

SKRIPSI

PENGARUH MUTU SUMBER DAYA MANUSIA, UPAH, DAN INFLASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PULAU SULAWESI

Disusun dan diajukan oleh:

TRI MARLIN MARGARET TUMBOL

A011201025



Kepada

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

2024



SKRIPSI

PENGARUH MUTU SUMBER DAYA MANUSIA, UPAH, DAN INFLASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PULAU SULAWESI

**Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi**

Disusun dan diajukan oleh:

TRI MARLIN MARGARET TUMBOL

A011201025



Kepada

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

MAKASSAR

2024



SKRIPSI

PENGARUH MUTU SUMBER DAYA MANUSIA, UPAH, DAN INFLASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PULAU SULAWESI

disusun dan diajukan oleh:

TRI MARLIN MARGARET TUMBOL
A011201025

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Makassar, 20 Agustus 2024

Pembimbing 1



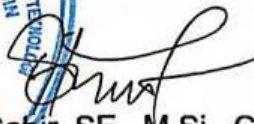
Dr. Hamrullah, SE., M.Si., CSF.
NIP 19681221 199512 1 001

Pembimbing 2



Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si., CWM®
NIP 19770913 200212 2 002

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®
NIP. 19740715 200212 1003



Optimization Software:
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH MUTU SUMBER DAYA MANUSIA, UPAH, DAN INFLASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PULAU SULAWESI

Disusun dan diajukan oleh:

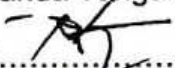
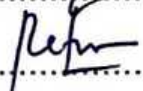


TRI MARLIN MARGARET TUMBOL

A011201025

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 20 Agustus 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan


Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Hamrullah, SE., M.Si., CSF.	Ketua	1..... 
2	Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si., CWM®	Sekretaris	2..... 
3	Dr. Madris, DPS., M.Si., CWM	Anggota	3..... 
4	Dr. Akbar Mandela A. Y., SE., M.Si	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




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



Optimization Software:
www.balesio.com

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : **TRI MARLIN MARGARET TUMBOL**

Nomor Induk : A011201025

Program Studi : Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jenjang : Sarjana (S1)

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi dengan judul ***Pengaruh Mutu Sumber Daya Manusia, Upah dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi*** 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, 05 Agustus 2024

Yang Menyatakan

Tri Marlin Margaret Tumbol
A011201025





Optimization Software:
www.balesio.com

v

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia dan penyertaan-Nya yang begitu sempurna sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Mutu Sumber Daya Manusia, Upah, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi**" ini dengan baik. Tanpa pertolongan dan bimbingan-Nya, penulis tidak akan mampu menyelesaikan penelitian ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mendedikasikan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta penulis, Alm. Ferry Luntungan Tumbol dan Almh. Adolfinia Borotoding yang telah lebih dahulu kembali ke pangkuan Bapa di Surga. Walaupun mereka tidak lagi bersama penulis, kasih sayang, didikan, dan nilai-nilai yang mereka berikan selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam setiap langkah hidup penulis, termasuk dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis terus merasakan doa dan cinta kasih mereka, dan berharap bahwa karya sederhana ini dapat menjadi bagian dari warisan berharga yang mereka tinggalkan.

Berbagai tantangan yang telah penulis hadapi selama proses penyusunan skripsi ini, namun hal tersebut tidak mengurangi semangat dan harapan penulis untuk menyelesaikannya. Semua ini tentu tidak terlepas dari pertolongan Tuhan Yesus, serta doa, motivasi, dan dukungan dari orang tua, keluarga, dan teman-teman, kiranya Tuhan Yesus memberkati. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini secara khusus sebagai berikut:



Yesus Kristus atas penyertaan, perlindungan dan pertolongan-Nya selalu memberikan cinta kasih, kesabaran, pemikiran, kekuatan, hikmat

dan kebijaksanaan dalam setiap proses penyelesaian karya ini sehingga penulis mampu melewati setiap prosesnya.

2. Kedua kakak terkasih, Yunita Fivianty Tumbol dan Youlanda Chistella Tumbol, telah berperan sebagai pengganti orang tua sejak kepergian mereka, dan peran tersebut sangat berarti bagi penulis. Kehadiran mereka yang selalu ada di samping penulis memberikan dukungan yang tak ternilai, doa yang menguatkan, serta bimbingan dan kasih sayang yang membuat penulis merasa tidak sendirian dalam menghadapi berbagai tantangan. Terima kasih atas kesabaran dan pengorbanan yang telah kalian berikan dalam setiap perjalanan hidup yang dijalani bersama, dan selalu menjadi sumber semangat dan motivasi bagi penulis.
3. Keponakan tercinta, Deo, Vrila, Rey dan Elliot yang dengan segala kelucuan dan keceriaannya telah menjadi hiburan tersendiri di tengah penulisan skripsi ini. Meskipun kadang tingkah lakumu bisa menyebalkan, kehadiranmu selalu berhasil membuat suasana menjadi lebih ringan dan menyenangkan. Terima kasih telah menjadi sumber tawa dan energi di saat-saat yang penulis butuhkan.
4. Kepada seluruh keluarga besar penulis yang meskipun terpisah oleh jarak, selalu memberikan dukungan dan doa yang tak terhingga. Meskipun tidak dapat selalu hadir secara fisik, namun senantiasa memberikan semangat yang luar biasa dalam menyelesaikan skripsi ini.



Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM® selaku ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fitriwati Djam'an, SE., M.Si. selaku sekretaris Departemen Ilmu
mi. Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

6. Bapak Dr. Hamrullah, SE., M.Si., CSF. selaku dosen pembimbing I sekaligus dosen penasihat akademik penulis dan Ibu Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si., CWM® selaku dosen pembimbing II. Terima kasih atas segala ilmu, motivasi, arahan dan bimbingan serta kesabaran yang telah diberikan kepada Penulis sehingga bisa menyelesaikan karya ini.
7. Bapak Dr. Madris, DPS., M.Si., CWM selaku dosen penguji I dan Bapak Dr. Akbar Mandela Arumatulabala Yunus, SE., M.Si., selaku dosen penguji II, terima kasih untuk kritik dan saran yang membangun yang disampaikan pada saat ujian seminar proposal dan ujian skripsi sehingga Penulis dapat menyelesaikan karya ini dengan baik dan dari hal tersebut Penulis mendapat pengetahuan-pengetahuan baru
8. Seluruh Dosen FEB-UH yang telah memberikan pengetahuan, arahan, bimbingan dan nasehat kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Hasanuddin, serta kepada seluruh jajaran akademisi yang telah banyak membantu dalam administrasi akademi penulis.
9. Kedua sahabat penulis, Margaret Vivien Tanditasik dan Nopita Pittung yang selalu ada dalam setiap langkah perjalanan ini. Dukungan, tawa, dan semangat yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini sangat berarti dan membuat penulis merasa tidak sendiri. Terima kasih telah menjadi teman yang selalu siap membantu dan mendengarkan, serta memberikan motivasi saat penulis mengalami kesulitan.



teman *Fisika Is The Best*, Theresia Yunita Tandipau, Since Omega Putri, Sugesti Theresia Pakadang dan Dinda Adelia Bangre telah na-sama dengan penulis sejak SMA dan selalu ada disaat suka maupun

duka serta senantiasa memberikan doa, dukungan, hiburan, serta semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Sahabat sekaligus teman seperjuangan masa kuliah Maria Vania Dewi K., Dianesta Virade Intan Lambe, Priscila Paraswati, dan Riza Adelia Rasyid. Terima kasih atas dukungan, motivasi, bantuan, doa serta kebersamaannya kepada penulis dan telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
12. Teruntuk Yessi Marthin, Alda Khezia A.D, dan Gabriel James. Terima kasih telah memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
13. Teman-teman KKNT 110 Mitigasi Bencana Abrasi Takalar 1, Sri Nanda Putri S.Tp., Annida Dwi Muliani S.E., Nunung Novitasari, S.Akr., Nur Azizah Azzahra, S.IP., Cindy Aprilia Wahyu, S.Akr., Andytta Rizky Alifiani, S.I.Kom., Juan Caesar Triyudhea Sampebua, S.T., Nanda Saalino S. S., Muh. Husain Ali Akbar S.S. Terima kasih atas kebaikannya kepada penulis selama menjalani masa KKN dan juga telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
14. Keluarga besar PMKO FEB-UH, terima kasih telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk tumbuh bersama dalam satu organisasi pelayanan dan atas kebersamaannya dalam ibadah-ibadah yang telah diadakan.
15. Seluruh teman-teman RIVENDELL, terima kasih atas bantuan dan kebersamaannya selama masa perkuliahan.



epada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, dengan tulus memberikan motivasi, dukungan serta doa sehingga s dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Setiap bantuan yang

diberikan sangat berarti dan menjadi sumber inspirasi bagi penulis. Kiranya Tuhan Yesus Memberkati.

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

Makassar, 05 Agustus 2024



Tri Marlin Margaret Tumbol

A011201025



ABSTRAK

PENGARUH MUTU SUMBER DAYA MANUSIA, UPAH, DAN INFLASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI SULAWESI

Tri Marlin Margaret Tumbol

Dr. Hamrullah, SE., M.Si., CSF.

Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si., CWM®

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh mutu sumber daya manusia, upah, dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode regresi data panel untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari *Website* Badan Pusat Statistik (BPS) dalam kurun waktu (*time series*) tahun 2012 – 2023 dengan luas cakupan (*cross section*) sebanyak 6 Provinsi di Sulawesi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu sumber daya manusia dan upah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi, perlu adanya peningkatan mutu sumber daya manusia dan pengelolaan upah yang lebih baik. Faktor inflasi perlu dikendalikan, meskipun tidak berpengaruh.

Kata kunci: Mutu Sumber Daya Manusia, Upah, Inflasi, Penyerapan Tenaga Kerja.



ABSTRACT

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE QUALITY, WAGES, AND INFLATION ON LABOR ABSORPTION IN SULAWESI

Tri Marlin Margaret Tumbol

Dr. Hamrullah, SE., M.Si., CSF.

Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si., CWM®

This study aims to analyze the influence of human resource quality, wages, and inflation on labor absorption in Sulawesi. The research employs a quantitative approach using panel data regression methods to examine the relationships between the variables affecting labor absorption. The data used in this study are secondary data obtained from the Central Statistics Agency (BPS) website, covering the period from 2012 to 2023, with a cross-section of six provinces in Sulawesi. The results indicate that human resource quality and wages have a significant positive effect on labor absorption, while inflation does not significantly impact labor absorption in Sulawesi. The study concludes that to enhance labor absorption in Sulawesi, it is essential to improve human resource quality and better manage wages. Although inflation does not have a direct effect, it should still be controlled.

Keywords: Human Resource Quality, Wages, Inflation, Labor Absorption.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	iv
HALAMAN JUDUL.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Tinjauan Teoretis.....	9
2.1.1 Tenaga Kerja.....	9
2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja.....	12
2.1.3 Teori Permintaan Tenaga Kerja.....	14
2.1.4 Mutu Sumber Daya Manusia	17
2.1.5 Human Capital Theory.....	20
2.1.6 Upah Minimum	21
2.1.7 Teori Upah.....	23
2.1.8 Inflasi.....	24
2.1.9 Teori Struktural	26
2.2. Hubungan Antar Variabel	27
2.2.1 Hubungan Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja.	27
2.2.2 Hubungan Upah Minimum dengan Penyerapan Tenaga Kerja.	28
2.2.3 Hubungan Inflasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja.....	29
Tinjauan Empiris.....	29
Kerangka Pikir	31



2.5.	Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN.....		34
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	34
3.2.	Jenis dan Sumber Data	34
3.3.	Metode Pengumpulan Data	34
3.4.	Model Analisis	35
3.5.	Uji Model Regresi Data Panel	37
3.6.	Uji Asumsi Klasik	38
3.7.	Uji Hipotesis	39
3.8.	Definisi Operasional Variabel.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
4.2.	Perkembangan Variabel Penelitian.....	44
4.2.1	Pekembangan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sulawesi	44
4.2.2	Perkembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Pulau Sulawesi... ..	46
4.2.3	Perkembangan Upah Minimum Provinsi Pulau Sulawesi.....	48
4.2.4	Perkembangan Inflasi di Pulau Sulawesi	49
4.3.	Hasil Estimasi.....	50
4.3.1	Uji Model Regresi Data Panel.....	51
4.3.2	Hasil Uji Hipotesis.....	53
4.4.1	Pengaruh Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sulawesi.	57
4.4.2	Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sulawesi.	59
4.4.3	Pengaruh Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sulawesi.	61
4.4.4	Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sulawesi.	62
BAB V PENUTUP		67
5.1.	Kesimpulan.....	67
5.2.	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....		69
LAMPIRAN.....		73



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi Ketenagakerjaan di Sulawesi Tahu 2018-2022	9
Tabel 1.2 Data Pendidikan, Infasi, dan UMP di Sulawesi Tahun 2023	10
Tabel 4.1 Data Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sulawesi Tahun 2012-2023	50
Tabel 4.2 Rata-Rata Lama Sekolah di Pulau Sulawesi Tahun 2012-2023	52
Tabel 4.3 Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Sulawesi Tahun 2012-2023	53
Tabel 4.4 Inflasi di Pulau Sulawesi Tahun 2012-2023	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Chow	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Hausman	57
Tabel 4.7 Hasil Uji LM	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis	59
Tabel 4.9 Individual Effect	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja.....	15
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir.....	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan tenaga kerja dalam perkembangan ekonomi terletak pada fakta bahwa tenaga kerja adalah salah satu faktor yang mendorong kesuksesan pembangunan ekonomi. Ide-ide pembangunan yang akan mengarah pada perkembangan ekonomi hanya dapat dimulai dan dilaksanakan oleh komponen tenaga kerja dalam suatu ekonomi perusahaan karena ekonomi tidak dapat direalisasikan tanpa intervensi dari tenaga kerja. Tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi adalah salah satu modal utama dalam ekonomi yang memiliki dampak langsung pada tingkat perkembangan ekonomi di suatu wilayah.

Secara teoretis, peningkatan tenaga kerja dapat berdampak pada pertumbuhan ekonomi. Agar pertumbuhan ekonomi dapat berlanjut, diharapkan adanya perubahan dalam struktur ekonomi. Perubahan dalam struktur ekonomi menjadi prasyarat untuk peningkatan dan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi, serta menjadi dukungan untuk keberlanjutan pembangunan itu sendiri. Proses perubahan struktur ekonomi ditandai dengan penurunan porsi sektor primer (pertanian), peningkatan porsi sektor sekunder (industri), dan porsi sektor tersier (jasa) juga memberikan kontribusi yang meningkat seiring dengan pertumbuhan ekonomi.

Dalam hal tenaga kerja, akan terjadi proses peralihan tenaga kerja dari sektor pertanian di desa ke sektor industri di perkotaan, meskipun peralihan ini tertinggal dari proses perubahan struktural itu sendiri. Meskipun ada harapan ini, sektor pertanian tetap memegang peran penting dalam



meningkatkan pasokan tenaga kerja, baik di awal maupun akhir proses transformasi struktural. Produktivitas tenaga kerja yang awalnya rendah di sektor pertanian diharapkan akan meningkat secara bertahap, akhirnya mencapai tingkat yang sebanding dengan pekerja sektor industri selama fase transisi. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan dalam ekonomi diperkirakan akan meningkat (Kuncoro, 2010). Dalam konteks implementasi pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan posisi yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Pekerjaan mencakup semua hal yang terkait dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah periode bekerja.

Pembangunan manusia adalah konsep yang melibatkan aspek kuantitatif dan kualitatif, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas hidup. Dengan pembangunan manusia yang lebih baik, diharapkan masyarakat menjadi lebih terdidik dan sehat, tidak mengalami kelaparan, serta memiliki kemampuan untuk berpartisipasi dalam lingkungan sosial (Karmakar, 2006). Perubahan dalam struktur penyerapan tenaga kerja memberikan penjelasan lebih lanjut tentang adanya perubahan dalam struktur ekonomi. Menurut Hill (2000), perubahan dalam distribusi penyerapan tenaga kerja sektoral biasanya terjadi lebih lambat daripada perubahan peran *output* sektoral. Hal ini disebabkan oleh lambatnya proses penyerapan tenaga kerja, terutama untuk pekerja yang berasal dari sektor dengan produktivitas rendah, seperti sektor pertanian (Sitanggang, 2004).



Pengaruh tenaga kerja terhadap perubahan struktur ekonomi dapat dijelaskan dengan konsep penawaran tenaga kerja yang tidak terbatas dalam pembangunan ekonomi (Sukirno, 2006). Menurut Teori Lewis dalam Mulyadi (2003), menyatakan bahwa di negara-negara berkembang, seringkali terdapat kelebihan tenaga kerja namun menghadapi masalah kekurangan modal, sehingga produktivitas marginal tenaga kerja sangat rendah, bahkan bisa nol atau negatif meskipun sumber daya alam melimpah. Oleh karena itu, jika sebagian tenaga kerja dialihkan ke sektor lain, produksi di sektor yang ditinggalkan tidak akan menurun. Penyerapan tenaga kerja di sektor kapitalis (non-pertanian) tanpa mengurangi penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian menyebabkan surplus meningkat dan kemudian diinvestasikan kembali di sektor kapitalis. Hal ini menyebabkan *output* ekonomi meningkat, dan bagian sektor kapitalis (non-pertanian) menjadi lebih besar akibat pertumbuhan tenaga kerja. Oleh karena itu, pertumbuhan keduanya menyebabkan perubahan dalam struktur ekonomi.

Masalah ketenagakerjaan adalah isu yang belum dapat diselesaikan. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan total penduduk dan angkatan kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan akibat terbatasnya peluang kerja yang memadai. Oleh karena itu, perlu adanya penciptaan banyak lapangan kerja untuk menyeimbangkan tingkat pertumbuhan penduduk yang meningkat setiap tahun. Ketenagakerjaan merupakan aspek mendasar dalam kehidupan manusia karena melibatkan dimensi sosial dan ekonomi. Menciptakan peluang kerja untuk mendukung pertumbuhan angkatan kerja menjadi salah satu tujuan pembangunan ekonomi (Kamar, 2017).



Tabel 1.1 Kondisi Ketenagakerjaan di Sulawesi Tahun 2018-2022

Kondisi Ketenagakerjaan	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Sulawesi Tenggara					
Angkatan Kerja	1.248.212	1.263.275	1.351.092	1.381.203	1.382.395
Bekerja	1.207.488	1.217.983	1.289.232	1.327.069	1.335.921
Pengangguran	40.724	45.292	61.860	54.134	46.474
Sulawesi Selatan					
Angkatan Kerja	3.988.029	4.030.400	4.276.437	4.412.782	4.559.375
Bekerja	3.774.924	3.830.096	4.006.620	4.160.433	4.353.650
Pengangguran	213.105	200.304	269.817	252.349	205.725
Sulawesi Utara					
Angkatan Kerja	1.175.809	1.207.006	1.225.050	1.212.337	1.242.088
Bekerja	1.095.145	1.131.521	1.134.802	1.126.797	1.159.965
Pengangguran	80.664	75.485	90.248	85.540	82.123
Sulawesi Barat					
Angkatan Kerja	639.622	662.667	696.118	708.752	749.447
Bekerja	619.395	641.613	672.986	686.544	731.902
Pengangguran	20.227	21.054	23.132	22.208	17.545
Sulawesi Tengah					
Angkatan Kerja	1.502.972	1.486.561	1.575.728	1.584.101	1.635.465
Bekerja	1.451.491	1.439.759	1.516.347	1.524.730	1.586.320
Pengangguran	51.481	46.802	59.381	59.371	49.145
Gorontalo					
Angkatan Kerja	578.88	585.896	593.973	596.968	630.534
Bekerja	555.533	562.087	568.563	579.009	614.250
Pengangguran	23.347	23.809	25.410	17.959	16.284

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa kondisi ketenagakerjaan di Sulawesi pada tahun 2018-2022 cenderung mengalami peningkatan yang signifikan. Sejalan dengan pertumbuhan penduduk yang terus meningkat di Sulawesi, jumlah angkatan kerja juga ikut meningkat. Peningkatan angkatan kerja mencerminkan peningkatan penawaran tenaga kerja di pasar. Namun, peningkatan tersebut tidak selalu diimbangi oleh permintaan tenaga kerja yang cukup untuk menyerap angkatan kerja (Erick, 2016). Hal ini tercermin dari tingkat

pengangguran yang masih tinggi di Sulawesi.



Hal tersebut merupakan bukti bahwa lapangan kerja yang tersedia di Sulawesi tidak mampu menampung orang yang sudah masuk angkatan kerja dan karena adanya perbedaan tingkat upah, sehingga dapat mengakibatkan terjadinya pengangguran (Pracoyo, 2007). Faktor lainnya ialah kurangnya kualitas dari para pencari kerja, sehingga mereka kesulitan untuk terserap di pasar kerja. Ketidakmampuan negara untuk mengurangi peningkatan pengangguran merupakan masalah serius bagi pemerintah dan masyarakat.

Terdapat tiga hal yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja, yaitu mutu sumber daya manusia, Upah Minimum Provinsi, dan inflasi. Dalam hal pendidikan, sumber daya manusia yang belum memenuhi kualifikasi tidak mampu mengisi lowongan pekerjaan, terutama di bidang-bidang tertentu yang juga membutuhkan banyak tenaga kerja.

Tabel 1.2 Data Pendidikan, Infiasi, dan UMP di Sulawesi Tahun 2023

Pulau Sulawesi	Pendidikan (RLS)	UMP (Rupiah)	Inflasi (%)
Sulawesi Tenggara	9,31	2.758.948	2,58
Sulawesi Selatan	8,76	3.385.145	2,81
Sulawesi Utara	9,77	3.485.000	2,87
Sulawesi Barat	8,13	2.871.794	1,82
Sulawesi Tengah	8,96	2.599.546	1,87
Gorontalo	8,1	2.989.350	3,88

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata lama sekolah yang tertinggi di Pulau Sulawesi tahun 2023 berada di Provinsi Sulawesi Utara yaitu 9,77 tahun yang artinya penduduk di Provinsi Sulawesi Utara rata-rata hanya tamat pendidikan hingga mendekati akhir kelas sampai kelas 1 SMA. Data tertinggi di Pulau Sulawesi tahun 2023 juga berada di Provinsi Sulawesi



Utara dengan UMP sebesar Rp. 3.485.000. Adapun inflasi tertinggi di Pulau Sulawesi tahun 2023 berada di Provinsi Gorontalo dengan tingkat inflasi sebesar 3,88%

Mutu sumber daya manusia (SDM) mengacu pada kualitas individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki. Pendidikan yang berkualitas tinggi memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu SDM. Peningkatan mutu SDM melalui pendidikan membantu menjaga stabilitas dan fungsi masyarakat dengan memastikan bahwa individu memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi peran-peran sosial dan ekonomi. Menurut Simanjuntak (1985), peningkatan tingkat pendidikan seseorang berpotensi meningkatkan produktivitas individu tersebut sehingga dapat meningkatkan *output*. Dengan meningkatnya *output*, permintaan tenaga kerja dapat meningkat, yang kemudian dapat mempengaruhi tingkat pengangguran.

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan adalah meningkatkan sistem upah melalui kebijakan upah minimum. Implementasi kebijakan upah minimum merupakan usaha untuk meningkatkan pendapatan per kapita pekerja sehingga tingkat upah rata-rata tenaga kerja dapat meningkat. Rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja cenderung dipengaruhi oleh upah minimum, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Sulistiawati yang menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum akan menyebabkan penurunan jumlah pekerjaan yang juga berdampak pada penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja.



aktor lain yang dapat memengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah apabila tingkat inflasi tinggi, hal ini dapat mengakibatkan peningkatan

pengangguran, yang berarti peluang pekerjaan menjadi semakin terbatas. Dengan kata lain, jumlah pekerjaan yang tersedia juga akan berkurang. Inflasi sendiri dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dikarenakan terjadinya Inflasi dapat menjadi salah satu tanda turunnya daya beli masyarakat yang diakibatkan oleh meningkatnya harga barang. Jika daya beli masyarakat turun maka permintaan barang bagi produsen juga mengalami penurunan, sehingga produsen mencoba untuk menurunkan tenaga kerjanya agar dapat menutupi kerugian atas turunnya permintaan barang.

Dari beberapa masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang ini, maka tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Mutu Sumber Daya Manusia, Upah, Dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Apakah mutu sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi?
2. Apakah upah minimum berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi?
3. Apakah inflasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi?



1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh mutu sumber daya manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi.
2. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi.
3. Untuk mengetahui pengaruh inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan tolak ukur bagi pemerintah maupun swasta untuk lebih memperhatikan tingkat penyerapan tenaga kerja di Pulau Sulawesi agar dapat menciptakan tenaga kerja yang terdidik dan terampil.
2. Untuk peneliti, mahasiswa, dosen dan tenaga pendidik. Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi, wawasan, serta informasi terkait masalah yang diteliti.
3. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan

penyerapan tenaga kerja akibat pengaruh dari mutu sumber daya manusia, upah minimum dan inflasi di Pulau Sulawesi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoretis

2.1.1 Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seorang pekerja adalah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Populasi usia kerja, seperti yang didefinisikan oleh Badan Pusat Statistik (2008) dan sebagaimana yang disarankan oleh *International Labor Organization* (ILO), mencakup penduduk yang berusia 15 tahun ke atas dan dibagi menjadi angkatan kerja dan non-angkatan kerja.

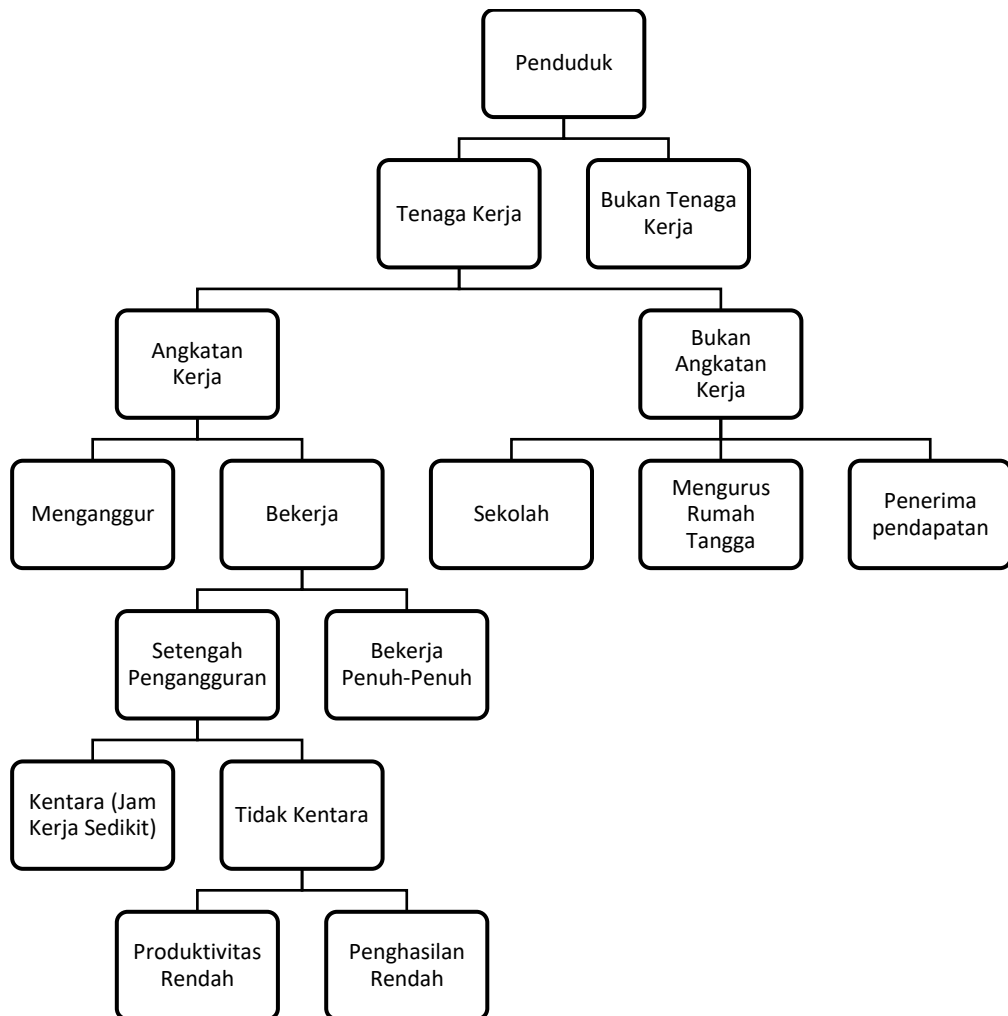
Menurut Sumarsono (2003), tenaga kerja mencakup individu-individu yang bersedia dan mampu untuk bekerja. Interpretasi tersebut menekankan bahwa setiap individu yang melakukan pekerjaannya, baik untuk kepentingan pribadi maupun untuk orang lain, melakukannya secara sukarela dan tanpa adanya tekanan eksternal. Menurut Simanjuntak (2001), tenaga kerja merujuk pada penduduk yang saat ini bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau terlibat dalam kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja (*manpower*) mencakup penduduk usia produktif (15-64 tahun) atau keseluruhan penduduk suatu negara yang dapat menghasilkan barang dan jasa jika terdapat permintaan untuk tenaga kerjanya, dan yang bersedia untuk berpartisipasi dalam

tersebut.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah kelompok individu yang sedang mencari atau sedang bekerja untuk



menghasilkan barang atau jasa. Keterlibatan ini tergantung pada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan kemauan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Kegiatan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan mereka, dengan harapan mendapatkan imbalan yang sesuai sebagai hasilnya.



Sumber: Simanjuntak (1998)

Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang terlibat atau tidak terlibat dalam kegiatan produktif, yaitu menghasilkan barang dan jasa.



Angkatan kerja terdiri dari kelompok yang bekerja dan kelompok yang menganggur dan sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja adalah populasi usia kerja yang tidak bekerja, tidak memiliki pekerjaan, dan tidak sedang mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari mereka yang sedang bersekolah, mengurus rumah tangga, dan orang-orang atau penghasil pendapatan lainnya. Ketiga kelompok dalam kategori ini dapat menawarkan jasa mereka untuk bekerja kapan saja. Oleh karena itu, kelompok ini sering disebut sebagai angkatan kerja potensial (*potensial labor force*).

Angkatan kerja dalam suatu ekonomi dijelaskan sebagai pasokan tenaga kerja yang tersedia di pasar kerja. Angkatan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok: pekerja dan penganggur. Pekerja adalah orang-orang yang bekerja, termasuk mereka yang memiliki pekerjaan dan sedang bekerja, serta orang-orang yang memiliki pekerjaan tetapi sedang tidak bekerja secara sementara. Seseorang dikategorikan sebagai pekerja jika waktu minimum yang dihabiskan untuk melakukan kegiatan produktif selama seminggu sebelum sensus dilakukan adalah satu jam. Sementara itu, penganggur adalah orang-orang yang tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan dan tidak bekerja selama setidaknya satu jam selama seminggu sebelum sensus dilakukan.

Kelompok yang bekerja juga dapat dibagi menjadi dua subkelompok, yaitu yang bekerja penuh dan setengah pengangguran. Menurut pendekatan pemanfaatan tenaga kerja, bekerja penuh merujuk pada penggunaan tenaga kerja yang optimal dalam hal jam kerja dan keahlian. Sementara itu, setengah

angguran adalah mereka yang tidak sepenuhnya dimanfaatkan dalam pekerjaannya, diukur dari segi jam kerja, produktivitas tenaga kerja, dan



pendapatan yang diperoleh.

Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang saat ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Tingkat pengangguran dapat mencerminkan kondisi baik dan buruk suatu ekonomi. Indeks yang digunakan adalah tingkat pengangguran, yaitu persentase dari jumlah orang yang sedang mencari pekerjaan terhadap jumlah orang yang menawarkan tenaga kerja mereka (Kusumosuwidho, 1981).

2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Kuncoro (2002), penyerapan tenaga kerja adalah jumlah pekerjaan yang telah terisi yang tercermin dalam jumlah pekerja yang bekerja. Tenaga kerja diserap dan tersebar di berbagai sektor ekonomi. Penyerapan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah orang yang bekerja atau dipekerjakan oleh perusahaan. Dalam hal ini, penyerapan tenaga kerja dapat diidentifikasi sebagai permintaan tenaga kerja.

Menurut Ade dan Rizky (2015), konsep penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan dari dua sudut pandang, yaitu dari teori klasik dan teori Keynes. Teori klasik menyatakan pandangannya tentang penyerapan tenaga kerja, yaitu bahwa tingkat *output* dan keseimbangan harga hanya dapat tercapai jika perekonomian berada pada tingkat penyerapan tenaga kerja penuh (*full employment*). Sementara itu, keseimbangan dengan penyerapan tenaga kerja penuh (*equilibrium with full employment*) hanya dapat dicapai melalui operasi mekanisme pasar bebas (Dayuh, 2013). Dengan demikian, keberadaan mekanisme pasar yang beroperasi

bebas tanpa intervensi pemerintah menjadi syarat untuk mencapai
keseimbangan dengan penggunaan tenaga kerja penuh.



Menurut Handoko (1987), penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh beragam faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup produktivitas tenaga kerja yang dapat diukur dari tingkat pendidikan, modal yang tersedia, besaran upah minimum, dan pengeluaran non-upah lainnya. Sementara itu, faktor eksternal dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, tingkat pengangguran, dan tingkat suku bunga. Menurut Arsyad dalam (Prasetya, 2021) masalah ketenagakerjaan dapat dipengaruhi oleh: ketidaksesuaian antara penawaran dengan kebutuhan atau kualifikasi dalam pasar tenaga kerja dengan kata lain sumber daya manusia yang dimiliki tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja, upah yang ditawarkan tidak sesuai, dan adanya inflasi sehingga perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja guna efisiensi.

Terdapat perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja adalah hubungan keseluruhan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta untuk bekerja. Jumlah tenaga kerja yang diminta lebih ditunjukkan pada kuantitas atau jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pada tingkat upah tertentu (Rejekiingsih, 2004).

Penyerapan tenaga kerja merupakan isu penting dalam pembangunan daerah. Tenaga kerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan pembangunan suatu wilayah, yang berarti bahwa penyerapan tenaga kerja mendukung keberhasilan pembangunan regional secara keseluruhan (Amirul dan Wahyu, 2017). Kondisi tenaga kerja juga dapat menggambarkan kondisi ekonomi dan sosial, bahkan tingkat kesejahteraan penduduk di suatu wilayah dalam periode

Ari, 2016).



Pendidikan yang dimiliki akan berpengaruh pada produktivitas kerja, karena pendidikan merupakan modal untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dalam pekerjaan (Samuel, 2017). Tenaga kerja memainkan peran yang sangat penting dalam ekonomi kota, dengan adanya tenaga kerja, roda ekonomi dan kesejahteraan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat mengatasi pertumbuhan penduduk (Rudi. Dkk, 2014).

2.1.3 Teori Permintaan Tenaga Kerja

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

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

ari angkatan kerja yang terlibat dan berupaya terlibat dalam proses barang dan jasa.



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

1. Perubahan Tingkat Upah

Perubahan tingkat upah dapat mempengaruhi biaya produksi perusahaan.

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

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

2. Permintaan Pasar Akan Hasil Produksi

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



3. Harga-Harga Barang Modal

Jika harga barang modal turun, biaya produksi turun, yang tentunya akan menyebabkan penurunan harga jual per unit barang. Dalam situasi ini, produsen cenderung meningkatkan produksi barang karena permintaan juga meningkat. Peningkatan aktivitas produksi berkontribusi pada peningkatan permintaan tenaga kerja.

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

1. Tingkat Upah

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

2. Teknologi

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

3. Produktivitas

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

efisiensi Modal

proses produksi dapat terealisasi dengan menggunakan gabungan modal,



tenaga kerja, sumber daya alam, dan teknologi. Fungsi modal dalam hal ini adalah sebagai substitusi untuk tenaga kerja, sehingga modal menjadi faktor penentu bagi pekerja.

5. Kualitas Tenaga Kerja

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

2.1.4 Mutu Sumber Daya Manusia

Mutu sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat (Simamora, 2012). Mutu atau kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman atau kematangannya (Masrukin & Theresia, 2015).

Amalia (2021), menjelaskan peningkatan mutu sumber daya manusia adalah sebuah proses yang disusun secara sistematis untuk menyediakan fasilitas bagi karyawan sesuai dengan pekerjaannya, guna memenuhi tanggung jawab mereka dalam pekerjaan dan mendukung keberlanjutan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan umumnya berharap karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional. Tujuan utamanya adalah agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya

ggi. Meningkatkan mutu sumber daya manusia bukanlah tugas yang arena melibatkan pengembangan pribadi. Namun, peningkatan mutu



sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif terhadap kemajuan perusahaan (Mathis, 2020).

Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan (Makbuloh, 2011). Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk mengembangkan kecerdasan, pengetahuan, dan keterampilan individu melalui proses pembelajaran yang efektif, untuk mempersiapkan mereka memasuki pasar kerja dengan lebih baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia suatu bangsa sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri, yaitu mengubah sikap pengetahuan dan perilaku peserta didik sesuai harapan. Menurut Tirtarahardja dan Sulo (2005), pendidikan sebagai persiapan tenaga kerja didefinisikan sebagai kegiatan untuk membimbing siswa agar memiliki dasar-dasar yang dibutuhkan untuk bekerja. Dasar-dasar tersebut berupa pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan kerja pada hasil yang diharapkan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa pendidikan merupakan upaya yang sadar dan terencana untuk menciptakan atmosfer pembelajaran dan proses pembelajaran sehingga siswa secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kendali diri, kepribadian, kecerdasan, karakter mulia, dan keterampilan yang diperlukan oleh diri mereka sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan dianggap sebagai salah satu

dalam sumber daya manusia, yang dikenal sebagai Teori Modal Manusia (*Capital Theory*). Investasi pendidikan dipandang sebagai kegiatan yang



dapat dievaluasi melalui sumber daya manusia, dimana nilai sumber daya manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk diharapkan dapat meningkatkan berbagai bentuk nilai, seperti peningkatan pendapatan individu, peningkatan produktivitas kerja, dan peningkatan nilai rasional individu (*social benefit*) dibandingkan sebelum menjalani pendidikan.

Pada dasarnya, pendidikan dalam konteks pembangunan nasional memiliki fungsi sebagai pemersatu bangsa, menyamakan peluang, dan mengembangkan potensi individu. Masuk ke era globalisasi yang semakin meluas, pendidikan dituntut untuk mampu menghasilkan siswa yang dapat bersaing di dunia kerja, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja. Di dunia pendidikan, mutu sumber daya manusia juga menentukan tingkat keberhasilan mencapai tujuan sekolah. Namun, dalam kenyataannya, jika dilihat dari segi kualitas, pendidikan saat ini masih jauh dari harapan, karena kualitas pendidikan di Indonesia tidak merata. Pendidikan mencerminkan tingkat kecerdasan (kualitas) atau pencapaian pendidikan formal dari penduduk suatu negara. Semakin tinggi kelulusan pendidikan seseorang, semakin tinggi kapasitas kerja (*the working capacity*) atau produktivitasnya dalam pekerjaan. Peningkatan mutu sumber daya manusia melalui pencapaian pendidikan dan tingkat upah diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran, dengan asumsi ketersediaan pekerjaan formal. Hal ini karena semakin tinggi kualitas seseorang (tenaga kerja), semakin luas peluang untuk bekerja. Secara umum, bekerja di bidang atau pekerjaan yang bergengsi membutuhkan individu (tenaga kerja) yang berkualifikasi, profesional, dan sehat untuk dapat

makan tugas mereka secara efektif dan efisien.



2.1.5 Human Capital Theory

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

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



2.1.6 Upah Minimum

Menurut Mankiw (2003), upah secara terus-menerus beradaptasi untuk menciptakan keseimbangan antara pasokan dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan jumlah tenaga kerja beradaptasi untuk menyeimbangkan penawaran dan permintaan (Hung dan Shengquan, 2014). Ketika pasar berada dalam keseimbangan, setiap perusahaan “membeli” tenaga kerja dalam jumlah yang menguntungkannya, berdasarkan harga atau upah keseimbangan, yang berarti bahwa setiap perusahaan merekrut pekerja dalam jumlah di mana nilai produk marginalnya sama dengan upah. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 tahun 2013 juga menyatakan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh gubernur, seiring dengan kemampuan setiap sektor untuk menyerap tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atau pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau sedang dilakukan, yang diungkapkan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh atau pekerja. Upah dipandang dari dua sudut pandang yang berbeda. Dari perspektif produsen, upah merupakan biaya yang harus dibayar kepada pekerja dan menentukan total biaya. Dari sudut pandang pekerja, upah adalah pendapatan yang diperoleh dari penggunaan tenaganya kepada produsen (Sudarsono, 1998).

Perubahan dalam tingkat upah akan memengaruhi biaya produksi

an. Jika diasumsikan bahwa tingkat upah meningkat, maka akan terjadi

ut: Kenaikan tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan,



yang pada gilirannya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya, konsumen akan memberikan respons cepat ketika terjadi kenaikan harga barang, yaitu dengan mengurangi konsumsi atau bahkan tidak ingin membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya, banyak barang yang tidak terjual, dan produsen terpaksa mengurangi jumlah produksi. Pengurangan target produksi mengakibatkan pengurangan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibat pengurangan skala produksi (*scale effect*). Jika upah meningkat (dengan asumsi harga barang modal lainnya tidak berubah), maka ada pengusaha yang lebih memilih menggunakan teknologi yang intensif modal dalam proses produksi dan menggantikan kebutuhan tenaga kerja dengan kebutuhan barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibat penggantian atau tambahan penggunaan mesin disebut efek substitusi (Sumarsono, 2003).

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara maju maupun berkembang. Tujuan dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk mencakup kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan upah minimum bertujuan untuk menjamin pendapatan pekerja agar tidak jatuh di bawah tingkat tertentu, meningkatkan produktivitas pekerja, serta mengembangkan dan memperbaiki perusahaan dengan cara produksi yang lebih efisien (Sumarsono, 2003). Upah Minimum merupakan standar terendah yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja dalam lingkungan bisnis atau pekerjaan mereka (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Karena pemenuhan

n layak di setiap provinsi berbeda, hal ini disebut sebagai Upah Minimum



Upah Minimum adalah jumlah penerimaan bulanan terendah sebagai kompensasi dari pengusaha kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pemberian kompensasi ini diungkapkan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan perjanjian, peraturan, dan undang-undang, serta dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan, termasuk manfaat bagi karyawan dan keluarganya. Meskipun PP No. 8/1981 memungkinkan penentuan upah minimum di tingkat regional, sektoral regional, atau subsektoral, namun saat ini prakteknya lebih berkaitan dengan upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah.

2.1.7 Teori Upah

David Ricardo mengemukakan suatu teori yang dikenal sebagai teori nilai buruh. Menurut David Ricardo, upah pekerja bergantung pada kebutuhan hidup minimum, yang merupakan kebutuhan minimum yang diperlukan bagi pekerja untuk bertahan hidup, dan kebutuhan minimum ini dipengaruhi oleh lingkungan dan adat istiadat. Dalam teori ini, David Ricardo menyatakan bahwa ketika standar hidup umum meningkat, upah minimum yang dapat dibayarkan kepada pekerja juga meningkat. Jika penyerapan tenaga kerja ini dikaitkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), dapat dilihat bahwa ada kecenderungan hubungan negatif antara upah dan penyerapan tenaga kerja. Peningkatan jumlah upah akan menyebabkan peningkatan pengeluaran industri yang akan mengurangi jumlah keuntungan optimum industri. Tentu saja, hal ini akan menghambat perkembangan industri, dan untuk mengatasi masalah ini, tidak jarang suatu industri harus mengambil

untuk mengurangi jumlah tenaga kerja atau melakukan pemutusan tenaga kerja (PHK). Hal ini dilakukan semata-mata untuk menghemat biaya dan



mencapai keuntungan optimum sektor industri.

Teori Adam Smith menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan tingkat upah rata-rata, hal tersebut akan diikuti oleh penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan menyebabkan pengangguran. Sebaliknya, penurunan tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh peningkatan peluang kerja. Teori ini juga menjelaskan hubungan antara waktu kerja dan pengalaman dengan pendapatan atau upah. Tenaga kerja cenderung memperpanjang waktu kerja untuk meningkatkan atau memperbesar tingkat upah. Namun, pada suatu saat setelah tingkat upah cukup tinggi, kecenderungan tersebut akan berubah untuk mengurangi waktu kerja dan meningkatkan waktu istirahat atau rekreasi. Semakin tinggi tingkat produksi yang dihasilkan, semakin rendah tingkat biaya yang dikeluarkan karena biaya seperti biaya untuk memperbaiki produk rusak atau tidak sempurna dan kerugian akibat kerusakan produk akan berkurang. Selain itu, seiring bertambahnya usia seseorang, menjadi semakin sulit bagi mereka untuk mencapai produksi maksimum karena kemampuan belajar yang berkurang.

2.1.8 Inflasi

Inflasi adalah suatu kondisi di mana tingkat umum harga barang dan jasa di pasar meningkat secara terus-menerus selama periode waktu tertentu. Hal ini menyebabkan setiap unit mata uang menjadi kurang bernilai relatif terhadap barang dan jasa yang dapat dibeli. Inflasi juga dapat mengakibatkan penurunan daya beli masyarakat dan mengganggu stabilitas ekonomi suatu negara. Menurut Mukri (2020), inflasi mengacu pada situasi di mana terjadi penurunan progresif

masyarakat yang disertai dengan penurunan nilai riil mata uang suatu
inflasi juga dapat digambarkan sebagai kondisi di mana harga-harga terus



meningkat selama periode waktu yang panjang, mencapai tingkat yang relatif tinggi. Ini mengimplikasikan bahwa seiring dengan meningkatnya harga, nilai mata uang mengalami penurunan signifikan, yang berkorelasi dengan tren kenaikan harga. Oleh karena itu, kenaikan harga satu atau dua barang saja belum dapat dikatakan sebagai inflasi, kecuali kenaikan harga tersebut menyebar ke sebagian besar harga barang lainnya.

Menurut Nanga (2005), dalam konteks ekonomi, inflasi di suatu wilayah dapat berdampak pada berbagai aspek, termasuk penyerapan tenaga kerja, di mana perusahaan terdorong untuk mengatur produksi mereka berdasarkan tingkat inflasi yang terjadi. Jika inflasi masih berada pada tingkat yang relatif rendah, perusahaan cenderung meningkatkan produksi mereka sebagai tanggapan terhadap kenaikan harga yang masih dapat dikelola oleh produsen. Sebagai hasilnya, semangat produsen bisa meningkat karena peluang untuk mendapatkan keuntungan lebih besar masih tersedia. Ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan *output* dan memungkingkan perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja untuk meningkatkan produksi mereka. Ketika tingkat pengangguran menurun akibat peningkatan produksi, orang menjadi lebih mudah dalam mencari pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan membantu memacu laju ekonomi dengan meningkatkan pendapatan nasional. Namun, jika inflasi mencapai tingkat yang tinggi, perusahaan mungkin akan menurunkan produksi dan mengurangi jumlah pekerja mereka. Hal ini mungkin terjadi karena biaya produksi yang lebih tinggi dan ketidakpastian yang menyertainya membuat perusahaan enggan untuk mempertahankan tingkat

yang tinggi atau untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja (Nanga & Natha, 2015).



2.1.9 Teori Struktural

Teori inflasi struktural yang dikembangkan oleh Robert Hall dan N. Gregory Mankiw membahas peran faktor-faktor struktural dalam pengaruh inflasi, termasuk perubahan teknologi, dinamika pasar tenaga kerja, dan kebijakan regulasi, menjadi fokus utama. Faktor-faktor tersebut memiliki potensi untuk memengaruhi kemampuan produsen dalam menaikkan harga barang dan jasa, serta memberikan kontribusi terhadap tingkat inflasi. Dalam teori ini, ditekankan bahwa inflasi tidak hanya dipicu oleh faktor moneter semata, tetapi juga dapat berasal dari ketidakseimbangan struktural dalam struktur ekonomi suatu negara (Hasdiana, 2023).

Teori inflasi struktural menjelaskan fenomena inflasi dalam jangka panjang dan menyangkut aspek-aspek lain yang berpengaruh terhadap inflasi, seperti kemampuan ekonomi, biaya produksi, dan kekacauan dalam struktur ekonomi.

Teori inflasi struktural menjelaskan bahwa dua kekacauan utama dalam perekonomian negara sedang berkembang yang dapat menimbulkan inflasi adalah:

1. Kekacauan ekonomi (*economic disequilibrium*): Kekacauan ekonomi terjadi karena ada perbedaan antara permintaan dan penawaran, yang dapat menimbulkan inflasi.
2. Kekacauan struktur (*structural disequilibrium*): Kekacauan struktur terjadi karena ada perbedaan antara struktur ekonomi yang ada dan struktur ekonomi yang diinginkan, yang dapat menimbulkan inflasi.

Teori inflasi struktural menyatakan bahwa inflasi tidak hanya terjadi karena ekonomi, tetapi juga kondisi politik dan kondisi psikologis masyarakat. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi politik, seperti ketidakmampuan ekonomi,



kebijakan moneter, dan kebijakan fiskal. Inflasi juga dapat disebabkan oleh kondisi psikologis masyarakat, seperti tingkat kepercayaan terhadap nilai mata uang.

Teori inflasi struktural menjelaskan bahwa inflasi dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja karena terjadinya kenaikan harga barang dan jasa yang dapat meningkatkan biaya produksi. Hal ini dapat membuat perusahaan mengurangi produksi, yang dapat mengakibatkan kekurangan tenaga kerja.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja.

Pendidikan merupakan modal dasar yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan. Proses pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemandirian, dan pembentukan kepribadian seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemampuannya untuk bekerja secara produktif, yang kemudian akan meningkatkan kualitas tenaga kerja (Noviendri, 2021).

Peningkatan tingkat pendidikan di suatu wilayah akan meningkatkan pendapatan masyarakat di wilayah tersebut. Saat kualitas rata-rata masa pendidikan meningkat, hal ini akan memengaruhi penyerapan tenaga kerja, dengan peluang terserap pada pekerjaan menjadi lebih tinggi. Akibatnya, hal ini akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ketenagakerjaan, fungsi pendidikan memiliki dua dimensi: dimensi kuantitatif, yang mencakup kapasitas pendidikan sebagai penyedia tenaga kerja terdidik, dan dimensi kualitatif, yang melibatkan produksi tenaga kerja yang kemudian dapat

sebagai motor penggerak pembangunan (Nujum dkk, 2020).



2.2.2 Hubungan Upah Minimum dengan Penyerapan Tenaga Kerja.

Kenaikan upah akan menyebabkan biaya produksi perusahaan meningkat, yang kemudian akan mengakibatkan kenaikan harga barang per unitnya. Umumnya, kenaikan harga barang akan direspons cepat oleh pasar dengan penurunan tingkat konsumsi. Akibatnya, banyak produk yang tersisa karena permintaan masyarakat menurun, yang memaksa perusahaan untuk mengurangi jumlah produksinya. Penurunan produksi ini menyebabkan kebutuhan tenaga kerja menurun, yang pada gilirannya mengakibatkan penurunan jumlah pekerja yang diperlukan karena penurunan skala produksi. Ketika upah naik, beberapa pengusaha mungkin lebih memilih menggunakan teknologi dalam proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan barang modal seperti mesin (Sumarsono, 2009).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro (2002), jumlah tenaga kerja yang diserap dipengaruhi oleh tingkat upah. Sesuai dengan teori permintaan tenaga kerja, peningkatan upah akan menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta. Jika tingkat upah naik sementara *input* lain tetap, itu berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dibandingkan dengan *input* lain. Situasi ini mendorong para pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan menggunakan *input* lain yang relatif lebih murah untuk menjaga keuntungan maksimum. Besarnya tingkat upah alami ditentukan oleh adat lokal. Tingkat upah alami naik sejalan dengan standar hidup masyarakat. Seperti halnya dengan harga-harga lain, harga tenaga kerja (upah) ditentukan oleh penawaran dan permintaan, sehingga dalam keseimbangan, secara teoretis

akan menerima upah yang sebanding dengan nilai kontribusi mereka produksi barang dan jasa.



2.2.3 Hubungan Inflasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja.

Inflasi yang terjadi dalam ekonomi memiliki beberapa dampak. Salah satunya ialah bahwa inflasi menyebabkan perubahan *output* dan tenaga kerja. Dengan mendorong perusahaan untuk memproduksi lebih banyak atau lebih sedikit tergantung pada intensitas inflasi. Perusahaan akan meningkatkan jumlah produksi jika inflasi masih dalam tingkat yang rendah. Keinginan perusahaan untuk meningkatkan *output* tentu juga disertai dengan faktor produksi tambahan seperti tenaga kerja. Pada kondisi ini, permintaan terhadap tenaga kerja akan meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang ada dan akan mendorong perekonomian melalui peningkatan pendapatan nasional (Nanga, 2005).

2.3. Tinjauan Empiris

Gina Weir-Smith dan Simangele Dlamini (2024), menggunakan metode analisis spasial dan teknik statistik untuk memahami pola penyerapan tenaga kerja di Afrika Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat penyerapan tenaga kerja dengan persentase penduduk yang tinggal di daerah perkotaan. Selain itu, juga ditemukan hubungan positif antara tingkat penyerapan tenaga kerja dengan tingkat literasi fungsional. Namun, hubungan linear negatif ditemukan antara tingkat penyerapan tenaga kerja dan tingkat pengangguran.

Thomas Habanabakize, Daniel Francois Meyer, dan Judit Oláh (2019), dalam penelitiannya menggunakan metode analisis empiris dengan data kuartalan

1995 hingga 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan literasi tenaga kerja berdampak positif pada tingkat penyerapan tenaga



kerja. Selain itu, investasi yang lebih tinggi juga dapat meningkatkan aktivitas ekonomi yang memerlukan lebih banyak tenaga kerja, sehingga meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja. Namun, peningkatan upah dapat menyebabkan penurunan tingkat penyerapan tenaga kerja.

Fransisca Natalia Sihombing (2017), menggunakan metode deskriptif dan mengambil data sekunder dari Badan Pusat Statistik Kota Medan yang terdiri dari tingkat pendidikan, upah minimum, dan tenaga kerja secara time-series selama 4 tahun (2012-2015), menyatakan bahwa kenaikan 1% dalam tingkat pendidikan akan meningkatkan jumlah pekerja sebesar 0,342%. Begitu pula, jika upah minimum naik sebesar 1%, dapat meningkatkan jumlah pekerja sebesar 0,015%. Kontribusi bersama tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan dihitung sebesar 70,10%, menunjukkan dampak yang tinggi.

Uswatun Hasanah (2022), dalam penelitiannya berjudul “Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Periode 2016-2020” menyatakan bahwa variabel PDRB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia periode 2016-2020. Variabel inflasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia periode 2016-2020. Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia periode 2016-2020. Variabel investasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada periode 2016-2020.

Fajar Ardiansyah (2023), menggunakan pendekatan kuantitatif dan sumber

yang digunakan adalah sumber data sekunder (*time series*). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi, upah minimum, dan inflasi memiliki



pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat.

Inda Serfina Tarigan, Josua Fransesco Hutagalung, Kristin Yenita Purba, Nasrullah Hidayat (2024) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yakni analisis data dengan menggunakan metode uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara tahun 2001-2021. Pengangguran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara tahun 2001-2022. Pendapatan asli daerah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara tahun 2001-2021.

Irma Berliana Chandra Dewi, Syamsul Huda, dan Putra Perdana (2024), dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pertumbuhan Ekonomi, dan Industri Kecil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Pacitan” menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi dan jumlah industri kecil, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Pacitan. Namun, variabel jumlah penduduk tidak memiliki dampak positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Pacitan.

2.4. Kerangka Pikir

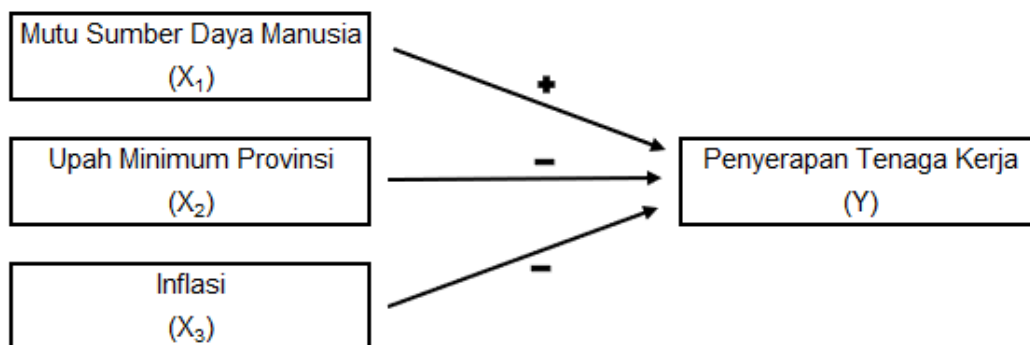
Masalah ketenagakerjaan di Sulawesi tidak jauh berbeda dengan masalah ketenagakerjaan di Indonesia secara umum. Tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi dapat memengaruhi penyerapan tenaga kerja. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan serta membantu individu

lebih mandiri dan memiliki kepribadian yang lebih kuat. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk



mendapatkan pekerjaan. Penetapan upah minimum juga berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja. Sesuai dengan teori yang ada mengenai permintaan tenaga kerja, kenaikan upah minimum akan menurunkan permintaan tenaga kerja, yang pada akhirnya penyerapan tenaga kerja pun juga menurun. Kenaikan upah berarti peningkatan kemakmuran penduduk. Faktor lain yang dapat memengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah inflasi. Inflasi berpotensi mengurangi daya beli pekerja dan mendorong kenaikan biaya hidup, yang dapat menurunkan permintaan tenaga kerja. Tingkat inflasi yang tinggi juga dapat menciptakan ketidakpastian di pasar kerja, memengaruhi keputusan investasi dan pengeluaran perusahaan terkait penyerapan tenaga kerja.

Dari uraian diatas, maka kerangka pemikiran dituangkan dalam gambar berikut ini. Dimana variabel (X_1) yaitu tingkat pendidikan, variabel (X_2) yaitu upah minimum dan variabel (X_3) yaitu inflasi berpengaruh terhadap variabel (Y) yaitu penyerapan tenaga kerja:



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir



2.5. Hipotesis Penelitian

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

1. Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi.
2. Diduga upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi.
3. Diduga inflasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi.

