan regresi data panel dan OLS sederhana untuk meneliti adakah hubungan *U-Shaped* antar variable yang diteliti. Hasil yang ditemukan penelitian ini bahwa tingkat pembangunan ekonomi yang tinggi meningkatkan kesempatan kerja bagi perempuan sehingga mendorong partisipasi angkatan kerja perempuan. Para perempuan meningkatkan tingkat pencapaian pendidikan mereka dengan memanfaatkan sepenuhnya peluang yang meningkat ini dan akhirnya dapat mencerminkan hubungan bentuk U.

Yıldırım dan Akinci (2020) meneliti tentang “*The dynamic relationships between the female labour force and the economic growth*”. Teknik estimasi yang digunakan adalah model system GMM (*Generalized Method of Moment*), penelitian ini menemukan bahwa negara-negara berpenghasilan menengah mendukung hubungan berbentuk U. Tingkat kesuburan tidak berpengaruh terhadap angkatan kerja perempuan, sedangkan tingkat pendidikan dan jumlah angkatan kerja berpengaruh positif terhadap partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja.

Ane Roopnarine dan Ramrattan (2012) dengan judul “*Female labour force participation: the case of Trinidad and Tobago*”. Teknik estimasi yang digunakan adalah Model Probit. Penelitian berhasil menunjukkan bahwa tingkat sekolah, usia, kepala rumah tangga, dan status lajang berpengaruh positif terhadap partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Trinidad dan Tobago. Sebaliknya, kehadiran anak dalam rumah tangga, akses program jaminan sosial, dan penyakit kronis berdampak negatif terhadap partisipasi angkatan kerja perempuan.

Mukhopadhyay (2018) dengan penelitian berjudul “*Trade liberalization and gender inequality: role of social norms*”. Dengan analisis statistik komparatif, penelitian ini menemukan bahwa pemotongan tarif dapat mengurangi partisipasi angkatan kerja perempuan dan melebarkan ketimpangan pendapatan gender jika sektor pertanian lebih padat karya laki-laki daripada sektor informal dan utilitas marjinal perempuan dari pekerjaan rumah tangga lebih tinggi dari pada laki-laki atau sektor pertanian lebih padat karya perempuan daripada sektor informal dan utilitas marjinal pekerjaan rumah tangga perempuan lebih tinggi bagi laki-laki daripada perempuan.

Melalui *literatur review* berjudul “*Economic growth, disparity, and determinants of female labor force participation: A research agenda*”, Kumari (2018) menemukan bahwa bentuk U ditunjukkan oleh TPAK Perempuan selama proses pembangunan ekonomi. Dia juga mencatat bukti disparitas upah gender di seluruh sektor. Dia juga menemukan faktor penentu TPAK Perempuan yaitu faktor demografi (fertilitas, migrasi, pernikahan dan pengasuhan anak), faktor ekonomi (pengangguran, pendapatan per kapita, pekerjaan non-pertanian dan

infrastruktur) dan variabel penjelas lainnya yang mencakup konteks peraturan yang mencakup kebijakan keluarga dan pengasuhan anak, rezim pajak, dan adanya layanan kesehatan bersubsidi bagi pekerja.

