

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Permasalahan ketenagakerjaan menjadi isu penting di berbagai wilayah, termasuk Indonesia sebagai negara dengan populasi yang besar yaitu menduduki peringkat keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk yang tinggi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 147,71 juta jiwa. Namun, besarnya jumlah angkatan kerja ini tidak sebanding dengan kemampuan penyerapan tenaga kerjanya. Tercatat pada Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 Jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia hanya sebesar 139,85 juta jiwa. Hal menciptakan ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan tenaga kerja yang terserap.

Ketimpangan ini berkontribusi pada meningkatnya angka pengangguran di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik tahun 2023 mencatat jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,86 juta jiwa yang berdampak negatif terhadap stabilitas ekonomi. Pengangguran yang tinggi tidak hanya memperlambat PDRB, tetapi juga mempengaruhi sektor-sektor lain, seperti pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial. Kondisi serupa juga dialami oleh Provinsi Sulawesi Barat yang merupakan salah satu provinsi baru di Indonesia setelah resmi berdiri pada tahun 2004. Sebagai wilayah baru yang terdiri dari enam kabupaten/kota yaitu Majene, Mamasa, Mamuju, Mamuju Tengah, Pasangkayu dan Polewali Mandar Sulawesi Barat sudah memiliki jumlah angkatan kerja sebesar 760.277 jiwa pada tahun 2023 dengan jumlah penduduk yang bekerja hanya sebesar 743.004 jiwa.



Data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Barat juga menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja di Provinsi ini terus mengalami peningkatan dalam lima tahun terakhir. Dari 662.667 jiwa pada tahun 2018

menjadi 760.277 jiwa pada tahun 2023. Meski demikian, Jumlah angkatan kerja ini menghadirkan tantangan karena tidak diimbangi dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja dapat menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran yang berdampak pada kestabilan sosial dan ekonomi di wilayah Provinsi Sulawesi Barat.

Kondisi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan pertumbuhan yang cenderung menurun dari tahun ke tahun dalam periode 2010-2023, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Barat.



Sumber: Data Badan Pusat Statistik(BPS) Provinsi Sulawesi Barat

Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2023

Gambar 1.1 Menunjukkan bahwa Provinsi Sulawesi Barat mengalami dinamika penyerapan tenaga kerja di mana pertumbuhan penyerapan tenaga dalam periode 2010 hingga 2023 cenderung menurun dan tidak stabil hingga mencapai angka negatif sebesar -4,74% pada tahun 2013. Kondisi ini mencerminkan penurunan jumlah tenaga kerja yang terserap dalam periode tersebut. Selanjutnya pada tahun 2015 penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Barat kembali mengalami pertumbuhan yang merosot tajam hingga mencapai angka 0,02% dan menyentuh angka negatif lagi di tahun 2017 yaitu sebesar -4.90% Setelah itu, pertumbuhan penyerapan tenaga kerja menunjukkan



pola fluktuasi hingga tahun 2023, hal mencerminkan ketidakstabilan dalam jumlah tenaga kerja yang terserap setiap tahunnya dan ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja yang terus meningkat dengan penyerapan tenaga kerja yang semakin menurun.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Barat dari tahun 2010 hingga 2023 ditemukan rata-rata jumlah penduduk di Provinsi tersebut tercatat sebesar 1.322.313 jiwa dengan rata-rata angkatan kerja mencapai 632.943 jiwa dan rata-rata penduduk yang bekerja sebanyak 615.170 jiwa. Data ini menunjukkan bahwa dari rata-rata jumlah penduduk, hanya ada 46,52 persen yang bekerja. Keadaan tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara jumlah angkatan kerja dan penduduk yang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua angkatan kerja terserap ke dalam lapangan pekerjaan sehingga memicu pengangguran.

Tabel 1.2 Jumlah angkatan kerja, pengangguran dan jumlah penduduk yang bekerja di Provinsi Sulawesi Barat tahun 2010-2023

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Jumlah Penduduk yang Bekerja	Jumlah Pengangguran
2010	532.171	514.867	17.304
2011	551.631	536.048	15.583
2012	560.762	548.783	11.979
2013	536.475	523.960	12.515
2014	608.446	595.797	12.649
2015	616.569	595.905	20.664
2016	645.671	624.182	21.489
2017	614.748	595.004	19.744
2018	639.622	619.395	20.227
2019	662.667	641.613	21.054
2020	673.974	656.377	17.597



Tabel 1.2 Jumlah angkatan kerja, pengangguran dan jumlah penduduk yang bekerja di Provinsi Sulawesi Barat tahun 2010-2023

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Jumlah Penduduk yang Bekerja	Jumlah Pengangguran
2021	707.752	685.544	22.208
2022	749.447	731.902	17.545
2023	760.277	743.004	17.273

Sumber: Data Badan Pusat Statistik(BPS) Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik yang disajikan pada tabel 1.2. Provinsi Sulawesi Barat mengalami peningkatan angkatan kerja setiap tahunnya namun jumlah pengangguraan di Provinsi tersebut juga terus meningkat yaitu pada tahun 2013, 2014, 2015, 2016, 2018, 2019, dan 2021. Kenaikan jumlah pengangguran ini mencerminkan tantangan serius dalam pasar kerja di wilayah tersebut. ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja yang terus meningkat dan terbatasnya lapangan kerja adalah faktor utama yang menyebabkan pengangguran. Setiap tahun, jumlah angkatan kerja baru di Provinsi Sulawesi Barat terus bertambah, tetapi penciptaan lapangan kerja tidak sebanding, sehingga menciptakan kesenjangan (Arifuddin Muda Harahap et.al., 2023)

Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja, namun permasalahan ini tetap menjadi tantangan yang sulit diatasi. Meskipun Provinsi Sulawesi Barat memiliki jumlah angkatan kerja yang tinggi, kemampuan wilayah ini untuk menyerap tenaga kerja belum optimal. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Provinsi ini mengalami fluktuasi dan cenderung menurun, meskipun Upah Minimum Provinsi (UMP) terus meningkat setiap tahunnya. Kondisi ini diperparah oleh beberapa faktor in, seperti Rata-Rata Lama Sekolah(RLS) masih rendah, yang encerminkan keterbatasan kualitas sumber daya manusia, serta vestasi yang tidak stabil menghambat penciptaan lapangan kerja baru.



Di sisi lain, meskipun Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menunjukkan nilai yang stabil, faktor-faktor tersebut belum mampu memberikan dorongan terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan berbagai fakta dan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Barat tahun 2010-2023 melalui PDRB baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan mengacu pada data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baik langsung maupun tidak langsung melalui PDRB di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2023?
2. Apakah Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baik langsung maupun tidak langsung melalui PDRB di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2023?
3. Apakah investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baik langsung maupun tidak langsung melalui PDRB di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2023?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) terhadap penyerapan tenaga kerja baik langsung maupun tidak langsung melalui PDRB di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2023
2. Untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap penyerapan tenaga kerja baik langsung maupun tidak langsung melalui PDRB di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2023
3. Untuk mengetahui pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja baik langsung maupun tidak langsung melalui PDRB di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2023



1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Memperkaya khazanah pengetahuan bagi peneliti lain yang akan melakukan kajian terkait permasalahan ini.
- b. Memperkaya pemahaman semua pihak yang memerlukan dan berkepentingan dengan berbagai permasalahan pada penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Barat.

2. Manfaat praktis

Memberikan sumbangan pemikiran kepada para pihak yang berwenang dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja melalui PDRB dengan melakukan perbaikan di bidang pendidikan, Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Investasi. Penelitian ini juga dapat membantu pengambil keputusan dalam merancang program pemberdayaan masyarakat dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja yaitu mereka yang berusia 15-64 tahun yang berpotensi untuk memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan bersedia untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Definisi ini mencakup semua individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja, tanpa memandang status pekerjaan, sehingga cakupan tenaga kerja sangat luas. Tenaga kerja tidak hanya terbatas pada mereka yang sudah memiliki pekerjaan, tetapi juga termasuk mereka yang sedang mencari pekerjaan atau bahkan yang bekerja secara informal.

Mankiw (2010) menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi utama yang berkontribusi pada PDRB. Ia menekankan bahwa partisipasi tenaga kerja dalam proses produksi tidak hanya menentukan kapasitas produksi suatu negara, tetapi juga memengaruhi tingkat pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Ia menjelaskan bahwa tenaga kerja yang terampil dan berpendidikan tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan daya saing ekonomi suatu negara.

Dalam ketenagakerjaan, penduduk usia kerja umumnya bedakan menjadi dua kelompok utama, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan Kerja (*Labor Force*)



Angkatan kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan penduduk yang berusia antara 15-64 tahun dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa. Angkatan kerja merupakan bagian penduduk yang bisa dan bersedia untuk melakukan pekerjaan. Mereka yang mampu secara fisik, jasmani dan juga kemampuan mental serta secara yuridis bisa dan tidak kehilangan kebebasan dalam memilih dan melakukan pekerjaan yang dilakukan serta bersedia secara aktif atau pasif dalam melakukan dan mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja (*Unlabor Force*)

Bukan angkatan kerja adalah Penduduk yang tidak terlibat secara aktif dalam kegiatan ekonomi produktif, seperti mereka yang berusia di bawah 15 tahun atau di atas 64 tahun, atau mereka yang tidak bekerja karena alasan pendidikan, kesehatan, atau tugas rumah tangga. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Bukan angkatan kerja mencakup penduduk usia kerja yang tidak bekerja karena beberapa alasan, seperti pendidikan, kesehatan atau tugas rumah tangga.

2.1.2. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang ingin dan mampu direkrut oleh pelaku ekonomi seperti perusahaan, instansi, atau unit usaha untuk mendukung aktivitas produksinya, dalam kurun waktu tertentu dan pada tingkat upah tertentu. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi keputusan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja antara lain adalah :

a. Pendidikan

Pendidikan memainkan peran penting dalam menentukan kualitas tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk diserap oleh pasar kerja, terutama dalam sektor-sektor yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih spesifik. Becker (1964) mengemukakan



bahwa pendidikan dapat dianggap sebagai investasi dalam sumber daya manusia yang berperan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan tersebut secara langsung akan meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja yang terdidik, yang mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan.

b. Upah

Tingkat upah juga merupakan faktor penting yang memengaruhi permintaan tenaga kerja. Clark (1899) menyatakan bahwa perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja hingga nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan upah yang dibayar. Jika upah terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas, maka perusahaan akan mengurangi permintaan terhadap tenaga kerja karena biaya tenaga kerja menjadi terlalu tinggi.

c. Investasi

Investasi, baik dari sektor publik maupun swasta, memiliki dampak langsung terhadap permintaan tenaga kerja. Menurut teori klasik yang dikemukakan oleh Adam Smith (1776) dan David Ricardo (1817), investasi meningkatkan kapasitas produksi dan menciptakan lapangan kerja baru. Ketika perusahaan berinvestasi dalam peralatan baru, teknologi, atau perluasan pabrik, mereka akan membutuhkan lebih banyak tenaga kerja untuk mengoperasikan kapasitas baru tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat investasi, semakin besar kemungkinan permintaan tenaga kerja meningkat.

d. Teknologi

Perkembangan teknologi juga merupakan faktor yang memengaruhi permintaan tenaga kerja. Zvi Griliches (1969) menjelaskan bahwa kemajuan teknologi cenderung melengkapi tenaga kerja terampil dan menciptakan kebutuhan terhadap pekerja dengan keterampilan tinggi, terutama di sektor teknologi informasi dan industri manufaktur canggih. Namun, di sisi lain, teknologi yang sangat otomatis atau robotik bisa mengurangi permintaan tenaga kerja tidak terampil, karena mesin menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia. Oleh karena itu, pengaruh teknologi terhadap permintaan tenaga



kerja sangat bergantung pada tipe teknologi yang diterapkan dan jenis keterampilan yang dibutuhkan.

e. Kondisi Ekonomi Makro

Kondisi ekonomi makro seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan krisis ekonomi memiliki dampak besar terhadap permintaan tenaga kerja. Dalam kondisi ekonomi yang tumbuh pesat, permintaan barang dan jasa meningkat, yang mendorong perusahaan untuk memperluas produksi dan merekrut lebih banyak tenaga kerja. Sebaliknya, dalam situasi resesi atau krisis ekonomi, permintaan terhadap barang dan jasa menurun, sehingga perusahaan cenderung mengurangi produksi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi lebih banyak. Keynes (1936) dalam teorinya menyatakan bahwa dalam kondisi resesi, stimulus ekonomi melalui peningkatan investasi dan pengeluaran publik dapat merangsang pertumbuhan lapangan kerja dan memperbaiki permintaan tenaga kerja di pasar

2.1.3. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merujuk pada jumlah lapangan kerja yang terisi dalam suatu perekonomian yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja dalam aktivitas ekonomi (Kuncoro, 2012) Tingginya penyerapan tenaga kerja menunjukkan kemampuan suatu perekonomian dalam menyediakan peluang kerja yang cukup bagi penduduk usia produktif sehingga mendukung PDRB yang inklusif. Penyerapan tenaga kerja tidak hanya mencerminkan kapasitas pasar kerja dalam mengakomodasi tenaga kerja tetapi juga menggambarkan efisiensi alokasi sumber daya manusia. Definisi ini menggambarkan penyerapan tenaga kerja sebagai indikator penting dalam mengukur kapasitas perekonomian untuk menyediakan peluang kerja bagi penduduk usia produktif.

Penyerapan tenaga kerja yang tinggi mencerminkan adanya namika ekonomi yang sehat, di mana permintaan tenaga kerja seimbang dengan pasokan tenaga kerja. Sebaliknya, penyerapan yang rendah menunjukkan adanya masalah struktural dalam pasar kerja,



seperti ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri, lambatnya pertumbuhan sektor ekonomi produktif, atau minimnya investasi yang menciptakan lapangan kerja baru. Oleh karena itu, meningkatkan penyerapan tenaga kerja memerlukan intervensi yang terintegrasi, termasuk peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasional, reformasi kebijakan ketenagakerjaan, serta penguatan sektor-sektor yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, seperti manufaktur, pertanian modern, dan jasa berbasis teknologi.

2.1.4. Konsep Rata-Rata Lama Sekolah (RLS)

Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) merujuk pada rata-rata jumlah tahun yang dihabiskan oleh penduduk berusia 15 tahun ke atas untuk mengikuti pendidikan formal. Indikator ini mencakup semua jenjang pendidikan, mulai dari Sekolah Dasar (SD) hingga perguruan tinggi. RLS digunakan untuk menggambarkan tingkat pendidikan suatu masyarakat, khususnya dalam kelompok usia produktif awal hingga dewasa

Rata-rata lama sekolah mencerminkan tingkat pendidikan formal yang dicapai oleh masyarakat di suatu daerah. Semakin tinggi rata-rata lama sekolah, semakin tinggi pula jenjang pendidikan yang ditempuh. Rata-rata lama sekolah diukur berdasarkan jumlah tahun yang dihabiskan oleh penduduk berusia 15 tahun ke atas dalam berbagai jenjang pendidikan formal yang diikuti.

Rata-rata lama sekolah dapat dirumuskan:

$$RLS = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n Xi$$

Keterangan :

RLS : Rata-rata lama sekolah penduduk usia 15 tahun ke atas

$\sum_{i=1}^n Xi$: Lama sekolah penduduk ke- i yang berusia 15 tahun

n : Jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas.



Menurut Todaro dan Smith (2012), rata-rata lama sekolah merupakan salah satu indikator utama untuk menilai tingkat pembangunan manusia, khususnya dalam aspek pendidikan. Indikator ini mencerminkan tingkat pendidikan yang telah dicapai oleh penduduk suatu negara, sekaligus menunjukkan sejauh mana akses terhadap pendidikan tersedia secara luas dan merata. Peningkatan rata-rata lama sekolah tidak hanya mencerminkan kemajuan dalam akses pendidikan, tetapi juga berpotensi meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui keterampilan yang lebih baik, peluang pekerjaan yang layak, dan kehidupan yang lebih sejahtera.

Selain itu, investasi dalam upaya peningkatan pendidikan memiliki dampak terhadap produktivitas individu, yang akan meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja terdidik di pasar. Namun, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih selektif dalam memilih pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan tantangan dalam penyerapan tenaga kerja, terutama di sektor-sektor tertentu yang tidak menyediakan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi mereka. Oleh karena itu, peningkatan rata-rata lama sekolah harus diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja yang relevan agar potensi tenaga kerja terdidik dapat dimanfaatkan secara optimal (Becker, 1964). Hal tersebut bisa memicu penurunan penyerapan tenaga kerja untuk sektor-sektor tertentu seperti sektor informal yang kurang membutuhkan pendidikan khusus sebagai dampak dari peningkatan pendidikan.

2.1.5. Konsep Upah Minimum Provinsi (UMP)

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah batas minimum upah yang ditetapkan oleh pemerintah untuk pekerja di suatu provinsi. UMP bertujuan untuk melindungi pekerja dari upah yang sangat rendah dan memastikan bahwa mereka mendapatkan imbalan yang adil atas kerja yang dilakukan. Dengan adanya UMP, diharapkan setiap pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka, seperti makanan, perumahan, pendidikan, dan kesehatan. UMP berlaku untuk seluruh sektor pekerjaan,



baik formal maupun informal sehingga menjadi acuan bagi pengusaha dalam menetapkan upah bagi pekerja.

Ricardo (1817) mengemukakan bahwa upah minimum adalah batas terendah yang harus dibayar kepada pekerja yang ditentukan oleh biaya hidup dan kebutuhan dasar pekerja. Pernyataan ini mencerminkan pandangan bahwa UMP berfungsi sebagai mekanisme perlindungan ekonomi bagi pekerja. Tujuan utamanya adalah memastikan pekerja memiliki pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya. Dalam konteks ini, UMP bukan hanya soal penghasilan, tetapi juga tentang menjaga martabat manusia, mengurangi ketimpangan sosial dan mencegah eksploitasi tenaga kerja. Dengan demikian, konsep ini menjadi landasan bagi kebijakan ketenagakerjaan yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja.

2.1.6. Investasi

Investasi adalah kegiatan penanaman modal atau sumber daya dengan harapan mendapatkan keuntungan atau manfaat di masa depan. Rajagukguk (2009) mengemukakan bahwa investasi adalah proses penanaman modal atau sumber daya, baik dalam bentuk uang, waktu, maupun tenaga, dengan harapan untuk mendapatkan keuntungan di masa depan. Investasi di Indonesia dibedakan menjadi dua kategori utama yaitu, Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) adalah modal berasal dari dalam negeri, baik individu maupun badan usaha. Jenis investasi ini lebih berfokus pada pengembangan ekonomi lokal dan penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat setempat sedangkan Penanaman Modal Asing (PMA) adalah Modal berasal dari luar negeri dan dapat berupa investasi langsung. Investasi jenis ini lebih berfokus dalam memberikan akses ke teknologi dan manajemen yang lebih baik, serta meningkatkan kapasitas produksi nasional.



Keynes (1936) berargumen bahwa setiap investasi baru dalam suatu daerah akan memiliki efek pengganda terhadap perekonomian

lokal. Ketika investasi dilakukan, baik dalam bentuk pembangunan infrastruktur, industri, maupun layanan, ini akan menciptakan lapangan kerja langsung bagi masyarakat. Pekerjaan baru yang tersedia akan meningkatkan pendapatan individu yang mendorong peningkatan konsumsi masyarakat. Ketika orang-orang mulai menghabiskan pendapatan mereka untuk barang dan jasa, efek pengganda muncul karena peningkatan permintaan akan mendorong bisnis untuk berinvestasi lebih lanjut dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Proses ini menciptakan siklus positif yang tidak hanya memperkuat ekonomi lokal, tetapi juga dapat berkontribusi pada PDRB yang lebih luas di tingkat regional dan nasional.

2.1.7. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) adalah nilai total seluruh barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu daerah atau provinsi dalam periode tertentu. PDRB digunakan untuk mengukur kinerja ekonomi suatu daerah, mencerminkan tingkat produksi, serta tingkat kesejahteraan ekonomi masyarakat di daerah tersebut. PDRB dapat dihitung dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan produksi (menilai total nilai tambah yang dihasilkan oleh berbagai sektor ekonomi) dan pendekatan pengeluaran (menilai total pengeluaran untuk barang dan jasa yang dihasilkan). PDRB sering digunakan sebagai indikator penting untuk perencanaan ekonomi dan kebijakan pembangunan daerah.

Solow (1957) mengemukakan bahwa peningkatan PDRB yang didorong oleh akumulasi modal dan kemajuan teknologi dapat memperluas penyerapan tenaga kerja karena peningkatan produktivitas dalam proses produksi yang lebih efisien membutuhkan lebih banyak tenaga kerja. Namun, Solow juga menekankan bahwa dalam beberapa kasus, kemajuan teknologi dapat menyebabkan otomatisasi, yang mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja, terutama untuk pekerjaan yang rutin dan manual. Todaro dan Smith (2009) menjelaskan bahwa ketika PDRB meningkat, terutama yang dipengaruhi oleh sektor-sektor



yang padat karya seperti manufaktur dan jasa, maka permintaan tenaga kerja akan meningkat. Hal ini terjadi karena sektor-sektor tersebut cenderung menyerap banyak tenaga kerja untuk mendukung proses produksi dan operasional, yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan ekonomi.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Rata-Rata Lama Sekolah terhadap penyerapan tenaga kerja

Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja karena pendidikan berperan dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang tersedia di pasar kerja. Semakin tinggi RLS, semakin banyak keterampilan dan kompetensi yang dimiliki individu sehingga peluang mereka untuk terserap dalam sektor formal yang membutuhkan keahlian khusus dapat meningkat. Pendidikan yang lebih tinggi juga membuka akses ke jenis pekerjaan yang lebih beragam, termasuk posisi dengan upah yang lebih baik dan stabilitas kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, pekerja dengan RLS tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, yang menjadi nilai tambah bagi perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Namun, hubungan antara RLS dan penyerapan tenaga kerja ini juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti relevansi pendidikan dengan kebutuhan pasar dan ketersediaan lapangan kerja. Dalam beberapa kasus, RLS yang tinggi dapat berdampak negatif jika individu dengan pendidikan tinggi menjadi lebih selektif dalam memilih pekerjaan sehingga sektor informal yang tidak memerlukan pendidikan khusus bisa kekurangan tenaga kerja. Oleh karena itu, selain meningkatkan RLS diperlukan juga upaya untuk memastikan kesesuaian antara pendidikan dan tuntutan dunia kerja guna mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor



2.2.2. Hubungan Upah Minimum Provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja

kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) bisa berdampak positif pada ekonomi karena meningkatkan daya beli pekerja, yang mendorong konsumsi dalam negeri. Keynes (1936) menyatakan bahwa konsumsi adalah bagian penting dari permintaan agregat yang mendukung PDRB. Kenaikan UMP, terutama bagi pekerja berpenghasilan rendah yang cenderung lebih banyak membelanjakan pendapatannya, dapat meningkatkan pengeluaran rumah tangga. Hal ini menciptakan permintaan baru untuk barang dan jasa, sehingga perusahaan terdorong untuk meningkatkan produksi. Dalam proses ini, kebutuhan tenaga kerja juga bertambah, yang membantu meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Namun, kenaikan upah juga bisa berdampak negatif jika perusahaan tidak mampu menanggung biaya tenaga kerja yang lebih tinggi. Ketidakmampuan ini dapat memaksa perusahaan untuk mengurangi jumlah pekerja terutama bagi usaha kecil dan menengah yang memiliki margin keuntungan tipis. Ketika upah meningkat, biaya untuk mempekerjakan tenaga kerja juga bertambah, sehingga perusahaan cenderung mengurangi jumlah pekerja yang disewa (Marshall, 1890).

2.2.3. Hubungan Investasi terhadap penyerapan tenaga kerja

Investasi dalam negeri memiliki potensi besar untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Kuncoro, 2003). Ketika Investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) meningkat, perusahaan cenderung memperluas operasi mereka, yang menghasilkan lebih banyak peluang kerja bagi masyarakat. Dengan bertambahnya investasi, sektor-sektor industri dan jasa dapat berkembang, sehingga menarik lebih banyak individu untuk bergabung dalam pasar kerja. Selain itu, investasi yang berfokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan meningkatkan keterampilan tenaga kerja, enjadikannya lebih kompetitif dan mampu memenuhi kebutuhan industri.



2.2.4. Hubungan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki peran penting dalam menentukan tingkat penyerapan tenaga kerja di suatu wilayah, karena mencerminkan kapasitas ekonomi daerah dalam menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan output dan aktivitas ekonomi yang tergambar melalui PDRB umumnya diiringi oleh perluasan kesempatan kerja, di mana semakin banyak individu yang dapat diserap ke dalam dunia kerja. Hal ini terjadi karena meningkatnya permintaan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan produksi yang lebih tinggi di berbagai sektor ekonomi, terutama sektor padat karya seperti industri pengolahan dan jasa.

Solow (1956) Menyatakan bahwa pertumbuhan PDRB sangat dipengaruhi oleh perkembangan faktor-faktor produksi seperti modal fisik, tenaga kerja, dan kemajuan teknologi. Dengan kata lain, peningkatan penyerapan tenaga kerja tidak hanya menjadi konsekuensi dari pertumbuhan PDRB, tetapi juga menjadi kontributor penting dalam mendorong pertumbuhan itu sendiri, karena tenaga kerja yang produktif mampu meningkatkan volume dan nilai produksi. Oleh karena itu, hubungan antara PDRB dan penyerapan tenaga kerja bersifat timbal balik, di mana pertumbuhan ekonomi menciptakan lebih banyak pekerjaan, dan peningkatan jumlah pekerja yang terserap turut memperkuat pertumbuhan ekonomi daerah tersebut.

2.3. Tinjauan Empiris

Berkaitan dengan penelitian ini ada beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang permasalahannya hampir sama dengan penelitian yang sedang dilakukan

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati et al, (2022) Hasil dari analisisnya menunjukkan bahwa dua variabel kunci, yaitu Rata-Rata ama Sekolah dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat pendidikan masyarakat dan DRB suatu daerah dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja .



Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Asmara et al. (2024) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Upah Minimum memberikan pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia selama periode 2015 hingga 2020. Selain itu, variabel kontrol seperti tingkat pendidikan dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) juga berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Silalahi et al. (2023) Hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial. variabel investasi juga menunjukkan dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja, yang berarti bahwa peningkatan investasi di wilayah tersebut dapat menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

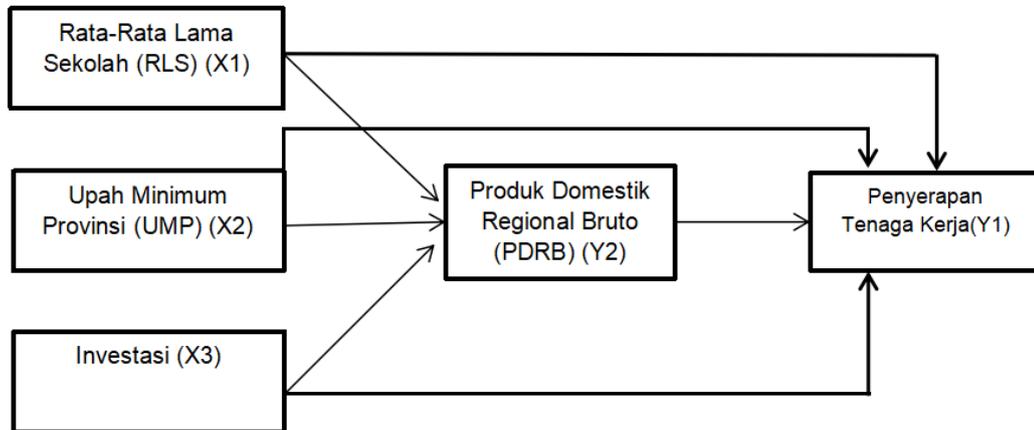
Penelitian oleh Lek et al, (2021) menunjukkan hasil berupa investasi memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor industri di Provinsi Papua. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi sebagai salah satu faktor utama dalam menciptakan peluang kerja baru dan mendorong PDRB melalui sektor industri

Penelitian yang dilakukan Budiasih dan Asmara (2024). Hasil penelitiannya menunjukkan Rata Lama Sekolah (RLS) dan Upah Minimum memiliki pengaruh negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja sedangkan PDRB memiliki pengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Faizin (2019) Hasil penelitian ini adalah upah minimum provinsi berdampak negatif terhadap PDRB dan investasi asing langsung berdampak positif terhadap PDRB.



2.4. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pemikiran

Gambar 2.1 diartikan bahwa penyerapan tenaga kerja (Y2) sebagai variabel terikat dan PDRB (Y1) sebagai variabel intervening dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas antara lain Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) (X1), Upah Minimum Provinsi (UMP) (X2), dan Investasi (X3) secara langsung maupun tidak langsung.

2.5. Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian pada Gambar 2.1 maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga rata-rata lama sekolah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja Provinsi Sulawesi Barat secara langsung maupun tidak langsung melalui PDRB
2. Diduga upah minimum provinsi berpengaruh negatif terhadap terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Barat secara langsung maupun tidak langsung melalui PDRB
3. Diduga investasi berpengaruh positif terhadap terhadap penyerapan tenaga di Provinsi Sulawesi Barat secara langsung maupun tidak langsung melalui PDRB

