

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini akan dibahas tentang teori yang akan mendasari penelitian ini. Pembahasan ini akan menjadi panduan dalam memahami secara mendalam untuk memecahkan permasalahan yang ada. Penelitian ini terdiri dari teori pertumbuhan ekonomi, upah minimum provinsi, dan tenaga kerja.

#### **2.1. Teori Pertumbuhan Ekonomi**

##### **2.1.1. Definisi Pertumbuhan Ekonomi**

Menurut Sukirno (2011), pertumbuhan ekonomi merupakan kegiatan ekonomi yang dilakukan masyarakat dengan memproduksi barang dan jasa yang menyebabkan bertambahnya barang dan jasa. Apabila faktor produksi di suatu daerah meningkat akan menyebabkan perekonomian suatu daerah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pertumbuhan ekonomi sebagai salah satu cara untuk mendorong keberhasilan pembangunan ekonomi dan meningkatkan perekonomian suatu negara.

Menurut Basri dan Munandar (2010), kegiatan ekonomi merupakan salah satu cara penggunaan faktor produksi untuk menghasilkan output maka dari itu pertumbuhan ekonomi diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat yang menggunakan faktor produksi.

### 2.1.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi

Terdapat empat faktor produksi yaitu sebagai berikut (Sukirno, 2011:332):

#### a. Sumber Daya Alam

Sumber daya alam yang tersedia dengan melimpah merupakan faktor utama bagi pertumbuhan ekonomi. Sumber daya alam yang dimaksud yaitu tanah. Dalam ilmu ekonomi tanah yang termasuk sumber daya alam contohnya seperti tanah yang subur, letak dan susunannya, kekayaan hutan, iklim, lautan, dan sumber air.

#### b. Organisasi

Organisasi merupakan suatu hal penting dari proses pertumbuhan. Organisasi berhubungan dengan menggunakan faktor produksi dalam kegiatan ekonomi. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan mencukupi modal. Contohnya seperti, wiraswastawan sebagai organisator yang berfungsi menciptakan berbagai inovasi.

#### c. Akumulasi Modal

Akumulasi modal merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Akumulasi modal terjadi apabila stok modal naik dalam batas waktu tertentu. Akumulasi modal dapat menyebabkan teknologi semakin maju, sumber daya alam tereksplor, industrialisasi, dan ekspansi pasar yang akan dibutuhkan untuk memajukan perekonomian.

d. Kemajuan Teknologi

Perkembangan teknologi merupakan bagian penting dalam pertumbuhan ekonomi. Teknologi yang berkembang, contohnya seperti perkembangan sistem produksi. Perkembangan teknologi dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sektor produksi, dan modal.

e. Pembagian Kerja dan Skala Produksi

Pembagian kerja dapat menyebabkan produktivitas meningkat, industri semakin berkembang, dan perekonomian meningkat. Contohnya seperti kemampuan produksi buruh. Pembagian kerja akan mewujudkan efisiensi dalam kemampuan produksi buruh.

### **2.1.3. Ciri-ciri Pertumbuhan Ekonomi Modern**

Menurut Jhingan (2013), terdapat enam ciri pertumbuhan ekonomi modern yang dianalisis berdasarkan produk nasional, komponen, penduduk, dan tenaga kerja. Enam ciri pertumbuhan ekonomi modern yaitu sebagai berikut:

a. Laju Pertumbuhan Penduduk dan Produk Per Kapita

Sejak abad ke-18 atau abad ke-19 negara maju mengungkapkan laju pertumbuhan ekonomi modern diidentifikasi dengan laju produk per kapita yang mengalami kenaikan diikuti dengan laju pertumbuhan penduduk yang pesat. Laju kenaikan yang pesat itu minimal sepuluh kali untuk produksi dan sebesar lima kali untuk penduduk. Pertumbuhan ekonomi modern merupakan produk per kapita dan jumlah penduduk yang meningkat dengan pesat.

b. Produktivitas yang Meningkat

Laju produktivitas yang mengalami peningkatan menjelaskan hampir seluruh pertumbuhan produk per kapita di negara maju. Pertumbuhan produktivitas dapat menguraikan lebih dari setengah pertumbuhan dalam produk per kapita.

c. Laju Perubahan Struktural yang Tinggi

Dalam pertumbuhan ekonomi modern perubahan struktural meliputi pergantian dari kegiatan pertanian ke non pertanian, dari industri ke jasa, peralihan dalam skala unit-unit produktif, dan perpindahan dari perusahaan perseorangan menjadi perusahaan berbadan hukum, serta perubahan status kerja buruh.

d. Urbanisasi

Pertumbuhan ekonomi modern diketahui penduduk di negara maju semakin meningkat berpindah dari daerah pedesaan ke daerah perkotaan yang disebut urbanisasi. Dalam pertumbuhan ekonomi modern di negara maju urbanisasi mengakibatkan angka kelahiran menurun dan berpindah kearah keluarga kecil. Urbanisasi mempertemukan orang-orang dari berbagai daerah pedesaan. Hal itu dapat memudahkan perkembangan hubungan interpersonal kehidupan modern dan menciptakan kerja sama. Selain itu, perkembangan itu memberi keuntungan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

e. Ekspansi Negara Maju

Ekspansi negara-negara maju dimulai dari bangsa-bangsa Eropa diakibatkan oleh revolusi teknologi di bidang transportasi dan komunikasi.

f. Arus Barang, Modal, dan Orang Antarbangsa

Sejak kuartal abad ke-19 sampai PD I arus barang, modal, dan orang antar bangsa semakin meningkat, akan tetapi mulai mengalami pemunduran pada PD I sampai akhir PD II. Arus barang perdagangan komoditi merupakan unsur paling menonjol dari ekspansi-keluar negara-negara maju.

#### **2.1.4. Teori Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Produk Domestik Regional Bruto merupakan salah satu cara untuk mengukur pertumbuhan ekonomi. Produk Domestik Regional Bruto merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa yang dihasilkan oleh seluruh unit produksi suatu wilayah dalam satu periode tertentu (Rahardja dan Manurung, 2008:67). Produk Domestik Regional Bruto yang meningkat di wilayah tertentu dapat menyebabkan pertumbuhan ekonomi naik. Produk Domestik Regional Bruto terdiri dari dua yaitu Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan dan Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku. Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku merupakan perhitungan nilai barang dan jasa berdasarkan tahun tertentu, sebaliknya Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan merupakan perhitungan nilai suatu barang dan jasa berdasarkan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu.

Menurut Tarigan (2005), terdapat tiga pendekatan yang dapat digunakan untuk menghitung angka Produk Domestik Regional Bruto yaitu sebagai berikut:

a. Pendekatan Produksi

Produk Domestik Regional Bruto merupakan jumlah *value added* dari barang dan jasa yang dihasilkan dari unit produksi di suatu daerah dalam periode tertentu (biasanya satu tahun).

b. Pendekatan Pendapatan

Produk Domestik Regional Bruto merupakan jumlah gaji yang diterima faktor-faktor produksi yang melaksanakan proses produksi di suatu wilayah dalam periode tertentu (biasanya satu tahun).

c. Pendekatan Pengeluaran

Produk Domestik Regional Bruto merupakan bagian permintaan akhir yang meliputi pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta nirlaba, konsumsi pemerintah, membentuk modal tetap produk domestik bruto, perubahan inventori, dan ekspor neto.

Menurut Sukirno (2005), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan merupakan tolak ukur pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun. Produk Domestik Regional Bruto suatu wilayah yang meningkat akan menyebabkan peningkatan pertumbuhan ekonomi. Produk Domestik Regional Bruto dapat mendorong kemajuan suatu daerah dalam mengembangkan sumber daya alam dan faktor produksi.

Menurut Badan Pusat Statistik (2022), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan berfokus pada laju pertumbuhan ekonomi secara

menyeluruh dan setiap lapangan usaha dari periode ke periode. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan berperan penting dalam membuat keputusan ekonomi, proyeksi, dan mengukur pertumbuhan ekonomi atau lapangan usaha secara menyeluruh.

## **2.2. Teori Upah**

Upah disebut juga sistem pembayaran dalam bentuk gaji yang mana gaji akan diberikan oleh pengusaha kepada karyawan. Menurut Sukirno (2012), dalam teori ekonomi upah merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang diterima atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Upah tentunya dapat mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menjamin kehidupan layak bagi para pekerja.

### **2.2.1. Jenis-Jenis Upah**

Sebagaimana diatur dalam pasal 88 ayat (2), menurut pemerintah kebijakan sistem upah bertujuan untuk melindungi tenaga kerja atau karyawan yang terdiri dari :

#### **a. Upah minimum**

Menurut Sumarsono dan Partana (2002), upah minimum merupakan upah yang ditentukan secara minimum regional, sektor regional, dan sub sektoral. Penghasilan para karyawan dalam suatu perusahaan berlaku dalam hubungan ketenagakerjaan. Tenaga kerja jika dipandang dari segi kemanusiaan layak dan wajar untuk dilindungi dan diberi penghargaan.

b. Upah kerja lembur

Upah kerja lembur merupakan upah yang diterima oleh para pekerja atas pekerjaannya sesuai waktu lembur yang telah dilakukan.

c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Upah tidak masuk kerja karena berhalangan berhak diberikan oleh pengusaha kepada karyawan apabila pekerja tidak masuk kerja karena bukan kesalahannya. Contohnya seperti tidak masuk kerja karena sakit, tidak masuk kerja karena menikah, dan lain-lain. Upah tersebut sebagai bentuk rasa empati dan solidaritas pengusaha kepada karyawan.

d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

e. Upah menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

Pekerja mempunyai hak untuk beristirahat sekurang-kurangnya  $\frac{1}{2}$  jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus.

f. Bentuk dan cara pembayaran upah

Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah dijanjikan pengusaha dengan pekerja. Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan atau bulanan. Jangka waktu pembayaran upah oleh pengusaha tidak boleh lebih dari 1 bulan.

g. Denda dan potongan upah

Denda dan pemotongan upah dapat dilakukan sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, pemotongan upah dapat dilakukan sesuai kesepakatan tertulis atau



perjanjian tertulis. Kemudian, pemotongan upah dapat dilakukan tanpa persetujuan pekerja atau buruh.

h. Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah meliputi :

- 1) Denda.
- 2) Ganti rugi.
- 3) Pemotongan upah untuk pihak ketiga.
- 4) Uang muka upah.
- 5) Sewa rumah atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja.
- 6) Hutang atau cicilan pekerja.
- 7) Kelebihan pembayaran upah.

i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) merupakan aturan pelaksana dari (Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020) tentang Cipta Kerja (UU11/2020) menyebutkan struktur dan skala upah ditujukan untuk :

- 1) Mewujudkan upah yang berkeadilan.
- 2) Mendorong peningkatan produktivitas perusahaan.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- 4) Menjamin kepastian upah.
- 5) Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.

j. Upah untuk pembayaran pesangon

Upah untuk pembayaran pesangon merupakan pembayaran uang pemutusan hubungan kerja dari pengusaha kepada tenaga kerja.

k. Upah untuk pajak penghasilan

Menurut Peraturan Kementrian keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pajak (2016) No. PER-16/PJ/2016 tenaga kerja yang hanya menerima penghasilan yaitu pekerja yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu pekerjaan diminta oleh pengusaha.

### **2.2.2. Sistem Upah yang Berlaku di Indonesia**

Sistem upah yang berlaku di Indonesia disebut dengan sistem memberi upah yaitu sebagai berikut:

a. Upah Menurut Waktu

Dalam sistem ini, besaran upah berdasarkan pada lama bekerjanya pekerja di mana satuan waktu dihitung perjam, perhari, perminggu, dan perbulan.

b. Upah Menurut Satuan Hasil

Dalam sistem ini, besaran upah atas jumlah barang yang dihasilkan pekerja yang mana satuan hasil dihitung perpotong barang, per satuan panjang, dan per satuan berat.

c. Upah Borongan

Upah borongan dibayar berdasarkan kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima kerja. Dalam sistem ini ditetapkan untuk pekerjaan

yang sulit dihitung per satuan. Secara umum, sistem ini untuk pengupahan pada jasa, contohnya seperti bengkel mobil dan pembangunan gedung.

### **2.2.3. Upah Minimum**

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok merupakan upah yang dibayar kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditentukan sesuai dengan perjanjian, sedangkan tunjangan tetap merupakan jumlah upah yang dibayarkan kepada pekerja secara bersamaan dengan upah pokok, tetap, dan teratur contohnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan perumahan, dan tunjangan kehamilan. Tujuan dari ditetapkannya upah minimum yaitu untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi tenaga kerja.

Upah minimum terbagi menjadi dua (Rusli, 2011:92):

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota.

Upah minimum ditentukan ditingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota, yang mana Gubernur menentukan besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sesuai dengan anjuran dari komisi penelitian pengupahan atau jaminan sosial dewan ketenagakerjaan daerah, sekarang Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota mengutamakan kebutuhan hidup pekerja, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar tenaga kerja, dan indeks harga konsumen. Selain itu, Gubernur juga dapat menentukan Upah Minimum Sektoral

Provinsi (UMS Provinsi) yang berdasarkan persetujuan antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh sehingga upah minimum meliputi Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Provinsi (UMS Provinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota).

### 2.3. Teori Tenaga Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (2022), tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang mampu memproduksi barang dan jasa. Tenaga kerja dibagi menjadi yaitu sebagai berikut:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*)

Tenaga kerja penuh merupakan tenaga kerja yang memiliki jam kerja lebih dari 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan tugas pekerjaan.

2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*)

Tenaga kerja tidak penuh merupakan tenaga kerja dengan jam kerja kurang dari 35 jam seminggu.

3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*)

Tenaga kerja yang belum bekerja merupakan tenaga kerja dengan jam kerja  $0 > 1$  jam perminggu.

#### 2.3.1. Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Poerwanto (2013), dari segi keahlian dan pendidikannya terdapat kualitas tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

a. Tenaga kerja kasar

Tenaga kerja kasar merupakan tenaga kerja yang menempuh pendidikan tidak tinggi dan tidak memiliki keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.

b. Tenaga kerja terampil

Tenaga kerja terampil merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian, pengalaman kerja, dan pendidikan. Contohnya seperti montir, tukang perbaiki televisi, dan radio, serta tukang kayu.

c. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang menempuh pendidikan yang tinggi dan memiliki keahlian dalam bidang-bidang tertentu. Contohnya seperti dokter, insinyur, dan akuntan.

Menurut Nainggolan (2009), secara umum beberapa konsep ketenagakerjaan yang berlaku bagi masyarakat yaitu sebagai berikut:

a. Penduduk yang berusia kerja (15 tahun ke atas)

Jumlah penduduk dalam suatu negara yang mampu memproduksi barang dan jasa apabila terdapat permintaan tenaga kerja dan mau terlibat dalam pekerjaan.

b. Angkatan kerja (*labor force*)

Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang berusaha berpartisipasi dalam memproduksi barang dan jasa. Angkatan kerja termasuk penduduk yang kegiatannya bekerja (K) dan penduduk yang sedang mencari pekerjaan (MP). Angkatan kerja yang termasuk golongan

pekerja yang berkegiatan produktif dalam seminggu minimal bekerja selama 1 jam. Jumlah tenaga kerja dalam teori ekonomi disebut penawaran tenaga kerja (*labour supply*) sedangkan penduduk yang bekerja atau tenaga kerja termasuk ke dalam sisi permintaan (*labour demand*).

c. Bukan Angkatan Kerja (*unlabour force*)

Bukan angkatan kerja merupakan penduduk yang berusia (15 tahun keatas) akan tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah, mengurus rumah tangga, dan lain sebagainya. Seseorang yang statusnya sekolah namun bekerja minimal 1 jam selama seminggu tetap termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja. Kemungkinan besar beberapa orang yang berstatus sekolah akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi yang termasuk dalam golongan bukan angkatan kerja (BAK).

d. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan presentase kelompok penduduk angkatan kerja yang membandingkan angkatan kerja dengan tenaga kerja.

e. Tingkat Pengangguran (*unemployment rate*)

Tingkat pengangguran merupakan angka yang menetapkan berapa jumlah angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan. Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan (*demand*) dan lapangan pekerjaan yang terdapat di tempat tinggal masyarakat. Kegiatan ekonomi dan upah akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja sebaliknya tingkat upah akan mempengaruhi besarnya permintaan tenaga kerja.

### 2.3.2. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja yang bekerja untuk pengusaha dalam rangka memperoleh upah dalam periode waktu tertentu. Permintaan tenaga kerja terdiri dari dua yaitu permintaan tenaga kerja jangka panjang dan jangka pendek. Permintaan tenaga kerja jangka panjang merupakan adanya penyesuaian modal dan tenaga kerja terhadap permintaan masyarakat. Sedangkan permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek merupakan penyesuaian tenaga kerja dan jam kerja yang dilakukan dengan menambah jam kerja untuk meningkatkan tenaga kerja.

Menurut Sumarsono (2009) terdapat dua faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

a. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah dapat menyebabkan naik turunnya biaya produksi suatu perusahaan di mana kenaikan tingkat upah dapat menyebabkan biaya produksi perusahaan meningkat sehingga harga barang yang diproduksi meningkat pula, contohnya seperti konsumen yang tidak membeli barang dan mengurangi konsumsi yang mengakibatkan barang yang diproduksi produsen tidak terjual, oleh sebab itu produsen menurunkan jumlah produksi. Jumlah produksi yang turun menyebabkan tenaga kerja berkurang. Efek skala produksi (*scale effect*) merupakan turunnya jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena turunnya skala produksi. Ketika upah meningkat, pengusaha menggunakan teknologi dalam proses produksi, contohnya seperti mesin. Substitusi tenaga kerja

(*substitution effect*) merupakan jumlah tenaga kerja yang menurun akibat penggunaan teknologi padat modal.

b. Faktor lain-lain

Permintaan pasar yang meningkat dan menurun terhadap hasil produksi dari perusahaan. Contohnya seperti, produsen yang meningkatkan penggunaan tenaga kerja ketika permintaan hasil produksi meningkat. Sebaliknya ketika harga barang-barang turun, biaya produksi menurun sehingga menyebabkan harga jual per unit barang menurun. Contohnya seperti, produsen yang memproduksi barang dengan meningkat ketika bertambahnya permintaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja yang meningkat dapat mengakibatkan kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke arah kanan karena pengaruh skala produksi (*scale effect*). Terjadinya efek substitusi apabila harga barang modal turun disebabkan oleh produsen yang meningkatkan jumlah barang modal, contohnya seperti teknologi mesin yang mengakibatkan kapital intensif dalam proses produksi, oleh sebab itu berkurangnya penggunaan tenaga kerja.

### **2.3.3. Penawaran Tenaga Kerja**

Menurut Bellante dan Jackson (1990) penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh perusahaan untuk bekerja dan memperoleh upah dalam periode waktu tertentu atas usaha kerja yang telah diberikan. Penawaran tenaga kerja bergantung pada banyaknya jumlah angkatan kerja. Menurut Santoso (2012), jumlah angkatan kerja yang semakin bertambah



akan menyebabkan penawaran tenaga kerja meningkat pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja yaitu:

a. Jumlah Penduduk

Menurut Bloom dan Freeman (1986) apabila semakin besar jumlah penduduk maka dari itu tenaga kerja pun bertambah banyak dan tersedia bagi angkatan kerja sehingga tingginya penawaran tenaga kerja.

b. Struktur Umur Penduduk

Negara Indonesia jika dilihat dari bentuk piramida penduduk termasuk ke dalam struktur umur muda. Penduduk yang memiliki umur panjang merupakan hal utama yang akan dicapai masyarakat untuk dapat meningkatkan kesejahteraan. Menurut Biffi (1998), semakin banyak penduduk yang tergolong ke dalam angkatan kerja akan mengakibatkan tingginya jumlah penawaran tenaga kerja.

c. Produktivitas

Menurut Borjas (2016), produktivitas merupakan tenaga kerja yang membutuhkan output dan jam kerja untuk menghasilkan produk. Penawaran tenaga kerja berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja yang baik dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja.

d. Tingkat Upah

Jumlah penawaran tenaga kerja berpengaruh pada tingkat upah. Menurut Borjas (2016), jika tingkat upah mengalami kenaikan maka jumlah tenaga kerja meningkat.

e. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah berperan penting dalam menganalisis penawaran tenaga kerja. Contohnya seperti, Negara Indonesia yang melaksanakan kebijakan pembangunan sekolah dan pengembangan infrastruktur sekolah antara tahun 1973-1974 dan 1978-1979.

#### 2.3.4. Penawaran Tenaga Kerja Dalam Pendekatan Makro

Menurut Arfida, dkk (2003), penawaran tenaga kerja secara nasional merupakan satu unit agregat. Penawaran tenaga kerja dalam pendekatan makro yaitu sebagai berikut:

a. Penduduk dan Tenaga Kerja

Penduduk merupakan pokok utama dalam penawaran tenaga kerja. Publikasi Biro Pusat Statistik menyediakan data jumlah penduduk yang meliputi hasil sensus penduduk sepuluh tahunan, Survei Angkatan Kerja Nasional (SUPAS) yang diselenggarakan secara teratur setiap tahun. Akan tetapi, tidak semua penduduk menawarkan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Hal ini, adanya pertimbangan kelayakan berdasarkan umur yang sering disebut sebagai *manpower*.

b. Angkatan Kerja

Angkatan kerja dipisahkan dalam dua jenis yaitu aktif dan nonaktif secara ekonomis. Angkatan kerja aktif adalah penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (*employed*). Sedangkan angkatan kerja nonaktif adalah penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya namun belum berhasil memperolehnya (*unemployed*). Angkatan

kerja diasumsikan sebagai penawaran tenaga kerja yang disebut *supply of labor*.

c. Bekerja

Publikasi Biro Pusat Statistik seperti hasil kegiatan sensus, SUPAS atau SAKERNAS memuat data jumlah orang yang bekerja secara agregat yang digunakan sebagai informasi mengenai luasnya kesempatan kerja (*employment*). Dalam analisis ketenagakerjaan, kesempatan kerja sering menjadi rujukan sebagai permintaan tenaga kerja. Secara simultan penawaran dan permintaan saling mempengaruhi pasar tenaga kerja.

d. Pencari Kerja (*Unemployed*)

Penduduk yang melakukan penawaran tenaga kerja belum berhasil mendapatkan pekerjaan karena dianggap sedang mencari pekerjaan. Secara konseptual, orang yang menganggur (*unemployed*) harus memenuhi kriteria bahwa mereka aktif mencari pekerjaan. Jika dilihat dari kualitas angkatan kerja, jumlah pencari kerja menunjukkan keunggulan yaitu luasnya penawaran tenaga kerja di atas permintaannya (*excess demand of labor*). Selain itu, secara relatif luasnya pengangguran juga dapat dinyatakan sebagai jumlah pencari kerja dibagi dengan jumlah angkatan kerja dan dinyatakan dalam persentase. Secara konseptual, pada tingkat ini sangat berpengaruh antara tingkat pengangguran dengan laju pertumbuhan ekonomi.

e. Tingkat partisipasi angkatan kerja (*Labor force participation rate*)

Secara absolut, tingkat partisipasi angkatan kerja dan bukan

angkatan kerja sering digunakan untuk menganalisis penawaran tenaga kerja. Di sisi lain, pemukiman penduduk di wilayah kota dan pedesaan (urban dan rural) berpengaruh pada tingkat partisipasi angkatan kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja di wilayah pedesaan relatif tinggi dibandingkan perkotaan. Sebagian besar pendidikan di wilayah kota lebih maju daripada di desa sehingga penduduk yang berada di desa memilih untuk bekerja. Di sisi lain, tingkat pengangguran yang mengalami kenaikan akan menyebabkan partisipasi angkatan kerja menurun. Selain itu, kekayaan fisik (*nonhuman wealth*) yang berupa tanah, gedung, mobil, dan sebagainya dapat berpengaruh positif bagi tingkat partisipasi angkatan kerja karena barang dan jasa yang telah terkumpul dapat memberikan utilitas bagi pemilik di mana untuk memperoleh utilitas diperlukan biaya operasi dan pemeliharaan.

f. Pendidikan

Secara umum, tingkat pendidikan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pendidikan merupakan suatu cara yang dapat menambah pengetahuan, keterampilan, dan membentuk karakter seseorang. Hal tersebut adalah aset yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Semakin tinggi nilai aset, maka semakin tinggi pula produktivitas mereka untuk bekerja. Produktivitas digunakan sebagai indikator tenaga kerja.

Jenjang pendidikan di Indonesia yang dikeluarkan oleh Biro Pusat Statistik adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak bersekolah.

- 2) Tidak tamat Sekolah Dasar.
- 3) Sekolah Dasar.
- 4) Sekolah Menengah Pertama Umum.
- 5) Sekolah Menengah Pertama Kejuruan.
- 6) Sekolah Menengah Atas Umum.
- 7) Sekolah Menengah Atas Kejuruan.
- 8) Program Diploma (DI, DII, DIII).
- 9) Universitas.

#### **2.3.5. Keseimbangan Dalam Pasar Tenaga Kerja**

Menurut Suhardi dan Brahmasari (2016), dalam ekonomi modern terdapat hambatan berupa terjadinya gangguan (*shock*) di sisi permintaan maupun penawaran. Perubahan upah dan kesempatan kerja sejalan dari terjadinya perubahan dari sisi politik, sosial, dan ekonomi.

#### **2.3.6. Jenis Pasar Tenaga Kerja**

##### **2.3.6.1. Pasar Tenaga Kerja Bersaing Sempurna**

Dalam pasar tenaga kerja terdapat banyak industri perusahaan yang sangat membutuhkan banyak angkatan kerja. Menurut Suhardi dan Brahmasari (2016), ciri-ciri pasar bersaing sempurna sebagai berikut:

- 1) Kekuatan yang seimbang antara sisi penawaran dan permintaan.
- 2) Kelengkapan informasi.

##### **2.3.6.2. Pasar Tenaga Kerja Monopsoni**

Menurut Suhardi dan Brahmasari (2016), dalam pasar tenaga kerja terdapat hanya satu industri perusahaan yang memerlukan banyak jasa angkatan kerja.

Pasar tenaga kerja monopsoni memiliki banyak penjual dan satu pembeli di mana satu industri perusahaan lebih memprioritaskan jasa tenaga kerja yang sedang menginginkan pekerjaan. Dalam keseimbangan pasar tenaga kerja monopsoni, tenaga kerja diberi upah lebih rendah daripada produktivitasnya sehingga dalam kondisi tersebut, pemerintah dalam menentukan kebijakan upah minimum kota atau regional.

Menurut Suhardi dan Brahmasari (2016), jenis perusahaan monopsoni yaitu sebagai berikut:

1) Perusahaan Monopsoni dengan Diskriminasi Murni

Perusahaan monopsoni dengan diskriminasi murni memberi pekerjaan dengan berbagai tingkat upah kepada tenaga kerja di mana harga upah tenaga kerja yang disewa terakhir kali dari perusahaan sama dengan upah untuk mempekerjakan tenaga kerja yang terakhir.

2) Perusahaan Monopsoni dengan Nondiskriminatif

Perusahaan monopsoni nondiskriminasi harus memberi tingkat upah yang sama kepada semua tenaga kerja dengan tidak memenuhi upah reservasi tenaga kerja. Hal tersebut disebabkan oleh perusahaan monopsoni nondiskriminasi harus meningkatkan upah terhadap semua tenaga kerja karena harapan perusahaan untuk memberi pekerjaan lebih banyak kepada pekerja sehingga kurva penawaran tenaga kerja tidak menjadi biaya marjinal pekerja akan tetapi upah cenderung akan meningkat.

### **2.3.6.3. Pasar Tenaga Kerja Monopoli**

Secara umum, pasar tenaga kerja monopoli terdapat banyak industri perusahaan yang memerlukan satu tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk menetapkan tingkat upah dalam pasar tenaga kerja. Upah tenaga kerja merupakan upah paling banyak dan upah yang naik dapat menyebabkan pengangguran meningkat. Pasar kerja ini memiliki kemampuan untuk memonopoli.

### **2.3.7. Studi Terkait**

Penelitian yang dilakukan oleh Umayanti dan Utama (2019) adalah mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja terhadap Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Bali, pengaruh tingkat upah terhadap Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Bali dan pengaruh Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) terhadap Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Bali. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang sudah diolah dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) dan data Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Bali persektor. Metode pengukuran yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya jumlah tenaga kerja, tingkat upah, dan Penanaman Modal Dalam Negeri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Bali.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2016) mengenai pengaruh investasi dan tenaga kerja terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) di Sumatera Utara. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi *Fixed Effect Model*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder sumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dan tenaga kerja berpengaruh positif terhadap Produk Domestik Regional

Bruto (PDRB) di Sumatera Utara.

Kemudian, penelitian dilakukan oleh Lubis dan Murtala (2021) adalah mengetahui pengaruh upah minimum dan pengangguran terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi di Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. Metode pengukuran yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda (OLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah minimum provinsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi di Aceh sedangkan pengangguran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi di Aceh.

Selanjutnya, penelitian dilakukan oleh Kurniawan (2019) mengenai pengaruh rata-rata lama sekolah, tenaga kerja, dan upah minimum Kabupaten terhadap Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten/Kota Provinsi di Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah. Metode analisis data yang digunakan adalah *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), dan *Random Effect Model* (REM). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata lama sekolah dan upah minimum Kabupaten berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten/Kota Provinsi di Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah Tahun 2010-2015, sedangkan variabel tenaga kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten/Kota Provinsi di Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah. Secara simultan rata-rata lama sekolah, tenaga kerja, dan upah minimum Kabupaten berpengaruh



positif dan signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten/Kota Provinsi di Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah Tahun 2010-2015.

Kemudian, penelitian dilakukan oleh Rahmawati (2018) adalah mengetahui analisis pendidikan, tenaga kerja, dan upah minimum Kabupaten/Kota terhadap Produk Domestik Regional Bruto pada sektor industri pengolahan provinsi di Jawa Timur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Metode pengukuran yang digunakan adalah *Fixed Effect Model* (FEM) dan *Random Effect Model* (REM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan tenaga kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan sedangkan upah minimum Kabupaten/Kota berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto pada sektor industri provinsi di Jawa Timur.

Selanjutnya, penelitian dilakukan oleh Arifin (2020) mengenai pengaruh investasi, inflasi, dan upah minimum provinsi terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) di Pulau Sulawesi. Metode analisis data yang digunakan adalah *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), dan *Random Effect Model* (REM). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inflasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto, investasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto, dan upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto di pulau Sulawesi.