

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**NURUL HAQ ADHAN**



**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

**NURUL HAQ ADHAN**

**A11116308**



**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## ANALISIS KESEJAHTERAAN NELAYAN DI INDONESIA

Disusun dan diajukan oleh:

**NURUL HAQ ADHAN**

**A11116308**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 10 April 2022

Pembimbing I



Dr. Fatmawati, S.E., M.Si., CWM®  
NIP. 19640106 198803 2 001

Pembimbing II



Dr. Sultan Suhab, S.E., M.Si.  
NIP. 19691215 199903 1 002

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Samud Fattah, S.E., M.Si., CSF., CWM®  
NIP. 19690413 199403 1 003

# SKRIPSI


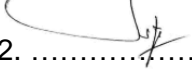


## ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

disusun dan diajukan oleh

**NURUL HAQ ADHAN**  
**A11116308**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 21 April 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	TandaTangan
1.	Dr. Fatmawati, SE., M.Si. CWM®	Ketua	1. 
2.	Dr. Sultan Suhab, SE., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Paulus Uppun, MA	Anggota	3. 
4.	Dr. Bahktiar Mustari, SE., M.Si	Anggota	4. 

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Sanusi Lattah, SE., M.Si.CWM®  
NIP. 19690413 199403 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : **Nurul Haq Adhan**  
Nomor Pokok : A11116308  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS  
Jenjang : Sarjana (S1)

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi dengan judul ***Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Kepulauan Selayar*** adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak Cipta pihak lain. Apabila dikemudian hari Skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 15 Juli 2022

Yang Menyatakan



**(Nurul Haq Adhan)**

A11116308

## PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah dan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, karunia, dan anugerah-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tak lupa peneliti kirimkan kepada Rasulullah SAW, beserta segala orang-orang yang tetap setia meniti jalannya sampai akhir zaman.

Skripsi dengan judul **“ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”** disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Dalam proses penulisan skripsi ini, peneliti banyak mendapat dukungan, bantuan, dan masukan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Skripsi ini juga tak luput dari kekurangan-kekurangan dan kesalahan-kesalahan karena keterbatasan dari peneliti.

Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat kedua orang tua tersayang dan tercinta, untuk Ayahanda Awaluddin DM, S.P, M.M dan Ibunda Diana Natsir, S.E yang telah banyak mendoakan, mendidik dan membesarkan peneliti dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang tanpa batas yang begitu besar dan nyata. Semoga Allah SWT senantiasa memberi kesehatan, menjaga dan memberikan kemuliaan atas semua tanggung jawab dan semua hal yang begitu sangat berarti yang telah dilakukan oleh beliau. Kepada Suami tersayang Alhidayat yang telah memberikan dorongan baik pikiran maupun materi serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan masa studi. Kepada

seluruh keluarga besar yang tak sempat peneliti sebutkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas doa dan motivasi kepada peneliti.

Pada kesempatan ini penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
2. Bapak Dr. Sanusi Fattah, S.E, M.Si. Selaku Ketua Departemen Ilmu Ekonomi dan Ibu Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, S.E, M.Si. Selaku Sekretaris Departemen Ilmu Ekonomi. Terima Kasih atas segala bantuan yang senantiasa diberikan hingga peneliti dapat menyelesaikan studi di Departemen Ilmu Ekonomi.
3. Ucapan terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada Ibu Dr. Fatmawati, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Sultan Suhab, S.E, M.Si 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 bilamana selama proses bimbingan skripsi peneliti secara tidak sengaja melakukan kesalahan yang menyinggung perasaan Bapak dan Ibu dosen pembimbing. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kemudahan dalam segala urusan Bapak dan Ibu dosen pembimbing.
4. Prof. Dr. Rahmatia, S.E, MA selaku penasihat akademik peneliti yang memberikan bantuan baik berupa arahan maupun motivasi kepada peneliti selama menjalankan studi di Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Dr. Paulus Uppun, MA dan Drs. Bakhtiar, S.E, M.Si selaku dosen penguji. Terima kasih telah memberikan motivasi dan saran bagi peneliti untuk terus belajar dan berusaha untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

6. Segenap Pegawai Akademik, Kemahasiswaan dan Perpustakaan E-Library Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Pak Aspar, Pak Parman, Pak Budi, Pak Safar yang sangat membantu peneliti hingga akhirnya bisa ujian, serta Ibu Saharibulan dan Ibu Susi yang selalu membantu dalam pengurusan administrasi.
7. Teman-teman SPHERE yang selalu memberikan semangat, dukungan bantuan dan doa, yang tidak sempat disebutkan namanya. Terima kasih telah menemani saat suka maupun duka dalam berproses sebagai mahasiswa. Semoga cita-cita dan impian kita dapat tercapai. Tetap kompak dan tetap semangat, semoga semuanya SE secepatnya Amiin ...
8. Seluruh keluarga besar Ilmu Ekonomi dibawah naungan “Rumah Merah” HIMAJIE (Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi) yang peneliti tidak dapat sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas kebersamaannya selama ini dan semoga tetap semangat dalam mencapai cita-cita terkhusus dalam menggapai tittle SE.
9. Teman-teman KKN Sebatik Gel.102 Desa Sungai Limau terima kasih telah menjadi teman seperjuangan dan penyemangat dalam menjalankan KKN Sebatik Gel 102 selama kurang lebih satu bulan.
10. Dan tentunya kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang dengan tulus memberikan motivasi serta doa sehingga atas izin Allah SWT skripsi ini dapat terselesaikan.



Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik bagi pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti juga mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan bagi kita semua. Amiin

Makassar, 15 Juli 2022

**Nurul Haq Adhan**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Nurul Haq Adhan  
Fatmawati  
Sultan Suhab

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh belanja modal daerah terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui tingkat pendidikan di Kabupaten Kepulauan Selayar dan pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar dalam rentang waktu 2007-2020. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS). Model analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda TSLS (Two Stage Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Belanja modal daerah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung di Kabupaten Kepulauan Selayar sedangkan Upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata kunci** : Penyerapan tenaga kerja, tingkat Pendidikan, belanja modal daerah, upah.

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF LABOR ABSORPTION IN THE SELAYAR ISLANDS REGENCY**

Nurul Haq Adhan  
Fatmawati  
Sultan Suhab

This study aims to analyze the effect of regional capital expenditure on employment both directly and indirectly through the level of education in the Selayar Islands Regency and the effect of wages on labor absorption in the Selayar Islands Regency in 2007-2020. This study used secondary data obtained from the Central Statistics Agency (BPS), the Manpower and Transmigration Service (DISNAKERTRANS). The data analysis model uses the TSLS (Two Stage Least Square) multiple linear regression analysis model. The results of this study show that regional capital expenditure does not affect the absorption of labor either directly or indirectly in the Selayar Islands Regency while wages affect the absorption of labor in the Selayar Islands Regency.

**Keywords** : Employment, education level, regional capital expenditure, wages

# DAFTAR ISI

halaman

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SKRIPSI</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>vii</b>
<b>SKRIPSI</b> .....	<b>viii</b>
<b>SKRIPSI</b> .....	<b>ix</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>x</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Tinjauan Teoritis	7
2.1.1 Teori Penyerapan Tenaga Kerja .....	7
2.1.2 Teori Pengeluaran Pemerintah .....	13
2.1.3 Belanja Modal .....	15
2.1.4 Teori Upah .....	17
2.1.5 Indeks Pendidikan.....	17
2.2 Hubungan Antar Variabel	19
2.2.1 Hubungan Belanja Modal Daerah dengan Penyerapan Tenaga Kerja.....	19
2.2.2 Hubungan Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja .....	20
2.2.3 Hubungan Indeks Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja .....	21
2.2.4 Hubungan Belanja Modal Daerah dengan Indeks Pendidikan.....	21

2.3 Tinjauan Empiris	23
2.4 Kerangka Konseptual	24
2.5 Hipotesis	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	26
3.2 Jenis dan Sumber Data	26
3.3 Metode Pengambilan Data	26
3.4 Model Analisis Data	26
3.5 Definisi Operasional	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
4.1 Perkembangan Variabel Penelitian	30
4.1.1 Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja .....	30
4.1.2 Perkembangan Belanja Modal Daerah .....	31
4.1.3 Perkembangan Upah .....	32
4.1.4 Perkembangan Indeks Pendidikan.....	32
4.2. Hasil Estimasi Variabel - Variabel Penelitian	33
<b>Tabel 4.5 Hasil Interpretasi Data</b>	<b>34</b>
4.3 Pembahasan Hasil Variabel	38
4.3.1 Pengaruh Belanja Modal Terhadap Indeks Pendidikan di Kabupaten Kepulauan Selayar	38
4.3.2 Pengaruh Belanja Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar .....	40
4.3.3 Pengaruh Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar	41

4.3.4 Pengaruh Indeks Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar .....	42
4.3.5 Pengaruh Belanja Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Indeks Pendidikan .....	43
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>44</b>
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	44
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>49</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Bagan Tenaga Kerja.....	3
2.1 Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Pada Suatu Daerah .....	11
2.3 Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek .....	12
2.4 Kerangka Fikir .....	24
4.1 Kerangka Konseptuan dan Hasil Estimasi .....	38

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
<b>1.1</b>	<b>Jumlah Penduduk di Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2011-2020 .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>1.2</b>	<b>Indeks Pendidikan (IP), Angkatan Kerja (AK), Belanja Modal (BM) dan Upah Minimum Kabupaten Kepulauan Selayar 2011-2020 .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.1</b>	<b>Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2007-2020 .....</b>	<b>30</b>
<b>4.2</b>	<b>Persentase Belanja Modal Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar 2007-2020.....</b>	<b>31</b>
<b>4.3</b>	<b>Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan 2007-2020.....</b>	<b>32</b>
<b>4.4</b>	<b>Indeks Pendidikan di Kabupaten Selayar 2007-2020 .....</b>	<b>33</b>
<b>4.5</b>	<b>Hasil Interpretasi Data .....</b>	<b>34</b>



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Bidang masalah keternagakerjaan masih menjadi salah satu masalah yang belum dapat diselesaikan. Hal tersebut diakibatkan karena jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan semakin meningkat tetapi tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai.

Semakin tinggi angkatan kerja memerlukan lapangan kerja yang cukup banyak, namun pada kenyataan lapangan pekerjaan tidak selalu tersedia. Semakin bertambahnya jumlah penduduk maka akan semakin banyak jumlah angkatan kerja yang ada, Maka sumber daya manusia dan keterampilan yang baik menjadi modal utama bagi angkatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak sedangkan orang yang tidak mampu bersaing akan tersingkir dan menjadi pengangguran. Hal ini merupakan suatu masalah yang harus di selesaikan agar terwujudnya pemerataan kesejahteraan dan pembangunan. Peran pemerintah sangatlah penting, dengan bagaimana pemerintah mampu memberikan kualitas pekerjaan yang baik dengan banyaknya jumlah penduduk yang ada di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Di Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki jumlah penduduk terus meningkat disetiap tahunnya. Berdasarkan data BPS Kabupaten Kepulauan Selayar terjadi peningkatan jumlah penduduk sebesar 123.283 jiwa pada tahun 2011 menjadi 137.071 jiwa pada tahun 2020. Dari data tersebut menunjukkan peningkatan jumlah penduduk terjadi disetiap tahunnya. Dengan adanya peningkatan jumlah penduduk harapannya pemerintah Kabupaten Kepulauan

Selayar mampu meningkatkan kualitas penduduknya agar dapat mampu menghasilkan produksi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Kabupaten Kepulauan Selayar 2011-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Penduduk</b>
2011	123.283
2012	124.553
2013	127.220
2014	128.744
2015	130.199
2016	131.605
2017	133.003
2018	134.280
2019	135.624
2020	137.974

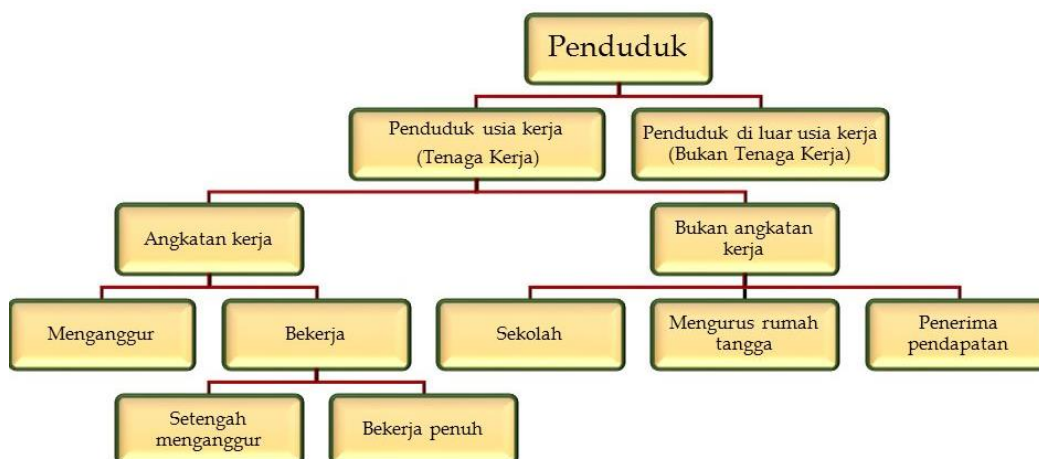
*BPS Kabupaten Kepulauan Selayar*

Dan peningkatan penduduk juga harus dibarengi dengan penambahan jumlah lapangan pekerjaan agar tidak mengakibatkan pengangguran yang semakin meningkat.

Penduduk dan ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan satu sama lain karena keduanya saling berhubungan. Jumlah penduduk banyak maka ketersediaan tenaga kerja akan meningkat, apabila tidak diimbangi dengan pertumbuhan ekonomi maka perbandingan antara lapangan pekerjaan dengan para pencari kerja akan melebar sehingga pada akhirnya persaingan kerja akan semakin ketat dan banyak orang dalam usia produktif gagal mendapatkan pekerjaan. Apabila tingkat pengangguran meningkat maka secara tidak langsung akan berdampak pada masalah sosial seperti kepemilikan rumah akan menurun, jumlah anak putus sekolah juga akan semakin banyak dan bahkan dapat meningkatkan tingkat kriminalitas serta akan membebani anggaran negara karena

harus mengurus berbagai permasalahan terkait pengangguran ini. Keterkaitan tersebut dapat dijelaskan dalam bagan gambar 1.1 berikut.

**Gambar 1.1 Bagan Tenaga kerja**



sumber: Bapennas, 2022

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar harus meningkatkan sumber daya manusia nya agar lebih berkualitas lagi serta memperhatikan tingkat upah karena dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, dan pemerintah juga harus menyediakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak lagi agar angkatan kerja yang ada dapat terserap.

**Tabel 1.2 Indeks Pendidikan (IP), Angkatan Kerja (AK), Belanja Modal (BM) dan Upah Minimum Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2011-2020**

Tahun	Indeks Pendidikan	Tenaga Kerja	RatioBelanja Modal	Upah
2011	54.89	52.226	22,84%	1.100.000
2012	55.44	52.064	26,52%	1.200.000
2013	55.99	50.501	29,40%	1.440.000
2014	56.96	53.778	27,64%	1.800.000
2015	58.01	61.806	24,28%	2.000.000
2016	58.46	53.706	26,12%	2.250.000
2017	58.82	55.866	19,41%	2.500.000

2018	59.28	62.548	25,97%	2.647.767
2019	60.10	62.702	17,20%	2.860.382
2020	61.41	68.156	26,00%	3.103.800

*BPS Kabupaten Kepulauan Selayar*

Faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu upah minimum, kondisi upah minimum di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan dikarenakan merupakan standar penetapan bagi pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagai acuan penetapan upah minimum regional. Kondisi upah minimum dari setiap daerah berbeda-beda.

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar tidak menetapkan upah minimum kabupaten/kota untuk wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar, karena seluruh kabupaten/kota di Sulawesi Selatan mengikuti kebijakan upah minimum Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan kecuali Kota Makassar, Kota Pare-Pare dan Kabupaten Luwu.

Indeks pendidikan juga merupakan salah satu faktor penyerapan tenaga kerja komposisinya didasarkan pada dua indikator yaitu Rata Lama Sekolah dan Harapan Lama Sekolah. Indeks pendidikan merupakan salah satu aspek yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar, jika setiap masyarakat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai dari investasi pendidikan dan kesehatan melalui penguasaan ilmu dan ketrampilan.

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan berbagai

sarana dan prasarana seperti investasi di sektor pendidikan melalui anggaran belanja negara dalam pelayanan publik. Salah satu belanja negara untuk sarana dan prasarana adalah belanja modal.

Sasaran belanja modal adalah pembangunan dan perbaikan sarana dan prasarana untuk peningkatan pelayanan publik, seperti pembangunan bidang pendidikan, kesehatan, transportasi dan lain sebagainya. Oleh karena itu, anggaran belanja daerah harus lebih dialokasikan untuk belanja modal dibandingkan untuk belanja rutin yang dianggap lebih konsumtif dan kurang produktif. Dengan adanya pengeluaran pemerintah untuk investasi dan kegiatan produktif lainnya dapat berpengaruh secara positif terhadap pertumbuhan ekonomi, namun dalam beberapa hal pengeluaran pemerintah yang tidak efisien dapat menghambat pertumbuhan ekonomi (Barro, 1990).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Kepulauan Selayar”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Apakah belanja modal daerah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui indeks pendidikan di Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh;

1. Belanja modal daerah terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui indeks pendidikan di Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat, antara lain:

1. Dapat memberikan masukan dan informasi bagi pihak yang berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja.
2. Sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam mengambil keputusan kebijakan penyerapan tenaga kerja.
3. Sebagai referensi yang diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi pembaca yang tertarik untuk meneliti hal yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

##### **2.1.1 Teori Penyerapan Tenaga Kerja**

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha (Zamrowi, 2007:3). Bisa juga diartikan penduduk yang terserap di berbagai sektor perekonomian.

Banyaknya lapangan pekerjaan yang sudah terisi dan tergambarkan dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja bisa diartikan sebagai penyerapan tenaga kerja (Kuncoro, 2002). Penyerapan tenaga kerja merupakan diterimanya pelaku tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang sebagaimana mestinya. Penduduk yang sedang bekerja berarti terserap di berbagai macam sektor perekonomian. Disisi lain Indonesia memiliki banyak sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia berupa tenaga kerja harus memperoleh lapangan pekerjaan dan bisa dimanfaatkan sebaikbaiknya untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi.

Usaha perluasan lapangan pekerjaan agar menyerap tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua cara, yakni :

- a) Pengembangan industry yaitu jenis industri yang sifatnya padat karya dan dapat menyerap banyak tenaga kerja termasuk industri rumah tangga, home industry.
- b) Melalui proyek pekerjaan umum, seperti pembuatan jalan, saluran air, jembatan, gedung sekolah, dll. Penyerapan tenaga kerja pada dasarnya bergantung dari besar dan kecilnya suatu permintaan tenaga kerja.

Penyerapan tenaga kerja secara umum menunjukkan besarnya kemampuan suatu usaha untuk menyerap tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan satu produk. Sektor satu dengan lainnya memiliki tingkat yang berbeda dalam penyerapan tenaga kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja akan dijelaskan sebagai berikut :

- a) Keadaan pasar tenaga kerja Suatu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang sedikit, tetapi saat keadaan pasar tenaga kerja lebih banyak sudah semestinya pihak perusahaan melakukan sistem seleksi agar mendapatkan pekerja yang sesuai keinginan. Sebaliknya, kebutuhan tenaga kerja lebih banyak dari pada keadaan pasar tenaga kerja, maka pelaksanaan penyerapan tenaga kerja harus dimulai dengan usaha untuk memperbaiki keadaan pasar yang ada.
- b) Sistem pengupahan Salah satu faktor utama seseorang untuk bekerja, karena menyangkut kebutuhan, kepentingan, dan taraf hidup keluarga pekerja.
- c) Kesejahteraan sosial Jika pekerja dapat menikmati kesejahteraan social yang layak, ketenangan dan gairah semangat dalam bekerja akan tampak sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.
- d) Lain-lain seperti Keahlian dan pengalaman, Usia, Jenis kelamin, Tingkat pendidikan

### **Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan tertentu. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga



kerja berarti hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk dipekerjakan.

Permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja pastinya berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang atau jasa. Konsumen membeli barang dan jasa dikarenakan barang dan jasa tersebut memberikan kepuasan. Di samping itu perusahaan mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat atau konsumen. Dengan kata lain, penambahan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja bergantung dengan penambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja seperti itu disebut dengan *derived demand* (Simanjuntak, 1985).

Permintaan akan tenaga kerja biasanya dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan. Faktor tersebut antara lain : Perubahan tingkat upah Tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan akan berpengaruh terhadap tingkat upah yang diberikan kepada pekerja. Naiknya tingkat upah akan menyebabkan naiknya biaya produksi perusahaan dan naiknya harga satu unit produk yang dihasilkan. Kemudian perusahaan akan memilih menggunakan teknologi untuk digunakan dalam produksinya atau dengan kata lain menggantikan tenaga kerja dengan alat atau barang modal seperti mesin, dan lain-lain.

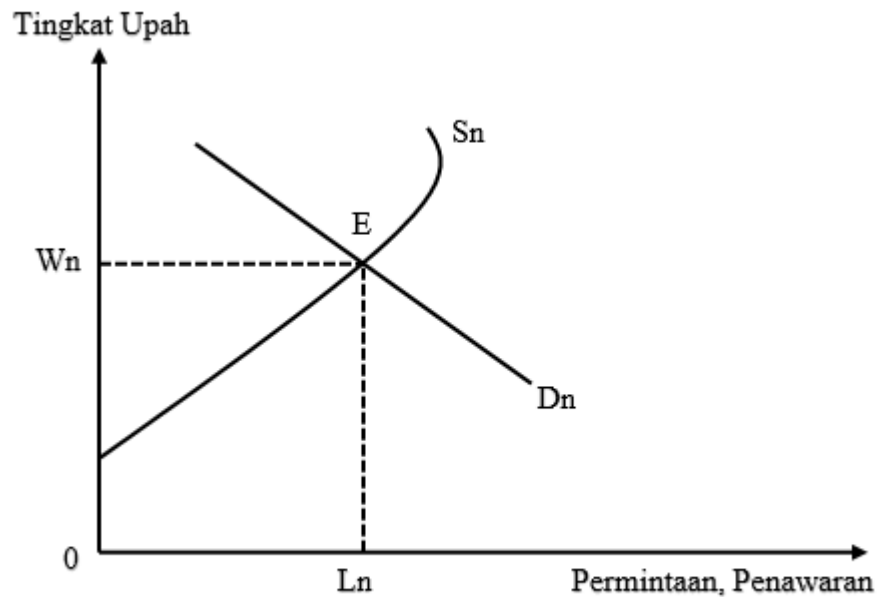
Sudarsono (1988) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, yaitu naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang

bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi, dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam produksi.

Banyaknya permintaan tenaga kerja dalam suatu daerah yakni sama dengan penjumlahan permintaan tenaga kerja dari semua perusahaan yang ada di daerah tersebut dan dilambangkan ( $D_n$ ). Sedangkan penawaran tenaga kerja dari setiap keluarga merupakan fungsi tingkat upah yang berlaku. Penawaran tenaga kerja adalah penjumlahan penawaran dari seluruh keluarga yang ada di daerah tersebut, dilambangkan dengan ( $S_n$ ). Begitupun juga permintaan tenaga kerja dari suatu perusahaan merupakan fungsi tingkat upah yang berlaku. Jumlah permintaan akan tenaga kerja di suatu daerah tertentu, adalah penjumlahan permintaan dari seluruh pengusaha yang ada di daerah tersebut ( $D_n$ ). Banyaknya penawaran tenaga kerja ( $S_n$ ) dan permintaan tenaga kerja ( $D_n$ ) di daerah tersebut menentukan tingkat upah dan jumlah penempatan untuk waktu-waktu berikutnya.

Perpotongan antara penawaran tenaga kerja ( $S_n$ ) dan permintaan tenaga kerja ( $D_n$ ) disebut titik ekuilibrium, menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja ( $L_n$ ) dan tingkat upah yang berlaku ( $W_n$ ) yang kemudian digunakan sebagai acuan baik oleh keluarga maupun oleh perusahaan di daerah tersebut,

**Gambar 2.1 Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Pada Suatu Daerah**

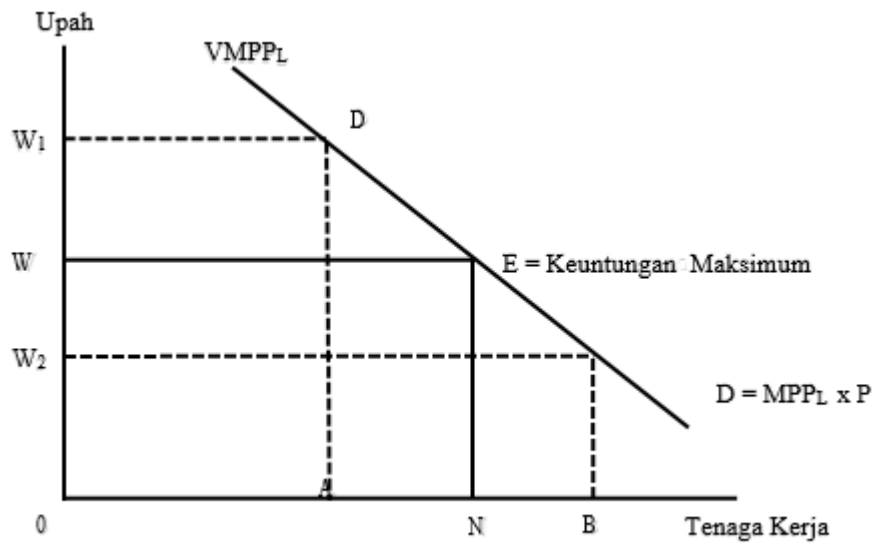


Sumber: Payaman Simanjuntak, 1985

Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek dan Jangka Panjang Permintaan tenaga kerja jangka pendek menjadikan perusahaan menerima harga jual produk dan tingkat upah yang diberikan. Dalam memperkirakan penambahan tenaga kerja, perusahaan melihat tambahan hasil marginal physical product dari penambahan seorang karyawan. Perusahaan juga akan menghitung jumlah uang yang akan diperoleh dengan adanya tambahan hasil marginal. Jumlah uang tersebut dinamakan penerimaan marginal atau marginal revenue (VMPPL), yaitu nilai dari MPPL dikalikan harga per unit ( $P$ ). (Simanjuntak, 1998).

Biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk mempekerjakan seorang karyawan merupakan upah ( $W$ ) dan dinamakan marginal cost ( $MC$ ). Jika tambahan marginal revenue ( $MR$ ) lebih besar dari biaya mempekerjakan orang ( $W$ ), maka melakukan penambahan orang tersebut akan menambah keuntungan. Dengan kata lain, pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama  $MR$  lebih besar dari  $W$ .

**Gambar 2.2 Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek**



Sumber: Bellente, 1990 dalam Saktiyoga, 2009

Fungsi pada gambar diatas menunjukkan perbedaan setiap perusahaan, tergantung tingkat produktivitas masing-masing dan efisiensi tiap perusahaan. Garis DD menggambarkan besarnya nilai hasil marginal pekerja ( $VMPP_L$ ) untuk setiap tenaga kerja. Jika jumlah pekerja diperkirakan sebanyak  $0A$ , maka  $VMPP_L$  diperoleh sama dengan  $MPP_L \times P = W_1$  atau sebesar  $W_1$ . Nilai tersebut tentu lebih besar dari nilai yang sedang berlaku ( $W$ ), yang berarti memperoleh laba dan akhirnya mampu menambah tenaga kerja. Pengusaha dapat menambah laba dengan mempekerjakan orang sebanyak  $0N$ . Titik  $N$  merupakan laba maksimum yang didapatkan dan  $VMPP_L$  sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja. Tetapi jika jumlah tenaga kerja ditambah lagi sebesar  $0B$  laba perusahaan akan berkurang. Perusahaan akan membayar pada tingkat yang berlaku ( $W$ ). Padahal  $VMPP_L$  yang diperoleh sebesar  $W_2$  yang lebih kecil dari  $W$ . Oleh karena itu pengusaha cenderung menghindari penambahan jumlah tenaga kerja yang lebih besar dari  $0N$  agar mendapatkan laba maksimum dan tidak mengurangi laba perusahaan. Sedangkan permintaan tenaga kerja jangka panjang memberikan

kebebasan perusahaan untuk menyesuaikan penggunaan tenaga kerja dengan cara melakukan perubahan input lainnya. Hal tersebut kombinasi antara tenaga kerja dengan input yang paling rendah menjadi pilihan.

### **2.1.2 Teori Pengeluaran Pemerintah**

Teori Rostow dan Musgrave yang menghubungkan pengeluaran pemerintah dengan tahap-tahap pembangunan ekonomi yang dibedakan antara tahap awal, tahap menengah dan tahap lanjut;

- a) Tahap awal, perkembangan ekonomi persentase investasi besar, sebab pemerintah harus menyediakan prasarana, seperti pendidikan, kesehatan, prasarana transportasi dan sebagainya.
- b) Tahap menengah, investasi pemerintah tetap diperlukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi agar dapat tinggal landas, namun peranan investasi swasta sudah semakin membesar.
- c) Tahap lanjut, aktivitas pemerintah beralih dari penyediaan prasarana ke pengeluaran-pengeluaran untuk aktivitas sosial seperti program kesejahteraan hari tua dan program pelayanan kesehatan masyarakat (Mangkoesobroto, 2008).

Pengeluaran Pemerintah Menurut Keynes menguraikan bahwa pendapatan total perekonomian dalam jangka pendek, sangat ditentukan oleh keinginan rumah tangga, perusahaan dan pemerintah untuk membelanjakan pendapatannya. Dengan demikian pengeluaran agregat dapat dibedakan kepada empat komponen: konsumsi rumah tangga, investasi swasta, pengeluaran pemerintah dan ekspor. Keseimbangan pendapatan nasional akan dicapai pada keadaan  $Y=C+I+G$ . Dengan demikian pendapatan nasional adalah  $Y$ . Apabila perekonomian ini berubah menjadi terbuka maka akan timbul dua aliran

pengeluaran baru, yaitu ekspor dan impor. Ekspor akan menambah pengeluaran agregat manakala impor akan mengurangi pengeluaran agregat. Apabila perekonomian menjadi tertutup ke ekonomi terbuka, pengeluaran agregat akan bertambah sebanyak ekspor neto yaitu, sebanyak  $(X-M)$ . Maka pendapatan nasional untuk perekonomian terbuka yaitu  $Y=C+I+G+(X-M)$ . Dapat disimpulkan  $G$  dalam sebagai pengeluaran pemerintah memiliki peran terhadap pencapaian kegiatan perekonomian melalui kebijakan pemerintah guna mengatasi pengangguran dan pertumbuhan ekonomi yang lambat sehingga pemerintah perlu menambah pengeluaran untuk pembangunan infrastruktur, pelabuhan dan mengembangkan pendidikan (Sadono Sukirno: 2007:211) .

Jenis belanja pemerintah dalam anggaran pendapatan dan belanja baik negara maupun daerah (provinsi/kabupaten/kota), pengeluaran dibedakan menjadi :

- a) Belanja operasi. Rincian belanja operasi antara lain digunakan untuk belanja pegawai, belanja barang dan jasa, pemeliharaan, perjalanan dinas, pinjaman, subsidi, hibah dan belanja operasional lainnya.
- b) Belanja modal. Belanja modal digunakan untuk pembelian /pembentukan aset tetap seperti gedung, jalan (infrastruktur) dan aset tetap lainnya.
- c) Belanja tak terduga. Merupakan belanja tidak terduga yang sebelumnya tidak dianggarkan seperti penanganan bencana.

### **2.1.3 Belanja Modal**

Belanja Modal adalah pengeluaran Pemerintah Daerah yang digunakan untuk perolehan Aset Tetap dan atau aset tetap lainnya untuk keperluan kegiatan penyelenggaraan pemerintahan daerah atau untuk dimanfaatkan oleh masyarakat umum. Aset Tetap merupakan aset berwujud yang mempunyai masa manfaat lebih dari satu periode akuntansi untuk digunakan dalam kegiatan pemerintahan atau dimanfaatkan oleh masyarakat umum.

Belanja modal dilakukan dalam rangka pembentukan modal yang dimaksudkan untuk menghasilkan aset tetap atau inventaris pemerintah daerah dan memberikan manfaat lebih dari satu periode anggaran. Aset tetap yang menjadi tujuan dari pengadaan belanja daerah berupa peralatan, bangunan, infrastruktur dan harta tetap lainnya (Halim, 2001).

Belanja modal di kategorikan dalam 5 kategori yaitu;

a) Belanja Modal Tanah

Belanja Modal Tanah adalah pengeluaran anggaran atau biaya yang digunakan untuk pengadaan, pembebasan atau penyelesaian balik nama dan sewa tanah, pengosongan, pengurugan, perataan, pematangan tanah, pembuatan sertifikat dan pengeluaran lainnya yang berhubungan dengan perolehan 12 hak atas tanah sampai dengan tanah yang dimaksud dalam kondisi siap pakai.

b) Belanja Modal Peralatan dan Mesin

Belanja Modan Peralatan dan Mesin merupakan pengeluaran anggaran atau biaya yang digunakan untuk pengadaan, penambahan atau penggantian dan peningkatan kapasitas peralatan mesin serta inventaris atau aset kantor yang memberikan manfaat lebih dari satu periode

akuntansi (dua belas bualan) sampai dengan peralatan dan mesin yang dimaksud dalam kondisi siap pakai

c) Belanja Modal Jalan, Irigasi, dan Jaringan

Belanja Modal Jalan, Irigasi dan Jaringan merupakan pengeluaran anggaran atau biaya yang digunakan untuk pengadaan, penggantian, peningkatan, pembangunan, pembuatan serta perawatan, termasuk pengeluaran untuk 13 perencanaan, pengawasa dan pengelolaan jalan, irigasi dan jaringan yang dimaksud dalam kondisi siap pakai.

d) Belanja Modal Gedung dan Bangunan

Belanja Modal Gedung dan Bangunan merupakan pengeluaran anggaran atau biaya yang digunakan untuk pengadaan, penambahan atau penggantian termasuk pengeluaran untuk perencanaan, pengawasan dan pengelolaan pembangunan gedung dan bangunan yang menambah kapasitas sampai dengan gedung dan bangunan yang dimaksud dalam kondisi siap pakai.

e) Belanja Modal Aset Fisik Lainnya

Belanja Modal Fisik Lainnya merupakan pengeluaran anggaran atau biaya yang digunakan untuk pengadaan, penambahan, penggantian, peningkatan pembangunan, pembuatan serta perawatan terhadap fisik lainnya yang tidak dapat dikategorikan dalam Belanja Modal Tanah, Belanja Modal Peralatan dan Mesin, Belanja Modal Gedung dan Bangunan, serta Belanja Modal Irigasi, Jalan, dan Jaringan. Belanja modal fisik lainnya juga termasuk Belanja Modal kontak sewa beli, pembelian barang-barang kesenian, barang purbakala dan barang untuk museum, hewan, ternak dan tumbuhan, bukubuku, dan jurnal ilmiah.



#### **2.1.4 Teori Upah**

Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pembayaran upah pada prinsipnya diberikan dalam bentuk uang. Upah pada dasarnya merupakan suatu imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundangan yang berlaku (Soesanto,1991:23).

Birth (1963) dalam bukunya “ Labor Market, Unions and Governments Policies” menjelaskan tentang teori kebutuhan hidup (*subsistence theory*) yang dikemukakan David Ricardo (1817) bahwa tingkat upah yang diterima tenaga kerja yang tidak memiliki ketrampilan (*unskilled worker*) hanya dipengaruhi oleh kepentingan untuk menutup biaya hidup kebutuhan pekerja dan keluarganya. Jika tingkat upah naik diatas biaya hidup minimum pekerja, maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja dan akan menurunkan tingkat upah. Apabila tingkat upah berada dibawah biaya hidup minimum maka hal ini akan menurunkan kekuatan penawaran kerja (*labor force*).

#### **2.1.5 Indeks Pendidikan**

Indeks pendidikan adalah komponen yang menyusun Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Indikator indeks pendidikan adalah harapan lama sekolah dan rata lama sekolah. Setiap komponen indeks pendidikan distandarisasi dengan nilai minimum dan maksimum sebelum digunakan untuk menghitung indeks pendidikan.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$I_{HLS} = \frac{HLS - HLS_{min}}{HLS_{maks} - HLS_{min}}$$

$$I_{RLS} = \frac{RLS - RLS_{min}}{RLS_{maks} - RLS_{min}}$$

$$I_{pendidikan} = \frac{I_{HLS} + I_{RLS}}{2}$$

Suryono (2008) mengungkapkan investasi terhadap sumber daya manusia dapat dilakukan antara lain dengan pendidikan, maupun pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi investasi sumber daya manusia tidak akan terlepas dari kendala biaya, karena dana yang ada terbatas. Dengan demikian dapat dikemukakan karakteristik dari investasi sumber daya manusia antara lain: mengandung resiko biaya; sifatnya jangka panjang sehingga manfaatnya baru dapat dirasakan dalam waktu yang lama; resiko bahwa pendidikan yang ditempuh kemungkinan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan. Meskipun demikian investasi sumber daya manusia memberikan pilihan aplikasi berbiaya murah yang cukup bervariasi karena tidak semua investasi sumber daya manusia itu harus dilakukan dengan melalui pendidikan yang mahal. Alternatif pilihan untuk investasi sumber daya manusia dapat disebutkan antara lain; Pendidikan formal yang berjenjang dan bertingkat seperti TK, SD, SMP, SMA, Perguruan Tinggi; dan pendidikan non formal seperti pelatihan.

Teori Human Capital. Asumsi dasar teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Berdasarkan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa, setiap tambahan satu tahun sekolah, itu berarti meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama

satu tahun untuk mengikuti sekolah tersebut dan berharap untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan (Mankiw,2006:57).

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Belanja Modal Daerah dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Untuk memenuhi penyediaan pelayanan publik di bidang pendidikan, sesuai dengan Pasal 31 Undang Undang Dasar 1945 dalam perubahannya yang ke-empat ayat (4), menyebutkan bahwa: “Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional”. Hal ini dikuatkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 013/PUU-VI/2008, yang menyebutkan bahwa pemerintah harus menyediakan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari APBN dan APBD untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Alokasi anggaran diharapkan dapat memenuhi kebutuhan yang terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan. Alokasi anggaran pendidikan lebih spesifik dituangkan dalam pasal 49 UU Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 yaitu dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari APBN pada sektor pendidikan dan minimal 20% dari APBD (Ashari, 2014).

Menurut Keynes (Sukirno, 2004), pemerintah perlu campur tangan dalam menanggulangi masalah pengangguran. Keynes berpendapat bahwa dalam sistem pasar bebas, penggunaan tenaga kerja penuh tidak selalu tercipta, namun diperlukan usaha dan kebijakan pemerintah untuk menciptakan tingkat penggunaan tenaga kerja penuh. Menurutnya, kebijakan fiskal penting untuk mengatasi pengangguran. Melalui kebijakan fiskal, pengeluaran pemerintah

daerah dapat ditingkatkan dan menjadi stimulus untuk memacu perkembangan perekonomian suatu daerah, sehingga diharapkan dapat menaikkan pendapatan daerah. Pengeluaran pemerintah daerah termasuk ke dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), yang mempunyai salah satu fungsinya sebagai fungsi alokasi yang mengandung makna bahwa anggaran daerah harus diarahkan untuk menciptakan lapangan kerja atau mengurangi pengangguran.

Dana tersebut dibelanjakan oleh daerah untuk membiayai operasional pemerintahan dan menangani urusan-urusan yang menjadi kewenangannya, diantaranya pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan umum, sehingga daerah semakin mampu mendanai kebutuhan sarana dan prasarana pelayanan dasar masyarakat dalam rangka mendorong percepatan pembangunan daerah.

### **2.2.2 Hubungan Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Berdasarkan teori upah alami, upah yang diperoleh tenaga kerja yang tidak mempunyai keahlian (*unskilled worker*) hanya dipengaruhi oleh kepentingan untuk menutup biaya hidup kebutuhan pekerja dan keluarganya. Sehingga apabila tingkat upah berada di atas kebutuhan hidup pekerja, maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja dan akhirnya justru menurunkan permintaan tenaga kerja.

Menurut Simanjutak (1992) dimana kenaikan upah minimum akan berpengaruh secara signifikan terhadap kondisi perusahaan, perusahaan akan cenderung untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan pendidikan dan produktivitas yang tinggi dengan tingkat upah yang tinggi pula. Kaitannya adalah dengan produktivitas tenaga kerja tersebut, perusahaan akan merasa kurang diuntungkan akibat produktivitas rendah dari tenaga kerja berpendidikan rendah namun harus diberi upah tinggi akibat kebijakan upah minimum. Maka pilihannya

adalah perusahaan akan mengurangi tenaga kerja berpendidikan rendah yang kemudian disubstitusikan dengan tenaga kerja dengan pendidikan tinggi.

### **2.2.3 Hubungan Indeks Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan, umumnya didasarkan pada kualitas tenaga kerja, yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Pendidikan yang dimiliki akan mempengaruhi produktivitas kerja, karena pendidikan merupakan modal untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dalam suatu pekerjaan.

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).

### **2.2.4 Hubungan Belanja Modal Daerah dengan Indeks Pendidikan**

Investasi Sumber Daya Manusia di suatu negara bukanlah merupakan investasi individu melainkan investasi negara bagi pembangunan sumber daya manusia warga negaranya agar mereka mampu berdaya saing tinggi secara riil mampu mensejahterakan dirinya. Investasi sumber daya manusia ini memang

berakses pada investasi pendidikan yang secara perspektif dapat merupakan kontribusi pendidikan bagi pembangunan.

Pembangunan di sektor pendidikan dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas tenaga kerja serta meningkatkan kewirausahaan dan kemajuan teknologi. Bahkan, sektor pendidikan memainkan peran yang penting dalam menyelamatkan kemajuan sosial dan ekonomi dalam meningkatkan distribusi pendapatan, semakin tinggi tingkat pendidikan akan memberikan produktivitas yang tinggi karena semakin meningkatnya tambahan produk dari setiap tambahan tenaga kerja (*marginal product of labour*) (Oztur, 2001). Pembangunan di sektor pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah bangsa, karena perkembangan dan kemajuan suatu bangsa dapat diukur melalui tingkat kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Demikian juga, pendidikan merupakan salah satu kunci dalam penanggulangan kemiskinan baik dalam jangka menengah maupun dalam jangka panjang.

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan berbagai sarana dan prasarana. Oleh karenanya dibutuhkan investasi untuk dapat menciptakan pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, seperti investasi di sektor pendidikan dan kesehatan. Aspek pendidikan dan kesehatan merupakan tujuan pembangunan yang mendasar di suatu wilayah. Untuk mendukung aspek pendidikan dan kesehatan dibutuhkan anggaran. Oleh sebab itu, dukungan pemerintah sangat dibutuhkan dalam mengimplementasikan aspek pendidikan dan kesehatan melalui pengeluaran pemerintah. Investasi pemerintah daerah tersebut dirinci dalam belanja modal pemerintah daerah (Zulham,dkk, 2017). Peran pemerintah dalam pembangunan adalah sebagai katalisator dan fasilitator. Melalui anggaran belanja, pengeluaran pemerintah sebagian digunakan

untuk kegiatan pembangunan diberbagai jenis infrastruktur yang penting (Santosa dan Rahayu:2005).

### **2.3 Tinjauan Empiris**

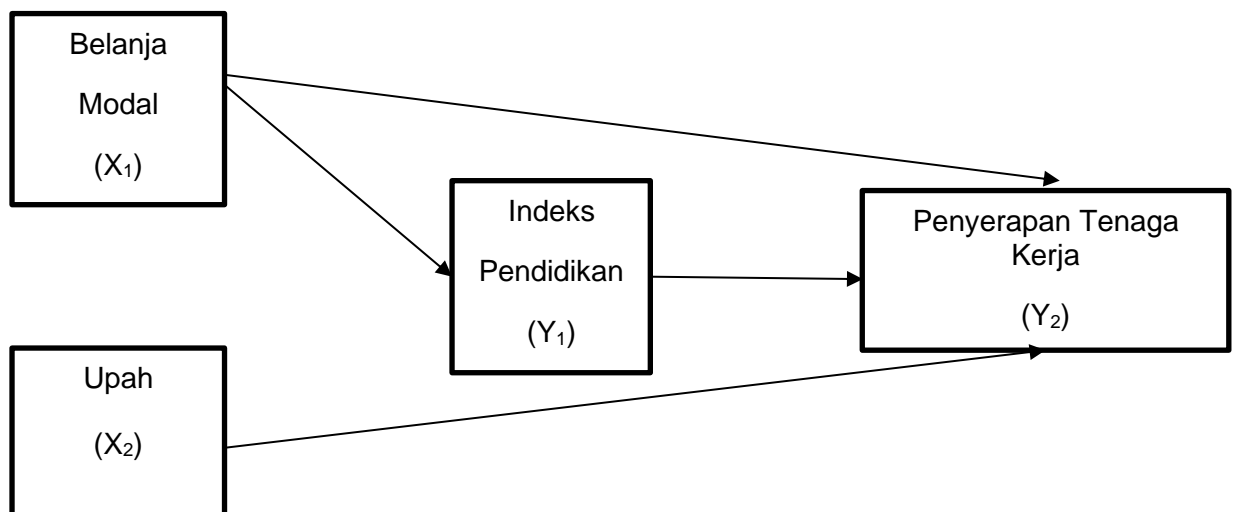
Rizki Kenraraswati; M. Syurya Hidayat; Yohanes Vyn Amzar “Pengaruh Penanaman Modal dalam Negeri, Upah Minimum dan Belanja Modal terhadap Daya Serap Tenaga Kerja di Provinsi Jambi” Variabel Independen: PMDN, Upah, dan Belanja Modal Variabel Dependen Tenaga Kerja. Secara parsial penanaman modal dalam negeri berpengaruh negatif dan signifikan, upah minimum provinsi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan belanja modal tidak berpengaruh signifikan terhadap daya serap tenaga kerja di Provinsi Jambi periode tahun 2000-2016.

Ansyela Milli Kristi Pangalila, Tri Oldy Rotinsulu, George M.V. Kawung (2020) “Pengaruh Belanja Modal dan Investasi terhadap Tenaga Kerja Pertumbuhan Ekonomi di Sulawesi Utara” Variabel Dependen: Pertumbuhan Ekonomi, Tenaga Kerja Variabel Independen: Belanja Modal dan Investasi. Hasil penelitian Belanja Modal dan Investasi berpengaruh signifikan bertanda positif, Belanja modal dan investasi secara bersama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tenaga kerja di Sulawesi Utara, Belanja modal memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Utara, Investasi memberikan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Utara, Tenaga kerja memberikan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Utara, Belanja modal, investasi dan tenaga kerja secara bersama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan di Sulawesi Utara.

Nur Insana, Ahmad Kafrawi Mahmud (2021) "Dampak Upah, Pendidikan, dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar" Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja. Variabel Independen: Upah, Pendidikan, dan Pertumbuhan Ekonomi. Hasil Penelitian: Upah Minimum Regional (UMR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, pendidikan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan pertumbuhan ekonomi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

#### 2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.3 Kerangka Pikir





## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian, yaitu :

1. Diduga belanja modal daerah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui indeks pendidikan di Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar.