

SKRIPSI

DETERMINAN KESEMPATAN KERJA DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh :

Priscila Paraswati B.

A011201069



kepada

**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024



Optimization Software:
www.balesio.com

SKRIPSI

DETERMINAN KESEMPATAN KERJA DI KOTA MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
disusun dan diajukan oleh :

Priscila Paraswati B.

A011201069



kepada

**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024



SKRIPSI

DETERMINAN KESEMPATAN KERJA DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:

Priscila Paraswati B
A011201069

telah dipertahankan dalam ujian skripsi

Makassar, 10 Juni 2024

Pembimbing I

Dr. Fatmawati, SE., M.Si

NIP.196401061988032001

Pembimbing II

Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si

NIP.19590303198810001

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®

NIP.19740715 2002121003



SKRIPSI

DETERMINAN KESEMPATAN KERJA

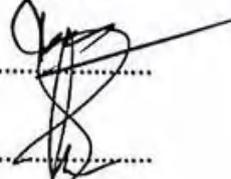
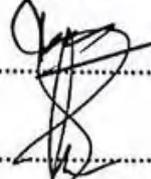
disusun dan diajukan oleh

PRISCILA PARASWATI B.

A011201069

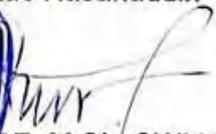
telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal, 11 Juni 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Fatmawati, S.E M.Si., CWM	Ketua	1..... 
2.	Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si., CSF	Sekretaris	2..... 
3.	Dr. Madris, DPS., M.Si., CWM	Anggota	3..... 
4.	Drs. A. Baso Siswadharna, M.Si	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Sabir, SE., M.Si., CWM®
19740715 200212100



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Priscila Paraswati Buttutasik

Nim : A011201069

Program Studi : Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS

Jenjang : Sarjana (S1)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **DETERMINAN KESEMPATAN KERJA DI KOTA MAKASSAR** adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila dikemudian hari skripsi saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan adalah hasil orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, Juni 2024

Yang Membuat pernyataan,



Priscila Paraswati Buttutasik

A011201069



PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, rahmat kesehatan, pertolongan dan perkenaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan adalah **Determinan Kesempatan Kerja di Kota Makassar**. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan peneliti. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan, bantuan serta masukan dan saran dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang terkasih yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta membantu secara langsung maupun tidak langsung selama penulis menyusun skripsi ini. Terutama kepada orang tua penulis sebagai anugerah perpanjangan tangan Tuhan paling luar biasa yang pernah penulis terima, Mama dan Papa yang senantiasa memberikan support dan mendidik penulis dengan kasih dan sayang yang tiada bandingnya, serta senantiasa memanjatkan doa dan harapan terbaik bagi penulis.

Dalam penyelesaian penyusunan Skripsi ini, penulis mendapat banyak motivasi dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali

penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada
diantaranya :



1. Tuhan Yesus Kristus atas penyertaan dan pertolongan-Nya yang selalu memberikan hikmat serta kebijaksanaan bagi penulis sehingga penulis dapat melewati setiap proses dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta, Ayah Andarias dan Ibu Soma, yang telah menjadi orangtua terhebat. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai ungkapan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta yang selalu menjadi penyemangat penulis, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, motivasi, nasehat, perhatian dan doa yang tak pernah putus. Terimakasih atas kesabaran dan pengorbanan di setiap perjalanan hidup yang dilewati hingga sekarang. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis.
3. Adik-adikku, Bryantino, Yudikha, Fritha yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa untuk penulis.
4. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya;
5. Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM. CWM®, CRA., CRP Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta jajarannya;
6. Ketua Departemen Ilmu Ekonomi Bapak Dr. Sabir SE., M.Si., CWM®. dan Sekretaris Departemen Ibu Dr. Fitriwati, SE.,M.Si. Terima Kasih atas segala bantuan yang senantiasa diberikan hingga peneliti dapat menyelesaikan studi di Departemen Ilmu Ekonomi.



7. Ucapan terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada Ibu Dr. Fatmawati, S.E., M.Si CWM® selaku dosen pembimbing I dan Bapak Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si., CSF selaku dosen pembimbing II. Terima kasih atas arahan, bimbingan, saran dan waktu yang telah diberikan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini. Serta permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila selama proses bimbingan skripsi, peneliti secara tidak sengaja melakukan kesalahan yang menyinggung perasaan Bapak dan Ibu. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kemudahan dalam segala urusan Bapak dan Ibu dosen pembimbing.
8. Bapak Rakhmat Nurul Prima, S.E, M.Sc selaku penasihat akademik peneliti yang memberikan bantuan dan arahan kepada peneliti selama menjalankan studi di Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
9. Bapak Dr. Madris DPS, M.Si., CWM dan Bapak Drs. Andi Baso Siswadharma, M.Si selaku dosen penguji. Terima kasih atas segala saran dan masukan, serta ilmu yang diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Dosen FEB-UH yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, arahan dan nasehat kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Hasanuddin. Tak lupa juga, Karyawan/Karyawati Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah banyak membantu dalam administrasi akademi penulis.



11. Kepada sahabat tercinta Damai dan Ela yang telah menjadi teman baik sekaligus saudara bagi penulis, Terima kasih atas dukungan doa, serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat tersayang sekaligus teman seperjuangan masa kuliah Intan, Merlin, Riza, dan Dhea. Terima kasih atas support, motivasi, bantuan dan doa serta kebersamaan kepada penulis.
13. Pengurus UKM SENI TARI UNHAS Periode 2023 (PAKARENA 13 kaka diberi kecupan, kecupan manjahh,muachhh), Terima kasih sudah memberikan kesempatan buat belajar dan berproses selama berorganisasi, Terimakasih sudah membuat masa perkuliahan penulis berwarna dengan kelucuan dan keceriaan teman-teman, serta terima kasih atas segala pengalaman berharga yang telah dilakukan bersama-sama selama masa kepengurusan.
14. Kepada teman-teman GROW TOGETHER, Terimakasih atas support dan motivasi kepada penulis *“getting older is a bored but we hold each other, we go through together”* dikutip dari group desc.
15. Teman-teman KKNT Gel.110 Posko 6 Bontomanai (Zam , Via, Cipa, Pasya, Ayyub, Ghazi dan Arya) Terimakasih atas pengalaman serta kenangan yang berkesan dalam menjalankan KKN selama kurang lebih dua bulan di kabupaten Pangkep.
16. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan tulus memberikan motivasi serta doa sehingga atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



17. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive. I wanna thank me for tryna do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberi manfaat kepada setiap insan yang membaca skripsi ini. Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Makassar, Juni 2024

Priscila Paraswati B.



ABSTRAK

DETERMINAN KESEMPATAN KERJA DI KOTA MAKASSAR

Priscila Paraswati
Fatmawati
Bakhtiar Mustari

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang masih mengalami proses pembangunan ekonomi dan memiliki tujuan untuk mencapai suatu kesejahteraan masyarakat, dalam mencapai suatu kesejahteraan salah satunya dibutuhkan kesempatan kerja yang mendukung dan adanya pemerataan pendapatan di masyarakat. Kenaikan tingkat pengangguran ini sebagian besar terkait dengan dampak pandemi yang terus berlanjut, menyebabkan banyak perusahaan mengurangi produksi dan penyerapan tenaga kerja. Dengan latar belakang ini, peneliti mengkaji pengaruh Upah Minimum Regional (UMR), Pertumbuhan Ekonomi, dan Pendidikan terhadap kesempatan kerja. Dengan Menggunakan data yang di dapatkan dari Badan Pusat Statistik (BPS) Dalam hal ini, penulis menggunakan sampel dari 15 tahun terakhir, yaitu 2008-2022 dan di analisis menggunakan Uji regresi linear Berganda. Hasil Temuan Variabel upah (X_1) berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja di Kota Makassar, artinya adanya kenaikan upah minimum akan meningkatkan kesempatan kerja. Variabel pertumbuhan ekonomi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Makassar artinya pertumbuhan ekonomi lebih banyak kontribusinya di sektor-sektor yang tidak menyerap banyak tenaga kerja sehingga sedikit pengaruhnya terhadap kesempatan kerja. Variabel Pendidikan (X_3) berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja di Kota Makassar artinya semakin tinggi tingkat pendidikan, maka kesempatan kerja yang diperoleh akan semakin meningkat

Kata Kunci: Upah Minimum Regional (UMR), Pertumbuhan Ekonomi, Pendidikan, dan Kesempatan Kerja



ABSTRACT

DETERMINANTS OF EMPLOYMENT OPPORTUNITIES IN MAKASSAR CITY

Priscila Paraswati
Fatmawati
Bakhtiar Mustari

Indonesia is a developing country that is still undergoing a process of economic development and has the aim of achieving societal prosperity. In achieving prosperity, one of the things that supports supporting employment opportunities and equal distribution of income in society is needed. This increase in the unemployment rate is largely related to the ongoing impact of the pandemic, causing many companies to reduce production and employment. With this background, researchers examine the influence of the Regional Minimum Wage (UMR), Economic Growth, and Education on employment opportunities. Using data obtained from the Central Statistics Agency (BPS). In this case, the author used samples from the last 15 years, namely 2008-2022 and analyzed using the multiple linear regression test. Findings The wage variable (X1) has a positive effect on employment opportunities in Makassar City, meaning that an increase in the minimum wage will increase employment opportunities. The economic growth variable (X2) has no effect on employment opportunities in Makassar City, meaning that economic growth contributes more in sectors that do not absorb a lot of labor so it has little effect on employment opportunities. The Education variable (X3) has a positive effect on job opportunities in Makassar City, meaning that the higher the level of education, the more job opportunities you will get.

Keywords: Regional Minimum Wage (UMR), Economic Growth, Education, and Employment Opportunities



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xxi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	7
1.5. Ruang Lingkup.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1. Teori Permintaan Tenaga Kerja.....	8
2.1.2 Teori Pasar Tenaga Kerja Dualisme	11
2.1.3 Pertumbuhan Ekonomi	11
2.1.4. Teori Neoklasik	12
2.1.6. Teori Upah Efisiensi.....	16
2.1.7. Teori Upah Ganda.....	19
2.1.8. Upah Minimum.....	23
2.1.9 Human Capital Theory	24
2.2. Hubungan Antar Variabel	25
2.2.1. Hubungan Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja	25
2.2.2 Hubungan Pertumbuhan Ekonomi dan Kesempatan kerja.....	27
2.2.3 Hubungan Pendidikan dan Kesempatan Kerja	28
2.2.4 Analisis Empiris.....	29
2.2.5 Kerangka Pemikiran	31
2.2.6 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32



3.1 Lokasi Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4 Analisis Data.....	33
3.4.1 Regresi Linier Berganda	33
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.5 Uji Hipotesis.....	36
3.6 Definisi Operasional	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran umum lokasi penelitian.....	39
4.2 Hasil Pengolahan Data.....	42
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.2.3 Uji hipotesis	46
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	50
4.3.1 Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kesempatan Kerja Di Kota Makassar.....	50
4.3.2 Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Kesempatan Kerja.....	51
4.3.3 Pengaruh Pendidikan Terhadap Tingkat Kesempatan kerja.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk, Angkatan Kerja,TPAK, dan Pengangguran Tahun 2011-2022 Di Kota Makassar	2
Tabel 4. 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	42
Tabel 4. 2 Uji Multikolinieritas.....	44
Tabel 4. 3 Hasil uji Autokorelasi	45
Tabel 4. 4 Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser.....	46
Tabel 4. 5 Koefisien Determinasi (R^2).....	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Simultan (uji F).....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik TPAK Pengangguran Kota Makassar Tahun 2011-2022.....	3
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-P Plot	43
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	45



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang masih mengalami proses pembangunan ekonomi dan memiliki tujuan untuk mencapai suatu kesejahteraan masyarakat, dalam mencapai suatu kesejahteraan salah satunya dibutuhkan kesempatan kerja yang mendukung dan adanya pemerataan pendapatan di masyarakat. Pembangunan ekonomi pada hakekatnya adalah serangkaian usaha kebijaksanaan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat memperluas kesempatan kerja dan mengarahkan pembagian pendapatan secara merata.

Penyerapan tenaga kerja dalam suatu perekonomian merupakan aspek mendasar dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, karena penyerapan tenaga kerja mencerminkan kemampuan suatu negara dalam memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif dan menyediakan lapangan kerja bagi masyarakatnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja mempunyai banyak aspek, mencakup pertimbangan makroekonomi dan kelembagaan.

Menurut data statistik BPS (Badan Pusat Statistik), tingkat pengangguran di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 7,5%, yang meningkat dari tahun sebelumnya hanya mencapai 6.2%. Kenaikan tingkat pengangguran ini sebagian besar terkait dengan dampak pandemi yang terus berlanjut, menyebabkan banyak perusahaan mengurangi produksi dan penyerapan



tenaga kerja. Dengan latar belakang ini, penting untuk mengkaji bagaimana kebijakan UMR dapat berkontribusi pada tingkat pengangguran dan bagaimana hal ini mempengaruhi kondisi ekonomi secara keseluruhan. Kebijakan UMR sering kali dianggap sebagai upaya untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja dengan menetapkan upah minimum yang layak. Namun, peningkatan UMR yang terlalu besar dapat memaksa perusahaan untuk merumahkan pekerja atau bahkan menutup usahanya karena biaya tenaga kerja yang meningkat. Di bawah ini adalah tabel jumlah tingkat populasi penduduk Kota Makassar yang bekerja dan tidak bekerja selama periode tahun 2011-2022.

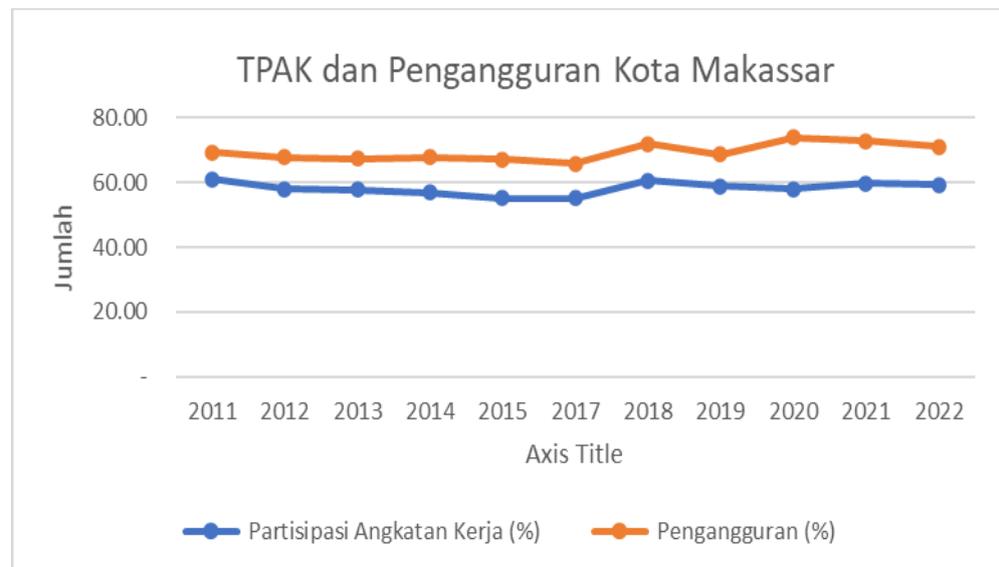
Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk, Angkatan Kerja,TPAK, dan Pengangguran Di Kota Makassar Tahun 2011-2022

Tahun	Jumlah Penduduk	Angkatan Kerja	Partisipasi Angkatan Kerja (%)	Pengangguran (%)
2011	1.352.136	590.718	61,0	8.41
2012	1.369.606	587.699	57,94	9.97
2013	1.408.072	594.748	57,80	9.53
2014	1.429.242	591.529	56,90	10.9
2015	1.469.601	593.160	55,20	12.02
2017	1.489.011	571.044	55,23	10.59
2018	1.508. 154	589.221	60,63	11.45
2019	1.526.677	696.348	58,86	9.83
2020	1.423.877	696.158	58,05	15.92
2021	1.427.189	725.529	59,70	13.18
2022	1.432.189	729.635	59,27	11.82

Sumber : BPS Sulawesi Selatan



Tabel 1.1 Angka jumlah penduduk, Angkatan kerja dan Partisipasi Angkatan kerja mengalami perubahan dari tahun ketahun, baik itu semakin bertambah maupun mengalami penurunan, Jumlah penduduk di Kota Makassar dari tahun ke tahun mengalami peningkatan pada tahun 2011 hingga tahun 2022 mengalami peningkatan hingga 80.053 jiwa, tingkat pengangguran juga ikut serta mengalami fluktuasi setiap tahunnya, pada tahun 2011 pengangguran sebesar 8.41 % dan pada tahun 2022 mencapai 11.82%. Partisipasi angkatan kerja dari tahun 2011 hingga 2019 cenderung mengalami penurunan sehingga mengakibatkan tingkat pengangguran di Kota Makassar mengalami peningkatan hal ini dapat dilihat pada tahun 2018 tingkat pengangguran hanya 10% dan pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 11%. Pada tahun 2020 pada saat COVID 19 angka pengangguran semakin meningkat hingga 15% dan kembali membaik pada tahun 2021 dan 2022 kembali menurun hingga kembali menjadi 11%.



Gambar 1.1 Grafik TPAK dan Pengangguran Kota Makassar Tahun 2011- 2022



Masalah kesempatan kerja atau pengangguran merupakan masalah yang sangat sulit dihindari oleh suatu Negara atau daerah dan dapat menimbulkan masalah sosial seperti tindakan kriminalitas dan masalah ekonomi. Kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat kesejahteraan dan daya beli masyarakat. Semakin rendah angka pengangguran maka semakin makmur kehidupan masyarakat suatu Negara, begitu juga sebaliknya. Seringkali pertumbuhan ekonomi dan penyerapan pekerja dalam proses produksi tidak berjalan linier. Tidak jarang terjadi pertumbuhan ekonomi yang tinggi diikuti oleh pertumbuhan kesempatan kerja yang rendah, sehingga memunculkan pengangguran, kemiskinan, dan ketimpangan pendapatan diantara kelompok masyarakat. Semua ini akan bermuara pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah.

Sejalan dengan teori pertumbuhan ekonomi menurut teori Adam Smith masyarakat akan bergerak dari masyarakat tradisional ke masyarakat modern yang kapitalis. Dalam prosesnya pertumbuhan ekonomi akan semakin terpacu dengan adanya sistem pembagian kerja antara pelaku ekonomi. Dalam hal ini Adam Smith memandang bekerja sebagai salah satu input bagi proses produksi. Pembagian kerja merupakan titik sentral pembahasan dalam teori Adam Smith dengan upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja

Pertumbuhan ekonomi yaitu perubahan kegiatan ekonomi yang mengarah pada peningkatan barang dan jasa serta kesejahteraan rakyat. Pertumbuhan ekonomi bisa ditinjau menjadi persoalan ekonomi makro dalam jangka panjang. Peningkatan kapasitas ini disebabkan oleh peningkatan faktor produksi dari segi

dan kualitas (Rofii; & Ardyan, 2017). Pertumbuhan ekonomi Kota
r tahun 2016 sebesar 8,23%, tahun 2017 mengalami peningkatan



menjadi 8,25% dan tahun 2018 meningkat lagi menjadi 8,38%. Laju pertumbuhan ekonomi tahun 2019 sebesar 8,79%, dan mengalami penurunan sebesar -1,27% pada tahun 2020. Hal tersebut, berkaitan dengan kondisi pandemi yang masih tinggi sampai di akhir tahun 2020, yang berakibat terjadinya perlambatan ekonomi nasional dan global termasuk pada perekonomian Kota Makassar. Pertumbuhan ekonomi daerah dapat dicerminkan dari perubahan PDRB dalam suatu wilayah. Hal ini hanya bisa didapat melalui peningkatan output target (barang dan jasa) atau Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) setiap tahun. Di dalam pengertian ekonomi makro, pertumbuhan ekonomi adalah penambahan PDB yang berarti juga penambahan pendapatan nasional (Santosa, 2018)

Faktor lainnya yang memberi pengaruh dalam kesempatan kerja yakni upah minimal. Masalah ketenagakerjaan merupakan fenomena yang masih perlu diperhatikan di Makassar, apalagi pasar tenaga kerja diperkirakan akan semakin terintegrasi di masa mendatang (Yuni Adipuryanti, 2015). Kesempatan kerja di Makassar salah satunya dipengaruhi oleh naiknya upah minimum. Upah Minimum sebagaimana yang dikemukakan didalam teori upah efisiensi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya hasil produksi dari suatu perusahaan, kemudian akan dengan meningkatnya permintaan akan tenaga kerja. Teori upah efisiensi ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Capeding et al., 2013; Nababan, 2017; Putri dan Sasana, 2017) yang mengatakan bahwa upah minimum dapat meningkatkan kesempatan kerja. Pandangan teori upah efisiensi ini juga berbeda dengan teori upah sebelumnya yang menganggap upah sebagai sebagai suatu biaya produksi,

pada bila terjadi kenaikan tingkat upah akan berdampak pada menurunnya an akan tenaga kerja. Dimana fokus penelitian ini pada pengaruh upah



meningkatkan kesempatan kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan mendapatkan upah.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Natha (2015) menyatakan bahwa upah minimal membawa pengaruh yang positif dan nyata kepada penyerapan tenaga. Tetapi hasil berbeda diperoleh Ganie (2017) yang menemukan upah memberikan pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sudut pandang klasik dimulai dari ekonomi sisi penawaran yang belakangan ini bangkit kembali.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang menjadi pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut

1. Apakah upah minimum regional berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Makassar?
2. Apakah pertumbuhan ekonomi berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Makassar?
3. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum regional terhadap kesempatan kerja di Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap kesempatan kerja di Kota Makassar



3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kesempatan kerja di Kota Makassar

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan nilai upah minimum regional terhadap kesempatan kerja
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan di dalam kesempatan kerja di Kota Makassar
- c. Memberikan sumbangan kesempatan kinerja dalam nilai upah minimum yang terjadi di wilayah – wilayah Indonesia

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kemampuan, nilai upah minimum regional terhadap peningkatan kesempatan kerja.

- b. Bagi mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang nilai upah didalam kesempatan kerja.



c. Bagi pembaca,

penelitian ini diharapkan bisa memberi sumbangan kepustakaan yang menjadi sumber informasi tambahan bagi pembaca dan diharapkan pula dapat menjadi solusi permasalahan yang sama atau sedang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5. Ruang Lingkup

Pada pembahasan ini terfokus pada :

1. Mengetahui sebuah dampak pada nilai upah minimum regional terhadap kesempatan kerja di wilayah Makassar.
2. Melakukan sebuah perbandingan terhadap nilai upah minimum regional terhadap wilayah lain.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sudarsono (1990), konsep permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum barang atau jasa yang ingin dibeli oleh seorang pembeli pada setiap harga yang mungkin terjadi dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang diinginkan oleh suatu lapangan usaha untuk dipekerjakan. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diinginkan oleh seorang pengusaha untuk dipekerjakan pada setiap tingkat upah yang mungkin terjadi dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Mulyadi (2003), permintaan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan pada tingkat upah tertentu. Perusahaan merekrut individu dengan tujuan untuk membantu dalam produksi barang atau jasa yang akan dijual dan didistribusikan kepada masyarakat. Peningkatan permintaan tenaga kerja bergantung pada peningkatan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi. Mereka sebenarnya merupakan bagian dari angkatan kerja yang terlibat dan berupaya terlibat dalam proses produksi barang dan jasa.

Menurut Sumarsono (2009: 12-13), permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:



1. Perubahan Tingkat Upah dapat mempengaruhi biaya produksi perusahaan.

Jika diasumsikan bahwa tingkat upah naik, hal-hal berikut dapat terjadi :

- a. Peningkatan tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan harga satuan barang atau jasa yang diproduksi. Akibatnya, banyak barang produksi tidak terjual dan produsen akan mengurangi jumlah produksi. Penurunan target produksi akan mengakibatkan penurunan tenaga kerja yang dibutuhkan. Berkurangnya penggunaan tenaga kerja akan memengaruhi skala produksi, peristiwa ini disebut sebagai efek skala produksi (*scale effect product*).
- b. Jika upah naik (asumsi harga barang *ceteris paribus*), pengusaha akan menggunakan teknologi yang lebih berorientasi pada modal dalam proses produksi dan menggantikan kebutuhan tenaga kerja dengan kebutuhan barang modal seperti mesin dan lainnya. Berkurangnya jumlah tenaga kerja yang diperlukan akibat penggantian atau penggunaan tambahan mesin disebut sebagai efek pengganti (*substitution effect*).

2. Permintaan Pasar Akan Hasil Produksi

Jika permintaan atas hasil produksi perusahaan meningkat, produsen cenderung meningkatkan kapasitas produksi mereka sehingga penggunaan tenaga kerja juga akan meningkat.

3. Harga-Harga Barang Modal

Jika harga barang modal turun, biaya produksi turun, yang tentunya akan menyebabkan penurunan harga jual per unit barang. Dalam situasi ini,

produsen cenderung meningkatkan produksi barang karena permintaan juga



meningkat. Peningkatan aktivitas produksi berkontribusi pada peningkatan permintaan tenaga kerja.

Sementara itu, menurut Budiarty (2006: 14-15), permintaan tenaga kerja oleh perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Tingkat Upah

Dari sudut pandang pengusaha, tingkat upah merupakan biaya produksi, dan semakin banyak penggunaan tenaga kerja, semakin besar proporsi biaya tenaga kerja terhadap total biaya. Peningkatan upah cenderung mengurangi permintaan tenaga kerja, sebaliknya, penurunan tingkat upah akan meningkatkan permintaan tenaga kerja.

2. Teknologi

Penggunaan teknologi berperan penting dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang digunakan. Semakin efisien penggunaan teknologi, semakin besar peluang bagi tenaga kerja untuk mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan mereka.

3. Produktivitas

Produktivitas bergantung pada penggunaan modal, semakin besar modalnya, semakin tinggi kebebasan untuk meningkatkan produktivitas.

4. Fasilitas Modal

Proses produksi dapat terealisasi dengan menggunakan gabungan modal, tenaga kerja, sumber daya alam, dan teknologi. Fungsi modal dalam hal ini adalah sebagai substitusi untuk tenaga kerja, sehingga modal menjadi faktor penentu bagi pekerja.



litas Tenaga Kerja

Hal ini dapat diukur dari tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman pekerja, semakin baik kualitas tenaga kerja. Variabel lain yang dapat memengaruhi kualitas tenaga kerja adalah gizi dan kesehatan pekerja.

2.1.2 Teori Pasar Tenaga Kerja Dualisme

Teori ini mengidentifikasi dua segmen dalam pasar tenaga kerja: satu segmen dengan pekerja yang memiliki keterampilan dan produktivitas tinggi, dan satu segmen lainnya dengan pekerja yang memiliki keterampilan dan produktivitas rendah. Peningkatan upah minimum dapat memiliki dampak berbeda pada dua segmen ini. Pekerja dengan keterampilan tinggi mungkin tidak terlalu terpengaruh, sementara pekerja dengan keterampilan rendah dapat menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja.

2.1.3 Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi adalah sebuah kondisi dimana meningkatnya pendapatan karena terjadi peningkatan produksi barang dan jasa. Pertumbuhan ekonomi juga merupakan proses perubahan kondisi perekonomian suatu negara secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu. Pertumbuhan ekonomi juga dapat diartikan sebagai proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional. Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi dalam kehidupan masyarakat.



enurut Kuznet (2012), pertumbuhan ekonomi sebagai kenaikan jangka
ng dalam kemampuan suatu negara untuk menyediakan semakin banyak
h dan jenis barang-barang ekonomi kepada penduduknya, kemampuan

ini tumbuh sesuai dengan kemajuan teknologi dan penyesuaian kelembagaan dan ideologi yang diperlukan.

Pertumbuhan ekonomi juga sebagai tolak ukur dalam mengetahui seberapa maju dan berkembangnya suatu wilayah. Tinggi rendahnya pertumbuhan ekonomi sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

2.1.4. Teori Neoklasik

Menurut teori ini, penentuan upah minimum yang berlebihan dapat memiliki dampak negatif pada kesempatan kerja. Ini disebabkan oleh pandangan bahwa ketika pemerintah menetapkan upah minimum di atas tingkat pasar (tingkat upah yang akan terbentuk tanpa campur tangan pemerintah), perusahaan mungkin akan terpaksa mengurangi jumlah pekerja atau membatasi peningkatan gaji bagi pekerja yang ada. Ini karena biaya tenaga kerja menjadi terlalu tinggi bagi perusahaan, yang dapat mengakibatkan pengurangan produksi atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Dalam Teori Neoklasik Pertumbuhan Ekonomi, dua tokoh yang paling populer yaitu,

1. Pertumbuhan Ekonomi menurut Joseph A Schumpeter

Menurut Joseph A Schumpeter dalam bukunya yang berjudul *The Theory of Economic Development*, membahas mengenai peran pengusaha dalam pembangunan. Schumpeter menyimpulkan bahwa proses pertumbuhan ekonomi pada dasarnya adalah proses inovasi yang

lakukan oleh para inovator dan wirausahawan.

Pertumbuhan Ekonomi menurut Robert Solow.



Robert Solow berpendapat bahwa Pertumbuhan Ekonomi adalah rangkaian kegiatan yang bersumber pada empat faktor utama, yakni manusia, akumulasi modal, teknologi modern dan hasil (output).

2.1.5. Teori Upah Keseimbangan

Teori upah keseimbangan adalah sebuah teori ekonomi yang menjelaskan bagaimana tingkat upah ditentukan di pasar tenaga kerja. Teori ini mengasumsikan bahwa pasar tenaga kerja adalah pasar persaingan sempurna, sehingga harga tenaga kerja (upah) ditentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran. (Alisman, 2022)

Permintaan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang diinginkan oleh pengusaha untuk dipekerjakan pada setiap tingkat upah. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (Ariska, 2021)

1. Produk marginal tenaga kerja (marginal product of labor)
2. Harga barang dan jasa
3. Teknologi
4. Subsidi

Produk marginal tenaga kerja adalah tambahan produksi yang dihasilkan oleh penambahan satu unit tenaga kerja. Semakin tinggi produk marginal tenaga kerja, semakin tinggi pula permintaan tenaga kerja. (Istiyani, 2022)

Harga barang dan jasa juga mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Semakin tinggi harga barang dan jasa, semakin tinggi pula permintaan tenaga

Hal ini disebabkan karena pengusaha perlu memproduksi lebih banyak barang dan jasa untuk memenuhi permintaan yang meningkat. (Bertus, 2021)



Teknologi juga dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Semakin maju teknologi, semakin sedikit tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang dan jasa. Hal ini disebabkan karena teknologi dapat menggantikan tenaga kerja manusia. (Sahil, 2023)

Subsidi juga dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Semakin tinggi subsidi yang diberikan kepada pengusaha, semakin tinggi pula permintaan tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena subsidi dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja. (Bertus, 2021)

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang tersedia untuk dipekerjakan pada setiap tingkat upah. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (Ariska, 2021)

1. Jumlah penduduk
2. Tingkat pendidikan
3. Tingkat upah
4. Nilai sosial

Jumlah penduduk merupakan faktor utama yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Semakin banyak penduduk, semakin banyak pula tenaga kerja yang tersedia. (Rizma, 2023)

Tingkat pendidikan juga mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin banyak tenaga kerja yang terampil dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pengusaha. (Istiyani, 2022)

Tingkat upah juga mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah, semakin banyak tenaga kerja yang bersedia untuk bekerja. Hal



ini disebabkan karena tenaga kerja ingin memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. (Sahil, 2023)

Nilai sosial juga dapat mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Di beberapa negara, ada nilai sosial yang menganjurkan agar setiap orang bekerja. Hal ini dapat meningkatkan penawaran tenaga kerja. (Istiyani, 2022)

Keseimbangan upah adalah tingkat upah di mana permintaan tenaga kerja sama dengan penawaran tenaga kerja. Pada tingkat upah keseimbangan, tidak ada kelebihan penawaran atau kelebihan permintaan tenaga kerja.

Pada tingkat upah yang lebih rendah dari tingkat upah keseimbangan, permintaan tenaga kerja akan lebih besar daripada penawaran tenaga kerja. Hal ini menyebabkan terjadinya kelebihan permintaan tenaga kerja. Pengusaha akan bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja, sehingga mereka akan menawarkan upah yang lebih tinggi.

Pada tingkat upah yang lebih tinggi dari tingkat upah keseimbangan, penawaran tenaga kerja akan lebih besar daripada permintaan tenaga kerja. Hal ini menyebabkan terjadinya kelebihan penawaran tenaga kerja. Tenaga kerja akan bersaing untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mereka akan bersedia bekerja dengan upah yang lebih rendah.

Keseimbangan upah dapat terganggu oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Intervensi pemerintah

Intervensi pemerintah, seperti penetapan upah minimum, dapat mengganggu keseimbangan upah. Upah minimum adalah upah terendah

yang boleh dibayarkan kepada pekerja. Penetapan upah minimum yang terlalu tinggi dapat menyebabkan terjadinya kelebihan penawaran tenaga kerja.



2. Perubahan teknologi

Perubahan teknologi dapat mengganggu keseimbangan upah. Teknologi yang maju dapat menggantikan tenaga kerja manusia, sehingga dapat menyebabkan pengangguran. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kelebihan penawaran tenaga kerja dan penurunan upah

3. Perubahan permintaan barang dan jasa

Perubahan permintaan barang dan jasa juga dapat mengganggu keseimbangan upah. Perubahan permintaan barang dan jasa dapat menyebabkan perubahan permintaan tenaga kerja.

Teori upah keseimbangan adalah teori yang sederhana, tetapi dapat menjelaskan secara umum bagaimana tingkat upah ditentukan di pasar tenaga kerja. Teori ini mengasumsikan bahwa pasar tenaga kerja adalah pasar persaingan sempurna. Namun, dalam kenyataannya, pasar tenaga kerja tidak selalu merupakan pasar persaingan sempurna. Ada banyak faktor yang dapat mengganggu keseimbangan upah, seperti intervensi pemerintah, perubahan teknologi, dan perubahan permintaan barang dan jasa.

2.1.6. Teori Upah Efisiensi

Teori upah efisiensi (efficiency-wage theory) adalah teori ekonomi yang menyatakan bahwa perusahaan akan beroperasi lebih efisien jika upah pekerjanya berada di atas tingkat keseimbangan pasar. Teori ini berlawanan dengan teori upah pasar (market wage theory) yang menyatakan bahwa perusahaan akan mempekerjakan pekerja dengan upah serendah mungkin.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan upah efisiensi dapat

ingkatkan produktivitas pekerja, yaitu:



1. Motivasi pekerja: Upah yang tinggi dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Pekerja yang dibayar lebih tinggi akan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik.
2. Kepuasan pekerja: Upah yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan pekerja, yang dapat berdampak positif pada produktivitas mereka. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan lebih cenderung untuk bekerja dengan giat dan lebih sedikit melakukan kesalahan.
3. Retensi pekerja: Upah yang tinggi dapat meningkatkan retensi pekerja, yang dapat mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan pekerja baru. Pekerja yang dibayar lebih tinggi akan lebih cenderung untuk bertahan di perusahaan, yang dapat mengurangi frekuensi perputaran tenaga kerja.

Ada empat teori upah efisiensi yang paling umum, yaitu:

1. Teori nutrisi: Teori ini menyatakan bahwa upah yang tinggi dapat meningkatkan nutrisi pekerja, yang dapat berdampak positif pada produktivitas mereka. Pekerja yang memiliki nutrisi yang baik akan memiliki kesehatan yang lebih baik dan akan lebih produktif.
2. Teori perputaran tenaga kerja: Teori ini menyatakan bahwa upah yang tinggi dapat menurunkan perputaran tenaga kerja, yang dapat berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Pekerja yang dibayar lebih tinggi akan lebih cenderung untuk bertahan di perusahaan, yang dapat mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan pekerja baru.



3. Teori seleksi: Teori ini menyatakan bahwa upah yang tinggi dapat menarik pekerja yang lebih berkualitas, yang dapat berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Pekerja yang lebih berkualitas akan lebih produktif dan dapat menghasilkan lebih banyak keuntungan bagi perusahaan.
4. Teori pengawasan: Teori ini menyatakan bahwa upah yang tinggi dapat mengurangi kebutuhan perusahaan untuk mengawasi pekerja, yang dapat berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Pekerja yang dibayar lebih tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan akan lebih sedikit melakukan kesalahan.

Teori upah efisiensi telah diuji secara empiris dan ditemukan bahwa teori ini memiliki dukungan yang kuat. Sebuah studi yang dilakukan oleh Card dan Krueger (1994) menemukan bahwa upah minimum yang lebih tinggi di Amerika Serikat tidak menyebabkan peningkatan pengangguran, tetapi justru meningkatkan produktivitas.

Teori upah efisiensi juga memiliki beberapa kelemahan, yaitu:

1. Teori ini sulit untuk diukur secara kuantitatif. Bukti empiris tentang teori upah efisiensi biasanya bersifat kualitatif, sehingga sulit untuk menentukan secara pasti seberapa besar pengaruh upah terhadap produktivitas
2. Teori ini hanya berlaku dalam kondisi tertentu, seperti ketika perusahaan tidak dapat memantau dengan sempurna upaya pekerja mereka. Jika perusahaan dapat memantau dengan sempurna upaya pekerja mereka, maka upah yang tinggi tidak akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.



Secara umum, teori upah efisiensi memiliki implikasi penting bagi kebijakan ekonomi. Teori ini menunjukkan bahwa pemerintah dapat meningkatkan produktivitas ekonomi dengan menetapkan upah minimum yang lebih tinggi. Namun, perlu diingat bahwa teori ini juga memiliki beberapa kelemahan, sehingga perlu dipertimbangkan dengan cermat sebelum diterapkan dalam kebijakan ekonomi. Berikut adalah beberapa contoh upah efisiensi di dunia nyata:

1. Perusahaan-perusahaan Jepang sering memberikan bonus yang besar kepada pekerja mereka. Bonus ini dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.
2. Perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat sering menawarkan asuransi kesehatan dan tunjangan lainnya kepada pekerja mereka. Tunjangan-tunjangan ini dapat meningkatkan kepuasan pekerja dan mengurangi perputaran tenaga kerja.
3. Perusahaan-perusahaan di industri teknologi sering memberikan gaji yang tinggi kepada pekerja mereka. Gaji yang tinggi ini dapat menarik pekerja yang lebih berkualitas dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Teori upah efisiensi adalah teori yang menarik dan memiliki implikasi penting bagi kebijakan ekonomi. Teori ini menunjukkan bahwa upah yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi

2.4.7 Teori Upah Ganda

Teori upah ganda adalah teori ekonomi yang menjelaskan fenomena perbedaan upah yang signifikan antara pekerja terdidik dan pekerja tidak



terdidik. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh David Ricardo pada abad ke-19.

Menurut teori upah ganda, perbedaan upah antara pekerja terdidik dan pekerja tidak terdidik disebabkan oleh adanya perbedaan produktivitas. Pekerja terdidik memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik. Produktivitas yang lebih tinggi ini menyebabkan pekerja terdidik dapat menghasilkan lebih banyak barang dan jasa, sehingga mereka layak mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Selain perbedaan produktivitas, teori upah ganda juga menjelaskan bahwa perbedaan upah antara pekerja terdidik dan pekerja tidak terdidik disebabkan oleh adanya perbedaan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Pekerja terdidik jumlahnya lebih sedikit daripada pekerja tidak terdidik. Hal ini karena pendidikan merupakan investasi yang membutuhkan biaya dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu, pekerja terdidik memiliki nilai lebih di pasar tenaga kerja dan mereka layak mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perbedaan upah antara pekerja terdidik dan pekerja tidak terdidik:

1. Tingkat pendidikan: Pekerja terdidik memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, sehingga mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik. Hal ini menyebabkan pekerja terdidik dapat menghasilkan lebih banyak barang dan jasa, sehingga mereka layak mendapatkan upah yang lebih tinggi.
2. Misalnya, seorang dokter memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi daripada seorang tukang bangunan. Dokter memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik untuk memberikan perawatan



medis, sehingga mereka menghasilkan lebih banyak nilai bagi masyarakat. Oleh karena itu, dokter layak mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada tukang bangunan.

3. Keterampilan: Pekerja terdidik memiliki keterampilan yang lebih tinggi, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini menyebabkan pekerja terdidik dapat menghasilkan lebih banyak barang dan jasa, sehingga mereka layak mendapatkan upah yang lebih tinggi. Misalnya, seorang insinyur memiliki keterampilan yang lebih tinggi daripada seorang pekerja kasar. Insinyur dapat merancang dan membangun struktur yang lebih kompleks, sehingga mereka menghasilkan lebih banyak nilai bagi masyarakat. Oleh karena itu, insinyur layak mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada pekerja kasar.
4. Pengetahuan: Pekerja terdidik memiliki pengetahuan yang lebih luas, sehingga mereka dapat memahami dan menerapkan teknologi baru dengan lebih baik. Hal ini menyebabkan pekerja terdidik dapat menghasilkan lebih banyak barang dan jasa, sehingga mereka layak mendapatkan upah yang lebih tinggi. Misalnya, seorang ilmuwan memiliki pengetahuan yang lebih luas daripada seorang buruh pabrik. Ilmuwan dapat mengembangkan teknologi baru yang dapat meningkatkan produktivitas, sehingga mereka menghasilkan lebih banyak nilai bagi masyarakat. Oleh karena itu, ilmuwan layak mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada buruh pabrik.
5. Jumlah tenaga kerja: Pekerja terdidik jumlahnya lebih sedikit daripada pekerja tidak terdidik. Hal ini karena pendidikan merupakan



investasi yang membutuhkan biaya dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu, pekerja terdidik memiliki nilai lebih di pasar tenaga kerja dan mereka layak mendapatkan upah yang lebih tinggi. Misalnya, di Indonesia, jumlah tenaga kerja yang memiliki pendidikan tinggi masih relatif sedikit. Oleh karena itu, pekerja terdidik memiliki nilai lebih di pasar tenaga kerja dan mereka layak mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada pekerja tidak terdidik.

Teori upah ganda memiliki implikasi penting bagi kebijakan ekonomi. Pemerintah dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong peningkatan jumlah pekerja terdidik, sehingga dapat mengurangi kesenjangan upah antara pekerja terdidik dan tidak terdidik. Kebijakan-kebijakan tersebut dapat berupa:

1. Peningkatan akses pendidikan: Pemerintah dapat meningkatkan akses pendidikan bagi masyarakat, terutama masyarakat miskin. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan subsidi pendidikan, memberikan beasiswa, dan membangun sekolah-sekolah di daerah terpencil.
2. Peningkatan kualitas pendidikan: Pemerintah dapat meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga lulusan pendidikan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan gaji dan kesejahteraan guru, memperbaiki kurikulum pendidikan, dan menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai.
3. Peningkatan promosi pendidikan: Pemerintah dapat meningkatkan promosi pendidikan, sehingga masyarakat lebih menyadari



pentingnya pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui kampanye dan sosialisasi pendidikan.

Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut, pemerintah dapat mendorong peningkatan jumlah pekerja terdidik dan mengurangi kesenjangan upah antara pekerja terdidik dan tidak terdidik.

2.1.8. Upah Minimum

Menurut Rinto Dwi (2018), upah minimum di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Definisi upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman. Selanjutnya upah minimum dibagi menjadi dua yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Regional (UMR). Dasar kebijakan upah minimum diatur dalam pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang upah minimum, yaitu penetapan upah minimum didasarkan pada KHL dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum cenderung meningkat setiap tahun seiring naiknya upah nominal kesejahteraan (upah riil). Kenaikan tinggi upah minimum provinsi menyebabkan dilema bagi perusahaan, karena disatu sisi harus mematuhi peraturan pengupahan yang telah diatur pemerintah, namun disisi lain permasalahan labor cost dirasakan menjadi berat terutama bagi industri padat karya dan industri kecil menengah. Upah minimum dibedakan menjadi:

us, 2021).

Upah Minimum Regional



Upah minimum regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan, atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Menurut Permen No. 1 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, upah minimum regional adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku bagi mereka yang memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun yang berlaku di suatu daerah.

2. Upah Minimum Sektoral

Upah Minimum Sektoral adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral atau kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Lapangan Baku usaha Indonesia (KLBI), di suatu daerah atau wilayah tertentu. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 89 ayat (1) huruf (b) diatur mengenai upah minimum sektor, atau dikenal sebagai upah minimum sektoral dibagi menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota di satu provinsi, sedangkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota

2.1.9 Human Capital Theory



Human Capital Theory menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dianggap sebagai

investasi yang meningkatkan kapasitas produktif individu. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja. Investasi dalam modal manusia diukur dengan melihat biaya pendidikan, pelatihan, dan waktu yang dihabiskan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan tertentu. Individu dan keluarga dianggap sebagai pengambil keputusan rasional yang menimbang biaya dan manfaat dari investasi dalam pendidikan dan pelatihan. Teori ini berpendapat bahwa individu dengan modal manusia yang lebih tinggi memiliki peluang yang lebih baik untuk mendapatkan pekerjaan dengan pendapatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pendidikan dan pengembangan keterampilan dianggap sebagai langkah-langkah penting untuk meningkatkan pendapatan individu.

Menurut Sonny Sumarsono (2009), seseorang dapat meningkatkan pendapatan melalui pendidikan. Setiap tahun tambahan bersekolah berarti, di satu sisi, peningkatan kemampuan kerja dan tingkat pendapatan. Di sisi lain, ini juga berarti menunda penerimaan pendapatan selama satu tahun saat mengikuti sekolah. Selain dari penundaan penerimaan pendapatan, orang yang melanjutkan pendidikan harus membayar biaya langsung seperti uang sekolah, pembelian buku dan alat sekolah, uang transportasi tambahan, dan lain-lain. Jumlah pendapatan yang akan diterima seumur hidup setelah menjalani pendidikan dihitung dalam nilai sekarang atau Net Present Value.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja

Teori upah adalah konsep ekonomi yang mencakup prinsip-prinsip yang mengatur besaran bayaran yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas



tenaga kerja yang mereka berikan. Teori ini melibatkan berbagai faktor seperti penawaran dan permintaan tenaga kerja, produktivitas, dan kondisi pasar. Pada dasarnya, upah mencerminkan nilai ekonomi dari kontribusi pekerja terhadap produksi dan pertumbuhan ekonomi. (Bertus, 2021)

Kesempatan kerja didefinisikan sebagai ketersediaan posisi pekerjaan yang dapat diisi oleh individu yang mencari pekerjaan. Hal ini mencakup berbagai sektor dan tingkat keterampilan, dan menjadi indikator penting untuk kesejahteraan ekonomi suatu negara. Faktor-faktor seperti pertumbuhan ekonomi, investasi, dan kebijakan ketenagakerjaan dapat memengaruhi tingkat kesempatan kerja dalam suatu masyarakat. (Murniati, 2021)

Upah minimum regional merupakan salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi kesempatan kerja. Kebijakan ini menetapkan besaran upah yang harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja dalam suatu wilayah tertentu. Dengan menetapkan standar upah minimum, diharapkan dapat meningkatkan kondisi pekerja dan mencegah eksploitasi tenaga kerja. Namun, implementasi upah minimum regional juga bisa menjadi double-edged sword.

Hal ini diungkapkan dalam penelitiannya yang dilakukan oleh Santoso dan Parulia (2018) yang menyatakan bahwa upah minimum meningkatkan arus kerja kawasan Makassar, dan dalam mengantisipasinya menjadi penting untuk meningkatkan pengeluaran pemerintah daerah guna penciptaan lapangan kerja baru pada kawasan di luar kawasan Makassar. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Riardy (2019) yang menyatakan bahwa Variabel upah terbukti berpengaruh signifikan terhadap minat kerja Dan Variabel kesempatan

terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap minat kerja



Meskipun upah minimum regional memiliki tujuan yang baik, tidak selalu menjadi faktor yang konsisten dalam mempengaruhi kesempatan kerja. Beberapa argumen menyatakan bahwa peningkatan upah minimum dapat mendorong pengusaha untuk mengurangi jumlah pekerja atau bahkan menghentikan perekrutan baru, terutama dalam sektor-sektor yang rentan terhadap fluktuasi biaya tenaga kerja. Oleh karena itu, keseimbangan yang baik antara upah minimum regional dan dampaknya terhadap kesempatan kerja perlu diperhatikan secara cermat untuk mencapai kebijakan ketenagakerjaan yang efektif. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Tapparan (2017) yang menyatakan bahwa upah minimum tidak memiliki pengaruh terhadap kesempatan kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui pertumbuhan ekonomi

2.2.2 Hubungan Pertumbuhan Ekonomi dan Kesempatan kerja

Pertumbuhan ekonomi adalah hasil dari peningkatan produksi dalam periode tertentu. Relasi diantara pertumbuhannya perekonomian serta penyerapan tenaga kerja dalam teoretisnya ditandai oleh Hukum Okun. Dimana Hukum Okun yaitu relasi diantara tingkatan pengangguran dan PDB berkorelasi negatif. Tingkat pengangguran turun sebesar 1% sementara pertumbuhan tambahan dalam PDB mendekati 2%. Jika PDB meningkat 2%, Jumlah orang yang diperkerjakan juga akan meningkat. Ketika lapangan kerja meningkat, tingkat pengangguran juga akan berkurang 1% (Budriansyah, 2017). Berdasarkan penelitian Dilakukan oleh (N. Sari et al., 2016) menyatakan pertumbuhan perekonomian membawa Pengaruhnya yang positif dan nyata da penyerapan tenaga kerja.



Tetapi berbeda Penelitian oleh (Insana & Mahmud, 2021) menyatakan pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh negatif pada penyerapan tenaga kerja. Pendidikan merupakan sarana fundamental yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan. Pendidikan berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemandirian. Adanya peningkatan bidang pendidikan, dengan upaya produktivitas yang maksimal maka akan terjadi perubahan peningkatan kualitas tenaga kerja

2.2.3 Hubungan Pendidikan dengan Kesempatan Kerja

Studi empiris menyoroti bahwa pertumbuhan ekonomi cenderung berhubungan positif dengan penciptaan lapangan kerja. Khan (2007) menemukan bahwa elastisitas lapangan kerja terhadap pertumbuhan PDB di negara-negara berkembang adalah 0,7. Di tingkat global, Kapsos (2005) menemukan bahwa untuk setiap 1 poin persentase tambahan pertumbuhan PDB, total lapangan kerja meningkat antara 0,3 dan 0,38 poin persentase selama tiga periode antara tahun 1991 dan 2003. Meskipun pertumbuhan ekonomi baik untuk penciptaan lapangan kerja, penting agar pertumbuhan terjadi pada sektor-sektor yang berpotensi menyerap tenaga kerja dalam skala besar. Beberapa sektor dan aktivitas lebih padat karya dibandingkan sektor dan aktivitas lainnya:

Tinjauan literatur yang dilakukan oleh Basnett dan Sen (2013) mengidentifikasi banyak bukti yang menunjukkan bahwa pertumbuhan di bidang manufaktur dan jasa mempunyai dampak yang sangat positif terhadap lapangan kerja. Dampak pertumbuhan PDB terhadap lapangan kerja di bidang pertanian secara umum terbatas, sementara nilai -pertambahan pertumbuhan sektor pertanian mempunyai dampak yang relatif besar terhadap lapangan

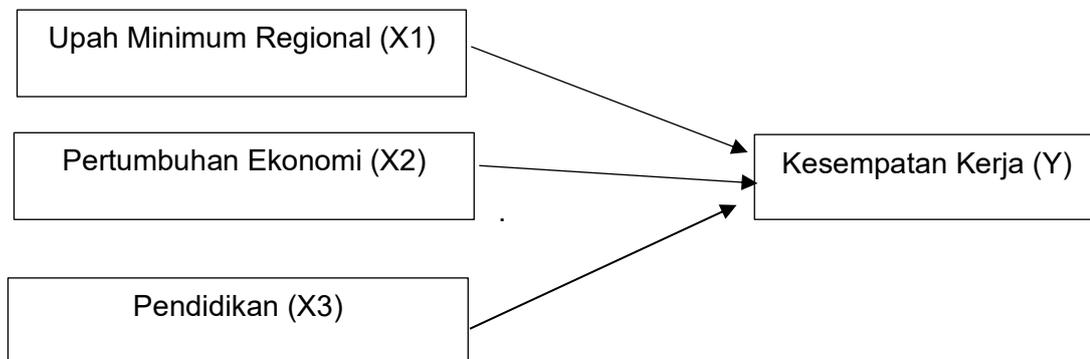


1. Ashari dan Ahmad (2018) dengan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data sekunder Hasil penelitian menunjukkan terdapat empat faktor yang mempengaruhi penduduk ke Kota Makassar yaitu UMP, ketenagakerjaan pengeluaran pemerintah dan kesempatan kerja. Dimana tingkat upah dan kesempatan kerja yang paling kuat pengaruhnya terhadap penduduk yang masuk ke Kota Makassar. Sebagian besar penduduk yang masuk ke Kota Makassar adalah penduduk yang berinisiatif untuk mendapatkan perekonomian yang lebih layak dan meningkatkan pendapatan dari daerah asalnya.
2. Santoso et al. (2018) Analisis menggunakan mode persamaan simultan dengan 55 persamaan struktural, dan estimasi di lakukan dengan model Two Stage Least Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, statis-tik. metode kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda Hasil menunjukkan kebijakan upah minimum meningkatkan arus kerja kawasan Makassar, dan dalam mengantisipasinya menjadi penting untuk meningkatkan pengeluaran pemerintah daerah guna penciptaan lapangan kerja baru pada kawasan di luar kawasan Makassar.
3. Riardy (2019) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen



2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka muncul kerangka pemikiran penelitian yang dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut :



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara atas rumusan masalah. Dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga upah minimum regional berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja
2. Diduga pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja
3. Diduga pendidikan berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja

