

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Tenaga Kerja

Indikator keberhasilan suatu pembangunan ekonomi di suatu daerah maupun negara salah satunya dapat dilihat melalui tingkat kesempatan kerja tersedia yang digambarkan oleh banyaknya tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki beberapa pengertian, menurut Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 (2) tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu untuk melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Simanjuntak dalam Sabihi dkk.. (2021) tenaga kerja adalah penduduk berumur 10 tahun ketas yang telah atau sedang bekerja, mencari pekerjaan, dan atau yang sedang melakukan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Yang dimaksud dengan bersekolah dan mengurus rumah tangga adalah mereka yang meskipun tidak bekerja namun dalam hal fisik mampu dan bisa untuk bekerja dan menghasilkan pendapatan. Walaupun begitu, di setiap negara dalam menentukan batasan umur bagi setiap tenaga kerja memiliki ketentuan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang terjadi di masing-masing negara (Gresia, 2010). Misalnya saja di India, tenaga kerja merupakan penduduk usia 14 tahun sampai 60 tahun. Di Amerika, buntut tenaga kerja yaitu berusia 16 tahun. Sedangkan di Indonesia, penduduk

berumur 15 tahun keatas termasuk kelompok penting di bidang ketenagakerjaan karena kelompok tersebut bisa disebut sebagai penduduk usia kerja ataupun tenaga kerja. Hal itu merujuk pada konsep dasar LFA (*Labour Force Approach*) yang telah disarankan dan direkomendasikan oleh ILO (*International Labour Organization*). Hal itu menunjukkan bahwa antara negara maju dan negara berkembang memiliki perbedaan dalam menentukan batasan usia tenaga kerja. Batas usia minimum negara berkembang lebih rendah karena tingkat kesejahteraannya lebih rendah dimana anak-anak yang seharusnya masih menikmati bangku sekolah dipaksa untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Oemar Hamalik dalam Hasanah (2021), tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang berdaya guna dalam kelompok tertentu untuk mampu bekerja dan ikut serta dalam kegiatan pembangunan secara totalitas dan berguna untuk diri sendiri dan masyarakat.

Menurut Rahayu (2020), tenaga kerja dikelompokkan kedalam 3 jenis yaitu :

1. Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan di bidang tertentu yang didapatkan melalui bangku sekolah maupun pendidikan formal dan informal. Contohnya seperti : dokter, guru, polisi, dan lainnya.
2. Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian di bidang tertentu yang didapatkan melalui suatu pengalaman kerja serta

praktek-praktek sehingga dapat menguasai pekerjaan. Contohnya seperti : penjahit, montir, pengrajin kayu, dan lainnya.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yaitu tenaga kerja kasar yang bekerja tidak melalui pendidikan ataupun keahlian sehingga hanya mengandalkan tenaga sendiri saja. Contohnya seperti : pelayan, kuli bangunan, pembantu, dan lainnya.

Menurut Badan Pusat Statistik, tenaga kerja dibagi ke dalam 2 kelompok yaitu :

1. Angkatan kerja yaitu penduduk dalam kategori usia kerja yaitu 15 tahun keatas yang telah bekerja ataupun yang memiliki pekerjaan namun untuk sementara waktu tidak bekerja dan pengangguran.
2. Bukan angkatan kerja yaitu penduduk dalam kategori usia kerja yaitu 15 tahun keatas yang masih sekolah, melakukan urusan rumah tangga atau melaksanakan kegiatan.

Jadi, dapat disimpulkan dari berbagai definisi diatas bahwa tenaga kerja adalah mereka yang telah memasuki usia kerja yaitu 15 tahun keatas, baik yang telah bekerja, sedang mencari pekerjaan, yang ingin bekerja dan sanggup untuk melakukan suatu pekerjaan baik di dalam maupun luar lingkup hubungan kerja.

2.1.1.1. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya tenaga kerja dalam jumlah tertentu yang diserap dalam suatu unit perusahaan tertentu (A. Dwi dkk., 2014). Penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai hubungan

antara equilibrium permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, dimana pertemuan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja yang nantinya akan menentukan keseimbangan tingkat upah yang akan diberikan kepada tenaga kerja (Pratama Atiyatna dkk., 2016). Penyerapan tenaga kerja yang dilakukan dalam dunia kerja memiliki kriteria yang berbeda-beda dalam setiap sektornya. Contohnya saja dalam sektor formal dimana dalam melakukan seleksi terhadap tenaga kerja diperlukan suatu keahlian tertentu, pendidikan, ketrampilan serta pengalaman kerja yang baik untuk dapat memasuki sektor formal tersebut.

Menurut Todaro penyerapan tenaga kerja merupakan masuknya suatu tenaga kerja untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan sebagaimana mestinya atau suatu kondisi yang menunjukkan bahwa lapangan kerja telah terisi oleh para pencari kerja. Atau dalam kata lain tenaga kerja adalah jumlah atau banyaknya seseorang yang melakukan pekerjaan di berbagai sektor yang tersedia (Lube dkk., 2021).

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang telah terisi dan dicerminkan melalui banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Banyaknya penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di beragam sektor perekonomian. Penduduk bekerja yang terserap di dunia kerja disebabkan karena terdapatnya permintaan akan tenaga kerja. Maka dari itu, penyerapan tenaga kerja bisa disebut sebagai permintaan tenaga kerja (Hartono, 2018).

Jadi berdasarkan definis-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan kemampuan suatu perusahaan atau industri untuk menyerap banyaknya tenaga kerja sesuai dengan kemampuan atau bidangnya dalam mengisi kebutuhan jabatan dan posisi untuk lowongan kerja di berbagai sektor perekonomian yang ada di dunia kerja.

2.1.1.2. Permasalahan Tenaga Kerja

Setiap negara baik negara maju maupun negara berkembang tidak pernah lepas kaitannya dengan masalah di bidang ketenagakerjaan. Salah satunya di negara berkembang seperti Indonesia. Menurut Disnakertrans (2020), terdapat beberapa permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas pendidikan tenaga kerja yang masih rendah

Salah satu tolok ukur yang untuk menentukan kualitas tenaga kerja di suatu negara yaitu dilihat melalui tingkat pendidikan seseorang. Tinggi rendahnya pendidikan seseorang akan mempengaruhi kualitas tenaga kerja, dimana rendahnya pendidikan membuat minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga produktivitas tenaga kerja berkurang. Produktivitas yang rendah akan mempengaruhi perusahaan dalam menghasilkan kualitas produksi. Semakin tinggi produktivitas maka produk barang dan jasa yang dihasilkan akan semakin berkualitas.

2. Jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja

Angkatan kerja yang semakin meningkat namun tidak diiringi dengan perluasan lapangan kerja maka akan menimbulkan masalah dalam perekonomian. Angkatan kerja yang tidak memperoleh pekerjaan pada lapangan usaha yang ada menimbulkan pengangguran yang semakin meningkat. Maka diharapkan dengan banyaknya angkatan kerja yang diiringi dengan luasnya kesempatan kerja mampu untuk mendorong pembangunan ekonomi suatu negara.

3. Persebaran tenaga kerja tidak merata

Di Indonesia, persebaran tenaga kerja hanya berpusat di satu tempat saja yaitu di pulau jawa. Hal itu dikarenakan lapangan kerja yang tersedia di daerah lain masih rendah sehingga menyebabkan banyak angkatan kerja yang mencari kerja di pulau jawa dan membuat daerah lain kekurangan tenaga kerja. Hal itu berimbas pada pembangunan di indonesia yang tidak merata dan hanya terpusat di pulau jawa saja.

4. Meningkatnya pengangguran

Indonesia sedang mengalami krisis ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan dan industri mengalami kebangkrutan sehingga berakibat terjadinya pemutusan hubungan kerja diantara karyawan. Dampaknya banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan dan menjadi pengangguran serta lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit. Sehingga karena hal itu, lapangan kerja menjadi semakin kecil dan pengangguran meningkat.

2.1.1.3. Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Perusahaan akan memanfaatkan tenaga kerja dengan sedemikian rupa untuk memaksimalkan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Telah dijelaskan dalam Suparmoko (2015) bahwa perusahaan dapat mencapai keuntungan maksimum apabila telah memenuhi kondisi atau syarat sebagai berikut :

$$VMP_N = W$$

Keterangan:

VMP : nilai produksi marginal yang dihasilkan oleh tenaga kerja N
(*value of marginal product of labor*)

W : tingkat upah uang

Persamaan diatas menyatakan bahwa suatu perusahaan akan memanfaatkan tenaga kerja untuk memperoleh keuntungan maksimum sampai dengan tenaga kerja terakhir memberikan nilai batas produksi (*marginal product*) sebesar tingkat upah yang harus dibayar oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dijelaskan melalui persamaan berikut.

$$VMP_N = MPP_N \times P_Z$$

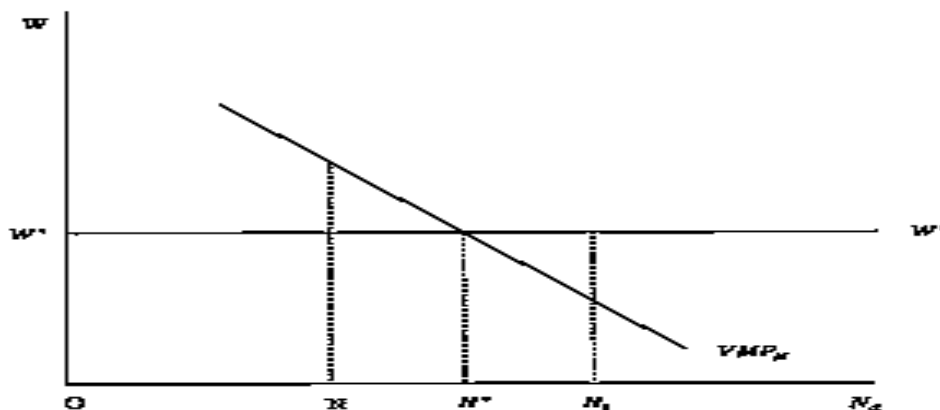
Dimana :

MPP : batas produksi (*Marginal Physical Product*)

P_Z : harga barang Z yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut

Secara riil dapat dinyatakan bahwa antara produksi marginal harus sama dengan upah riil dimana upah uang dibagi dengan tingkat harga atau indeks harga, apabila menghendaki laba maksimal perusahaan yang

menggunakan tenaga kerja tersebut. Kondisi seperti itu dapat dijelaskan melalui gambar berikut ini.



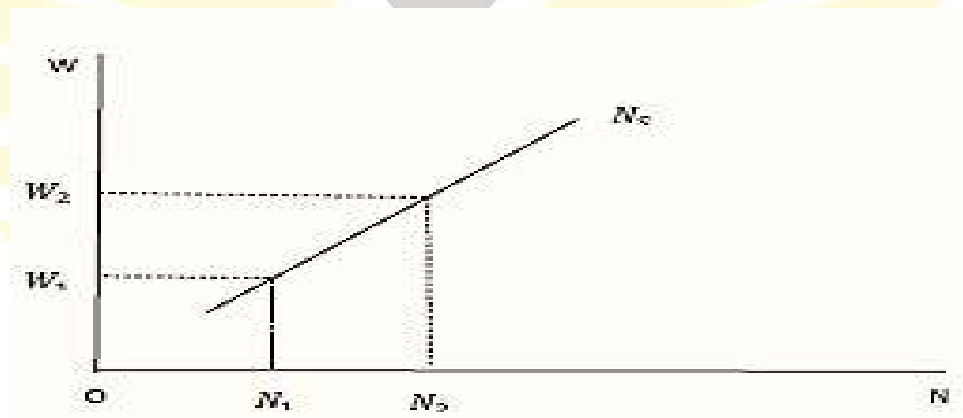
Gambar 2. 1. Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Pada kurva permintaan tenaga kerja (Gambar 2.1), diketahui bahwa sumbu horizontal menggambarkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan dan tenaga kerja yang diminta (N), dan sumbu vertikal menggambarkan tingkat upah riil. Tingkat upah rendah maka permintaan akan tenaga kerja menjadi tinggi. Hal itu sesuai dengan bentuk kurva VMP_N yang diturunkan dari kurva MPP_N . MPP_N memiliki kemiringan negatif dikarenakan produsen atau perusahaan hanya akan bekerja di daerah (*stage*) yang rasional. Pada saat kurva MPP_N turun dari kiri atas menuju ke kanan bawah berarti bertambahnya tenaga kerja akan semakin memperkecil tambahan produksi walaupun jumlah produksi total akan tetap meningkat. Karenanya, kurva permintaan tenaga kerja ditunjukkan ke dalam kurva VMP_N .

Bila suatu perusahaan atau industri bekerja pada pasar persaingan sempurna saat membeli ataupun memanfaatkan tenaga kerja, maka tingkat upah tenaga kerja harus mengikuti tingkat upah umum yang berlaku di pasar

tenaga kerja dan perusahaan tidak dapat menentukan sendiri. contohnya tingkat upah tenaga kerja sebesar W^* , maka tenaga kerja yang akan digunakan oleh perusahaan agar mencapai keuntungan maksimum adalah sebanyak N^* , yang ditentukan melalui perpotongan antara kurva VMP_N dengan kurva $W^* W^*$.

Jumlah tenaga kerja yang digunakan tidak sebanyak N_1 karena pada N_1 terlihat bahwa tingkat upah merupakan biaya atau pengobatan yang harus dibayar oleh perusahaan lebih tinggi dari manfaat dalam bentuk nilai produksi yang disumbangkan oleh satuan tenaga kerja yang terakhir. Hal itu merugikan bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika jumlah tenaga kerja sebesar N_2 berarti nilai produksi marginal lebih tinggi daripada tingkat upah yang harus dibayar perusahaan. Keseimbangan dapat tercapai pada posisi dimana jumlah tenaga kerja sebanyak N .



Gambar 2. 2. Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Pada kurva penawaran tenaga kerja (Gambar 2.1), telah sesuai dengan hukum penawaran dimana pada tingkat upah W_1 sebanyak N_1 untuk

jumlah tenaga kerja yang ditawarkan dan untuk tingkat upah W_2 jumlah penawaran tenaga kerja lebih tinggi yaitu sebanyak N_2 .

Disisi lain, penawaran tenaga kerja juga dilakukan oleh buruh yang mencari pekerjaan untuk memperoleh pendapatan dengan cara mengandalkan tenaga saja. Maka sejalan dengan hukum penawaran yang menyatakan bahwa pada penawaran tenaga kerja akan banyak pada saat tingkat upah tinggi begitupun sebaliknya dimana saat tingkat upah rendah maka penawaran akan tenaga kerja menjadi rendah dan berkurang.

2.1.2. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Dalam mengukur tingkat pertumbuhan ekonomi di suatu daerah atau negara terdapat indikator yang digunakan yaitu Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Produk Domestik Regional merupakan jumlah dari seluruh barang dan jasa yang diproduksi oleh berbagai kegiatan ekonomi yang ada di wilayah regional, dengan tidak memperhatikan bagaimana faktor-faktor produksi itu bisa tercipta. Penghitungan itu biasa disebut dengan istilah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dikatakan domestik karena dalam ketentuannya berkaitan dengan batas wilayah sedangkan bruto karena dalam proses penghitungannya melibatkan unsur penyusutan (Indradewa & Natha, 2015).

Menurut BPS (2021) Produk Domestik Regional Bruto adalah nilai tambah semua barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu wilayah sebagai akibat dari kegiatan ekonomi yang dilakukan dalam satu jangka waktu tertentu namun biasanya dalam satu tahun. PDRB dalam proses

penyusunannya menerapkan konsep sistem neraca nasional atau *system of national account* (SNA) sehingga angka yang dihasilkan nantinya dapat dibandingkan dengan berbagai wilayah yang ada di Indonesia atau bahkan dengan negara lain.

Dalam metode penyajiannya, PDRB terbagi ke dalam dua metode yaitu sebagai berikut :

1. PDRB atas dasar harga berlaku

PDRB atas dasar harga berlaku ini menjelaskan mengenai nilai tambah barang dan jasa yang dihitung berdasarkan harga yang berlaku pada setiap tahun. PDRB atas dasar harga berlaku biasanya digunakan untuk mengetahui sebaran atau kemampuan sumber daya ekonomi suatu daerah.

2. PDRB atas dasar harga konstan

PDRB atas dasar harga konstan ini menjelaskan mengenai nilai tambah barang dan jasa yang dihitung berdasarkan harga pada suatu tahun sebagai dasar. PDRB atas dasar harga konstan digunakan untuk mengetahui laju pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan dari tahun ke tahun.

Dengan PDRB juga dapat mengetahui adanya perubahan harga yang terjadi dengan menghitung deflator PDRB (perubahan indeks implisit). Indeks Implisit menunjukkan perbandingan antara PDRB atas dasar harga berlaku dengan PDRB atas dasar harga konstan pada tahun tertentu.

Dalam perhitungannya, PDRB dibagi dalam tiga model perhitungan yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan Produksi

PDRB merupakan jumlah nilai tambah atas semua barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai komponen produksi pada satu wilayah dalam jangka periode tertentu (biasanya dalam waktu satu tahun). Berbagai komponen produksi itu dikelompokkan ke dalam 17 sektor lapangan usaha (kategori) yaitu sebagai berikut :

- a. Kategori pertanian, kehutanan, dan perikanan.
- b. Kategori pertambangan dan penggalian
- c. Kategori industri pengolahan
- d. Kategori pengadaan listrik dan gas
- e. Kategori pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang
- f. Kategori konstruksi
- g. Kategori perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor
- h. Kategori transportasi dan pergudangan
- i. Kategori penyediaan akomodasi dan makan minum
- j. Kategori informasi dan komunikasi
- k. Kategori jasa keuangan dan asuransi
- l. Kategori *real estate*
- m. Kategori jasa perusahaan
- n. Kategori administrasi pemerintah, pertahanan dan jaminan sosial wajib

- o. Kategori jasa pendidikan
 - p. Kategori jasa kesehatan dan kegiatan sosial
 - q. Kategori jasa lainnya.
2. Pendekatan pendapatan

PDRB berupa balas jasa yang diterima oleh berbagai faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi dalam jangka periode tertentu (biasanya dalam satu tahun). Yang dimaksud dari balasan jasa faktor produksi yaitu berupa upah dan gaji, sewa tanah, bunga modal dan keuntungan. Keseluruhannya sebelum dipotong pajak penghasilan maupun pajak langsung yang lain. Dalam hal ini PDRB juga memuat pajak penyusutan dan pajak tidak langsung netto.

3. Pendekatan pengeluaran

PDRB merupakan semua kelompok unit produksi untuk permintaan akhir yang terdiri dari :

- a. Pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta nirlaba
- b. Pengeluaran konsumsi pemerintah
- c. Pembentukan modal tetap domestik bruto
- d. Perubahan inventori
- e. Ekspor netto (merupakan ekspor dikurangi impor)

Ketiga pendekatan tersebut sesuai konsepnya dalam perhitungan akan menghasilkan nilai angka yang sama. Jadi, jumlah pengeluaran akan sama dengan jumlah barang dan jasa akhir yang dihasilkan serta harus sama juga dengan jumlah pendapatan untuk berbagai faktor produksi. PDRB yang

dimaksud dengan definisi itu adalah PDRB atas dasar harga pasar dikarenakan pajak tak langsung neto telah masuk dalam cakupan komponen tersebut.

2.1.3. Upah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 (30) tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa upah adalah sesuatu yang menjadi hak bagi pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan termasuk bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan.

Menurut Chusna (2013) upah merupakan salah satu motivator bagi para tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerjanya karena upah adalah imbalan yang akan diterima oleh seorang pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya, dimana semakin tinggi upah yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Yang dimaksud upah dalam hal ini adalah balas jasa berupa uang atau jasa lain yang diberikan oleh lembaga, perusahaan maupun industri kepada para tenaga kerjanya sebagai harga dari tenaga yang dikerahkan dalam kegiatan produksi dan bertujuan untuk melindungi keberadaan dan semangat kerja karyawan di perusahaan serta menjaga perusahaan sehingga nantinya dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Sejalan dengan hal itu maka jenis upah yang diterima oleh tenaga kerja terbagi kedalam 2 jenis yaitu sebagai berikut :

1. Upah nominal

Upah nominal berupa sejumlah uang yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima oleh tenaga kerja secara rutin.

2. Upah riil

Upah riil termasuk semacam barter antara kemampuan upah nominal yang didapat pekerja apabila ditukar dengan barang atau jasa berdasarkan banyaknya barang atau jasa yang didapat dari hasil pertukaran tersebut.

2.1.3.1. Upah Minimum

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan adalah memperbaiki sistem upah melalui kebijakan upah minimum. Pnetapan kebijakan upah minimum merupakan usaha yang dilakukan dalam rangka meningkatkan upah perkapita tenaga kerja sehingga tingkat upah rata-rata tenaga kerja menjadi meningkat. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018, upah minimum merupakan upah bulanan terendah dalam bentuk upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Upah minimum merupakan standar minimum yang digunakan para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan, pekerja atau buruh yang berada di lingkungan kerjanya. Sedangkan upah minimum regional merupakan upah pokok yang telah

diatur secara minimum baik dari regional, sektoral maupun sub-sektoral (Tjiptoherijanto, 2008). Batas satandar upah minimum regional akan berpengaruh terhadap jumlah orang yang bisa masuk ke pasar tenaga kerja. Tujuan adanya penetapan upah minimum yaitu agar para pekerja mendapatkan penghasilan yang layak sebagai bentuk balas jasa kepada para tenaga kerja yang diberikan kepada pihak yang menggunakan. Menurut Wirawan (2015) bonus ataupun benefit lain baik dalam bentuk uang maupun yang lain yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukan tidak termasuk kedalam upah minimum.

Upah minimum dalam suatu daerah itu ditetapkan setiap tahun dengan melalui proses yang panjang dan dimana pada awalnya Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat untuk membentuk tim survei lapangan untuk mencari tahu harga-harga kebutuhan yang dibutuhkan oleh para pegawai, karyawan atau buruh (Anamathofani, 2019). Namun dalam penetapannya juga tetap memperhatikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan produktivitas pertumbuhan ekonomi di suatu daerah itu sendiri. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan standar kebutuhan seorang tenaga kerja ataupun buruh lajang agar dapat hidup dengan layak selama satu bulan.

Pemerintah mengeluarkan undang-undang atau peraturan pemerintah mengenai upah minimum dimaksudkan supaya perusahaan maupun industri membayar upah minimum kepada para pekerjanya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Bab 1 Pasal 1 dijelaskan bahwa Upah Minimum terdiri dari :

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan upah minimum yang berlaku bagi seluruh kabupaten/ kota dalam satu provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) merupakan upah minimum yang berlaku dalam wilayah satu kabupaten/ kota.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) merupakan upah minimum yang berlaku untuk sektor tertentu dalam wilayah satu provinsi.
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK) merupakan upah minimum yang berlaku untuk sektor tertentu dalam wilayah satu kabupaten/ kota. Sektoral merupakan kategori lapangan usaha serta pembagiannya berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI).

Upah minimum dapat meningkatkan standar kehidupan tenaga kerja dikarenakan dapat membatasi perbuatan seenaknya yang dilakukan pengusaha dalam menyerap dan memberikan upah pada pekerjanya. Namun, upah minimum juga dapat menimbulkan tingkat pengangguran semakin tinggi. Dimana standar dan kualitas karyawan maupun buruh yang akan diserap akan semakin ditingkatkan dan nantinya akan dibayar sesuai dengan upah minimum. Mereka yang memiliki kualitas rendah dibawah standar yang telah ditetapkan dalam syarat perusahaan seperti kualitas fisik,

kejiwaan dan pendidikan tidak akan memperoleh pekerjaan (Wirawan, 2015).

2.1.4. Investasi

Investasi diartikan sebagai pengeluaran atau pengeluaran yang dilakukan oleh penanam modal ataupun perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan kegiatan produksi dengan tujuan menambah kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa yang ada pada suatu perekonomian (Sukirno, 2012). Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 pasal 1(1) yang menyatakan bahwa investasi atau yang disebut sebagai penanaman modal merupakan segala bentuk penanaman modal baik yang dilaksanakan oleh penanam modal dari dalam negeri maupun penanam modal dari luar negeri dengan tujuan untuk melakukan kegiatan usaha di wilayah negara Republik Indonesia.

Menurut Rahardja dan Mandala (2014) investasi adalah pengeluaran-pengeluaran yang digunakan untuk meningkatkan persediaan barang modal (*capital stock*). *Capital stock* merupakan jumlah barang modal yang tersedia dalam perekonomian pada suatu waktu tertentu. Agar memberikan kemudahan dalam menghitungnya maka pada umumnya persediaan barang modal diukur melalui uang, dimana jumlah barang modal dikalikan dengan harga perolehan barang modal per unit. Maka dari itu barang modal merupakan suatu konsep stok (*stock concept*) karena besarnya dihitung dalam satu periode tertentu.

Menurut Momongan (2013) investasi merupakan pengeluaran secara keseluruhan yang dilakukan perusahaan dalam rangka membeli baik bahan baku mentah, mesin-mesin, peralatan pabrik atau semua peralatan modal lain yang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan proses produksi.

Jadi, berdasarkan definisi-definisi investasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa investasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk membelanjakan barang modal atau barang lain yang berguna untuk meningkatkan kegiatan produksinya.

2.1.4.1. Sumber-Sumber Investasi

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, penanaman modal terbagi kedalam 2 jenis yaitu sebagai berikut :

1. Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)
 - a. Pengertian Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)

Menurut UU Nomor 15 Tahun 2007 pasal 1(2) Penanaman modal dalam negeri merupakan kegiatan menanam modal yang dilakukan untuk menjalankan usaha di wilayah negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal dalam negeri dengan menggunakan modal dalam negeri.

- b. Tujuan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)

Tujuan dari diadakannya Penanaman Modal Dalam Negeri yaitu sebagai berikut :

- Untuk memperoleh keuntungan dalam bentuk biaya produksi yang rendah, manfaat dari pajak lokal dan sebagainya.
- Untuk menarik arus modal yang relevan dari dalam negeri.
- Untuk menciptakan tantangan perdagangan pada berbagai perusahaan lain.

c. Manfaat Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)

Manfaat yang dapat dihasilkan dari Penanaman Modal Dalam Negeri yaitu sebagai berikut :

- Menghemat devisa negara.
- Mengurangi ketergantungan terhadap produk luar negeri.
- Mendorong upaya perluasan penyerapan tenaga kerja
- Mendorong kemajuan industri dalam negeri

2. Penanaman Modal Asing (PMA)

a. Pengertian Penanaman Modal Asing (PMA)

Menurut UU No. 25 Tahun 2007 pasal 1(3) penanaman modal asing merupakan kegiatan menanam modal secara langsung yang dilakukan berdasarkan ketentuan undang-undang untuk menjalankan usaha di wilayah negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal asing baik dengan menggunakan modal asing sepenuhnya maupun patungan dengan penanam modal dalam negeri.

b. Tujuan Penanaman Modal Asing (PMA)

Tujuan diadakannya penanaman modal asing yaitu sebagai berikut :

- Menciptakan lapangan pekerjaan di satu negara.
- Meningkatkan kualitas daya saing dunia usaha nasional/
- Meningkatkan pembangunan ekonomi berkelanjutan.
- Meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi nasional.

c. Manfaat Penanaman Modal Asing (PMA)

Adapun manfaat yang diperoleh dari adanya Penanaman Modal Asing yaitu sebagai berikut :

- Dapat dijadikan sebagai sumber tabungan maupun devisa.
- Lapangan kerja menjadi semakin luas sehingga pengangguran dapat berkurang.
- Meningkatkan pendapatan negara melalui pajak.

2.1.4.2. Fungsi Investasi

Kegiatan investasi yang berlangsung secara terus menerus nantinya akan meningkatkan kegiatan perekonomian dan pendapatan nasional, memperluas lowongan pekerjaan, serta meningkatkan taraf hidup masyarakat (Nitura, 2021). Hal itu berdasar pada tiga fungsi penting dari adanya investasi yaitu sebagai berikut :

1. Investasi adalah bagian dari pengeluaran agregat, sehingga apabila investasi naik maka permintaan agregat, pendapatan nasional dan kesempatan kerja juga akan ikut meningkat.
2. Investasi berupa penambahan barang modal akan meningkatkan kapasitas produksi.
3. Investasi selalu beriringan dengan perkembangan teknologi.

2.1.4.3. Faktor Penentu Investasi

Menurut Sukirno (2012) penanam modal atau investor menanamkan modalnya bukan untuk membelanjakan barang dan jasa yang mereka butuhkan akan tetapi untuk mendapatkan suatu keuntungan. Dengan demikian, banyaknya keuntungan yang nantinya didapatkan maka peranan dalam menentukan tingkat investasi yang akan dilakukan oleh para investor akan semakin besar. Disamping untuk memperoleh keuntungan terdapat juga beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi investasi yaitu sebagai berikut :

1. Peramalan mengenai tingkat keuntungan yang akan diperoleh
2. Suku bunga
3. Peramalan mengenai kondisi perekonomian di masa mendatang
4. Perkembangan teknologi
5. Tingkat pendapatan nasional dan perubahannya
6. Keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan

Faktor penentu kegiatan investasi yaitu tingkat keuntungan yang akan didapat oleh perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi investasi yaitu suku bunga dimana jika membeli berbagai barang yang memiliki umur panjang maka perlu adanya perhitungan untuk harga modal tersebut dan dalam hal ini dinyatakan dalam tingkat bunga pinjaman. Disamping itu juga terdapat ramalan mengenai perekonomian di masa mendatang yang menjadi penentu melakukan investasi yang digambarkan melalui laju inflasi. Serta faktor tingkat output yang secara keseluruhan

dalam suatu negara berupa GDP ataupun GNP. Pada umumnya investasi tergantung hasil penjualan yang didapatkan oleh seluruh kegiatan ekonomi.

2.1.5. Pariwisata

Menurut Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 pasal 1, wisata merupakan kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh orang perorangan ataupun kelompok orang untuk mengunjungi tempat tertentu dengan tujuan rekreasi, pengembangan pribadi, atau mempelajari keunikan dan daya tarik wisata yang dikunjungi dalam jangka waktu tertentu. Sementara, pariwisata merupakan berbagai jenis kegiatan wisata yang didukung oleh berbagai fasilitas layanan yang telah disediakan oleh pihak masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah daerah setempat.

Pariwisata atau yang biasa disebut sebagai *travel* merupakan kegiatan perjalanan sementara yang dilakukan oleh seseorang dari tempat asal ke tempat lain dengan perencanaan dan bukan untuk mencari pekerjaan di tempat yang dituju akan tetapi mencari ketenangan dan kebahagiaan melalui objek wisata atau daya tarik wisata (Pura, 2020). Menurut Atika (2018) seseorang dapat melakukan suatu perjalanan dengan berbagai cara dan alasan yang berbeda-beda. Seseorang dapat dikatakan melakukan perjalanan wisata apabila memenuhi 3 persyaratan berikut ini yaitu :

1. Harus bersifat sementara
2. Harus bersifat sukarela tanpa adanya paksaan
3. Tidak melakukan pekerjaan yang sifatnya untuk mendapatkan gaji atau upah.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pariwisata adalah perjalanan seseorang maupun bersama-sama meninggalkan daerah asal menuju daerah lain dengan tujuan berlibur dalam jangka waktu tertentu.

2.1.5.1. Dampak Pariwisata bagi Perekonomian

Menurut Santosa (2011) dampak dari adanya suatu kegiatan pariwisata bukan hanya dilihat dari aspek pembangunan fisik saja. Namun, pada komponen pokoknya yang terletak pada wisatawan yang mempunyai pengaruh bagi aspek sosial ekonomi. Secara ekonomi, pariwisata memberikan dampak positif terhadap perekonomian di satu negara. Dampak-dampak itu terdiri dari 2 jenis yaitu dampak langsung (dampak primer) dan dampak tidak langsung (dampak sekunder) yang berasal dari pariwisata. Dampak langsung dari pariwisata yaitu peningkatan devisa negara, pendapatan masyarakat menjadi meningkat, lapangan pekerjaan menjadi semakin luas, adanya peluang untuk berinvestasi serta adanya peningkatan dalam struktur ekonomi. Sedangkan dampak tidak langsung yang dihasilkan yaitu sebesar dampak yang ditimbulkan terhadap pendapatan nasional suatu negara.

Menurut Pura (2020) dampak pariwisata terbagi kedalam dua jenis. Pertama yaitu bagi perdagangan pariwisata dapat memberikan dampak berupa terjadinya transaksi impor dan ekspor. Kedua yaitu adanya redistribusi pendapatan yang cenderung dilakukan wisatawan asing dalam

membelanjakan uangnya di destinasi wisata tujuan pada negara dengan pendapatan yang rendah.

2.1.5.2. Wisatawan

Menurut Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009, wisatawan merupakan orang yang sedang melakukan perjalanan wisata. IUOTO (*International Union Of Official Organization*) menerapkan berbagai batasan mengenai wisatawan. Pada umumnya, seseorang yang melakukan perjalanan dari satu negara atau daerah lain dengan maksud apapun kecuali untuk tinggal dan memperoleh pendapatan disebut dengan pengunjung (*visitors*). IUOTO membagi pengunjung atau wisatawan dalam dua kategori yaitu :

1. Wisatawan (*tourist*) adalah pengunjung sementara yang mengadakan suatu perjalanan baik seorang maupun kelompok yang tinggal sekurangnya 24 jam dan maksimal 3 bulan di daerah tempat tujuan dan dengan tujuan untuk liburan, rekreasi, bisnis, kesehatan ataupun keluarga.
2. Pelancong (*excursionist*) adalah pengunjung sementara yang kurang dari 24 jam di negara atau daerah yang dikunjungi.

Menurut BPS (2021) berdasarkan daerah asalnya wisatawan dibagi kedalam dua kategori yaitu :

1. Wisatawan Mancanegara merupakan setiap orang yang melakukan kunjungan di luar tempat tinggalnya dengan keperluan tertentu tanpa

bermaksud untuk mendapatkan pendapatan di tempat kunjungan dan tidak lebih dari 12 bulan.

2. Wisatawan domestik adalah penduduk Indonesia yang melakukan perjalanan kunjungan di wilayah Indonesia di luar tempat tinggalnya dalam jangka waktu minimal 24 jam di daerah tujuan dengan tanpa maksud untuk memperoleh pendapatan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum, Investasi, dan Jumlah Wisatawan terhadap penyerapan tenaga kerja di berbagai daerah telah dilakukan oleh sejumlah peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Ganie (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur”. Hasil penelitian ini antara lain Upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan PDRB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau. Sedangkan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau adalah faktor jumlah penduduk dimana faktor tersebut memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar diantara faktor lainnya.
2. Indradewa & Natha (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan upah minimum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sementara inflasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali periode tahun 1994- 2013.

3. Susilo (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang”. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah hotel dan restoran, jumlah wisatawan dan tingkat pendapatan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kecamatan Bandungan sedangkan jumlah obyek wisata tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kecamatan Bandungan.
4. Widyapangesti & Soelistyo (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh PDRB, Investasi, Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, Penanaman Modal Asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, dan Upah Minimum Provinsi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

5. Effendie (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Determinan penyerapan tenaga kerja sektor pariwisata di Provinsi Bali”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PDRB dan Investasi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan jumlah hotel dan jumlah wisatawan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali.
6. Iksan dkk.. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia”. Penelitian ini menggunakan uji *Fixed Effect*. Hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel upah minimum provinsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel investasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.
7. Sabihi dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja. Investasi berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja. Pertumbuhan

ekonomi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja.

8. Layuck (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pariwisata Di Kota Manado”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel tingkat upah berpengaruh signifikan, jumlah kamar hotel berpengaruh positif dan tidak signifikan, dan jumlah wisatawan mancanegara berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pariwisata di Kota Manado.
9. Amalia & Woyanti (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Business Unit, Production, Private Investment, and Minimum Wage on the Labor Absorption in the Large and Medium Industry 6 Provinces in Java Island*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tipologi klassen dan data panel dengan *fixed effect model*. Hasil analisis tipologi klassen menunjukkan bahwa terdapat 2 provinsi yang berada di kuadran I, 1 provinsi di kuadran II, 1 provinsi di kuadran III, dan 2 provinsi di kuadran IV. Hasil analisis data panel menunjukkan bahwa variabel jumlah unit usaha dan investasi swasta berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri besar dan sedang, sedangkan variabel nilai produksi dan upah minimum berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri besar dan sedang 6 provinsi di Pulau Jawa tahun 2008-2017.

10. Hasanah (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect Of Investment, Unemployment, Minimum Wages On Labor Absorption In West Java Province 2008-2020*". Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, kemudian investasi dan pengangguran. variabel tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan variabel investasi, pengangguran dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
11. Pratama dkk. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Do Minimum Wage and Economic Growth Matter for Labor Absorption in Sumatra Island, Indonesia?*". Penelitian ini menggunakan regresi panel model *Auto-Regressive Distributed Lag* (ARDL). Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam jangka panjang, upah minimum dan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan dalam jangka pendek, upah minimum berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di pulau sumatera.
12. Habanabakize dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*The impact of productivity, investment and real wages on employment absorption rate in South Africa*". Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan ekonometrika, seperti model ARDL, ECM, dan analisis kausalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan jangka panjang dan pendek. Terdapat hubungan positif antara penyerapan tenaga kerja,

pengeluaran investasi dan produktivitas tenaga kerja sementara upah riil berdampak negatif pada penyerapan tenaga kerja dalam jangka panjang. Selain itu uji kausalitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan kasual dua arah antara penyerapan tenaga kerja dan pengeluaran investasi serta hubungan satu arah antara penyerapan tenaga kerja dengan upah riil maupun produktivitas tenaga kerja.

13. Laokulrach (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*The impacts of Fiscal and Monetary Policies on Service Sector Employment : A Study of Thailand form 1986-2011*”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan perdagangan dan industrialisasi berpengaruh positif sedangkan tingkat upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor jasa.

2.3. Kerangka Teoritis

2.3.1. Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto terhadap Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja

Pada hakikatnya PDRB menggambarkan tingkat kegiatan ekonomi dalam suatu daerah baik yang dilakukan oleh pemerintah, swasta ataupun masyarakat pada suatu periode tertentu. Sehingga secara tidak langsung PDRB dapat digunakan sebagai indikator untuk menilai secara keseluruhan hasil kegiatan pembangunan ekonomi daerah (Ganie, 2017). Apabila melihat dari teori yang dikemukakan Keynes yang menyatakan bahwa pasar tenaga kerja hanya mengikuti apa yang terjadi di pasar barang, maka dalam hal ini PDRB akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja apabila

permintaan output suatu perusahaan meningkat. Dimana hal itu akan mendorong suatu perusahaan untuk menambah jumlah tenaga kerja supaya proses produksinya sesuai dengan target peningkatan penjualan (Boediono, 2014).

Hal tersebut sejalan dengan teori neo-klasik yang dikemukakan oleh Solow yang menyatakan bahwa tenaga kerja dan teknologi merupakan aspek penting dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi di suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi dapat ditunjukkan melalui jumlah produksi seluruh barang dan jasa yang diproduksi serta pendapatan perkapita di daerah itu. Nilai pertumbuhan ekonomi dapat diukur melalui Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang ada di suatu daerah, secara khusus untuk mengukur pertumbuhan ekonomi dapat menggunakan PDRB atas dasar harga konstan (Manalu, 2021).

Mankiw menjelaskan bahwa hukum okun mengingatkan bahwa terdapat perbedaan antara faktor yang menentukan siklus bisnis jangka pendek dengan pembentukan pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Hukum Okun (*Okun's Laws*) menyatakan bahwa antara pengangguran dan GDP Riil terdapat hubungan negatif, yang mengacu pada penurunan pengangguran dalam 1 persen dan dikaitkan dengan tambahan pertumbuhan GDP Riil yang hampir mencapai 2 persen. Dapat diartikan bahwa PDRB akhirnya mempengaruhi GDP dan berpengaruh positif terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja. Peningkatan jumlah PDRB berpengaruh terhadap peningkatan jumlah penyerapan tenaga kerja. Berlaku juga sebaliknya

bahwa penurunan jumlah PDRB akan berakibat pada penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja (Indradewa & Natha, 2015).

2.3.2. Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/ Kota terhadap Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja

Kuncoro menjelaskan bahwa kenaikan upah akan mengakibatkan penurunan kuantitas permintaan tenaga kerja, apabila tingkat upah mengalami kenaikan yang tidak diimbangi dengan harga input yang lain maka mengakibatkan harga tenaga kerja menjadi cenderung lebih mahal dari harga input yang lain, sehingga hal itu mendorong pengusaha untuk mengganti tenaga kerja yang memiliki harga relatif mahal dengan input lain yang memiliki harga cenderung lebih murah untuk mendapatkan keuntungan (Iksan dkk., 2020).

Dalam teori David Ricardo dijelaskan bahwa dengan upah yang tinggi maka kesejahteraan tenaga kerja akan meningkat dan terjamin sehingga menjadikan penawaran tenaga kerja meningkat. Tenaga kerja yang semakin melimpah akan mengakibatkan upah menjadi cenderung menurun (Soelistyo, 2018). Hal itu sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yang dikemukakan oleh Sumarsono (2009) bahwa dengan perubahan tingkat upah disertai dengan kenaikan upah akan menaikkan biaya perusahaan yang menimbulkan peningkatan harga produksi dimana harga produksi naik maka masyarakat akan mengurangi konsumsinya sehingga menyebabkan berbagai barang produksi tidak terjual dan perusahaan terpaksa untuk mengurangi jumlah produksi. Turunnya

jumlah produksi akan berakibat pada perusahaan yang mengurangi penggunaan jumlah tenaga kerja dan menggantinya dengan penggunaan barang modal seperti alat-alat mesin dan lainnya.

2.3.3. Pengaruh Investasi terhadap Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja

Kegiatan investasi memberikan kemungkinan bagi suatu masyarakat untuk terus menerus meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan nasional dan meningkatkan taraf hidup masyarakat supaya memperoleh kehidupan yang makmur. Hal tersebut berasal dari fungsi penting kegiatan investasi yaitu dengan adanya investasi maka kapasitas produksi akan bertambah dimana tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor produksi tersebut. Sehingga dapat diartikan bahwa melalui penciptaan iklim yang dapat mendorong minat untuk berinvestasi maka akan membantu dalam memperbesar kapasitas produksi sehingga dapat meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja (Sukirno, 2009).

Teori Harrod-Domar menjelaskan hal yang sejalan bahwa dengan adanya investasi maka akan menciptakan pendapatan dan meningkatkan kapasitas produksi yang didalamnya juga termasuk tenaga kerja. Dengan kondisi tersebut maka akan membuka lapangan pekerjaan yang semakin luas untuk menyerap tenaga kerja baru sehingga kapasitas produksi akan semakin meningkat yang kemudian juga akan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi (Arsyad, 2010).

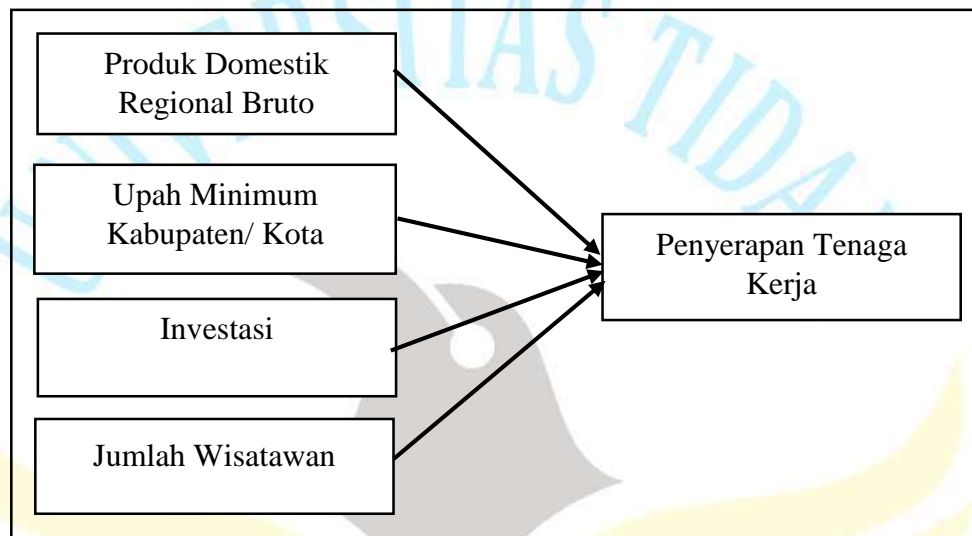
2.3.4. Pengaruh Jumlah Wisatawan terhadap Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Susilo (2015), secara teoritis semakin lama wisatawan tinggal di suatu daerah yang dikunjungi sebagai tujuan wisata maka semakin banyak dana ataupun uang yang akan dikeluarkan di daerah tujuan wisata tersebut, minimal untuk keperluan makan, minum dan penginapan selama menetap di daerah tersebut. Secara naluriah itu akan membuat baik wisatawan domestik maupun asing menjadi konsumtif yang nantinya akan berpengaruh terhadap pendapatan sektor pariwisata di daerah itu. Maka karenanya apabila jumlah wisatawan yang berkunjung meningkat maka pendapatan sektor pariwisata juga ikut meningkat begitupun sebaliknya apabila jumlah wisatawan berkunjung menurun maka akan diikuti oleh penurunan pada pendapatan sektor pariwisata tersebut. Jumlah wisatawan yang meningkat akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para investor untuk berinvestasi pada sarana dan prasarana sektor pariwisata dalam rangka menarik lebih banyak minat wisatawan untuk berkunjung. Dengan hal itu maka akan dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja untuk bekerja pada lapangan pekerjaan baru sehingga mengakibatkan jumlah penyerapan tenaga kerja menjadi semakin meningkat.

Kerangka teoritis digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digambarkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah

Minimum, Investasi, dan jumlah wisatawan merupakan variabel bebas. Sedangkan jumlah penyerapan tenaga kerja merupakan variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen diatas, maka kerangka teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

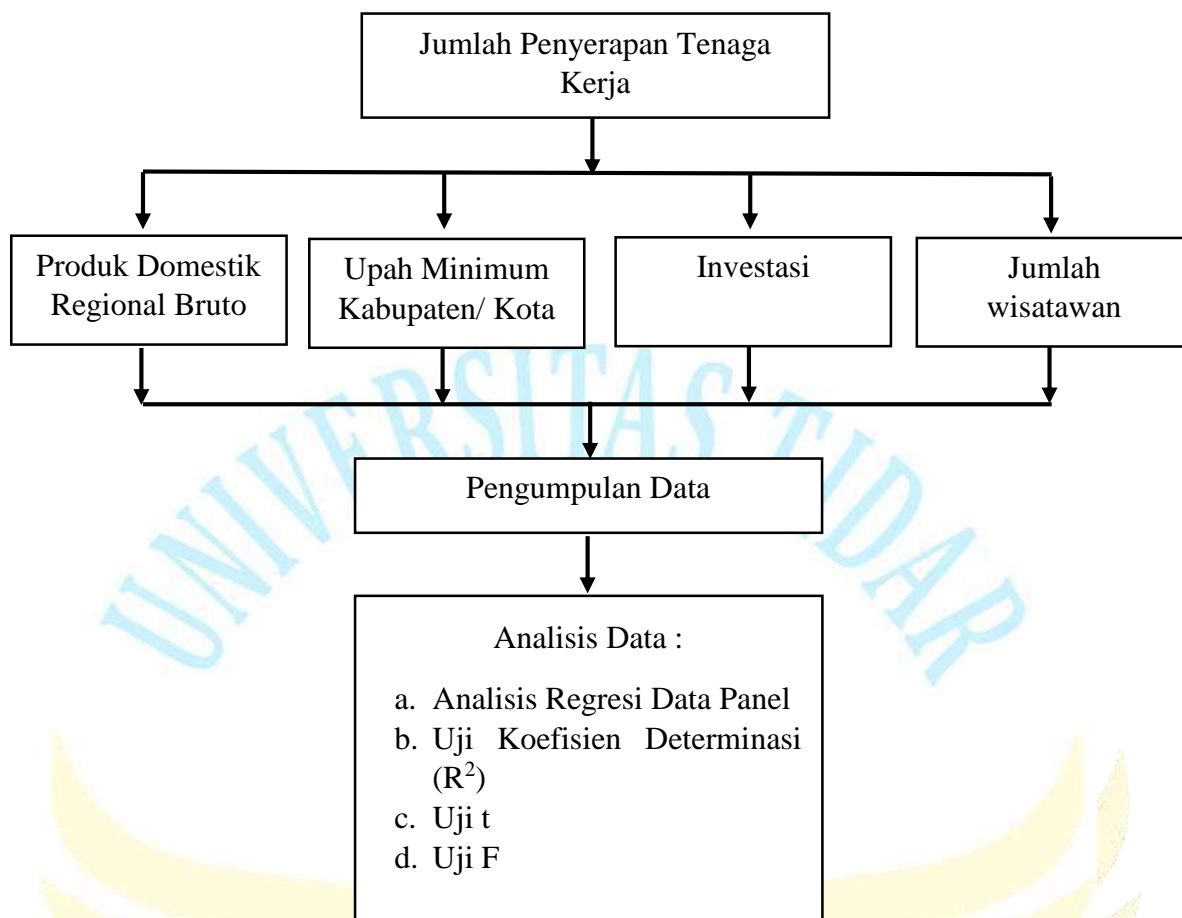


Gambar 2. 3. Kerangka Teoritis

Dari gambar 2.3 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali, yaitu berupa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK), Investasi, dan jumlah wisatawan.

2.4. Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 4. Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan gambar 2.4, untuk memudahkan penulis dalam melakukan analisis terhadap suatu penelitian maka penulis menggambarkan pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK), Investasi, dan jumlah wisatawan merupakan variabel bebas yang akan diteliti dan dianalisis pengaruhnya karena terdapat adanya hubungan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi data panel dalam hal pengolahan data yang telah terkumpul. Menurut Gujarti (2012) dalam metode analisis regresi data panel, pengujian asumsi klasik tidak diperlukan.

Karena data panel dapat meminimalkan bias yang kemungkinan besar muncul dalam hasil analisis, memberi lebih banyak informasi, variasi, dan *degree of freedom*. kelebihan dari data panel yang mampu untuk mendeteksi dan mengukur dampak yang lebih baik dimana hal tersebut tidak mampu dilakukan melalui metode *cross-section* atau *time series*. Dengan data panel memungkinkan untuk mempelajari lebih erat terkait perilaku yang terdapat dalam model sehingga pengujian data panel tidak memerlukan uji asumsi klasik. Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan uji koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) menggunakan Uji F.

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari berbagai pemikiran teoritis dan studi empiris dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dijabarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali tahun 2011-2020.
2. Ada pengaruh negatif Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali tahun 2011-2020.
3. Ada pengaruh positif Investasi terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali tahun 2011-2020.

4. Ada pengaruh positif jumlah wisatawan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali tahun 2011-2020.
5. Ada pengaruh positif Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK), Investasi, dan Jumlah Wisatawan secara bersama-sama terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali tahun 2011-2020.

