

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Upah Minimum**

###### **2.1.1.1 Pengertian Upah Minimum**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik, maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha (Sukirno, 2013). Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Besarnya upah dapat berubah-ubah, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap. Konsep upah biasanya dikaitkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas (Rivai, 2014).

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi (Yusuf, 2015). Pemerintah di banyak negara selalu berusaha untuk

melindungi pekerja dengan menetapkan undang-undang suatu tingkat upah minimum yang dibayar oleh perusahaan kepada pekerjanya yang dikenal upah minimum regional (UMR), di mana pengusaha tidak boleh membayar upah kepada pekerja di bawah ketentuan upah minimum. Tingkat upah minimum regional berbeda antara satu daerah dengan daerah yang lain dan ditentukan berdasarkan pertimbangan kebutuhan hidup minimum (KHM), indeks harga konsumen (IHK), kemampuan dan tingkat perkembangan perusahaan (Suparmoko & Sofilda, 2014)

#### **2.1.1.2 Dasar Hukum Upah Minimum**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.78 Tahun 2015, Upah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 41-50 Undang-undang no.78 Tahun 2015. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat 1-2 terdiri atas:

- Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.
- Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan

Upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- ❖ Upah tanpa tunjangan
- ❖ Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam tentang Upah Minimum, Permenakertrans No.226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans NO. 01 Tahun 1999. Penetapan upah minimum minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota) dengan mempertimbangkan, kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan sebagainya (Purnomo, 2016).

### **2.1.1.3 Teori Upah Efisiensi**

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

#### **a. Kesehatan Pekerja.**

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

karena sebagian besar pekerja di Negara berkembang kekurangan nutrisi merupakan masalah yang umum, di negara-negara yang belum maju perusahaan mungkin merasa takut bahwa jika upah dipotong, kesehatan dan produktivitas kerja akan menurun.

b. Perputaran kerja

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan hubungan antara upah dengan perputaran kerja. Pekerja berhenti bekerja karena beberapa alasan pindah ketempat pekerjaan lain, pindah ke kota lain, meninggalkan angkatan kerja dal lain-lain. Frekuensi perputaran ini tergantung pada insentif-insentif yang mereka hadapi yaitu manfaat terus bekerja versus manfaat berhenti kerja. Semakin tinggi upah yang dibayar kepada tenaga kerja semakin rendah kemungkinan pekerja akan berhenti dari pekerjaannya, jadi sebuah perusahaan dapat mengurangi perputaran pekerja dengan membayar upah yang lebih tinggi. Alasannya kekhawatiran perputran pekerja tersebut adalah akan lebih mahal bagi perusahaan untuk merekrut dan melatih pekerja pekerja baru. Selain itu mereka telah dilatih para pekerja baru tidak seproduktif pekerja yang berpengalaman, perusahaan memiliki perputaran pekerjaan yang tinggi dengan demikian akan memiliki biaya produksi yang tinggi pula. Bagi perusahaan mungkin akan lebih menguntungkan apabila membayar upah pekerja di atas tingkat ekuilibrium dalam rangka mengurangi perputaran pekerja.

c. Kerja Keras Pekerja.

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan bagaimana keterkaitan antara upah dengan kerja keras pekerja. Dalam banyak pekerjaan, pekerja bekerja secara bebas, akibatnya perusahaan harus memantau kinerja pekerja tersebut, dan bagi

para pekerja yang terbukti melalaikan tanggung jawab mereka akan dipecat. Tetapi tidak semua yang lalai bisa tertangkap secara langsung karena pemantauan pekerja mahal dan dan tidak efisien. Sebuah perusahaan dapat menanggulangi masalah ini dengan membayar upah di atas tingkat ekuilibrium. Upah yang lebih tinggi akan membuat pekerja lebih setia, dan dengan demikian memberikan insentif kepada pekerja untuk mencurahkan upaya dan pikiran mereka semaksimal mungkin.

#### d. Kualitas Pekerja

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

#### **2.1.1.4 Faktor Yang Menimbulkan Harga Upah**

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah di antara para pekerja di dalam suatu jenis kerja tertentu dan di antara berbagai golongan pekerjaan adalah sebagai berikut (Sukirno, 2013) :

##### 1.1. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Peranan permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam sesuatu jenis pekerjaan sangat besar dalam penentuan upah di pekerjaan tersebut. Apabila terdapat penawaran tenaga kerja dalam suatu pekerjaan lebih besar daripada

permintaan tenaga kerja, maka upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah.

## 2. Perbedaan Corak Pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan, di mana ada di antara pekerjaan tersebut mudah dilakukan dan ada pula yang harus mengeluarkan tenaga fisik yang besar dengan risiko yang tinggi. Perbedaan jenis pekerjaan tersebut yang akan menimbulkan perbedaan upah.

## 3. Perbedaan Kemampuan, Keahlian dan Pendidikan

Dalam perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi semakin memerlukan tenaga kerja yang mampu menjalankan kegiatan perekonomian secara modern. Setiap jenis pekerjaan memerlukan kemampuan, ketrampilan dan keahlian yang berbeda. Makin rumit suatu pekerjaan akan menyebabkan tenaga kerja yang terdidik diperlukan. Kekurangan penawaran tenaga kerja terdidik menyebabkan upah yang diperolehnya lebih tinggi karena pendidikannya meningkatkan kemampuan kerjanya sehingga menaikkan produktivitas.

## 4. Pertimbangan Bukan Keuangan

Banyak faktor bukan keuangan mempunyai peranan yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih pekerjaan. Seseorang akan bersedia menerima upah yang lebih rendah apabila pertimbangan bukan keuangan itu sesuai dengan keinginannya. namun sebaliknya, apabila pertimbangan bukan keuangan tersebut tidak sesuai dengan keinginannya, orang tersebut akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum menerima tawaran pekerjaan.

## 5. Mobilitas Tenaga Kerja

Upah dari sesuatu pekerjaan di setiap wilayah tidak selalu sama. Hal tersebut menyebabkan tenaga kerja berpindah ke tempat yang memberikan upah yang lebih tinggi. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja menimbulkan perbedaan upah dan dua faktor yang menimbulkan ketidaksempurnaan tersebut adalah faktor geografis dan faktor institusional.

### **2.1.2. Tingkat Pendidikan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Muda et al., 2019)

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi dalam sumber daya manusia dimana pendidikan memberikan sumbangan langsung terhadap pertumbuhan pendapatan nasional melalui peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja. Selain itu dengan adanya pendidikan diharapkan dapat mengatasi keterbelakangan ekonomi lewat efeknya melalui peningkatan kemampuan manusia dan motivasi manusia untuk berprestasi (Mulyadi, 2014). Karena dengan pembelajaran individu akan mendapatkan pengetahuan, dan dengan pengetahuan inilah individu mampu untuk mengolah pola pikir mereka terhadap kemajuan-kemajuan yang nantinya akan mereka hadapi. Pemabangunan pendidikan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia (SDM) yang memicu daya saing di era global. Sebagai investasi produktif, pendidikan dinilai

dapat meningkatkan kualitas SDM sebagai faktor pendukung utama untuk meningkatkan produktivitas nasional di berbagai bidang dan sektor pembangunan (Mustikohendro, 2018)

Menurut UU No. 20 tahun 2003 mengenai pengertian pendidikan adalah sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, membangun pribadi, pengendalian diri, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (BPS, 2019). Dengan ini berarti bahwasannya betapa pentingnya pendidikan bagi pembangunan ekonomi manusia karena dengan adanya pembelajaran yang secara formal individu akan lebih aktif untuk mengembangkan dirinya kepada hal yang berhubungan dengan moral, potensi diri, dan bahkan dengan pendidikan juga individu mampu untuk mengembangkan kemampuan sosialnya, Fungsi pendidikan sendiri yaitu menyiapkan salah satu input dalam proses produksi yaitu tenaga kerja, agar dapat bekerja dengan produktif karena kualitasnya. Sebab hal inilah akan mendorong peningkatan output yang diharapkan bermuara pada kesejahteraan penduduk (Mulyadi, 2014). Jelas bawasannya dengan pendidikan individu atau manusia mampu untuk mengembangkan potensi dirinya, dimana sebagai bekal dari proses produksi berupa tenaga kerja yang siap untuk menghadapi kinerja secara efektif dan berkualitas tinggi, dan dengan hal inilah dapat mendorong untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi sehingga masyarakat akan mendapatkan kesejahteraan dalam kehidupannya.



### 2.1.2.2 Indikator Pendidikan

Untuk meningkatkan pembangunan ekonomi Indonesia melakukan berbagai upaya termasuk dalam memperhatikan pendidikan yang ada. Sama halnya Indonesia provinsi Sumatera Selatan pun turut memperhatikan pendidikan yang ada dengan melakukan pembenahan agar terciptanya cita-cita yang diharapkan. Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian pembangunan khususnya bidang pendidikan dapat dilihat melalui indikator-indikator diantaranya, indikator output yaitu Angka Melek Huruf (AMH), tingkat pendidikan, Angka Partisipasi Sekolah (APS) dan Angka Partisipasi Murni (APM). Adapun sebagai indikator pendidikan salah satunya adalah fasilitas pendidikan (Bps Sumsel, 2019)

#### ❖ Angka Melek Huruf

Angka Melek huruf adalah proporsi penduduk usia 15 tahun ke atas yang mempunyai kemampuan membaca dan menulis huruf latin dan huruf lainnya tanpa harus mengerti apa yang harus dibaca/ditulisnya terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas.

Kegunaan angka melek huruf yaitu dimana membaca adalah cara utama untuk mendapatkan pengetahuan, dengan banyak membaca kita mampu memperluas ilmu-ilmu yang kita miliki, sehingga angka melek huruf ini menjadi indikator dasar untuk suatu daerah dengan melihat sejauh mana penduduk suatu daerah terbuka terhadap pengetahuan.

#### ❖ Angka Partisipasi Sekolah

Angka partisipasi sekolah adalah proporsi dari penduduk kelompok usia tertentu yang sedang bersekolah (tanpa memandang jejak pendidikan yang ditempuh) terhadap penduduk kelompok usia sekolah yang bersesuaian.

Setiap individu memiliki hak yang sama untuk mengancam pendidikan, tidak hanya dikhususkan pada kaum laki-laki saja namun saat ini kaum wanita sudah memiliki kebebasan dalam mengancam pendidikan. Yang menjadi permasalahan dalam pendidikan dimana ketidak mampuan individu dalam membiayai pendidikan mereka, menurut Hamish Mc mengemukakan bahwa ada keterkaitan antara perluasan kesempatan memperoleh pendidikan dengan peningkatan pendapatan perkapita (Mulyadi, 2014). Sehingga banyak masyarakat yang tidak mengancam pendidikan atau bahkan yang belum mampu mengancam pendidikan hingga jenjang yang lebih tinggi, karena inilah ternyata dibutuhkan kebijakan pemerintah terhadap sekolah gratis untuk masyarakat kurang mampu sangat diperlukan sehingga individu mampu untuk lari dari lingkaran kemiskinan yang terus menyelimuti. Selain itu kegunaan dari angka partisipasi sekolah ini dimana dapat mengetahui seberapa banyak penduduk usia sekolah yang sudah memanfaatkan fasilitas pendidikan.

Menurut Easterlin, mengatakan penyebaran teknologi bagi pertumbuhan ekonomi modern tergantung pada potensi belajar yang lebih besar dan motivasi yang tumbuh dari pembangunan sektor formal. Oleh karena itu sarana pendidikan menjadi penting sekali dalam investasi di bidang pendidikan (Mulyadi, 2014)

❖ Pendidikan yang ditamatkan

Pendidikan tertinggi seseorang dinilai dari ijazah pendidikan tertinggi yang dicatat sebagai tanda menyelesaikan pendidikan tertentu. Dengan tingginya setiap individu menempuh pendidikan maka dapat mengetahui seberapa tinggi pengetahuan yang dimiliki setiap individu. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki maka semakin matang untuk bersaing dalam global seperti saat ini.

❖ Rata-rata lama sekolah dan harapan lama sekolah

Rata-rata lama sekolah adalah jumlah tahun belajar penduduk usia 15 tahun keatas yang telah diselesaikan dalam pendidikan formal (tidak termasuk tahun yang mengulang). Dengan adanya rata-rata lama sekolah ini dapat mengetahui kualitas penduduk dan mengeyam pendidikan formal, ini memiliki kaitan dengan tingginya partisipasi penduduk untuk menempuh pendidikan sesuai dengan tingkatannya yang karena hal inilah masyarakat mampu untuk memperbaiki kualitas kehidupannya. Secara mikro, pembangunan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan melalui program pendidikan dan pelatihan.

Selain rata-rata lama sekolah ada harapan lama sekolah yang merupakan lamanya sekolah (dalam tahun) yang diharapkan akan dirasakan oleh anak pada umur tertentu di masa mendatang. Harapan lama sekolah dimana memiliki kegunaan yang sama yaitu mengetahui kondisi pembangunan dalam sistem pendidikan di berbagai jenjang.

Dengan kedua indikator inilah dapat mengetahui tingkat pendidikan yang ditempuh penduduk dalam satu wilayah. Veblen menyampaikan bahwa kemampuan sumber daya manusia melalui pengetahuan dan keterampilan kerja

merupakan modal manusia yang memberikan manfaat dalam produksi (Bangun, 2021)

### **2.1.2.3 Misi Pendidikan**

Dari sisi ukuran, kemampuan dan kepentingan sistem pendidikan, keadaan pembangunan pendidikan dapat diikuti perkembangannya melalui penjabaran kebijakan pembangunan pendidikan yang terdiri dari lima misi pendidikan dan kebudayaan (Mustikohendro, 2018) diantaranya :

- Mewujudkan pelaku pendidikan dan kebudayaan yang kuat
- Mewujudkan akses yang meluas, merata dan berkeadilan
- Mewujudkan pembelajaran yang bermutu
- Mewujudkan pelestarian kebudayaan dan pengembangan bahasa
- Mewujudkan penguatan tata kelola serta peningkatan efektivitas birokrasi dan pelibatan public

### **2.1.2.4 Jenis-Jenis Pendidikan**

Dalam dunia pendidikan di Indonesia, terdapat beberapa jenis pendidikan yang diterapkan (Wicaksono, 2020), yaitu :

#### **1. Pendidikan Formal**

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 pendidikan formal didefinisikan sebagai jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, meliputi SD/MI/ sederajat, SMP/MTS/ sederajat, SMA/MA/ sederajat, dan PT.

## 2. Pendidikan Nonformal

Pendidikan Non formal dapat didefinisikan sebagai jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang (Undang-Undang No 20 Tahun 2003). Jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang meliputi pendidikan kecakapan hidup (kursus), pendidikan anak usia dini (PAUD) atau pra-sekolah, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan (pakte A, paket B, dan paket C) serta pendidikan lainnya yang diajukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

### **2.1.3. Penyerapan Tenaga Kerja**

Penyerapan tenaga kerja adalah kemampuan lapangan kerja dalam meyerapa tenaga kerja yang memenuhi kriteria pada lapangan kerja tersebut. Jumlah penyerapan tenaga kerja dapat sama atau bahkan lebih kecil dari jumlah kesempatan kerja yang tersedia. Apabila jumlah kesempatan kerja sama dengan jumlah penyerapan tenaga kerja maka tidak akan terjadi pengangguran. Namun, apabila jumlah penyerapan tenaga kerja lebih kecil dari jumlah kesempatan kerja maka akan terjadi pengangguran (Sari, 2017)

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja. Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu unit usaha lapangan pekerjaan. Adapun

lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha atau instansi dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja (Widdya, 2013).

Dalam menciptakan kesempatan kerja atau lapangan rangka pembangunan ekonomi terutama untuk penyerapan tenaga kerja maka lebih diarahkan pada pembangunan industri khususnya padat karya, lapangan kerja dapat diciptakan bila mana terdapat investasi ke sektor-sektor yang padat karya sehingga dengan dana investasi terbatas dapat melaksanakan penciptaan lapangan kerja produktif.

### **2.1.3.1 Tenaga Kerja**

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Batas usia kerja yang dianut oleh Indonesia adalah minimum 10 tahun, tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang yang sudah berusia 10 tahun keatas, tergolong sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa seperti produksi, distribusi maupun investasi (Erni, 2016). Istilah *employment* yang berasal dari kata *to employ* yang berarti menggunakan proses usaha memberikan pekerjaan atau sumber penghidupan (Taufik et al., 2014). Tenaga kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam proses produksi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan pekerjaan. Salah satu cara untuk memperluas kesempatan kerja adalah melalui

pengembangan industri terutama industri yang bersifat padat karya. Dengan adanya investasi maka akan menciptakan peluang bagi pelaku ekonomi untuk memperluas kesempatan kerja (Adil, 2017).

Tenaga kerja (main power) terdiri dari dua kelompok yaitu:

- a. Angkatan kerja (labour force), adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan mencari pekerjaan.
- b. Bukan angkatan kerja (unlabour force), adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, Pelajar, mahasiswa dan ibu rumah tangga

### **2.1.3.2 Teori Lewis**

Teori Lewis menjelaskan bahwa kelebihan pekerjaan merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan tenaga kerja adalah pengangguran terselubung yang mampu dialihkan dan dapat digunakan di sektor lain dengan tidak mengurangi produksi, di mana pada mulanya para pengangguran tersebut berada. Kelebihan pekerjaan satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain. Terdapat dua struktur dalam perekonomian negara berkembang yaitu sektor kapitalis modern dan sektor subsisten terbelakang (Sukirno, 2013).

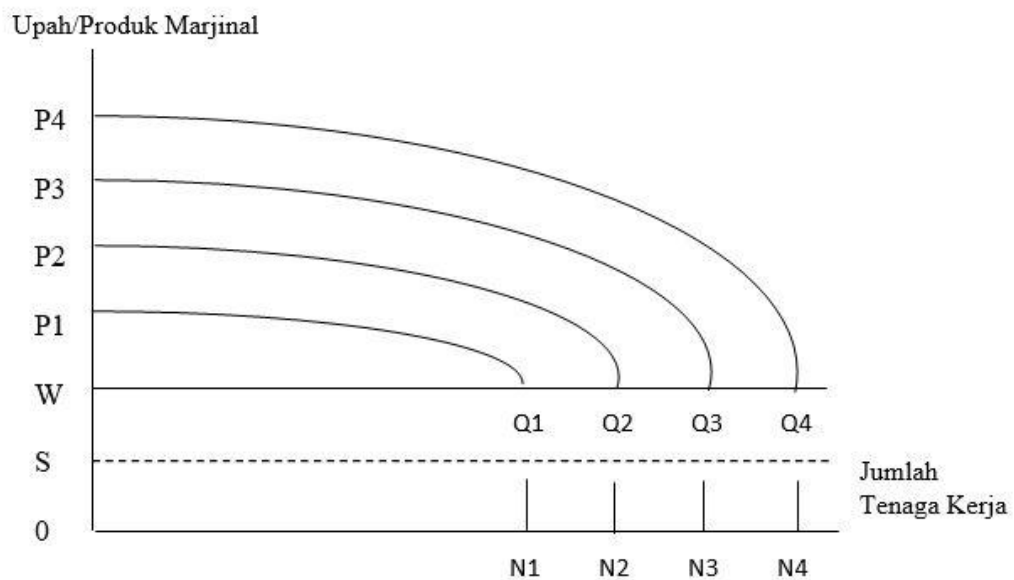
Sektor subsisten merupakan sektor ekonomi yang kegiatan utamanya ditujukan untuk memenuhi keperluan hidup sehari-hari. Menurut Lewis sektor subsisten tidak hanya terdiri dari sektor pertanian tetapi juga sektor informal seperti pedagang kaki lima. Sektor subsisten memiliki kelebihan penawaran kerja dan tingkah upah rastic murah daripada sektor kapitalis. Meskipun demikian,

tingkat upah yang berada pada sektor subsisten ini tidak serendah seperti produk marjinal tenaga kerja tersebut. Lebih murah nya upah pekerja asal pedesaan dapat menjadi pendorong bagi pengusaha di perkotaan untuk memanfaatkan pekerja tersebut dalam pengembangan industri modern yang ada di perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi maka kelebihan penawaran kerja di sektor subsisten akan diserap. Bersamaan dengan terserapnya kelebihan pekerjaan dalam sektor industri modern, maka pada suatu saat tingkat upah di pedesaan akan meningkat. Sedangkan sektor kapitalis menjelaskan jika tingkat upah lebih tinggi daripada tingkat upah di sektor subsisten. Lewis mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya keadaan demikian yaitu biaya hidup disektor kapitalis lebih tinggi dan para pekerja harus hidup di kota yang cara hidupnya lebih berdisiplin (Sukirno, 2013).

Menurut Teori Lewis, berasal dari permisalan-permisalan di atas disitulah proses pembangunan berawal dan terus-menerus berlangsung dari akibat penanaman kembali modal yang diperoleh pada sektor kapitalis. Apabila sektor kapitalis mendapat keuntungan maka dana tersebut akan ditanamkan kembali oleh para pengusaha. Kegiatan itu akan menciptakan sejumlah kesempatan kerja baru, meningkatnya produksi nasional, dan dengan begitu pembangunan ekonomi dapat tercipta. Sebagai akibat dari kegiatan tersebut maka lebih banyak kegiatan ekonomi dilakukan di sektor kapitalis, kesempatan kerja menjadi lebih banyak di sektor ini dan pada akhirnya akan menciptakan naiknya produksi dan pembangunan ekonomi. Proses perubahan seperti ini akan terus-menerus berulang sehingga makin lama tingkat keuntungannya makin besar dan pada akhirnya tingkat penanaman modal menjadi lebih tinggi dan laju perkembangan ekonomi



juga makin bertambah cepat. Maka tenaga kerja yang bekerja pada sektor kapitalis makin lama makin bertambah banyak jumlahnya. Kendati demikian, proses pembangunan ini akan terus-menerus berlangsung sehingga dalam perekonomian itu tidak terdapat lagi kelebihan tenaga kerja (Sukirno, 2013).



Sumber: (Sukirno, 2013)

**Gambar 2.1**  
**Teori Lewis**

### 2.1.3.3 Permintaan Tenaga Kerja

Menurut (Taufik et al., 2014) mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji. Menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan

pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi (Sumarsono, 2011).

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat.

#### **2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu lapangan usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah tingkat upah, pendapatan, dan investasi (Safira, 2018):

##### **A. Tingkat Upah**

Tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi yang selanjutnya meningkatkan harga per unit barang yang di produksi, biasanya konsumen akan merespon cepat bila terjadi kenaikan harga barang yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan bekurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Turunnya jumlah kebutuhan tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut efek skala produksi atau scale effect. Apabila upah naik (asumsi harga barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi pada modal untuk produksinya dan mengganti

kebutuhan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Turunya jumlah kebutuhan tenaga kerja karena pengantian atau penambahan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja

#### B. Investasi

Investasi dapat didefinisikan sebagai pengeluaran untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan untuk menambah kemampuan memproduksi barang dan jasa yang tersedia dalam perekonomian. Pertambahan jumlah barang modal ini memungkinkan perekonomian tersebut menghasilkan lebih banyak barang dan jasa di masa yang akan datang (Pujoalwanto, 2014).

#### C. Pendapatan

Menurut (Sriayu, 2022) Pendapatan adalah suatu kenaikan atau bertambahnya aset dan penurunan atau berkurangnya liabilitas perusahaan yang merupakan akibat dari aktivitas operasi atau pengadaan barang dan jasa kepada masyarakat atau konsumen pada khususnya.

### **2.1.4. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.1.4.1 Hubungan Upah Minimum terhadap Penyerapan tenaga Kerja**

Upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik, maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Bagi perusahaan upah merupakan biaya produksi perusahaan di mana tinggi rendahnya upah dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang dihasilkan. Apabila harga naik, maka permintaan akan barang dan jasa menurun sehingga memaksa perusahaan untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja dalam proses produksinya. Jadi, hubungan upah dengan penyerapan

tenaga kerja bersifat negatif (Sukirno, 2013).

Ketika upah minimum dari tenaga kerja yang ditetapkan pemerintah lebih tinggi dari upah keseimbangan pasar maka akan menyebabkan jumlah permintaan tenaga kerja menurun yang berarti kesempatan kerja juga mengalami penurunan. Sebaliknya jika upah minimum dari tenaga kerja tersebut lebih rendah dibandingkan tingkat upah keseimbangan pasar maka akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha dan kesempatan kerja juga meningkat (Mankiw, 2013).

Dalam ekonomi Neoklasik diasumsikan bahwa permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang apabila tingkat upah meningkat. Beberapa penelitian, (Pratomo, 2010), (Pusposari, 2011) dan (Cengiz et al., 2019) menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja secara statistik. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan upah minimum mengakibatkan pengurangan penyerapan tenaga kerja.

Upah minimum adalah tingkat upah paling rendah yang masih boleh dibayarkan perusahaan kepada para pekerjanya. Artinya, upah yang dibayarkan kepada pekerja tidak boleh lebih rendah daripada upah minimum yang sudah ditetapkan. Dampak yang terjadi dari penetapan kebijakan upah minimum adalah perusahaan harus menaati kebijakan pemerintah terhadap tingkat upah yang semakin tinggi setiap tahunnya. Sehingga otomatis perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja atau menurunkan permintaan tenaga kerja.

Upah minimum memiliki hubungan negatif dengan penyerapan tenaga kerja terdidik, penyerapan tenaga kerja terlatih, penyerapan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa hubungan

negatif antara tingkat upah dengan penyerapan tenaga kerja menunjukkan kesesuaian teori yang selama ini berlaku. Berdasarkan Aturan Hick-Marshall dalam Santoso (2012), jika upah meningkat maka total biaya produksi akan mengalami peningkatan secara proporsional lebih tinggi. Sebagai konsekuensinya, tingkat harga barang juga meningkat lebih tinggi sehingga kuantitas barang yang diminta juga akan mengalami penurunan lebih tinggi, maka perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta.

Temuan studi ini juga didukung oleh (Sulistiawati, 2012) Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah.

Menurut Mankiw dikuti dari (Safri et al., 2018) Apabila harga produk naik, konsumen akan mengurangi konsumsi atau permintaan produk tersebut akan berkurang. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual dan produsen terpaksa mengurangi jumlah produksinya, dengan asumsi perusahaan menggunakan teknologi padat karya. Turunnya target produksi memaksa produsen mengurangi jumlah produk yang dihasilkan sehingga akan mengurangi permintaan tenaga kerja. Ketika upah minimum tenaga kerjalebih tinggi daripada tingkat upah keseimbangan maka permintaan tenaga kerja tersebut akan cenderung turun yang berarti kesempatan kerja mengalami penurunan dan sebaliknya.

Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara upah dengan penyerapan tenaga kerja. Artinya dapat disimpulkan bahwa apabila tingkat upah

meningkat maka dapat menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja dan juga sebaliknya, apabila upah menurun akan menyebabkan tenaga kerja yang akan dipekerjakan dapat meningkat.

#### **2.1.4.2 Hubungan Tingkat pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Dalam perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi semakin memerlukan tenaga terdidik. Manajer profesional, tenaga teknik, tenaga akuntan, dan berbagai tenaga kerja professional lainnya akan selalu diperlukan untuk memimpin perusahaan modern. Biasanya makin sulit pekerjaan yang diperlukan, makin lama masa pendidikan dari tenaga ahli yang diperlukan. Secara umum, pendidikan mempunyai keuntungan dan manfaat, yakni peningkatan kemampuan diri dalam perubahan-perubahan yang terjadi pada berbagai aspek kehidupan, dalam kesempatan memperoleh pekerjaan dan mendapatkan penghasilan lebih baik, dan dalam penyiapan tenaga kerja yang diminta untuk keberlangsungan pertumbuhan ekonomi. Angkatan kerja yang memiliki pendidikan tahap perguruan tinggi dan bekerja di suatu perusahaan akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan output dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Output yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja. Maka pendidikan yang panjang tersebut menyebabkan upah yang diperoleh tenaga terdidik adalah lebih tinggi daripada para pekerja yang lebih rendah pendidikannya (Sukirno, 2013).

Hal ini sesuai dengan penelitian (Astawan, 2015) yang menyatakan bahwa kenaikan tingkat pendidikan sebesar 1% maka akan mempengaruhi kenaikan penyerapan tenaga kerja sebesar 44.11 %. Menurut (Purnami, 2015) yang

menyatakan bahwa semakin bertambah banyaknya lulusan tingkat pendidikan tinggi dapat memberikan pengaruh positif atau bahkan memberikan pengaruh negatif. Positif apabila bertambahnya lulusan pendidikan tinggi diimbangi dengan kesempatan kerja untuk mereka. Akan menjadi negatif apabila yang bertambah hanya lulusannya saja, tetapi lapangan kerja untuk mereka tidak bertambah bahkan berkurang.

Tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan hasil produksi suatu perusahaan yang nantinya dapat mendorong perusahaan untuk menambah jumlah tenaga kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, (2017) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan dapat meningkatkan terserapnya tenaga kerja dan apabila tingkat pendidikan seseorang rendah, mengakibatkan sulitnya diterima dalam dunia kerja. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai hubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya dapat disimpulkan bahwa apabila tingkat pendidikan meningkat maka tenaga kerja yang terserap juga akan meningkat.

## 2.2. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah Ringkasan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yunie Rahayu (2020)	Pengaruh Upah dan Tingkat Pendidikan terhadap penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi tahun 2010-2019 Journal Development Vol.8 No.2 Desember 2020	Variabel Upah, Tingkat Pendidikan, dan Penyerapan Tenaga Kerja. Penelitian ini menggunakan metode parsial least square (PLS). hasil analisis menunjukkan bahwa Upah Minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan sebaliknya, kemudian upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.	Menggunakan variable yang sama yaitu pengaruh upah minimum, tingkat pendidikan dan Penyerapan Tenaga Kerja	Dalam penelitian ini mengambil objek di Provinsi Jambi
2.	Dita Pratama Atiyatna DKK (2016)	Pengaruh Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ekonomi Pembangunan	Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi, Pendidikan, dan penyerapan tenaga kerja. Upah dan pendidikan berpengaruh terhadap PTK. Variabel upah minimum dan Pendidikan D1 signifikan tetapi D2 belum signifikan secara statistic.	Menggunakan variable yang sama yaitu upah minimum, pendidikan, dan Penyerapan tenaga kerja dan Provinsi Sumsel	Dalam penelitian ini mengambil variable pertumbuhan ekonomi



		Vol 14(1): 8-21 juni 2016.	Tetapi secara keseluruhan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap PTK.		
3.	Imam Buchari (2013)	Pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industry manufaktur di pulau sumatera tahun 2012-2015. Universitas Negeri Jakarta, Vol XI No 1, 2016	Variabel upah minimum, tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan hasil pembahasan, diketahui bahwa upah minimum provinsi memiliki arah koefisien negatif. Upah Minimum provinsi dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur	Variable yang sama yaitu upah minimum, tingkat pendidikan	Dalam penelitian ini menggunakan variabel penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur dan pulau sumatera
4.	Rini Sulitiawati (2012)	Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi di Indonesia	Variabel upah minimum, penyerapan tenaga kerja, dan kesejahteraan masyarakat. Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.	Variable yang sama yaitu upah minimum dan penyerapan tenaga kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variabel kesejahteraan masyarakat dan di Provinsi di Indonesia
5.	Syuli Mamoto DKK (2022)	Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Utara Tahun 2003-2018	Variabel upah minimum, tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dalam penelitian ini adalah Upah minimum dan tingkat pendidikan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja	Variable yang sama yaitu upah minimum, tingkat pendidikan, dan penyerapan tenaga kerja	Dalam penelitian ini mengambil ojek penelitian di Sulawesi Utara

6	Retno Wilis (2015)	Aanalisi Pengaruh Upah Minimum, Investasi, dan pengeluaran Pemerintah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja berdasarkan Pendidikan. El-Dinar Vol. 3 No 1, Januari 2015	Variabel Upah Minimum, Investasi, Pengeluaran Pemerintah, dan Penyerapan Tenaga Kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Penelitian menggunakan data panel yang merupakan gabungan data berjumlah 38 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur dan data tahun 2008– 2013. Variabel upah berpengaruh signifikan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja terdidik, penyerapan tenaga kerja terlatih dan penyerapan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih.	Variable yang sama yaitu Upah Minimum dan Penyerapan Tenaga Kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variable Investasi, Pengeluaran pemerintah, dan menggunakan data panel
7.	Felber Lube, Josep Bintang Kalangi, Krest D. Tolosang (2021)	Analisis pengaruh upah minimum dan pdrb terhadap penyerapan tenaga kerja di kota bitung. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 21 No 03. 2021	Variabel Upah Minimum, PDRB, dan Penyerapan tenaga Kerja. Hasil dari penelitian ini adalah Upah Minimum Kota dan Produk Domestik Regional Bruto secara simultan memiliki pengaruh terhadap Penyerapan tenaga kerja	Variable yang sama yaitu Upah Minimum dan Penyerapan Tenaga Kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variabel PDRB
8.	Fransisca Natalia Sihombing (2021)	Kontribusi Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Medan Tahun 2012-2015. Jurnal Pembangunan Perkotaan. Vol. 5 No 1. 2021	Variabel Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Penyerapan Tenaga Kerja. Setiap kenaikan 1 % tingkat pendidikan akan meningkatkan jumlah tenaga kerja sebesar 0,342 % dan jika upah minimum naik 1% maka dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja sebesar 0,015 %, serta kontribusi	Menggunakan variable yang sama yaitu Tingkat Pendidikan, Upah Minimum dan Penyerapan tenaga Kerja	Dalam penelitian ini mengambil objek di Kota Medan

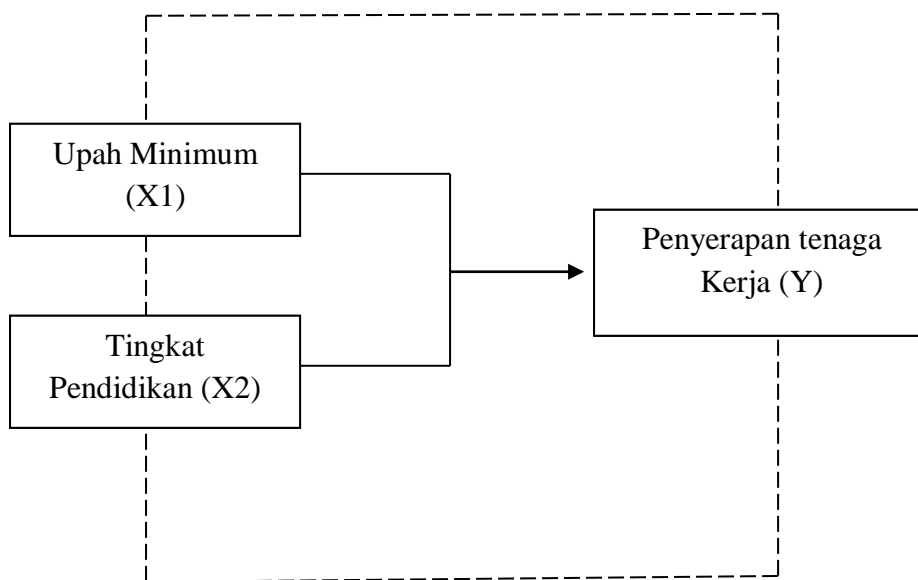
			tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan sebesar 70,10%.		
9.	Djupiansyah Ganie (2017)	Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. Jurnal Eksekutif Vol. 1 No 2 Desember 2017	Variabel Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk, PDRB, dan Penyerapan Tenaga Kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dlam penelitian ini adalah Upah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan Jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja	Variabel yang sama yaitu Upah, Tingkat Pendidikan, dan Penyerapan Tenaga Kerja  Sama-sama menggunakan alat analisis regresi berganda	Dalam penelitian ini meneliti Kabupaten Berau Kalimantan Timur  Dalam penelitian ini menggunakan variable PDRB
10.	Attifah Meita Rahmah , Indri Arrafi Juliannisa (2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupate/Kota Provinsi Jawa Barat. JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA Vol 5 No 3 Nov 2022	Variabel Tingkat PendidikanUpah Minimum, PDRB,dan PTK. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi data panel (pooled data). Hasil dari penelitian ini adalah Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Upah minimum berpengaruh terhadap	Variabel yang ssma yaitu Tingkat Pendidikan, Upah Minimum dan PTK.	Dalam penelitian ini menggunakan variabel PDRB.  Dalam penelitian ini menggunakan

			penyerapan tenaga. PDRB tidak berpengaruh terhadap variabel penyerapan tenaga kerja.		data panel.
--	--	--	--	--	-------------

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antar variabel independen yaitu upah minimum dan tingkat pendidikan, dan variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja.



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**

keterangan:

Secara simultan  $\longrightarrow$

Secara parsial  $\dashrightarrow$

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto 2015). Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh dari Upah Minimum ( $X_1$ ) dan tingkat pendidikan ( $X_2$ ) terhadap penyerapan tenaga kerja ( $Y$ ) di Provinsi Sumatera Selatan baik secara simultan ataupun parsial.