

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH, DAN MODAL MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR**

**EKA SRI WAHYUNI**



**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH, DAN MODAL MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**EKA SRI WAHYUNI**

**A011181033**



Kepada

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH, DAN MODAL MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh :

**EKA SRI WAHYUNI**

**A011181033**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

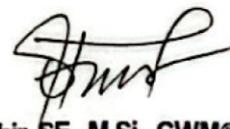
Makassar, 19 Desember 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. Nursini, SE., MA.  
NIP 196607171991032001

Pembimbing II



Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®.  
NIP 197407152002121003

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®.  
NIP 19740715 200212 1 003

# SKRIPSI

## PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH, DAN MODAL MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh :

**EKA SRI WAHYUNI**

**A011181033**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 19 Desember 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Mengetahui,  
Panitia penguji :

| No | Nama Penguji                       | Jabatan    | Tanda Tangan |
|----|------------------------------------|------------|--------------|
| 1  | Prof. Dr. Nursini, SE., MA.        | Ketua      | 1. ....      |
| 2  | Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®.       | Sekretaris | 2. ....      |
| 3  | Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM®.   | Anggota    | 3. ....      |
| 4  | Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si., CSF. | Anggota    | 4. ....      |

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®.

NIP. 19740715 200212 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Eka Sri Wahyuni  
NIM : A011181033  
jurusan/program studi : Ilmu Ekonomi/Ilmu Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH, DAN MODAL MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 24 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,

  
Eka Sri Wahyuni

## PRAKATA

Puji syukur kepada Allah Swt. atas segala limpahan rahmat, hidayat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam tercurahkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wasallam, sosok teladan ummat dalam segala hal. Alhamdulillah atas hidayah inayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah, dan Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Makassar”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata satu (S1) pada program Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan serta kemurahan hati dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat orang tua penulis yang tersayang dan tercinta, Bapak Madi dan Ibunda Hj. Mardawiah yang telah banyak mendidik dan membesarkan serta mendoakan peneliti dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang sepanjang masa, memberi motivasi, kepercayaan, serta restu kepada peneliti sehingga dapat menghadapi setiap tahap kehidupan.

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®. selaku Ketua Departemen Ilmu Ekonomi dan Ibu Dr. Fitriwati Djam'an, SE., M.Si. selaku Sekretaris Departemen Ilmu Ekonomi. Terima Kasih atas segala bantuan yang senantiasa diberikan hingga penulis dapat menyelesaikan studi di

Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

2. Bapak Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®. selaku penasehat akademik penulis yang telah memberikan bantuan baik berupa arahan kepada peneliti selama menjalankan studi di Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Prof. Dr. Nursini, SE., MA. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®. selaku dosen pembimbing II. Ucapan terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan, saran, dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini, serta permohonan maaf yang sebesar-besarnya bilamana selama proses bimbingan skripsi peneliti memiliki banyak kekurangan dan secara tidak sengaja melakukan kesalahan yang menyinggung Ibu dan Bapak selama proses bimbingan skripsi. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan serta kemudahan dalam segala urusan Bapak.
4. Ibu Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM®. Dan Bapak Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si., CSF. selaku dosen penguji. Terima kasih telah memberikan motivasi, kritik, dan saran yang membangun bagi peneliti dalam penyempurnaan skripsi yang lebih baik dari sebelumnya.
5. Segenap Pegawai Akademik, Kemahasiswaan, dan Perpustakaan E-Library Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu peneliti dalam pengurusan administrasi selama menyelesaikan studi.
6. Terima kasih kepada Kak Dr. Sukmawati, S.P., M.P. yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dari awal perkuliahan hingga akhir

serta dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Terima kasih kepada Fitrah., S.E yang banyak memberikan, masukan, bantuan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat- sahabatku Riska Amalia, Nur Inayah Asri, Nurul Mutmainnah Yusuf, Rindy Windasari, Yeni Purnawati, Tasya Ratnasari, Nur Utami Ulfah Hamzah, Nur Syamsi, dan Khalifah Wahdania Kahar. Terima kasih telah kebersamai selama di kampus dan ikut membantu dalam proses pengerjaan tugas akhir ini. Semoga Allah balas kebaikan sahabat-sahabat sekalian dan diberikan kesehatan dan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin.
9. Sahabat “Penjaga Posko” Devy Selfira, Asriani, Destiani Aisyah Putri, Azizah Khohiratun Nisa, Dewi Nairanti. Terima kasih atas segala dorongan kalian dalam proses mengerjakan skripsi ini.
10. Dan tentunya kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang dengan tulus membantu dan memberikan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat dibutuhkan demi kesempurnaan tulisan ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi diri pribadi penulis, maupun kepada yang membacanya.

Makassar, 24 Desember 2023

Eka Sri Wahyuni

## ABSTRAK

### PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH, DAN MODAL MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR

Eka Sri Wahyuni  
Nursini  
Sabir

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah, dan modal manusia (terdiri dari pendidikan dan kesehatan) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik dan sumber lain berupa data runtun waktu dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2021 di Kota Makassar. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Paket Statistik Sosial Science (SPSS) versi 29.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar dengan taraf signifikansi 0.039. Upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar dengan taraf signifikansi 0.001. Modal manusia berupa pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar dengan taraf signifikansi 0.032, sementara kesehatan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar dengan taraf signifikansi 0.850.

**Kata Kunci** : Pertumbuhan Ekonomi, Upah, Pendidikan, Kesehatan, Penyerapan Tenaga Kerja

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF ECONOMIC GROWTH, WAGES, AND HUMAN CAPITAL ON LABOR ABSORPTION IN MAKASSAR CITY

Eka Sri Wahyuni  
Nursini  
Sabir

*This study aims to analyze the effect of economic growth, wages, and human capital (consisting of education and health) on employment absorption in Makassar City. The type of research used in this research is quantitative research using secondary data obtained from the Central Bureau of Statistics and other sources in the form of time series data from 2002 to 2021 in Makassar City. The analytical tool used in this research is the Social Science Statistical Package (SPSS) version 29.*

*The results of this study prove that economic growth affects employment in Makassar City with a significance level of 0.039. Wages have an effect on employment absorption in Makassar City with a significance level of 0.001. Human capital in the form of education has an effect on employment absorption in Makassar City with a significance level of 0.032, while health has no effect on employment absorption in Makassar City with a significance level of 0.850.*

**Keywords:** *Economic Growth, Wages, Education, Health, Labor Absorption*

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| HALAMAN SAMPUL.....                      | i         |
| HALAMAN JUDUL.....                       | ii        |
| LEMBAR PERSETUJUAN.....                  | iii       |
| LEMBAR PENGESAHAN.....                   | iv        |
| PERNYATAAN KEASLIAN.....                 | v         |
| PRAKATA.....                             | vi        |
| ABSTRAK.....                             | ix        |
| ABSTRACT.....                            | x         |
| DAFTAR ISI.....                          | xii       |
| DAFTAR TABEL.....                        | xiii      |
| DAFTAR GAMBAR.....                       | xiv       |
| DAFTAR GRAFIK.....                       | xv        |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                     | xvi       |
| <b>BAB I.....</b>                        | <b>1</b>  |
| <b>PENDAHULUAN.....</b>                  | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang.....                  | 1         |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                 | 9         |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....               | 9         |
| 1.4 Manfaat Penulisan.....               | 10        |
| <b>BAB II.....</b>                       | <b>11</b> |
| <b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>             | <b>11</b> |
| 2.1 Landasan Teori.....                  | 11        |
| 2.1.1 Penyerapan Tenaga Kerja.....       | 11        |
| 2.1.2 Pertumbuhan Ekonomi.....           | 14        |
| 2.1.3 Upah.....                          | 18        |
| 2.1.4 Modal Manusia.....                 | 24        |
| 2.2 Hubungan Antar Variabel.....         | 26        |
| 2.3 Studi Empiris.....                   | 30        |
| 2.4 Kerangka Pikir Penelitian.....       | 333       |
| 2.5 Hipotesis Penelitian.....            | 354       |
| <b>BAB III.....</b>                      | <b>36</b> |
| <b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>        | <b>36</b> |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....        | 36        |
| 3.2 Jenis Penelitian.....                | 36        |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data.....         | 36        |
| 3.4 Metode Analisis Data.....            | 37        |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel.....   | 41        |
| <b>BAB IV.....</b>                       | <b>42</b> |
| <b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>         | <b>42</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 42        |
| 4.2 Karakteristik Variabel.....          | 45        |
| 4.2.1 Penyerapan Tenaga Kerja.....       | 45        |
| 4.2.2 Pertumbuhan Ekonomi.....           | 46        |
| 4.2.3 Upah.....                          | 47        |
| 4.2.4 Pendidikan.....                    | 48        |
| 4.2.5 Kesehatan.....                     | 49        |
| 4.3 Pembahasan Hasil Regresi.....        | 51        |
| 4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....             | 51        |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.3.2 Hasil Estimasi Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah, Dan Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja..... | 54        |
| 4.3.2 Uji Statistik.....   | 56        |
| 4.4 Pembahasan Hasil Analisis .....  | 59        |
| 4.4.1 Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi (X1) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .....                                   | 59        |
| 4.4.2 Pengaruh Upah (X2) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .....  | 61        |
| 4.4.3 Pengaruh Pendidikan (X3) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .....  | 63        |
| 4.4.4 Pengaruh Kesehatan (X4) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....  | 65        |
| <b>BAB V .....</b>   | <b>67</b> |
| <b>PENUTUP .....</b>   | <b>67</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 67        |
| 5.2 Saran .....  | 68        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>69</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>   | <b>72</b> |

## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b> |  | <b>halaman</b> |
|--------------|--|----------------|
| Tabel 1.1    | Perkembangan jumlah angkatan kerja dan jumlah orang yang bekerja di Kota Makassar tahun 2011-2021.....                               | 4              |
| Tabel 4.1    | Uji Multikolinieritas .....  | 51             |
| Tabel 4.2    | Hasil Estimasi Variabel Pertumbuhan Ekonomi, Upah, Pendidikan, Dan Kesehatan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Makassar ..... | 54             |

## DAFTAR GAMBAR

|            |                                  |    |
|------------|----------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pikir Penelitian .....  | 33 |
| Gambar 4.1 | Hasil Uji Normalitas.....        | 51 |
| Gambar 4.2 | Hasil Uji Multikolinieritas..... | 53 |

## DAFTAR GRAFIK

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Grafik 4.1 | Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Makassar Tahun 2002-2021..... | 44 |
| Grafik 4.2 | Perkembangan Pertumbuhan Ekonomi di Kota Makassar Tahun 2002-2021.....     | 45 |
| Grafik 4.3 | Perkembangan Upah di Kota Makassar Tahun 2002-2021.....                    | 47 |
| Grafik 4.4 | Perkembangan Pendidikan di Kota Makassar Tahun 2002-2021.....              | 48 |
| Grafik 4.5 | Perkembangan Kesehatan di Kota Makassar Tahun 2002-2021....                | 49 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| 1. Perkembangan Variabel Penelitian..... | 73 |
| 2. Hasil Regresi .....                   | 74 |
| 3. Biodata Penulis.....                  | 77 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh suatu negara mempunyai tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam rangka mencapai kemakmuran. Pembangunan ekonomi kemudian menjadi suatu usaha agar perekonomian dalam suatu negara menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pembangunan ekonomi dapat dikatakan berhasil apabila dampak dari pembangunan tersebut dapat dirasakan oleh setiap masyarakat. Adapun tujuan utama dari usaha pembangunan ekonomi adalah salah satunya menciptakan pertumbuhan dan peningkatan sumber daya manusia. Pada hakikatnya pembangunan ekonomi merupakan serangkaian kebijakan dan usaha yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, memperluas lapangan kerja, meratakan pembagian pendapatan masyarakat, meningkatkan hubungan regional melalui pergeseran struktur kegiatan ekonomi dari sektor primer ke sektor sekunder (Suryanto, 2011).

Ketenagakerjaan kemudian menjadi aspek yang sangat mendasar karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi dalam kehidupan manusia. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang paling berpengaruh dalam mengelolah sistem ekonomi, yang mencakup produksi, distribusi, maupun konsumsi. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia yang mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, dan juga konsumen dari pembangunan itu sendiri (Al Jabal, 2017).

Dalam proses pembangunan tersebut tidak selalu berjalan sesuai perencanaan, namun terdapat masalah-masalah yang dihadapi, salah satunya adalah masalah dalam ketenagakerjaan. Tingginya jumlah tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan perluasan lapangan pekerjaan akan menyebabkan tingginya pengangguran. Dari hal tersebut kemudian menunjukkan paradigma baru bahwa adanya pembangunan yang tercipta tidak dapat menciptakan kesempatan kerja yang lebih cepat daripada pertumbuhan penduduk. Masalah ketenagakerjaan semakin menjadi rumit dikarenakan pertumbuhan penduduk yang besar jumlahnya. Akibat dari pertumbuhan penduduk yang besar menjadikan proporsi tenaga kerja menjadi naik. Karena rendahnya sumber pelengkap untuk mengembangkan lapangan pekerjaan sehingga membuat para tenaga kerja masuk kedalam kategori pengangguran. Penduduk yang meningkat dengan cepat menimbulkan masalah dalam perekonomian berupa peningkatan pengangguran dan kekurangan lapangan pekerjaan akibat dari rendahnya penyerapan tenaga kerja.

Penyerapan tenaga kerja sebagai jumlah tertentu yang digunakan dalam satu unit usaha tertentu. Dengan kata lain penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Terjadinya penyerapan tenaga kerja karena adanya permintaan akan tenaga kerja (Handoko,1985). Peningkatan penyerapan tenaga kerja dilakukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Semakin meningkat penyerapan tenaga kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mengindikasikan bahwa kegiatan ekonomi masyarakat semakin baik dengan meminimalisir jumlah pengangguran yang ada.

Disisi lain, meningkatnya jumlah angkatan kerja baru dalam waktu yang cepat sementara penyerapan tenaga kerja tidak dapat mengimbangi hal tersebut maka akan menimbulkan pengangguran. Hal tersebut yang membuat permasalahan dalam ketenagakerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan menimbulkan masalah-masalah, seperti perlambatan pertumbuhan ekonomi, ketidakmerataan pendapatan, urbanisasi besar-besaran, ketidakstabilan politik, dan kemiskinan. Oleh karena itu, berbagai upaya dan kebijakan terus dilakukan untuk mengurangi jumlah pengangguran dengan cara meningkatkan penyerapan tenaga kerja bagi para angkatan kerja yang masuk kedalam pasar kerja.

Kota Makassar merupakan suatu wilayah yang ada di Sulawesi Selatan yang memiliki jumlah penduduk yang tinggi diantara wilayah-wilayah lainnya. Pada tahun 2018 jumlah penduduk sebanyak 1.508.154 dan meningkat pada tahun 2019 sebesar 1.526.677 jiwa. Pada tahun 2020 jumlah penduduk mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya menjadi 1.423.877 jiwa, kemudian kembali meningkat pada tahun 2021 sebanyak 1.427.619 jiwa.

Peningkatan jumlah penduduk tersebut dengan angka yang cukup besar membuat Kota Makassar memiliki jumlah angkatan kerja yang tinggi pula. Jumlah angkatan kerja yang tinggi harus diikuti dengan penambahan jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan. Menurut Teori Adam Smith dalam bukunya *An Inquiry Into The Natural and Causes of The Wealth of Nation* (1776) mengenai peranan penduduk dalam pembangunan ekonomi. Adam Smith berpendapat bahwa penduduk yang bertambah akan memperluas pasar sehingga akan meningkatkan spesialisasi dalam perekonomian tersebut. Perkembangan spesialisasi dan pembagian kerja akan mempercepat proses pembangunan ekonomi karena

dengan adanya spesialisasi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan perkembangan teknologi (Sukirno, 2013).

**Tabel 1.1 Perkembangan jumlah angkatan kerja dan jumlah orang yang bekerja di Kota Makassar tahun 2011-2021**

| <b>Tahun</b> | <b>Angkatan Kerja (Jiwa)</b> | <b>Persentase Bekerja Terhadap Angkatan Kerja (%)</b> |
|--------------|------------------------------|---|
| 2011         | 590.718                      | 91,59   |
| 2012         | 557.904                      | 90,03   |
| 2013         | 583.384                      | 90,47   |
| 2014         | 600.051                      | 89,06   |
| 2015         | 593.160                      | 87,98   |
| 2016         | 593.160                      | 87,98   |
| 2017         | 613.322                      | 89,41   |
| 2018         | 671.044                      | 87,81   |
| 2019         | 661.226                      | 89,61   |
| 2020         | 696.158                      | 84,08   |
| 2021         | 725.529                      | 84,08   |

*Sumber: BPS Sulawesi Selatan, data diolah*

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2011 menunjukkan jumlah angkatan kerja terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Sementara itu, untuk jumlah penduduk yang bekerja justru mengalami trend penurunan. Terlihat pada tahun 2011 persentase penduduk yang bekerja terhadap angkatan kerja sebesar 91,59% turun menjadi 84,08% ditahun 2021. Peningkatan hanya terjadi pada tahun 2017 sebesar 89,41% dan tahun 2019 sebesar 89,61%, selebihnya mengalami penurunan. Melihat hal tersebut, bahwa penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar masih belum maksimal sehingga masih perlu adanya perluasan lapangan pekerjaan.

Upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja bukan hanya penting dari sisi ekonomi, namun juga sosial. Selain menciptakan lapangan kerja baru, peningkatan penyerapan tenaga kerja juga akan meningkatkan pendapatan masyarakat. Hal ini secara tidak langsung akan juga mengurangi kemungkinan

terjadinya masalah sosial dalam kehidupan masyarakat. Pengalaman menunjukkan bahwa banyak gejolak sosial misalnya kriminalitas yang terjadi disebabkan oleh banyaknya pengangguran. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka setiap upaya pembangunan yang dilakukan selalu diarahkan pada perluasan lapangan pekerjaan untuk dapat menampung angkatan kerja yang belum terserap.

Penyerapan tenaga kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh pada pencapaian ekonomi pada wilayah tersebut. Alasannya karena kegiatan ekonomi masyarakat dilihat dari kinerja produksi masyarakat itu sendiri yang tercermin dari nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Secara makro, laju pertumbuhan ekonomi mempengaruhi pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang terserap. Pertumbuhan ekonomi merupakan perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi mengalami peningkatan. Peningkatan produksi barang dan jasa tersebut dapat menciptakan penyerapan tenaga kerja. Secara teoritis terdapat hubungan jika pertumbuhan ekonomi meningkat maka peningkatan produksi dan kebutuhan akan tenaga kerja juga akan ikut meningkat. Faktor pertumbuhan ekonomi dapat mempengaruhi jumlah angkatan kerja yang bekerja dengan asumsi bahwa apabila nilai pertumbuhan ekonomi mengalami peningkatan maka jumlah nilai tambah (output) dalam seluruh unit ekonomi suatu wilayah akan meningkat (Febryana, 2016). Hal tersebut kemudian akan menciptakan lapangan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja yang lebih banyak.

Pertumbuhan ekonomi dapat menyebabkan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Ketika pertumbuhan ekonomi meningkat maka pendapatan nasional meningkat. Peningkatan pendapatan nasional tersebut akan meningkatkan

agregat demand sehingga mendorong peningkatan output yang lebih besar lagi. Peningkatan output tersebut akan mendorong meningkatnya permintaan tenaga kerja sehingga penyerapan tenaga kerja meningkat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa trend pertumbuhan PDRB di Kota Makassar dalam periode tahun 2011-2021 mengalami trend peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari laju pertumbuhannya yang mengalami peningkatan pada tahun 2014 sebesar 7,39% hingga 8,79% di tahun 2019, selebihnya menurun pada tahun 2011 hingga tahun 2013. Untuk tahun 2020 cenderung menurun (-1,27%) dikarenakan adanya kontraksi akibat dari dampak penyebaran virus COVID-19, namun kembali mengalami kenaikan di tahun 2021 menjadi 4,65%. Adanya pertumbuhan ekonomi yang cenderung meningkat tersebut diharapkan dapat memperluas jumlah tenaga kerja yang terserap, karena apabila terjadi pertumbuhan ekonomi akan menggerakkan sektor produksi dengan memerlukan tenaga kerja yang lebih untuk produksinya sehingga akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja baru.

Selain itu, kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan adalah dengan menerapkan tingkat upah. penetapan upah minimum dilakukan agar para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan kebutuhan layak hidupnya. Kenaikan upah minimum bagi pekerja akan memperbaiki daya beli mereka yang akhirnya akan mendorong kegairahan untuk bekerja.

Secara umum upah memiliki kedudukan strategis, baik bagi pekerja, bagi perusahaan, maupun bagi kepentingan nasional. Bagi pekerja, upah diperlukan untuk membiayai kebutuhan hidup dan peningkatan daya beli mereka. Bagi

perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dapat mengurangi laba yang dihasilkan sehingga perusahaan berusaha untuk menekan upah tersebut sampai dengan tingkat yang paling minimum. Sementara bagi pemerintah, upah merupakan sarana pemerataan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (Sulistiawati, 2012).

Salah satu indikator yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kesejahteraan penduduk bekerja adalah besaran upah yang diterima. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa upah di Kota Makassar mengalami kenaikan dari tahun 2011 sampai tahun 2021. Terlihat pada tahun 2011, tingkat upah hanya sebesar Rp. 1.155.000,- naik menjadi Rp. 3.255.423,- di tahun 2021. Adapun tingkat pertumbuhan kenaikan tertinggi upah terjadi pada tahun 2014, dari Rp.1.500.000,- menjadi Rp.1.900.000,-. Peningkatan ini disebabkan karena pertumbuhan ekonomi yang semakin membaik dari tahun ke tahun. Dengan meningkatnya tingkat upah minimum provinsi akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja dimasa yang akan mendatang.

Selain upah, hal lain yang juga menjadi bagian perhatian sebagai upaya dari mengatasi permasalahan ketenagakerjaan adalah peningkatan modal manusia. Modal manusia merupakan bentuk kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dan menunjukkan kualitas dari individu tersebut. Dengan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari tumbuhnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki mampu menjadi nilai jual seseorang dalam memperoleh kesempatan untuk bekerja.

Menurut teori human capital, bahwa modal manusia yang mencakup pendidikan dan kesehatan berpengaruh terhadap produktifitas maupun kinerja

seseorang dalam bekerja dan menghasilkan output. Asumsi dasar dari teori tersebut bahwa apabila seseorang bisa meningkatkan modal selain modal fisik, sumber daya alam serta kemajuan teknologi (dalam hal ini modal manusia) akan menjadi salah satu faktor penting dalam penentuan produktivitas seseorang. Modal manusia sangat dibutuhkan dalam menunjang kemampuan seseorang dalam menghasilkan atau memproduksi barang dan jasa. Peningkatan kualitas ini diharapkan dapat memberikan peluang kerja yang lebih besar bagi pekerja itu sendiri.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan perkembangan bahwa peningkatan modal manusia di Kota Makassar yang dilihat dari pendidikan dan kesehatan terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2011, RLS Kota Makassar sebesar 10,42 meningkat menjadi 11,43 pada tahun 2021. Sementara untuk AHH di tahun 2011 sebesar 71,37 meningkat menjadi 72,13 di tahun 2020. Dapat disimpulkan bahwa RLS dan AHH di Kota Makassar terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hal tersebut berarti kualitas modal manusia terus mengalami perbaikan dari tahun ke tahun sehingga diharapkan nantinya dengan peningkatan modal manusia tersebut dapat memberikan peluang yang lebih besar untuk terserap ke dalam lapangan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menunjukkan bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar yang masih belum maksimal, terlihat dari persentase penduduk yang bekerja mengalami trend penurunan. Untuk komponen-komponen yang diutarakan dalam penelitian ini berupa pertumbuhan ekonomi, upah dan modal manusia berdasarkan alasan teoritis diatas yang dapat meningkatkan peluang untuk dapat terserap dan memperluas lapangan pekerjaan

agar dapat menyerap tambahan angkatan kerja yang ada. Namun fenomena yang terjadi di Kota Makassar terlihat bahwa peningkatan komponen-komponen tersebut belum mampu merealisasikan harapan. Masih rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja menunjukkan bahwa perekonomian daerah belum mampu menciptakan kesempatan kerja baru dalam jumlah memadai untuk menyerap tambahan angkatan kerja. Dari uraian penjelasan yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah, dan Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Makassar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pertumbuhan ekonomi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar?
3. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar?
4. Apakah kesehatan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.

#### **1.4 Manfaat Penulisan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Bagi penulis sendiri, dapat memberikan dan menambah pengetahuan serta wawasan yang baru.
2. Bagi pemerintah, sebagai bahan pertimbangan serta kajian dalam menerapkan kebijakan dalam hal meningkatkan kesempatan kerja di Kota Makassar.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat dijadikan referensi dan informasi untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang sejenis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya lapangan pekerjaan yang sudah terisi, terlihat dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Penduduk yang bekerja tersebut terserap di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.

Pandangan dari Simanjuntak (1995) bahwa perusahaan mempekerjakan orang di perusahaannya dalam rangka untuk membantu dalam menghasilkan barang dan jasa yang nantinya akan diperjualkan kepada masyarakat. Adanya kenaikan produksi pada sebuah perusahaan berkaitan dengan banyak sedikitnya permintaan dari masyarakat sendiri. Menurutnya permintaan yaitu segala hubungan antara tingkat upah dan jumlah permintaan, sedangkan jumlah yang diminta yaitu banyaknya permintaan terhadap tingkat harga tertentu. Menurut Sudarsono (1988) mendefinisikan bahwa permintaan tenaga kerja berhubungan dengan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan dari unit usaha. Permintaan jumlah tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan banyaknya faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, yaitu permintaan pasar mengenai hasil produksi dari unit usaha yang tergambarkan dari besarnya volume produksi dan harga berbagai barang modal, misalnya seperti mesin.

## Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan merupakan sebuah hubungan antara harga dan kuantitas. Berkaitan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja (*demand for labour*) merupakan hubungan antara tingkat upah (harga tenaga kerja) dengan kuantitas daripada tenaga kerja yang hendak dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu. Permintaan akan tenaga kerja berbeda dengan permintaan akan barang dan jasa. Seseorang membeli sebuah barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Simanjuntak, 1998).

Permintaan akan tenaga kerja berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan tertentu. Secara umum, permintaan tenaga kerja di pengaruhi oleh:

### 1) Perubahan Tingkat upah

Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali (untuk barang sekunder dan tersier). Dalam jangka pendek

kenaikan upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan bekurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau scale effect.

b. Kenaikan tingkat upah dalam jangka panjang akan direspon oleh perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau substitution effect (capital intensive).

2) Perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3) Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

## **Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Dalam konsep tenaga kerja penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap menyediakannya. Secara khusus suatu kurva penawaran melukiskan jumlah maksimum yang siap disediakan pada setiap kemungkinan tingkat upah untuk periode waktu. Sebagai alternatif, kurva penawaran tenaga kerja dapat dipandang bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja sebagai tingkat upah minimum yang dengan tingkat itu para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakan jumlah khusus itu.

Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah. Sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus. Contoh apabila upah sebagai kepala marketing naik relatif tinggi dari upah jenis jabatan dibagian administrasi (karena kebutuhan yang meningkat), maka dapat diduga bahwa tendensi untuk menjadi kepala marketing akan meningkat pula. Akibatnya kenaikan dari upah akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang tinggi tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah, dan sebaliknya.

### **2.1.2 Pertumbuhan Ekonomi**

Pertumbuhan ekonomi menunjukkan aktivitas perekonomian suatu negara atau daerah dalam menghasilkan tambahan pendapatan masyarakat pada suatu periode tertentu. Menurut Todaro dan Smith (2014) pertumbuhan ekonomi merupakan suatu proses peningkatan kapasitas produksi dalam suatu perekonomian secara terus-menerus atau berkesinambungan sepanjang waktu

sehingga menghasilkan tingkat pendapatan dan output nasional yang semakin lama semakin besar. Kemampuan suatu negara dalam menghasilkan barang dan jasa dari waktu-kewaktu diharapkan semangkin meningkat, pertumbuhan ekonomi yang tinggi merupakan dambaan bagi semua negara (Pujoalwanto, 2014). Dengan demikian dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan ekonomi merupakan kemampuan sebuah negara dalam meningkatkan GDP (Gross Domestic Product) dalam jangka panjang untuk memproduksi lebih banyak barang dan jasa yang akan dinikmati dan dikonsumsi oleh penduduk yang berada di negara tersebut (Sukirno, 2016).

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu proses kenaikan produksi barang dan jasa pada kegiatan perekonomian masyarakat. Pertumbuhan ekonomi menyangkut perkembangan perekonomian yang dilihat dari peningkatan hasil produksi atau output dan pendapatan masyarakat. Dalam pertumbuhan ekonomi melibatkan penggunaan input yang efisien, dimana adanya kenaikan output per satuan unit. Pertumbuhan ekonomi kemudian menjadi bagian terpenting dalam suatu perekonomian karena menjadi salah satu tujuan dari trilogy pembangunan yang harus dipenuhi sebagai landasan pembangunan yang diukur dengan berkembangnya produk barang dan jasa yang sangat diperlukan karena ada dua faktor yang sangat menentukan yakni bertambahnya jumlah produk dari tahun ke tahun dan meningkatnya tingkat kesejahteraan masyarakat sebagai hasil pembangunan itu sendiri, sehingga masyarakat sangat membutuhkan banyak barang dan jasa baik itu barang privat maupun barang publik (Tarigan, 2014).

Pertumbuhan ekonomi dapat dilihat dari besarnya nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut lapangan usaha atas dasar harga konstan. Tujuan utama dari perhitungan pertumbuhan ekonomi adalah ingin melihat apakah

kondisi perekonomian makin membaik. Ukuran baik buruknya dapat dilihat dari struktur produksi (sektoral) dan daerah asal produksi (regional). Dengan melihat struktur produksi, dapat diketahui apakah ada sektor yang terlalu tinggi atau terlalu lambat pertumbuhannya. Pertumbuhan ekonomi sangat penting dan dibutuhkan sebab tanpa pertumbuhan tidak akan terjadi peningkatan kesejahteraan, kesempatan kerja, produktivitas dan distribusi pendapatan. Pertumbuhan ekonomi juga penting untuk mempersiapkan perekonomian menjalani tahapan selanjutnya dengan tujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi setiap lapisan masyarakat.

### **Teori Pertumbuhan Ekonomi Adam Smith**

Menurut Adam Smith bahwa perkembangan penduduk akan mendorong pembangunan ekonomi. Penduduk yang bertambah akan memperluas pasar dan perluasan pasar akan meninggikan tingkat spesialisasi dalam perekonomian tersebut. Sebagai akibat dari spesialisasi yang terjadi, maka tingkat kegiatan ekonomi bertambah tinggi. Perkembangan spesialisasi dan pembagian perkerjaan diantara tenaga kerja akan mempercepat proses pembangunan ekonomi, karena spesialisasi akan meninggikan tingkat produktivitas tenaga kerja dan mendorong perkembangan teknologi. Dalam prosesnya, pertumbuhan ekonomi akan semakin terpacu dengan adanya pembagian kerja antarpelaku ekonomi. Dalam hal ini, Adam Smith memaandang pekerja sebagai salah satu input (masukan) bagi proses produksi (Huda, 2015).

### **Teori Pertumbuhan Ekonomi Neoklasik**

Teori pertumbuhan ekonomi neo klasik menyatakan pertumbuhan ekonomi (di daerah diukur dengan pertumbuhan PDRB) bergantung pada perkembangan faktor-faktor produksi yaitu : modal, tenaga kerja dan teknologi. Pada umumnya

transformasi yang terjadi di negara sedang berkembang adalah transformasi dari sektor pertanian ke sektor pertanian ke sektor industri. Perubahan struktur atau transformasi dari tradisional menjadi modern secara umum dapat di definisikan sebagai suatu perubahan dalam ekonomi yang berkaitan dengan komposisi penyerapan tenaga kerja, produksi, perdagangan, dan faktor-faktor lain yang diperlukan secara terus menerus untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan sosial melalui peningkatan pendapatan perkapita (Arsyad,2010).

a) Teori Schumpter

Schumpter menekankan tentang pentingnya peranan pengusaha di dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi. Dalam teori ini menunjukkan bahwa para pengusaha merupakan golongan yang akan terus menerus membuat pembaruan atau inovasi dalam kegiatan ekonomi. Inovasi tersebut meliputi: memperkenalkan barang-barang baru, mempertinggikan efisiensi dalam memproduksi suatu barang, memperluas pasar suatu barang ke pasaran-pasaran yang baru, mengembangkan sumber bahan mentah yang baru dan mengadakan perubahan-perubahan dalam organisasi perusahaan dengan tujuan mempertinggi efisiensinya (Sukirno, 2016).

b) Teori Sollow-Swan

Model pertumbuhan Sollow-Swan merupakan model pertumbuhan pertama yang diterima sebagai model pertumbuhan jangka panjang. Model ini mengansumsikan bahwa negara-negara menggunakan sumber dayanya secara efisien, dan terdapat imbal hasil yang selalu berkurang terhadap peningkata modal dan tenaga kerja. Peningkatan modal per-tenaga kerja menciptakan pertumbuhan ekonomi selama masyarakat dapat terus memberikan modal secara produktif.

Pada hakikatnya menyatakan, tingkat pertumbuhan dipengaruhi pada penambahan modal dan produktivitas modal marginal, penambahan tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja marginal, dan perkembangan teknologi (Sukirno, 2016).

### **2.1.3 Upah**

Menurut Veithzal (2013), upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kemudian menurut Wibowo (2013). Upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontrak prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal kontrak.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Pengupahan dapat diartikan sebagai balas jasa kepada pekerja terhadap output yang telah dihasilkan dari suatu kegiatan produksi. Imbalan atau balas jasa ini merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja, namun pada sisi yang lain menjadi suatu penggerak untuk meningkatkan produktivitas. Dalam teori ekonomi upah sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun material yang disediakan oleh pengusaha untuk tenaga kerja, sehingga

dalam teori ekonomi tidak membedakan pembayaran untuk pegawai tidak tetap (Sukirno, 2013).

Pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaan yang di dalamnya termasuk kebijakan upah minimum di dalam Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya (UU No 13 tahun 2003) antara lain:

- a. Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- b. Upah Minimum dapat diterapkan: (a) berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; (b) berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.
- c. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu

tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

### **Teori Upah Efisiensi**

Menurut teori upah efisiensi, perusahaan akan beroperasi lebih efisien jika upah berada di atas ekuilibrium, jadi akan lebih menguntungkan jika perusahaan tetap mempertahankan upah tetap tinggi meskipun penawaran tenaga kerja berlebih. Menurut teori upah efisiensi membayar upah yang tinggi mungkin akan menguntungkan perusahaan karena bisa menaikkan efisiensi para pekerja. Teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Cafferty (1990) meramalkan bahwa apabila pekerja dengan mendapatkan upah yang tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum hidupnya, sehingga dengan demikian apabila kebutuhan fisiknya sudah terpenuhi maka pekerja akan berangkat ketempat pekerjaannya dengan tenang, dan bagi pekerja sendiri dia akan memberikan konsentrasi yang penuh dan akan mencurahkan pemikiran dan tenaganya secara maksimal selama dia berada di tempat pekerjaannya.

Dampak secara ekonomi yang dimunculkan bagi perusahaan adalah tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya akan memacu tingkat pertumbuhan ekonomi, dengan upah yang tinggi maka pekerja pun akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dengan hasil yang lebih memuaskan sehingga dengan demikian pekerja akan merasa lebih puas dengan hasil pekerjaannya sedangkan bagi perusahaan merasa tidak mengalami kerugian dengan mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dan selalu giat dalam meningkatkan hasil produktivitas kerjanya.

Ada beberapa jenis teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Gregory Mankiw (2013: 126) untuk menjelaskan mengapa perusahaan mau membayar upah yang lebih tinggi kepada pekerja, diantaranya :

a. Kesehatan Pekerja.

Teori upah efisiensi yang berkaitan dengan kesehatan pekerja. Para pekerja yang memperoleh upah yang lebih tinggi dapat mengkonsumsi lebih banyak nutrisi, dan dengan demikian akan lebih sehat dan lebih produktif. Sebuah perusahaan mungkin lebih menguntungkan untuk membayar upah tinggi dan memiliki tenaga kerja yang sehat dan produktif, daripada membayar upah yang rendah tetap memiliki pekerjaan yang tidak sehat dan kurang produktif. Jenis teori upah efisiensi ini tidak relevan untuk negara maju karena bagi Negara yang sudah maju dan kaya keseimbangan upah sebagian besar di atas tingkat untuk mengkonsumsi nutrisi yang berkecukupan, di sini perusahaan tidak perlu ada kekhawatiran jika mereka membayar upah ekuilibrium kesehatan para pekerja mereka akan menurun. Jenis teori upah ini lebih relevan untuk negara berkembang karena sebagian besar pekerja di Negara berkembang kekurangan nutrisi merupakan masalah yang umum, di negara-negara yang belum maju perusahaan mungkin merasa takut bahwa jika upah dipotong, kesehatan dan produktivitas kerja akan menurun.

b. Perputaran kerja

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan hubungan antara upah dengan perputaran kerja. Pekerja berhenti bekerja karena beberapa alasan pindah tempat pekerjaan lain, pindah ke kota lain, meninggalkan angkatan kerja dal lain-lain. Frekuensi perputaran ini tergantung pada insentif-insentif yang mereka

hadapi yaitu manfaat terus bekerja versus manfaat berhenti kerja. Semakin tinggi upah yang dibayar kepada tenaga kerja semakin rendah kemungkinan pekerja akan berhenti dari pekerjaannya, jadi sebuah perusahaan dapat mengurangi perputaran pekerja dengan membayar upah yang lebih tinggi. Alasannya kekhawatiran perputaran pekerja tersebut adalah akan lebih mahal bagi perusahaan untuk merekrut dan melatih pekerja-pekerja baru. Selain itu mereka telah dilatih para pekerja baru tidak seproduktif pekerja yang berpengalaman, perusahaan memiliki perputaran pekerjaan yang tinggi dengan demikian akan memiliki biaya produksi yang tinggi pula. Bagi perusahaan mungkin akan lebih menguntungkan apabila membayar upah pekerja di atas tingkat ekuilibrium dalam rangka mengurangi perputaran pekerja.

#### c. Kerja Keras Pekerja.

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan bagaimana keterkaitan antara upah dengan kerja keras pekerja. Dalam banyak pekerjaan, pekerja bekerja secara bebas, akibatnya perusahaan harus memantau kinerja pekerja tersebut, dan bagi para pekerja yang terbukti melalaikan tanggung jawab mereka akan dipecat. Tetapi tidak semua yang lalai bisa tertangkap secara langsung karena pemantauan pekerja mahal dan tidak efisien. Sebuah perusahaan dapat menanggulangi masalah ini dengan membayar upah di atas tingkat ekuilibrium. Upah yang lebih tinggi akan membuat pekerja lebih setia, dan dengan demikian memberikan insentif kepada pekerja untuk mencurahkan upaya dan pikiran mereka semaksimal mungkin.

#### d. Kualitas Pekerja

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan bagaimana hubungan antara upah dengan kualitas pekerja. Saat merekrut tenaga kerja baru, sebuah perusahaan tidak bisa secara tepat mengukur kualitas dari para pekerja. Dengan membayar upah yang tinggi, perusahaan dapat menarik kelompok pelamar yang lebih berkualitas. Dalam teori upah efisiensi ini ketika sebuah perusahaan menghadapi supply pekerja yang berlebihan, mungkin tampak masuk akal dan menguntungkan untuk menurunkan upah yang ditawarkan. Tetapi dengan menurunkan upah, perusahaan beresiko kehilangan pekerja yang berkualitas.

Selain itu, ada pendapat yang menjelaskan bahwa dengan memperbaiki upah akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja yaitu pendapat yang diutarakan oleh Felber Lube, Josep Bintang Kalangi, dan Krest D. T. (2021) bahwa dengan kenaikan upah dapat menyebabkan kenaikan permintaan tenaga kerja dalam hal ini bagi para tenaga kerja terdidik yang mempunyai skill, keterampilan, dan kualitas bekerja. Selanjutnya upah juga dinilai dapat mendorong tenaga kerja untuk dapat lebih produktif dalam bekerja.

Selain itu, kenaikan upah juga dinilai berdampak pada meningkatnya daya beli masyarakat. Oleh sebab itu naiknya daya beli masyarakat akan berdampak pada meningkatnya tingkat produksi perusahaan, sehingga pada tahap akhir pengusaha akan menambah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk proses produksi. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Simanjuntak (1995) bahwa kenaikan upah akan berpengaruh terhadap kondisi perusahaan, karena akan cenderung 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 dengan membayar gaji yang tinggi tetapi dengan produktivitas rendah dari tenaga

kerja berpendidikan rendah. Maka pilihannya perusahaan akan mengurangi tenaga kerja yang berpendidikan rendah yang kemudian disubsitusikan dengan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi.

#### **2.1.4 Modal Manusia**

Teori Human Capital pertama kali diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz pada tahun 1961. Schultz (1961) menyatakan bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal sebagaimana bentuk modal lain, seperti; mesin dan teknologi. Teori Human Capital menekankan bahwa pendidikan, pengetahuan, kesehatan, dan keterampilan adalah bentuk modal manusia. Seperti halnya investasi dalam modal fisik, investasi dalam modal manusia menghasilkan return di masa depan.

Modal manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan, keahlian, sikap, bakat, dan sifat lainnya yang berkontribusi terhadap produksi. Keterampilan sebagai kemampuan individu berkontribusi untuk fungsi produksi. Becker (1962), melihat modal manusia sebagai nilai yang ditambahkan kepada seorang pekerja ketika pekerja mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan aset lain yang berguna bagi pemberi kerja atau perusahaan serta bagi proses produksi dan pertukaran. Nilai yang ditambahkan ini melekat dalam diri pekerja itu sendiri. Jadi, investasi kapital manusia lewat peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman pekerja tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan, tetapi bagi pekerja itu sendiri. Pengembalian dari investasi modal manusia lewat pendidikan berdasarkan dua saluran yang saling berhubungan yaitu peningkatan pendapatan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan. Investasi modal manusia adalah pengeluaran untuk pendidikan, pelatihan, kesehatan, informasi dan mobilitas tenaga (Weisbrod, 1961). Dua hal yang menentukan tingkat

pengembalian pendidikan adalah biaya untuk pendidikan dan kesempatan tenaga kerja setelah pendidikan (Adisetiawan, 2015).

Menurut Davenport human capital seluruh usaha yang dibawa tenaga kerja untuk di investasikan dalam pekerjaan mereka. Termasuk juga didalam kemampuan, tingkah laku, semangat dan waktu. Jadi human capital adalah nilai dan atau kualitas dari seseorang atau tenaga kerja yang menentukan seberapa potensial orang atau tenaga kerja tersebut bisa memproduksi terutama menghasilkan barang dan jasa. Asumsi dasar teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Analisis modal manusia (human capital) dimulai dengan asumsi bahwa individu membutuhkan pendidikan, pelatihan, perawatan medis, dan penambahan lainnya, pada pengetahuan dan kesehatan dengan menimbang manfaat dan biaya. Human capital investment dapat meningkatkan pekerjaan dan penghasilan. Meningkatkan pekerjaan berarti bahwa setiap tenaga kependidikan melakukan satu kali peningkatan pendidikan maka akan meningkat juga tugas dan jabatan dari tenaga kerja kependidikan tersebut, begitu juga penghasilan (Amirul, 2017).

Teori Modal Manusia (The Human Capital Theory) menyatakan proses pendidikan, nilai-nilai, dan keterampilan yang berguna pada manusia dapat meningkatkan kapasitas belajar dan produktivitasnya. Hal tersebut memungkinkan pendapatan di masa yang akan datang sehingga dapat meningkatkan pendapatan dalam hidup mereka. Romer (1991) mengungkapkan bahwa modal manusia merujuk pada kepemilikan pengetahuan dan keterampilan dalam proses produksi seseorang. Pendidikan merupakan salah satu cara dimana seseorang

meningkatkan modal manusianya. Jadi, semakin tinggi pendidikan seseorang diharapkan kepemilikan modal manusianya semakin tinggi. Modal manusia disini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi sumber daya manusia yang mencakup pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan dan transmigrasi. Kesemua pengertian tentang modal manusia, dapat diambil kesimpulan bahwa modal manusia merupakan investasi dalam bidang sumber daya manusia. Di dalamnya terdapat unsur pendidikan sebagai sumber pengetahuan serta keterampilan yang akan menunjang produktivitas manusia tersebut (Adriani, 2019).

Modal manusia bisa diinvestasikan melalui pendidikan dan kesehatan. Pendidikan berperan dalam hal kemampuan perekonomian dalam menerima teknologi modern dan membangun sebuah kapasitas untuk pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Untuk kesehatan sendiri menjadi syarat untuk meningkatkan produktivitas. Kedua komponen tersebut (pendidikan dan kesehatan) menjadi komponen vital dalam suatu pembangunan perekonomian yaitu sebagai input bagi fungsi produksi agregat.

Pendidikan dan latihan merupakan faktor penting dalam pengembangan modal manusia. Pendidikan dan latihan dapat menjadi nilai tambah seorang pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan penghasilan yang tinggi pula untuk seorang pekerja. Dengan demikian, investasi modal manusia dalam bidang pendidikan merupakan faktor yang penting, karena melalui pendidikan akan terlahir modal manusia yang berkualitas sehingga dapat memberikan multiplier effect dan berkontribusi dalam pembangunan perekonomian suatu negara. Selain pendidikan dan latihan, komponen yang lain yang berperan penting dalam pembentukan modal manusia

adalah kesehatan. Kesehatan adalah dasar bagi produktivitas kerja dan kapasitas untuk meningkatkan pendidikan. Tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental akan lebih produktif dalam bekerja dan mendapatkan penghasilan yang tinggi. Kesehatan yang baik merupakan input penting bagi modal manusia dalam meningkatkan produktivitas.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Secara fungsional bahwa terjadinya pertumbuhan ekonomi akan menggerakkan sektor produksi dan akan memerlukan tenaga kerja untuk produksinya. Kenaikan pertumbuhan ekonomi dapat memberikan pengaruh bagi penyerapan tenaga kerja, dengan nilai pertumbuhan ekonomi naik maka nilai total output pada semua sektor ekonomi di suatu wilayah juga akan meningkat. Dengan meningkatnya nilai total output maka sebuah perusahaan akan menambah tenaga kerja agar produktivitas perusahaannya dapat meningkat dan dapat memenuhi peningkatan penjualan. Hal tersebut yang akan mengakibatkan lebih banyaknya lagi tenaga kerja yang terserap.

Secara teoritis terdapat hubungan jika pertumbuhan ekonomi meningkat maka peningkatan produksi dan kebutuhan akan tenaga kerja juga akan ikut meningkat. Kesejahteraan masyarakat diharapkan akan terwujud apabila pertumbuhan ekonomi terus meningkat akan menciptakan lapangan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja yang lebih banyak.

Menurut Mankiw (2012) pertumbuhan ekonomi memberikan kesempatan kerja baru dan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk meningkatkan penggunaan tenaga kerja guna untuk meningkatkan faktor produksi perusahaan

tersebut. Dengan demikian akan dapat mengurangi jumlah angka pengangguran jika terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja. Hal itu didukung oleh Arsyad (2010), ketika produk domestik regional bruto meningkat maka permintaan jumlah tenaga kerja juga akan meningkat, dimana peningkatan produk domestik regional bruto berbanding dengan naiknya pertumbuhan ekonomi.

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

Salah satu cara untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pekerja yaitu melalui upah. Upah merupakan penerimaan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai imbalan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang. Bagi pekerja upah bisa meningkatkan kualitas hidup.

Kenaikan upah dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja melalui peningkatan konsumsi yang akhirnya membuka kesempatan kerja baru. Meningkatnya upah ditandai dengan adanya kenaikan jumlah permintaan barang dan jasa, oleh sebab itu naiknya jumlah permintaan barang dan jasa dapat menyebabkan jumlah dari produksi meningkat, yang pada akhirnya dapat menyebabkan peningkatan jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan temuan empiris yang dilakukan oleh Kuncoro (2012). Menurutnya bahwa upah memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja karena ketika upah meningkat maka akan meningkatkan daya beli masyarakat dan akan diikuti oleh banyaknya perusahaan yang masuk dalam pasar sehingga akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Pendapat yang sama juga oleh Sulistiawati (2012), bahwa dengan menaikkan upah minimum untuk pekerja akan memperbaiki daya beli dan kualitas hidup pekerja, dengan

begitu akan mendorong para pekerja untuk bekerja lebih baik lagi dengan meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Cafferty (1990) bahwa apabila para pekerja yang dibayar dengan upah tinggi akan menaikkan efisiensi dan produktivitas mereka dalam bekerja.

### **2.2.3 Hubungan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Dalam perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi semakin memerlukan tenaga terdidik. Pendidikan merupakan salah satu komponen utama dalam meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dalam meningkatkan kualitas pencari kerja. Rata-rata lama pendidikan mengindikasikan semakin tingginya pendidikan formal yang dicapai seseorang. Semakin tinggi rata-rata lama pendidikan berarti semakin tinggi jenjang pendidikan yang dijalani. Biasanya makin sulit pekerjaan yang diperlukan, makin lama masa pendidikan dari tenaga ahli yang diperlukan.

Pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan seseorang. Tingkat pendidikan seseorang akan menggambarkan kualitas sumber daya manusia. Sikap dan kualitas tenaga kerja berbeda-beda sesuai dengan tingkatan pendidikan formal. Kualitas tenaga kerja lulusan sekolah dasar akan berbeda dengan tenaga kerja lulusan sekolah menengah dan akan berbeda pula dengan tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi (Prasetya, 2021).

Diketahui bahwa pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Karena tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan bekerja di suatu perusahaan akan memiliki kapasitas yang lebih dalam mengembangkan output dengan cara memanfaatkan ilmu

pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Kaitannya dengan tenaga kerja, ketika pendidikan dari tenaga kerja semakin tinggi maka kesempatan kerja semakin besar dan penyerapan tenaga kerja dapat meningkat.

#### **2.2.4 Hubungan Kesehatan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan dasar bagi masyarakat. Perbaikan kesehatan meningkatkan partisipasi tenaga kerja selanjutnya memperbaiki pendidikan dan kemudian akan menyumbang pada peningkatan penyerapan tenaga kerja. Status kesehatan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa.

Angka harapan hidup (AHH) menjadi tolak ukur penting dalam pengukuran kualitas kesehatan seseorang. Angka harapan hidup yang semakin tinggi menandakan bahwa kondisi kesehatan yang baik dan membuat individu siap untuk bekerja secara produktif. Hal tersebut didukung oleh penelitian Wasista (2020) bahwa angka harapan hidup berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Menurut teori modal manusia (*human capital*) selain pendidikan, kesehatan juga merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas sumber daya manusia suatu daerah (Todaro, 2011). Semakin baik kualitas kesehatan penduduk maka semakin tinggi kinerjanya dalam memproduksi. Sebab, ketika manusia tersebut sehat maka mereka akan mempunyai kemampuan menghasilkan barang dan jasa lebih lama dan lebih banyak. Sebaliknya, ketika kualitas kesehatan masyarakat buruk tentunya kinerja masyarakat tersebut dalam memproduksi tidak akan maksimal. Kondisi ini tentunya akan memberikan dampak terhadap penyerapan tenaga kerja pada daerah tersebut.

### 2.3 Studi Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk (2022) mengenai Determinan Penyerapan Tenaga Kerja 34 Provinsi Di Indonesia: Pendekatan Fixed Effect Model. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi data panel fixed effect model (FEM). Hasil pengujian menyatakan bahwa rata-rata lama pendidikan dan PDRB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterserapan tenaga kerja. Namun, untuk upah minimum provinsi dan pengeluaran pemerintah sektor pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramdani, dkk (2021) mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Tengah 2014-2019. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi liner berganda dengan pendekatan data panel 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah dari tahun 2014-2019. Hasil penelitian menunjukkan Produk Domestik Regional Bruto dan inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019. Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019. Temuan ini mengimplikasikan perlunya peningkatan kualitas penduduk di provinsi Jawa Tengah, meliputi kualitas kesehatan yang menjadi komponen pembentuk Indeks Pembangunan Manusia. Untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia dapat melalui kemudahan dalam mengakses fasilitas kesehatan dan pendidikan dengan harga yang terjangkau. Selain itu, pemerintah perlunya perlunya

peningkatan Upah Minimum Kabupaten/Kota akan tetapi tidak memberatkan pelaku-pelaku usaha dan tidak merugikan para masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Izzah, dkk (2021) mengenai Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Wilayah Solo Raya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi data panel. Hasil Uji Chow dan Uji Hausman menunjukkan bahwa model terbaik yang digunakan untuk data panel ini yaitu Fixed Effect Model (FEM). Dengan tingkat signifikansi yang digunakan untuk setiap uji statistic yaitu sebesar 5%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan, secara parsial PDRB, Upah Minimum, dan Pendidikan berpengaruh secara negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan variabel Jumlah Penduduk berpengaruh secara positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Windayana, dkk (2020) tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umk, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi, Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. Hasil penelitian ini : (1) Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, UMK berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, Investasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota Provinsi Bali; (2) Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi, UMK berpengaruh negatif terhadap pertumbuhan ekonomi, investasi tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota di Provinsi Bali; (3) UMK berpengaruh tidak langsung terhadap pertumbuhan ekonomi melalui penyerapan tenaga kerja yang ditunjukkan dengan penyerapan tenaga kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan tingkat pendidikan dan investasi tidak berpengaruh

langsung terhadap pertumbuhan ekonomi melalui penyerapan tenaga kerja yang ditunjukkan penyerapan tenaga kerja bukan sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihatini, dkk (2020) mengenai Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2011-2015. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan regresi panel data (Pooled Least Squares). Hasil analisis dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa variabel upah minimum provinsi, investasi dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap variabel penyerapan tenaga kerja.

#### **2.4 Kerangka Pikir Penelitian**

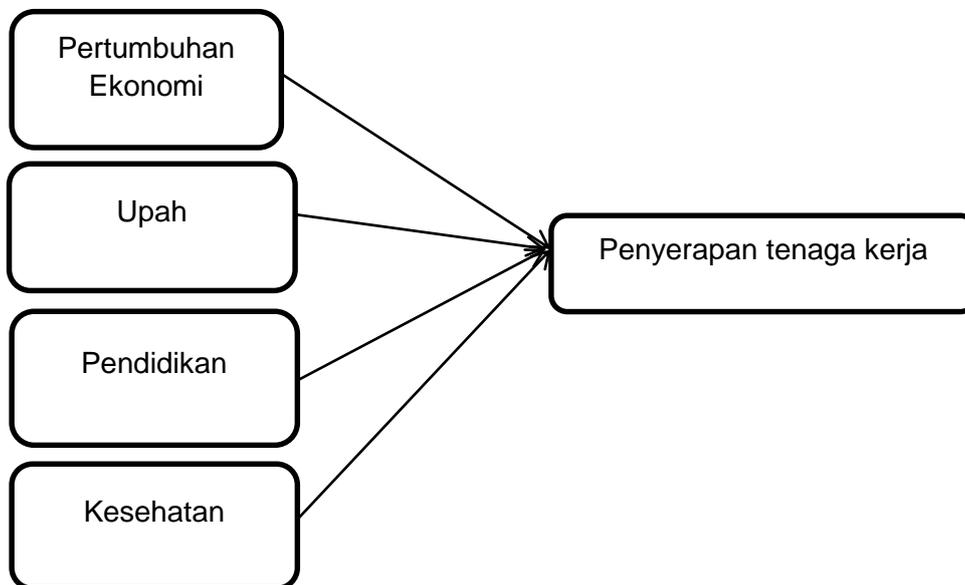
Salah satu masalah yang dihadapi dalam sebuah proses pembangunan ekonomi adalah masalah ketenagakerjaan. Dalam hal ini, kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan bagi para tenaga kerja yang menyebabkan rendahnya penyerapan tenaga kerja. Tingginya jumlah tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan perluasan lapangan pekerjaan akan menyebabkan tingginya pengangguran. Dalam upaya untuk mengatasi masalah tersebut, tentunya perlu untuk memperhatikan berbagai faktor-faktor yang dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi yang meningkat dapat meningkatkan produksi dan kebutuhan akan tenaga kerja juga akan ikut meningkat. Selain itu, adanya penetapan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah agar para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan kebutuhan hidup layak. Dengan adanya kenaikan upah minimum bagi pekerja maka akan memperbaiki daya beli mereka yang kemudian akan mendorong produktivitas mereka dalam bekerja. Berdasarkan pada teori upah efisiensi bahwa untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya hasil produksi dari

suatu perusahaan, kemudian akan diikuti dengan meningkatnya permintaan akan tenaga kerja.

Selanjutnya hal lain yang juga menjadi bagian perhatian sebagai upaya untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja adalah dengan meningkatkan modal manusia. Salah satu komponennya yaitu pendidikan. Menurut Marshall, pembentukan modal manusia dibutuhkan untuk memperbaiki standar pekerja serta untuk peningkatan persaingan dan perekonomian global yang erat kaitannya dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Peningkatan kualitas ini diharapkan dapat memberikan peluang kerja yang lebih besar bagi pekerja itu sendiri.

Selain pendidikan, komponen yang lain yang berperan penting dalam pembentukan modal manusia adalah kesehatan. Kesehatan sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja dan menjadi dasar kapasitas untuk meningkatkan pendidikan. Tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental akan lebih produktif dalam bekerja dan mendapatkan penghasilan yang tinggi. Kesehatan yang baik merupakan input penting bagi modal manusia dalam meningkatkan produktivitas.

### Kerangka Pikir Penelitian



### 2.5 Hipotesis Penelitian

Untuk dapat mengarahkan hasil penelitian, disampaikan suatu hipotesis penelitian. Hipotesis ini akan diuji kebenarannya dan hasil uji ini akan dipakai sebagai masukan. Hipotesis adalah suatu pernyataan yang dikemukakan dan masih lemah kebenarannya. Sesuai dengan kerangka pikir dalam penelitian ini maka diambil hipotesa sebagai berikut :

1. Diduga bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.
2. Diduga bahwa upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.
3. Diduga bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.
4. Diduga bahwa kesehatan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.