

TESIS

**ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA DOSEN MUDA
PADA PERGURUAN SWASTA DI KOTA MAKASSAR**

***AN ANALYSIS ON THE MANPOWER SUPPLY OF YOUNG
LECTURERS AT PRIVATE UNIVERSITIES
IN MAKASSAR CITY***

NURHIDAYAH

A032181002



KEPADA

**PROGRAM MAGISTER
EKONOMI PEMBANGUNAN DAN PERENCANAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

TESIS

**ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA DOSEN MUDA
PADA PERGURUAN SWASTA DI KOTA MAKASSAR**

***AN ANALYSIS ON THE MANPOWER SUPPLY OF YOUNG
LECTURERS AT PRIVATE UNIVERSITIES
IN MAKASSAR CITY***

NURHIDAYAH

A032181002

Sebagai Persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh



KEPADA

**PROGRAM MAGISTER
EKONOMI PEMBANGUNAN DAN PERENCANAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA DOSEN MUDA PADA
PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**NURHIDAYAH
A032181002**


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister **Ekonomi Pembangunan dan
Perencanaan** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin


Pada tanggal 12 SEPTEMBER 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,


Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Paulus Uppun, SE., MA
NIP. 19630404 198702 1 002


Dr. H. Madris, DPS., SE., M.Si. CWM®
NIP. 19601231 198811 1 002

Ketua Program Studi
Magister Ekonomi Pembangunan
dan Perencanaan


Dr. Indraswati Tri Abdi Reviane, SE., MA. CWM®
NIP. 19651012 199903 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 19640205 198810 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurhidayah

Nim : A032181002

Program Studi : Magister Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul: **Analisis Penawaran Tenaga Kerja Dosen Muda Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar**

Adalah karya ilmiah saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 2022

Yang menyatakan



Nurhidayah

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Magister Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan.

Oleh Karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A, Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan jenjang Magister pada Unuversitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM, Dekan Faultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Dr. Indraswati Tri Abdireviane, S.E., M.A., CWM® selaku ketua Program Studi Magister Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan Universitas Hasanuddin atas bimbingan dan arahnya kepada penulis.
4. Dr.Paulus Uppun, S.E., M.A., dan Dr. Madris, S.E., DPS., M.Si. CWM® selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan banyak masukan, arahan dan motivasi kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Prof. Marsuki, S.E.,DEA.,Ph.D., Dr. Fatmawati, SE.,M.Si., dan Dr. Ir. Muhammad Jibril Tajibu, SE.,M.,M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran terkait penyusunan tesis penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dan memperoleh ilmu baru yang sebelumnya belum pernah penulis dapatkan.

6. Sege nap dosen Program Studi Magister Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan Universitas Hasanuddin yang telah memberikan banyak ilmu dan motivasi selama penulis menuntut ilmu di PS-MEPP.
7. Seluruh staf Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu proses administrasi selama penulis berproses di Universitas Hasanuddin.
8. Teman-teman Kuliah Program Magister Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan yang senantiasa bersama sejak perkuliahan, penulisan proposal, dan penyelesaian Tesis ini.
9. Teman-teman Fokal IMM Feb Unismuh Makassar dan sahabat-sahabat Mengantar kemana lagi yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Terimakasih kepada keluarga yang sudah mendukung sehingga tesis ini terselesaikan dan kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu pet satu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat bermamfaat bagi kita semua.

Penulis
NURHIDAYAH

ABSTRAK

NURHIDAYAH. *Analisis Penawaran Tenaga Kerja Dosen Muda di Kota Makassar (dibimbing oleh Paulus dan Madris)*

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap penawaran tenaga kerja dosen muda baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui pendapatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian yang bersifat eksplanatif (*eksplanatory research*), yakni berusaha menjelaskan hubungan kausalitas (*causality relationship*) antara variabel. Teknik analisis data yang digunakan untuk model penelitian ini adalah stage multiple linear regression dengan menggunakan software SPSS 25 *multiple linear regression* (analisis regresi linear ganda) adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan. Sementara tingkat pendidikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja melalui pendapatan.

Kata kunci: Penawaran, Pendapatan, Masa Kerja, Pendidikan, Dosen Muda.



ABSTRACT

NURHIDAYAH. An Analysis on the Manpower Supply of Young Lecturers in Makassar City (guided by Paulus and Madris)

The aim of this study is to analyze the effect of education level and length of service on the employment offer of young lecturers either directly or indirectly through income. This type of research is a quantitative study with an explanatory research design, which explains the causality relationship between variables. The data analysis technique used for this research model is a multiple linear regression stage using SPSS 25 software. Multiple linear regression is a statistical analysis used to determine the effect of several independent variables on dependent variables. The results of this study show that the level of education and length of service have a positive and significant effect on income. Meanwhile, the level of education has a positive and insignificant effect on the supply of labor. The length of service has a positive and significant effect on the supply of labor. Income has a positive and significant effect on labor supply, and the level of education and length of service have a positive and significant effect on the supply of labor through income.

Keywords: offer, income, length of service, education, young lecturer



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Mamfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Tenaga Kerja.....	6
2.1.1 Tenaga Kerja.....	6
2.1.2 Teori Ketenagakerjaan	8
2.1.3 Penawaran Tenaga Kerja.....	10
2.2 Pendidikan	14

2.3 Masa Kerja Atau Pengalaman Kerja.....	15
2.4 Teori Upah	16
2.5 Hubungan Antara Variabel	23
2.5.1 Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Penawaran Tenaga Kerja	23
2.5.2 Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Upah.....	24
2.5.3 Hubungan Masa Kerja Dengan Penawaran Tenaga Kerja	25
2.5.4 Hubungan Masa Kerja Dengan Upah	27
2.5.5 Hubungan Non Labor Income Dengan Penawaran Tenaga Kerja	27
2.5.6 Hubungan Upah Dengan Penawaran Tenaga Kerja	29
2.6 Penelitian Terdahulu	31

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual.....	35
3.2 Hipotesis	38

Bab VI METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian	39
4.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	39
4.3 Populasi Dan Sampel.....	39
4.4 Jenis Dan Sumber Data	40
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	41
4.6 Metode Analisis Data	42
4.7 Definisi Operasional	43

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Data	44
--------------------------	----

5.1.1 Deskripsi Data Penelitian.....	44
5.1.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
5.1.3 Distribusi Responden Menurut Umur	45
5.1.4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	46
5.1.5 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja.....	47
5.1.6 Distribusi Responden Berdasarkan Upah	48
5.1.7 Distribusi Responden Menurut Jam Kerja Perbulan.....	49
5.1.8 Distribusi Responden Menurut Non Labor Income.....	51
5.1.9 Analisis Hasil Penelitian.....	51
5.2 Pembahasan	53
5.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Dengan Upah	53
5.2.2 Pengaruh Masa Kerja Dengan Upah	55
5.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Dengan Penawaran Tenaga Kerja .	56
5.2.4 Pengaruh Masa Kerja Dengan Penawaran Tenaga Kerja.....	58
5.2.5 Pengaruh Non Labor Income Dengan Penawaran Tenaga Kerja ..	59
5.2.6 Pengaruh Upah Dengan Penawaran Tenaga Kerja	60
5.2.7 Pengaruh Pendidikan Dengan Penawaran Tenaga Kerja Melalui Upah	62
5.2.8 Pengaruh Masa Kerja Dengan Penawaran Tenaga Kerja Melalui Upah	63

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	65
6.2 Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA.....67
LAMPIRAN.....72

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Distribusi Presentase Responden Menurut Jenis kelamin	45
Tabel 5.2	Distribusi Presentase Dosen Muda Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 5.3	Distribusi Presentase Responden Menurut Tingkat Pendidikan	47
Tabel 5.4	Distribusi Presentase Responden Menurut Tingkat Pendidikan	48
Tabel 5.5	Distribusi Presentase Responden Menurut Upah.....	49
Tabel 5.6	Distribusi Presentase Responden Menurut Jumlah Jam Kerja/Bulan	50
Tabel 5.7	Distribusi Presentase Responden Menurut Pendapatan Lainnya	51
Tabel 5.8	Hasil Analisis Hubungan Variabel Secara Langsung.....	52
Tabel 5.9	Hasil Analisis hubungan Variabel Secara Tidak Lansung	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	37
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan adalah aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi dan sosial yang sangat kompleks dan besar serta telah lama menjadi perbincangan yang terus-menerus berusaha dicarikan jalan keluarnya. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu dipahami, besar karena menyangkut jutaan jiwa dan akan sangat berdampak bagi pembangunan dan kesejahteraan perekonomian suatu bangsa terutama di Indonesia. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah umum dan paling mendasar yang dihadapi oleh setiap negara, masalah ketenagakerjaan tentunya tidak lepas dari masalah-masalah mengenai angkatan kerja dan pengangguran, tingkat upah, dan masalah produktivitas tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah faktor yang sangat penting dalam proses produksi, sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan faktor produksi tersebut untuk menghasilkan barang. Penyediaan tenaga kerja pun sifatnya terbatas karena tidak semua penduduk merupakan tenaga kerja. Hanya penduduk yang telah mencapai umur minimum tertentu baru bisa dianggap sebagai tenaga kerja potensial atau angkatan kerja. Itupun tidak semua angkatan kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi, yang terlibat dalam kegiatan ekonomi hanyalah mereka yang bekerja.

Fenomena yang sangat menarik dibahas dari masalah ketenagakerjaan yaitu mengenai penawaran tenaga kerja karena penawaran tenaga kerja adalah gambaran pasar tenaga kerja dan peningkatan tenaga kerja yang akan terserap dalam dunia kerja. Pasar tenaga kerja seperti pasar lainnya dalam perekonomian dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan, namun pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (derived demand) dimana permintaan akan tenaga kerja sangat tergantung dari permintaan akan output yang dihasilkannya (Mankiw, 2006).

Masalah tenaga kerja di Indonesia sangat kompleks ini di pengaruhi oleh beberapa faktor: Pertama, tingkat pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi praktis telah menyebabkan tingginya pertumbuhan tenaga kerja. Kedua, tingkat pendidikan para tenaga kerja yang masih kurang. Ketiga, terdapatnya ketidakseimbangan dalam penyebaran penduduk dan tenaga kerja di antar wilayah. Keempat, kurangnya pendayagunaan tenaga kerja. Kelima, pasar tenaga kerja yang belum bisa menyalurkan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Salah satu kota di Indonesia yaitu kota Makassar terdapat masalah ketenagakerjaan yaitu dimana adanya penawaran tenaga kerja yang dilakukan oleh dosen sebagaimana kita ketahui bahwa dosen memiliki tiga fungsi (tri dharma perguruan tinggi), yakni sebagai pendidik/pengajar, peneliti dan abdi masyarakat yang merupakan kelompok sumber daya manusia yang sebenarnya sangat sibuk dengan pekerjaannya, namun kenyataannya masih banyak yang menawarkan dirinya untuk bekerja di luar dari tugas pokoknya sebagai dosen. Keputusan untuk memasuki pasar kerja yang harus diambil

oleh dosen muda sangatlah kompleks, dimana keputusan tersebut sangat bergantung pada latar belakang individu yaitu di mana latar belakang tersebut dilihat dari tingkat pendidikan dan pengalaman dosen itu sendiri.

Tingkat pendidikan merupakan unsur dasar dari pembangunan manusia yang digunakan untuk mengukur dimensi pengetahuan penduduk. Meningkatnya tingkat pendidikan dosen di suatu universitas akan meningkatkan penawaran tenaga kerja atau jam kerja diluar tugas pokok sebagai dosen tersebut. Dosen yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi mempunyai kemauan untuk memilih bekerja di mana saja. Selain tingkat pendidikan, pengalaman juga salah satu faktor yang bisa mendorong dosen kerja diluar pekerjaan pokok sebagai dosen. Pengalaman kerja seseorang akan ikut mematangkan yang bersangkutan untuk menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembangnya sebagaimana juga dikemukakan oleh didin mengutip pendapat Oliva, Wiles, dan Bondi yang menyatakan bahwa sebelum seseorang diangkat sebagai manajer pendidikan maka yang bersangkutan sangat perlu memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya.

Tingkat upah memiliki hubungan dengan penawaran tenaga kerja. Menurut simanjuntak (2005). Upah dipandang sebagai beban oleh perusahaan karena semakin besar tingkat upah akan semakin kecil proporsi keuntungan yang dinikmati oleh perusahaan. Oleh Karena itu, kenaikan tingkat upah direspon oleh perusahaan dengan menurunkan jumlah tenaga kerja. Adapun menurut Monika (2014) bagi kebanyakan keluarga, pendidikan merupakan investasi karena itu mereka yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi mempunyai harapan untuk memperoleh upah yang tinggi pula. Semakin

tinggi tingkat upah di pasar kerja maka partisipasi angkatan kerja baik laki-laki maupun perempuan akan mengalami peningkatan. Artinya, terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan upah, begitupun upah dengan penawaran tenaga kerja usia muda

Berdasarkan latar belakang di atas maka menarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Penawaran Tenaga kerja Dosen Muda Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui Upah?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui upah?
3. Apakah Non Labor Income berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja?
4. Apakah Upah berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap penawaran tenaga kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui upah.

- b. Menganalisis pengaruh masa kerja terhadap penawaran tenaga kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui upah.
- c. Menganalisis pengaruh Non Labor Income terhadap penawaran tenaga kerja.
- d. Menganalisis pengaruh Upah terhadap penawaran tenaga kerja.

1.4. Manfaat penelitian

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai masalah penawaran tenaga kerja.

- a. Sebagai input bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam hal ketenagakerjaan.
- b. Sebagai bahan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai penawaran tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Tenaga Kerja

2.1.1. Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1998), dalam Maharani (2017), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja atau bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Mulyadi (2003) dalam Maharani (2017) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi, tenaga kerja merupakan semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja tanpa batasan umur tertentu. Tenaga kerja meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja menurut Sumitro Djohadikusumo, 1985:70 di dalam Zenda dan Suparno (2017) adalah semua orang yang bersedia dan sanggup, dan golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serta mereka yang bekerja untuk menerima bayaran/upah/gaji.

Sedangkan menurut Payman J. Simanjuntak di dalam Zenda dan Suparno 2017 definisi tenaga kerja adalah penduduk yang berusia antara 14 sampai 60 tahun adalah variable dari tenaga kerja itu sedangkan orang-orang yang berusia di bawah 14 tahun digolongkan bukan sebagai tenaga kerja. Adapun pengertian tenaga kerja menurut undang-undang RI sebagai berikut “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat” (Undang-undang RI No.13 Tahun 2003).

Dalam pasar tenaga kerja, perusahaan akan mendapat laba lebih bila mereka dapat mengamati sinyal dari para pekerjanya. Ketika perusahaan memiliki pekerja dengan produktivitas rendah maka perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas para pekerjanya dengan member upah yang tinggi sehingga para pekerja juga berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya. Namun jika tingkat upah melebihi biaya yang dikeluarkan, perusahaan akan menurunkan tingkat upah yang justru menurunkan laba perusahaannya (Prasetya, 2012)

2.1.2. Teori Ketenagakerjaan

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand for labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*), pada suatu tingkat upah (kusumosuwidho), 1981)

Terdapat beberapa teori penting dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Adapun teori-teori tersebut antara lain:

1) Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

2) Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya

produksi perkepala dan satu satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

3) Teori Keynes

John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Jika harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marjinal labor (marginal value of productivity of labor) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi jika harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marjinal labor turun

drastis pula dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas.

4) Teori Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar (1946) dikenal sebagai teori pertumbuhan ekonomi. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, akan tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.

2.1.3. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya (Sholeh, 2007:66). Penawaran tenaga kerja mencakup semua orang yang mempunyai pekerjaan dalam masyarakat ditambah jumlah orang yang secara aktif mencari pekerjaan dan jumlah mereka seharusnya dapat diukur sertakan dalam kegiatan ekonomi (Suroto,1992:176).

Penawaran tenaga kerja juga diartikan sebagai penyediaan tenaga kerja yaitu jumlah tenaga kerja yang tersedia di pasar kerja. Menurut

Simanjuntak (2005), penyediaan tenaga kerja merupakan jumlah usaha atau jasa kerja yang tersedia dalam masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Penyediaan tenaga kerja ditentukan oleh jumlah dan kualitas tenaga kerja. Jumlah dan kualitas tenaga tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor seperti jumlah penduduk, struktur umur, tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja, jumlah penduduk yang sedang bersekolah dan mengurus rumah tangga, tingkat penghasilan dan kebutuhan rumah tangga, pendidikan, latihan, jam kerja, motivasi dan etos kerja, tingkat upah dan jaminan sosial, kondisi dan lingkungan kerja, kemampuan manajerial dan hubungan industrial, serta berbagai macam kebijakan pemerintah.

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penawaran pekerja secara potensial yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa. Statistik ketenagakerjaan menjelaskan bahwa *manpower* adalah usia kerja, yakni usia yang dianggap memiliki produktivitas yang “cukup”. Internasional Labour Organizatin (ILO) memberi batasan usia kerja (15-64) tahun (Shryock, 1980, Stending, 1981 dan Kanitkar, 1988), sedangkan Biro Pusat Statistik (BPS) memberi batasan usia kerja, yakni 15 tahun ke atas (berdasarkan Undang-undang Kependudukan RI. tahun 1993). Berdasarkan konsep BPS dan ILO tersebut, maka tenaga kerja diukur berdasarkan jumlah penduduk yang berusia kerja (*Aggregate labor supply*). Sementra konsep penawaran tenaga kerja individual (*individual labor supply*) diukur berdasarkan jam kerja per satuan waktu tertentu, misalnya per hari atau per minggu (McConnell, 1986, Ehrenberg, 1988, dan Bellante, 1983).

Tingkah laku penawaran tenaga kerja didasarkan pada konsep biaya alternatif (*opportunity cost*) sebab adanya pilihan seseorang untuk bekerja

atau tidak bekerja. Pilihan bekerja atau tidak secara teoretis ditentukan oleh tingkat upah yang berlaku di pasar kerja (*shadow wage*), *non labor income* dan pendidikan serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja (Becker, 1976; Smith, 1980; Bellante, 1983; McConnell, 1986; dan Ehrenberg, 1988).

Upah atau gaji memiliki pengaruh positif dan atau negatif terhadap penawaran tenaga kerja individual. Dengan kata lain, ketika tingkat upah naik maka jam kerja yang ditawarkan meningkat, sebaliknya pada saat tingkat upah naik justru jam kerja yang ditawarkan di pasar kerja menurun. Hal ini diakibatkan karena kenaikan upah berarti bertambahnya pendapatan (*labor income*). Dengan status ekonomi lebih tinggi, seseorang cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang (*leisure time*) yang lebih banyak, yang berarti mengurangi jam kerja (*income effect*). Di pihak lain, kenaikan upah juga berarti harga waktu menjadi lebih mahal. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong individu mensubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja (*substitution effect*). Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan pertambahan jam kerja, jika *substitution effect* lebih dari *income effect*. Sebaliknya, kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan berkurangnya jam kerja, jika *substitution effect* kurang dari *income effect*. (Bellante, 1983; dan McConnell, 1986).

Menurut Tarigan (2005), apabila seseorang menawarkan tenaga kerja, maka hal yang ditawarkan bukan dirinya sebagai manusia seutuhnya melainkan waktu. Maka unit hitung bagi tenaga kerja sebenarnya bukan jumlah orang tetapi waktu. Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap

kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya (Lidya, 2011).

Penawaran atau penyediaan tenaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja serta pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Secara umum, penyediaan tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, jumlah tenaga kerja, jumlah jam kerja, pendidikan, produktivitas dan lain-lain. Untuk pengaruh jumlah penduduk dan struktur umum semakin banyak penduduk dalam umur anak-anak, maka semakin kecil jumlah yang tergolong tenaga kerja.

Kenyataan di atas menunjukkan tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, karena ada sebagian dari mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan tergolong lain-lain penerima pendapatan. Dengan kata lain, jika semakin banyak jumlah orang bersekolah dan mengurus rumah tangga, maka semakin kecil penyediaan tenaga kerja. Jumlah yang siap bekerja dan yang belum bersedia untuk bekerja dipengaruhi oleh kondisi keluarga, kondisi ekonomi dan sosial secara umum, dan kondisi pasar kerja itu sendiri. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang tersedia tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang

ditawarkan tergantung pada upah pasar. Jadi, dapat dilihat bahwa penawaran tenaga kerja merupakan suatu gejala yang rumit.

2.2. Teori Pendidikan

Pada hakikatnya pendidikan dalam konteks pembangunan nasional mempunyai fungsi sebagai pemerastu bangsa, penyamaan kesempatan, pembangunan potensi diri. Menurut Nuansa Aulia (2008) di dalam Bonerri (2018) pendidikan diharapkan memperkuat keutuhan bangsa dalam NKRI, memberi kesempatan yang sama bagi setiap warga negara untuk berpartisipasi dalam pembangunan, dan memungkinkan setiap warga negara untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal.

Menurut Harris (1995) di dalam Setyowati (2009), orang-orang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin akan lebih lama menganggur sambil mencari pekerjaan dibandingkan dengan orang-orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah. Ada dua alasan yang membenarkan hal tersebut. *Pertama*, orang yang lebih terpelajar dapat menghadapi kemungkinan tawaran upah yang lebih luas, sehingga keuntungan yang mungkin diperoleh dengan masa pencarian yang lebih lama akan lebih besar. *Kedua*, pendapatan keluarga dan status ekonomi serta tingkat pendidikan memungkinkan orang berpendidikan dapat membiayai kebutuhan pokok selama masa pencarian kerja.

Salah satu alasan seseorang memilih untuk melakukan pendidikan lebih lanjut di Perguruan Tinggi adalah (PT) adalah karena ia mengharapkan dapat memperoleh upah yang lebih tinggi dengan memiliki ijazah Perguruan Tinggi dibandingkan jika ia hanya memiliki ijazah SMA. Melakukan pendidikan di Perguruan Tinggi berarti seseorang telah melakukan investasi

pada manusia (*human capital*) dan juga mengeluarkan sejumlah dana untuk biaya kuliah di Perguruan Tinggi sampai ia lulus.

Pemikiran baru dari teori Neoklasik setelah model pertumbuhan Solow (*Beyond the Solow Model*) yang menyatakan bahwa pentingnya transformasi dalam proses pembangunan yang baik dengan menekankan pentingnya pendidikan dan keterampilan. Pendidikan dan keterampilan akan menghasilkan sumber daya manusia (*human capital*) yang berkualitas. Selanjutnya, investasi *human capital* yang berkualitas akan menghasilkan *saving* (tabungan) dan teknologi guna guna mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkualitas (Priambodo, 2014 di dalam Bahri (2019)).

2.3. Masa Kerja atau Pengalaman Kerja

Pengertian Pengalaman kerja menurut Manulang adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2001: 15). Sedangkan menurut Ranupandojo, pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984).

Berbeda dengan Manulang yang menekankan pengalaman kerja pada keterampilan seorang karyawan yang didapat dari keterlibatannya dalam bekerja. Ranupandojo menekankan pengalaman kerja kepada masa kerja atau lama kerja seorang karyawan. Sejalan dengan pengertian yang diberikan oleh Ranupandojo, Trijoko berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Dalam KBBI menyebutkan

bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (Depdikbud, 1991). Pengertian pengalaman kerja dalam KBBI berbeda dengan Ranupandojo dan Ttjoko yang menekankan pada masa kerja seseorang karyawan. Sebuah pengalaman memberikan pelajaran dan referensi untuk melangkah ke depan. Syaiful Bahri Djamarah menukil pepatah klasik, *'Experience is the best teacher'* yang berarti pengalaman adalah guru yang terbia. Pengalaman adalah guru yang tidak pernah marah. Pengalaman adalah guru tanpa jiwa, tetapi dicari oleh siapapun (Djamarah, 2006).

Pengalaman kerja seseorang akan ikut mematangkan yang bersangkutan untuk menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembangkannya sebagaimana juga dikemukakan oleh didin mengutip pendapat Oliva, Wiles, dan Bondi yang menyatakan bahwa sebelum seseorang diangkat sebagai manajer pendidikan maka yang bersangkutan sangat perlu memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya. Pengalaman yang dilalui seseorang akan membantu yang bersangkutan untuk menentukan langkah-langkah tertentu yang dapat menunjang keberhasilan kerja dan hal-hal yang harus dihindari karena akan menjadi penghambat dan berujung pada kegagalan (Didin, 2012).

2.4. Teori Upah

Upah yang diperoleh tersebut, digunakan untuk keperluan konsumsi, baik dengan konsumsi kebutuhan pokok, sekunder maupun kebutuhan tersier. Selain itu pendapatan diperuntukkan/disisihkan untuk tabungan mereka pada masa yang akan datang, dengan harapan segala kesulitan/hambatan dapat diatasi dengan tersedianya tabungan seperti, untuk kesehatan, pendidikan

terutama bagi mereka dan anak-anak pada masa yang akan datang, pengeluaran biaya transportasi dan lainnya. Upah merupakan hasil berupa uang atau material lainnya. Pendapatan yang diterima oleh subjek ekonomi berdasarkan prestasi yang diserahkan yaitu pendapatan dari pekerjaan, pendapatan dari proyek yang dilakukan sendiri atau perorangan dan pendapatan yang diperoleh seseorang berasal dari kekayaan sektor sub sistem. Pola konsumsi berhubungan dengan pendapatan rumah tangga apabila pendapatan konstan, sedangkan konsumsi meningkat, maka rumah tangga harus menurunkan pola konsumsi pada tingkat yang rendah, jika tidak maka rumah tangga akan mengalami ketidak mampuan konsumsi, karena pendapatan tidak meningkat sehingga mempengaruhi tingkat kesejahteraan. Konsumsi secara umum diartikan sebagai penggunaan barang-barang dan jasa yang secara langsung akan memenuhi kebutuhan manusia (Todaro, 2012).

Menurut Soemarso (2009) di dalam Izzah (2015) upah adalah imbalan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan lebih banyak mengandalkan kekuaran fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan maupun bulanan. pendapatan umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana Mulyadi (2008) di dalam Izzah (2015). Menurut Saifuddin Bachrum (2012) di dalam Izzah (2015) gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa telah atau

akan dilakukan Upah minimum kabupaten/kota adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk membeikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Batas standar upah minimum kabupaten/kota akan mempengaruhi jumlah orang untuk masuk ke dalam pasar tenaga kerja. Penetapan upah minimum kabupaten/kota memiliki tujuan agar pekerja memperoleh penghasilan yang layak sebagai balas jasa tenaga kerja yang diberikan kepada pihak yang menggunakan (Samulson (2001) di dalam Bonerri, Dkk, (2018).

Sebuah pertanyaan empiris yang dikemukakan oleh Samuelson (1992) apa yang menyebabkan pendapatan Amerika Serikat 5,5 kali lebih tinggi daripada Korea dan 25 kali lebih tinggi daripada di India. Jawabnya adalah kekuatan sosial yang menyebabkan tingginya tingkat pendapatan di Amerika. Kekuatan sosial yang dimaksud adalah tingginya tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, besarnya modal per tenaga kerja dan tingkat teknologi.

Jumlah dan kualitas input tenaga kerja, dan kualitas faktor produksi lain, seperti tingkat dan penggunaan teknologi akan berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sementara produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan mendorong permintaan tenaga kerja, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan pendapatan nasional per kapita. Kualitas input tenaga kerja mengacu pada pendidikan, pelatihan dan keahlian tenaga kerja. Untuk menghasilkan seorang insinyur yang dapat mendesain peralatan secara tepat misalnya, diperlukan pendidikan dalam waktu bertahun-tahun. Pelatihan dan pengalaman kerja seorang dokter harus dilakukan selama

mungkin sebelum dapat melakukan bedah syaraf dengan berhasil. Akumulasi modal manusia seperti di atas memberikan dorongan besar bagi produktivitas tenaga kerja (Anderson, 1983 dan Becker, 1993).

Akan tetapi (Bach, 1987), kualitas dan kuantitas input belum merupakan akhir cerita. Dua individu mempunyai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang sama, namun jika yang satu memiliki “kinerja” individu dan manajemen organisasi yang lebih baik, maka produktivitas marjinalnya mungkin akan lebih baik dibanding dengan orang lain. Kembali Samuelson (1992) mengemukakan bahwa perbedaan pendapatan secara individual bisa ditelusuri dari perbedaan bawaan mental dan kemampuan fisik, tingkat pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman, di samping faktor lain di luar tenaga kerja, seperti turunan alamiah dan lingkungan sosial. Perbedaan pendapatan juga banyak dipengaruhi oleh investasi pada modal manusia (*investment in human capital*), suatu istilah yang berarti persediaan yang bernilai dan berguna yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan. Dokter ahli, ahli hukum, dan jenis pekerjaan profesional lainnya menghabiskan waktu bertahun-tahun untuk menjalani pendidikan formal dan pelatihan. Mereka menginvestasikan uangnya yang tidak sedikit nilainya selama masa pendidikannya, serta harus bekerja sampai larut malam dan kadang-kadang tanpa istirahat. Sebahagian dari gaji tinggi yang diterimanya profesi itu sebenarnya merupakan hasil pengembalian atas investasi dalam *human capital*.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantara melalui pendidikan dan pelatihan. Namun perlu diingat bahwa investasi SDM juga tidak terlepas dari kendala biaya, karena dana yang ada terbatas

(Boskin, 1992). Herrin (1989), mengemukakan, jika pendidikan itu sebuah komoditas, maka hukum permintaan berlaku bahwa permintaan pendidikan dipengaruhi oleh budaya pendidikan, biaya training, pendapatan, selera dan jumlah anggota keluarga (*family size*) serta tuntutan sosial lainnya, oleh karena itu pendapatan keluarga (*family income*) merupakan faktor terpenting dalam peningkatan pendidikan keluarga. Todaro (2000), mengemukakan bahwa ciri utama negara sedang berkembang adalah rendahnya tingkat pendapatan nasional, pendapatan perkapita dan distribusi pendapatan yang timpang konsekwensinya mayoritas penduduk sedang berkembang hidup di bawah tekanan absolut, sehingga fasilitas-fasilitas pendidikan kurang memadai dan tingginya tingkat kegagalan menyelesaikan pendidikan.

Aspek pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari *human capital* selama beberapa dekade yang lalu menjadi isu menarik oleh para ekonom antara lain Harbison (1964), Stiglitz (1975), Schultz (1980), Becker (1993) dan Mehta (2000). Mereka banyak membicarakan tentang *investment in human capital* relevansinya dengan pendapatan nasional per kapita, produktivitas agregat dan struktur upah. Akan tetapi, penelitian yang menyangkut hubungan antara pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja dengan tingkat upah secara individual pada satu dekade terakhir kita dapat jumpai, seperti Addison (1989), Hellerstein (1999), Belzil (2000) dan Beegle (2003) dan (Madris,2007)

Sebenarnya Anderson (1983), Ehrenberg (1983), Bach (1987) dan McConnell (1999) secara teoretis telah menjelaskan dan menggambarkan melalui grafis pengaruh pendidikan (lama sekolah) dan umur (proksi dari pengalaman kerja) terhadap pendapatan tahunan (*annual earning*). Mereka

menjelaskan bahwa ada perbedaan pendapatan masing-masing berdasarkan lama pendidikan formal dan pengalaman kerja serta keduanya memiliki hubungan positif, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan, kecenderungannya semakin tinggi *annual earning*. Becker (1993) mendefinisikan bahwa *human capital* dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang akan mendorong produktivitas kerja seseorang dan pada gilirannya akan menerima balas jasa berupa upah yang diasumsikan sama dengan nilai produktivitas marginal (*Value marginal physical product of labor*, VMPP) seseorang. Kemudian Williams (2000), menjelaskan bahwa pengalaman kerja akan mendorong ke arah peningkatan penerimaan pendapatan (upah) di masa datang.

Tipe investasi *human capital* antara laki-laki dengan perempuan nampak berbeda. Perempuan lebih memilih investasi *human capital* yang akan menghasilkan aktivitas non-pasar yang tinggi (jam kerja rendah), sementara laki-laki justru memilih sebaliknya, yakni pada investasi *human capital* dengan upah tinggi dan dengan aktivitas pasar (jam kerja) yang relatif tinggi (Filer, 1985 dan Van Dyke, 1995). Hal ini disebabkan karena perempuan, tampaknya lebih cenderung menghentikan karir untuk alasan keluarga, yakni melahirkan, mengasuh anak dan kegiatan non moneter lainnya (Albrecht, 1999 dan Bloeman, 2001).

Sebenarnya, penghasilan seseorang dapat saja dilatarbelakangi oleh faktor jenis kelamin, namun ternyata ekspektasi perempuan lebih rendah daripada laki-laki. Newell (1996), Clark (1997), dan Meng (1998) akhirnya menemukan bahwa perbedaan gender tidak terjadi pada anak-anak muda yang profesional dan berpendidikan tinggi, meskipun berada pada tingkat

kerja yang didominasi oleh laki-laki. Oleh karena itu, perbedaan penghasilan seseorang dapat saja dilatarbelakangi oleh berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan (*knowledge*), pengalaman kerja (*skill*), posisi ekonomi, posisi kekuasaan dan posisi lainnya seperti perestasi kerja atau kinerja (Hanoch, 1980b; Addison, 1989; Walsh, 1999; Hellerstein, 1999; Belzil, 2000; Hirsch, 2000; Bloemen, 2001; Lettau, 2003 dan Beegle, 2003).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum menyatakan: a. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. b. upah minimum provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

Menurut mankiw (2006) di dalam izzah (2015) Ketika upah minimum dari tenaga kerja tersebut lebih tinggi daripada tingkat upah keseimbangan maka permintaan akan tenaga kerja tersebut oleh pengusaha akan cenderung turun yang berarti kesempatan kerja juga mengalami penurunan. Sebaliknya jika upah minimum dari tenaga kerja tersebut lebih rendah dibandingkan tingkat upah keseimbangan maka permintaan akan tenaga kerja oleh pengusaha dan kesempatan kerja akan meningkat. Sedangkan untuk jumlah penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang mampu ditawarkan kepada pengusaha dan salah satu penentunya adalah harga dari tenaga kerja itu yaitu upah. Jumlah penawaran berhubungan secara positif dengan harga.

Bagi pengusaha, gaji atau upah dapat dianggap sebagai biaya murni sehingga akan diperhitungkan secara matang dengan pertimbangan aspek

biaya dan bisnis dan akan menekan biaya produksi sehemat mungkin. Namun jika gaji atau upah dianggap sebagai bagian dari investasi sumber daya manusia, maka pengusaha akan berfikir jangka panjang terkait dengan hubungan kerja dan hubungan industrial. Bagi tenaga kerja gaji atau upah berkaitan dengan keinginan dan kebutuhan yang semakin bertambah seiring lamanya masa kerja atau yang sering dianggap sebagai masa pengabdian.

2.5. Hubungan Antara Variabel

2.5.1. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Penawaran Tenaga Kerja

Tingkat pendidikan merupakan unsur dasar dari pembangunan manusia yang digunakan untuk mengukur dimensi pengetahuan penduduk. Indikator yang digunakan adalah rata-rata lama sekolah dan angka melek huruf. Rata-rata lama sekolah adalah jumlah tahun yang digunakan penduduk usia 15 tahun ke atas dalam menempuh pendidikan formal, sedangkan angka melek huruf yaitu presentase penduduk usia 15 tahun ke atas yang bisa membaca dan menulis. Meningkatnya tingkat pendidikan masyarakat di suatu daerah akan meningkatkan pendapatan masyarakat di daerah tersebut. Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia relative rendah, untuk meningkatkannya telah dilakukan berbagai program dan pelatihan yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin (Manulang, 1995:27).

Menurut Simanjuntak (1998) kedua bentuk pasar tenaga kerja tersebut berbeda dalam beberapa hal. Pertama, tenaga terdidik pada umumnya mempunyai produktivitas kerja lebih tinggi daripada yang tidak terdidik. Produktivitas pekerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah dan

penghasilan pekerja, yaitu berbanding lurus dengan tingkat pendidikannya. Kedua, dari segi waktu, penawaran tenaga kerja terdidik haruslah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu elastisitas penawaran tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil daripada elastisitas penawaran tenaga kerja tidak terdidik. Ketiga, dalam proses pengisian lowongan, pengusaha memerlukan lebih banyak waktu untuk menyeleksi tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tidak terdidik.

Merizal (2008) didalam Maghfirah (2006) semakin tinggi pendidikan yang ditamatkan maka akan semakin tinggi pula kemampuan kerja atau produktivitas seseorang dalam bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui tamatan pendidikan diharapkan dapat mnegurangi jumlah pengangguran dengan asumsi tersedianya lapangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan semaki tinggi kualitas seseorang maka peluang untuk bekerja semakin luas.

2.5.2. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Upah

Pendidikan merupakan salah satu instrumen paling kuat yang dimiliki masyarakat untuk mengurangi kemiskinan dan kerentanan. Secara langsung, peran pendidikan adalah memberikan pengetahuan dan keterampilan, sehingga meningkatkan produktivitas dan menciptakan akses ke lapangan kerja. Dengan demikian, penghasilan yang didapat akan dapat digunakan dalam membantu mengurangi kemiskinan, serta kelaparan. peran pendidikan dapat mencakup banyak bidang kehidupan, termasuk kegiatan ekonomi, kesetaraan gender, kesehatan ibu, dan pengembangan keterampilan (Weiss, 1995; Oxaal, 1997). Pendidikan dapat membantu meningkatkan pendapatan potensial,memperluas mobilitas tenaga kerja, meningkatkan kesehatan orang

tua dan anak-anak, mengurangi kesuburan dan kematian anak, serta mengupayakan suara rakyat yang kurang beruntung dalam masyarakat dan sistem politik (Klugman, 2002).

Dedi (2018) tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah individu, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang tingkat pendapatan juga akan meningkat. Becker (1964) mengatakan bahwa upah mempunyai hubungan positif dengan taraf pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi taraf pendidikan dan latihan yang dimiliki oleh seseorang maka semakin produktif individu berkenaan. Selanjutnya keadaan ini mewujudkan hubungan yang positif antara taraf pendidikan dengan pendapatan. Ini karena semakin tinggi pencapaian taraf pendidikan maka peningkatan daya pengeluaran, kemahiran, cara berfikir dan kecekapan akan meningkatkan upah atau pendapatan seseorang.

Menurut Woodhall dan Psacharopoulos (1985) bahwa pendidikan memberikan sumbangan besar dalam pertumbuhan ekonomi negara yaitu berlaku peningkatan dalam produk domestik bruto. Selain itu, Hicks juga mendapati bahwa terdapat hubungan yang positif di antara pertumbuhan ekonomi dan tingkat pendapatan rakyat dengan taraf pembangunan kualitas tenaga manusia. Ini berarti pembangunan sumber manusia dari segi penekanan ke atas pendidikan dapat menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi dan memperbaiki kualitas serta taraf hidup rakyat.

2.5.3. Hubungan Masa Kerja dengan Penawaran Tenaga Kerja

Pengalaman kerja juga menjadi pertimbangan tersendiri bagi perusahaan. Masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Dengan adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang

mampu melaksanakan pekerjaan atau cepat menyesuaikan dengan pekerjaannya, sekaligus tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Dengan kata lain bahwa semakin sering berpengalaman menyelesaikan tugas yang sama. Menurut Sutomo (2006) menyatakan bahwa dengan pengalaman kerja lebih mudah mencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, pengalaman kerja menggambarkan pengetahuan pasar kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak suatu kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut Afrida (2003), penawaran atau penyediaan tenaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja serta pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Secara umum, penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, jumlah tenaga kerja, jumlah jam kerja, pendidikan, produktivitas dan lain-lain.

Penawaran tenaga kerja juga dipengaruhi oleh lamanya orang bekerja setiap minggu. Lamanya orang bekerja setiap minggu tidak sama. Ada yang bekerja penuh. Akan tetapi banyak juga yang bekerja hanya beberapa jam seminggu atas keinginan dan pilihan sendiri atau karena terpaksa berhubung terbatasnya kesempatan untuk bekerja penuh. Oleh sebab itu, analisis penawaran tenaga kerja tidak cukup hanya dengan memperhatikan jumlah orang yang bekerja, akan tetapi perlu juga memperhatikan berapa jam seseorang bekerja dalam seminggu (Rasyid Rasdiah 2016).

2.5.4 Hubungan Masa Kerja dengan Upah

Belzil (2000) menggunakan data *The Data Base for Market Research* (The IDA Data Set, 1981) dengan jumlah sampel 2 993, menemukan bahwa pengalaman kerja (*experience*) dan tingkat pendidikan (*education attainment*) tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah atau pendapatan baik pada laki-laki maupun pada perempuan. Namun untuk variabel pengalaman kerja nampak, bahwa pada tingkat pengalaman kerja tertentu pengaruh pengalaman kerja terhadap upah (penghasilan) menjadi negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa pada usia tertentu semakin tinggi usia seseorang semakin rendah tingkat produktivitasnya. Ditemukan pula, bahwa produktivitas marginal laki-laki relatif lebih tinggi dibandingkan perempuan, baik melalui pengalaman kerja maupun melalui pendidikan.

Hal yang sama juga ditemukan oleh Wheeler (2001) menggunakan data : *The Counties and Metropolitan Area of The United States*, 1990 dengan total sampel 312 625. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah atau pendapatan pada pekerja yang bermukim di daerah pusat perkotaan Amerika Serikat. Juga menemukan bahwa pada awalnya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah, tetapi pada kondisi tertentu pengalaman kerja justru berpengaruh negatif (*experience squared*, negatif) terhadap tingkat upah (*hourly wage*).

2.5.5 Hubungan Non Labor Income dengan Penawaran Tenaga Kerja

Menurut Nilakusmawati (2010), kesulitan ekonomi memaksa kaum muda dari kelas ekonomi rendah untuk ikut berperan dalam meningkatkan pendapatan keluarganya yaitu orang tuanya dengan bekerja di luar sektor

domestik. Keterlibatan kaum muda dalam pasar tenaga kerja didorong oleh pengaruh faktor keterdesakan/kesulitan ekonomi keluarga, selain adanya faktor kesempatan kerja. Jika pendapatan orang tua (*non labor income*) tinggi, maka anak tidak ikut dalam kegiatan ekonomi karena *non labor income* cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Dan sebaliknya. Menurut Nam (1991), terdapat hubungan negatif antara latar belakang ekonomi dengan upah tenaga kerja usia muda. Penduduk usia muda dengan latar belakang ekonomi yang lebih rendah hampir dua sampai tiga kali lebih mungkin untuk dipekerjakan dibanding dengan latar belakang ekonomi keluarga dengan status tinggi. Pada keluarga dengan status ekonomi tinggi, maka anak bekerja bukan untuk mencari tambahan pendapatan, melainkan untuk menunjukkan eksistensi mereka.

Menurut Supardi (2005), pada tingkat pendapatan yang diperoleh dengan tidak bekerja (*non labor income*) yang relatif tinggi seseorang akan merasa kebutuhan hidupnya akan barang dan jasa sudah tercukupi, sehingga mereka memilih untuk tidak kerja dan memiliki waktu luang (*leisure time*) yang banyak menikmati pendapatannya yang diperoleh dari tidak bekerja. *Non labor income* berpengaruh positif terhadap *leisure time*, jika *non labor income* meningkat maka seseorang memilih tidak bekerja daripada bekerja dengan upah rendah. (Hasibuan, 2014). Menurut Nurhidayati (2015) pemanfaatan tenaga kerja, pendapatan yang berasal dari balas jasa berupa disebut pendapatan tenaga kerja (*Labor Income*), sedangkan pendapatan dari selain tenaga kerja disebut dengan pendapatan bukan tenaga kerja (*Non LaborIncome*). *Non labor income* merupakan pendapatan yang tidak diperoleh dari bekerja.

2.5.6 Hubungan Upah dengan Penawaran Tenaga Kerja

Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga kerja No. 13 tahun 2000, Bab 1, pasal1, ayat 30 :”upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang mampu disediakan oleh pemilik tenaga kerja dalam setiap kemungkinan upah dalam waktu tertentu. Dalam teori ekonomi Neo klasik menyatakan jika upah mengalami peningkatan maka penawaran tenaga kerja juga mengalami peningkatan. Tingkat upah memiliki hubungan dengan penawaran tenaga kerja. Menurut simanjuntak (2005). Upah dipandang sebagai beban oleh perusahaan karena semakin besar tingkat upah akan semakin kecil proporsi keuntungan yang dinikmati oleh perusahaan. Oleh Karena itu, kenaikan tingkat upah direspon oleh perusahaan dengan menurunkan jumlah tenaga kerja.

Sesuai dengan penelitian Kurniawan (2008), bahwa besarnya tenaga kerja yang diserap dipengaruhi oleh tingkat upah riil. Menurut teori permintaan tenaga kerja, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik, sedangkan input lainnya tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari pada input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang harganya relatif mahal dengan input-input lain yang harga

relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum. Secara teoritis terdapat hubungan antara erat antara jumlah jam kerja dan upah, karena kenaikan tingkat upah akan menghasilkan 23 harga waktu sehingga sebagian orang cenderung menambah jam kerja untuk mendapatkan upah yang lebih besar. Pada sisi lain, bagi tenaga kerja usia muda dengan upah yang tinggi cenderung akan mengurangi penggunaan alokasi waktu kegiatan kerja dan menambah waktu luangnya (Ballante dan Jackson, 2010).

Adapun menurut Monika (2014) bagi kebanyakan keluarga, pendidikan merupakan investasi karena itu mereka yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi mempunyai harapan untuk memperoleh penapatan yang tinggi pula. Semakin tinggi tingkat upah di pasar kerja maka partisipasi angkatan kerja baik laki-laki maupun perempuan akan mengalami peningkatan. Artinya, terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan upah, begitupun pendapatan dengan penawaran tenaga kerja usia muda.

Penawaran tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja disetiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (konsumtif), atau kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurang waktu yang dialokasikan untuk bekerja. Teori

neoklasik penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah menurun. Dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar kerja, maka teori neo klasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan. Menurut Simanjuntak (2001) salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah partisipasi angkatan kerja adalah tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar kerja, maka semakin banyak orang yang tertarik masuk ke pasar tenaga kerja. Upah tenaga kerja memainkan peranan penting dalam ketengakerjaan. Upah merupakan salah satu faktor yang jika dilihat dari sisi penawaran ketenagakerjaan.

2.6. Penelitian Terdahulu

Pertiwi dan Budhi (2017) yang berjudul “Analisis Penawaran Tenaga Kerja Perempuan Pada Industri Tenun di Kecamatan Klungkung Kabupaten Klungkung”. Hasil penelitian menunjukkan usia dan rasionalitas, memiliki probabilitas lebih tinggi untuk melakukan penawaran tenaga kerja tetap pada industri tenun. Tingkat pendidikan memiliki probabilitas lebih rendah untuk melakukan penawaran tenaga kerja tetap pada industri tenun.

Triani dan Andrisani (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk Dan Upah Terhadap Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia”. Hasil penelitian diperoleh bahwa: (1) jumlah penduduk mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. (2) Upah mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Secara bersama-sama jumlah penduduk dan upah

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.

Nurdin, dkk (2017) yang berjudul “Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor informal di Kota Jambi”. Studi tersebut mengatakan bahwa sektor informal menyerap tenaga banyak wanita yang bekerja di Kota Jambi. Pendapatan, usia, pendidikan, dan jumlah tanggungan sangat mempengaruhi pasokan tenaga kerja perempuan di sektor informal.

Andrisani dan Triani (2019) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia”. Hasil penelitian diperoleh: (1) pertumbuhan penduduk tidak mempunyai pengaruh dengan penawaran tenaga kerja di Indonesia. (2) upah tidak mempunyai pengaruh dengan penawaran tenaga kerja di Indonesia. (3) pendidikan mempunyai pengaruh dengan penawaran tenaga kerja di Indonesia.

Magfirah dan Zulham (2016) yang berjudul “Faktor-Faktor Sosial Ekonomi yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita di Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan variable pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Aceh. Variable inflasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Aceh. Sedangkan variable upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Aceh.

Sholeh (2007) yang berjudul “Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia”. Permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh nilai marjinal produk, penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh jam kerja yang luang dari tenaga kerja individu serta

upah, secara teoritis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan.

Putri dan Kusreni (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Tingkat Kesehatan, Tingkat Pendidikan dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia”. Penelitian ini menunjukkan bahwa variable tingkat kesehatan, tingkat pendidikan dan upah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial, tingkat kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan tingkat pendidikan dan upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

Rasdiah Rasyid (2016) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Non Labor Income Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Wanita di Makassar”. Kesimpulan penelitian ini adalah pendidikan, pengalaman kerja, dan non labor income berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Kota Makassar.

Pratomo (2017) yang berjudul “Pendidikan dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Indonesia: Analisis terhadap Hipotesis Kurva-U”. Hipotesis-kurva-U menyebutkan bahwa partisipasi angkatan kerja wanita adalah tinggi pada wanita dengan pendidikan yang rendah, kemudian menurun pada wanita dengan pendidikan menengah, dan meningkat lagi pada wanita dengan tingkat pendidikan yang tinggi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi probit dengan data cross-section yang berasal dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2015. Hasil dari penelitian ini menunjukkan eksistensi hipotesis kurva-U di Indonesia, dengan tingkat

partisipasi angkatan kerja wanita terendah terdapat pada wanita dengan tingkat pendidikan SMP (7 tahun lama sekolah).

Bonerri, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Upah Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Manado”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat upah minimum regional yang ada di Kota Manado memberikan pengaruh yang positif terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sementara untuk lama pendidikan (rata-rata lama sekolah) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang ada di Kota Manado.

Izzah (2015) yang berjudul “Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi Terhadap Tingkat Pengangguran dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Jakarta 2004-2013”. Hasil penelitian menunjukkan kenaikan Upah Minimum Provinsi dapat menurunkan tingkat pengangguran dan menaikkan tingkat partisipasi angkatan kerja di Jakarta. Untuk menurunkan tingkat pengangguran di Jakarta maka sebaiknya upah minimum Provinsi besarnya selalu disesuaikan dengan standar hidup yang layak. Menurunnya tingkat pengangguran akan berdampak luas terhadap masalah sosial, ekonomi, dan keamanan di Jakarta.

Aminanda dan Raja (2018) yang berjudul “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Subsektor Pertanian di Provinsi Aceh”. Hasil dalam penelitian ini adalah upah, penduduk usia kerja dan jumlah laki-laki terhadap TPAK sektor pertanian mempunyai hubungan secara negatif dan berpengaruh signifikan di Provinsi Aceh. Sedangkan jumlah perempuan dan PDRB mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap TPAK sektor pertanian di Provinsi Aceh.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Penawaran atau penyediaan tenaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja serta pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat upah, non labor income, tingkat pendidikan, umur, tingkat kesehatan, pengalaman kerja dan lain-lain.

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penawaran pekerja secara potensial yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa. Statistik ketenagakerjaan menjelaskan bahwa *manpower* adalah usia kerja, yakni usia yang dianggap memiliki produktivitas yang “cukup”. Internasional Labor Organizational (ILO) memberi batasan usia kerja (15-64) tahun (Shryock, 1980, Stending, 1981 dan Kanitkar, 1988), sedangkan Biro Pusat Statistik (BPS) memberi batasan usia kerja, yakni 15 tahun ke atas (berdasarkan Undang-undang Kependudukan RI. tahun 1993). Berdasarkan konsep BPS dan ILO tersebut, maka tenaga kerja diukur berdasarkan jumlah penduduk yang berusia kerja (*aggregate labor supply*). Sementara konsep penawaran tenaga kerja individual (*individual labor supply*) diukur berdasarkan jam kerja per satuan waktu tertentu, misalnya per hari atau per minggu (McConnell, 1986, Ehrenberg, 1988, dan Bellante, 1983).

Tingkah laku penawaran tenaga kerja didasarkan pada konsep biaya alternatif (*opportunity cost*) sebab adanya pilihan seseorang untuk bekerja atau tidak bekerja. Pilihan bekerja atau tidak secara teoretis ditentukan oleh tingkat upah yang berlaku di pasar kerja (*shadow wage*), *nonlabor income*

dan pendidikan serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja (Becker, 1976; Smith, 1980; Bellante, 1983; McConnell, 1986; dan Ehrenberg, 1988). Pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin muda mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

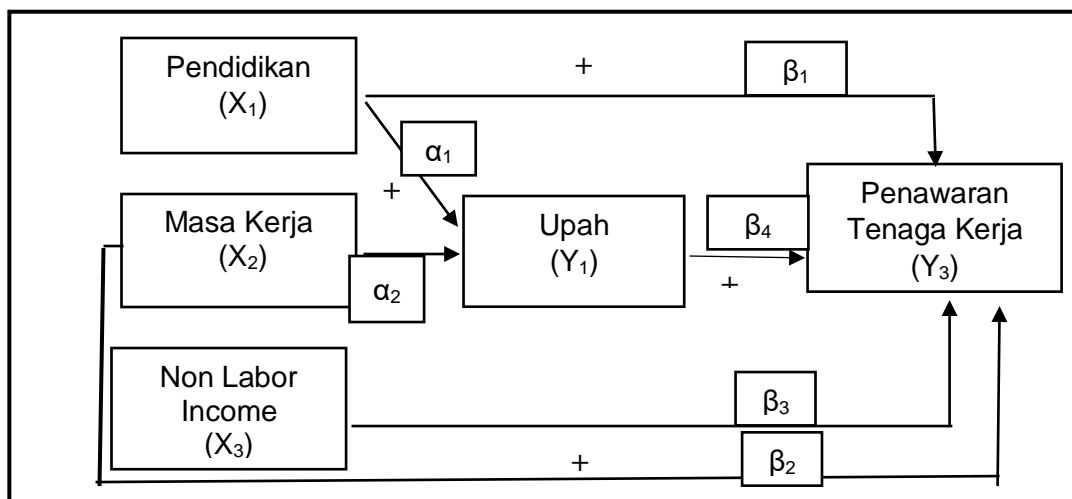
Belzil (2000) menggunakan data *The Data Base for Market Research* (The IDA Data Set, 1981) dengan jumlah sampel 2 993, menemukan bahwa pengalaman kerja (*experience*) dan tingkat pendidikan (*education attainment*) tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah baik pada laki-laki maupun pada perempuan. Namun untuk variabel pengalaman kerja nampak, bahwa pada tingkat pengalaman kerja tertentu pengaruh pengalaman kerja terhadap upah (penghasilan) menjadi negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa pada usia tertentu semakin tinggi usia seseorang semakin rendah tingkat produktivitasnya. Ditemukan pula, bahwa produktivitas marginal laki-laki relatif lebih tinggi dibandingkan perempuan, baik melalui pengalaman kerja maupun melalui pendidikan. Pengalaman kerja lebih muda mencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, selain itu pengalaman kerja menggambarkan pengetahuan pasar kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan.

Dosen sebagai tenaga edukatif pada lembaga pendidikan tinggi, merupakan kelompok pekerja yang menempati posisi mengemban misi

tertentu dalam dunia pengembangan sumberdaya manusia (SDM), dimana saja di dunia ini termasuk di Indonesia dan terlebih lagi di Sulawesi Selatan. Dalam kaitan ini pula, mereka (dosen) terkadang disanjung dengan pujian yang mungkin saja berbeda dengan apa yang mereka sebenarnya perlukan sebagai salah satu kelompok pekerja yang spesifik.

Upah merupakan salah satu alat motivator untuk meningkatkan produktivitas kerja karena upah merupakan imbalan yang akan diterima seseorang setelah bekerja, semakin tinggi upah akan membuat pekerja meningkatkan produktivitas kerjanya. Upah merupakan pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan karyawan berdasar jam dan hari kerjanya. Upah mempunyai hubungan yang positif dengan produktivitas. Dimana jika upah meningkat maka produktivitas akan ikut meningkat. Untu menjaga semangat dosen dalam bekerja serta menjaga kelangsungan akademik maka diberilah upah sebagai motivasi. Berdasarkan beberapa referensi serta studi empiris yang diperoleh maka disusun kerangk konsepual yang disajikan pada Gambar 3.1

Gambar 3.1 gambaran mengenai kerangka konsepual dalam penelitian ini.



Gambar 3.1 Kerangka Konsepual

3.2. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui upah.
2. Diduga masa kerja berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui upah.
3. Diduga Non Labor Income berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja.
4. Diduga Upah berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja.