

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Tenaga Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif berusia dari 15 tahun atau lebih yang bekerja, memiliki pekerjaan sementara, dan tidak bekerja atau pengangguran. Bukan angkatan kerja adalah penduduk usia produktif berusia 15 tahun atau lebih yang masih bersekolah, mengurus pekerjaan rumah atau yang lainnya.

UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang bisa melakukan pekerjaan untuk memproduksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Selain itu menurut (Santoso, 2012) ada beberapa pengertian yang berhubungan dengan tenaga kerja antara lain:

a. Tenaga Kerja (*Man Power*)

Tenaga kerja adalah penduduk dengan usia produktif / usia kerja yang berusia mulai dari 15 tahun hingga 64 tahun yang bekerja atau sejumlah penduduk di suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa yang menggunakan tenaga mereka, dan jika mereka ikut serta berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

b. Angkatan Kerja (*Labor Force*)

Angkatan kerja adalah penduduk dengan usia produktif yang berusia 15 tahun hingga 64 tahun yang telah memiliki pekerjaan atau sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk dengan usia kerja tetapi tidak bekerja seperti anak yang masih bersekolah dan ibu rumah tangga disebut bukan angkatan kerja

c. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*Labor force Participan Rate*)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase yang menunjukkan seberapa besar penduduk usia kerja yang aktif bekerja dan secara ekonomi. Semakin tinggi tingkat TPAK di suatu negara semakin tinggi pula tingkat pasokan tenaga kerja (*labor suply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa guna membangun perekonomian. Persentase dari TPAK dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$TPAK = \frac{\text{Angkata Kerja}}{\text{Tenaga Kerja}} \times 100\%$$

d. Tingkat Pengangguran (*Unemployment Rate*)

Tingkat pengangguran adalah sejumlah angka atau perentase yang menunjukkan seberapa banyak angkatan kerja yang aktif mencari pekerjaan atau jumlah akumulasi dari orang yang tidak bekerja pada waktu tertentu. Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$P = \frac{\text{Jumlah Orang yang Mencari Pekerjaan}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

e. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja atau penduduk dengan usia kerja yang tidak bekerja tetapi aktif mencari pekerjaan. Pengangguran terbuka ini terjadi karena kurangnya lapangan kerja yang tersedia atau ketidakcocokan pekerjaan dengan latar belakang tenaga kerja seperti pendidikan yang rendah kurangnya pengalaman.

f. Setengah Menganggur (*Underemployment*)

Setengah menganggur adalah tenaga kerja yang bekerja dibawah jam kerja normal kurang dari 35 jam dalam satu minggu atau tenaga kerja yang tidak melakukan pekerjaan secara optimal.

g. Setengah Menganggur yang Kentara (*visible Underemployment*)

Pengangguran seperti ini terjadi karena tenaga kerja yang bekerja tidak tetap diluar keinginannya sendiri atau part time, yang bekerja lebih pendek dari waktu biasanya.

h. Setengah Menganggur Tidak Kentara (*invisible Underemployment*)

Pengangguran seperti ini terjadi ketika tenaga kerja bekerja secara penuh atau full time tapi hasil dari pekerjaannya itu tidak mencukupi, karena pendapatan yang rendah.

i. Pengangguran Tidak Kentara (*Dusgusted Unemployment*)

Pengangguran seperti ini terjadi ketika pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan oleh satu orang, tapi pekerjaan tersebut dikerjakan oleh dua

orang, sehingga satu orang tersebut dikatakan pengangguran tidak kentera.

j. Pengangguran Friksional (*Unemployment Frictional*)

Pengangguran ini terjadi ketika seorang pekerja pindah dari tempat kerjanya yang lama ke tempat kerja yang baru, akibat perpindahan itu pekerja tersebut memiliki tenggang waktu untuk masuk ke tempat kerja barunya dan berstatus sebagai pengangguran. Kebijakan untuk mengurangi pengangguran fraksional ini bisa dengan meningkatkan informasi untuk pekerja dan juga perusahaan mengenai pasar kerja dengan begitu akan mendekatkan pencari kerja dengan kesempatan bekerja.

k. Pengangguran Struktural (*Unemployment Structural*)

Pengangguran ini disebabkan karena adanya ketidakcocokan antara pencari kerja dengan keterampilan, keahlian, maupun tempat atau lokasi lowongan pekerjaan. Pengangguran struktural dibagi menjadi dua macam yaitu:

- 1) *Occupational mismatch*, adalah pengangguran yang disebabkan karena tidak sesesuiannya keterampilan calon pekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh lowongan pekerjaan tersebut. Kebijakan yang tepat untuk mengurangi pengangguran struktural dengan cara perusahaan pemberi kerja memberi subsidi untuk pelatihan keterampilan yang sedang dibutuhkannya.

2) *Geographical mismatch*, adalah pengangguran yang disebabkan karena tidak seimbangnya penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja antar wilayah. Pengangguran struktural *geographical mismatch* dapat dikurangi dengan menggunakan kebijakan relokasi subsidi.

Menurut (Simanjuntak, 1998), banyaknya tenaga kerja yang bersedia untuk melakukan proses produksi, bergantung pada jumlah penyediaan atau *supply* tenaga kerja yang ada di masyarakat. Jumlah orang yang bersedia menjadi tenaga kerja dibagi menjadi 3 golongan orang telah bekerja, orang yang siap bekerja, serta orang yang sedang mencari pekerjaan.

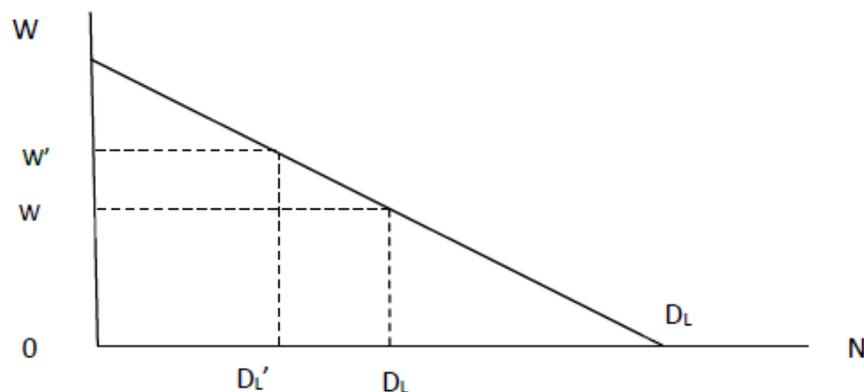
Di Indonesia penyediaan lapangan kerja merupakan tujuan dari pembangunan ekonomi di mana pertumbuhan angkatan kerja lebih besar berbanding terbalik dengan kesempatan kerja. Semakin membaik pembangunan ekonomi akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sehingga dapat mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja di suatu daerah. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi keadaan tenaga kerja yaitu faktor permintaan yang dipengaruhi pembangunan ekonomi dan faktor permintaan yang ditentukan oleh perusahaan.

Penyerapan tenaga kerja terhubung dengan kesempatan kerja. Kesempatan kerja menunjukkan beberapa orang yang dapat tertampung dalam suatu instansi atau perusahaan melalui permintaan tenaga kerja. Kesempatan kerja dapat terwujud dengan adanya lapangan pekerjaan dan permintaan tenaga kerja yang banyak dengan begitu memungkinkan

terjadinya penyerapan tenaga kerja yang ditandai banyaknya tenaga kerja terserap atau bekerja (Zomrowi, 2007)

2. Permintaan Tenaga Kerja

Tenaga kerja memiliki arti yang menurut apa yang dibicarakan, dari sudut pandang komoditi permintaan berhubungan dengan harga dan kuantitas jumlah barang yang dibeli oleh konsumen sedangkan dari segi ketenaga kerjaan permintaan memiliki hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh pemilik usaha untuk dipekerjakan (dari sudut pandang seorang pemilik usaha harga tenaga kerja) (Afrida, 2003).



Sumber: Afrida, 2003

GAMBAR 2.1

Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Keterangan:

DL = Permintaan Tenaga Kerja (*demand of Labor*)

W = Upah riil

N = Jumlah tenaga kerja

Dari gambar kurva 2.1 di atas menjelaskan permintaan tenaga kerja, dari kurva tersebut bisa dilihat bahwa hubungan antara tingkat upah dengan tenaga kerja yang diminta adalah negatif. Jika tingkat upah (harga tenaga kerja) tinggi berada pada titik W' maka permintaan tenaga kerja hanya sebanyak DL' , sedangkan ketika tingkat upah (harga tenaga kerja) rendah berada di titik W maka permintaan tenaga kerja akan meningkat dan bergeser ke titik DL .

Faktor yang mempengaruhi tenaga kerja menurut Arfida (2003) dapat diidentifikasi melalui beberapa faktor, yaitu:

a. Tingkat upah tenaga kerja

Jumlah optimal dari tenaga kerja yang digunakan dapat dihitung dengan melihat tingkat upah. Semakin rendah tingkat upah, tenaga kerja yang diminta semakin banyak. Begitu juga jika tingkat upah tinggi, tenaga kerja yang diminta akan rendah.

b. Teknologi

Penggunaan teknologi mempengaruhi kemampuan yang dihasilkan. Ketika teknologi yang digunakan semakin efektif maka tenaga kerja dapat lebih mengaktualisasikan kemampuannya.

c. Produktivitas

Modal yang digunakan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, semakin besar modal yang dimiliki bisa meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

d. Kualitas Tenaga Kerja

Latar belakang seperti pengalaman kerja dan pendidikan dapat menjadi tolak ukur indeks kualitas tenaga kerja. Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman kerjanya maka permintaan tenaga kerja juga semakin tinggi

e. Fasilitas Modal

Output yang dihasilkan tidak dapat dipisahkan dari modal dan tenaga kerja karena peran dari faktor lain dapat menjadi faktor penentu yang lainnya.

Menurut Sumarsono (2003) dalam Susilo (2015) selain faktor di atas ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi perubahan permintaan tenaga kerja yaitu:

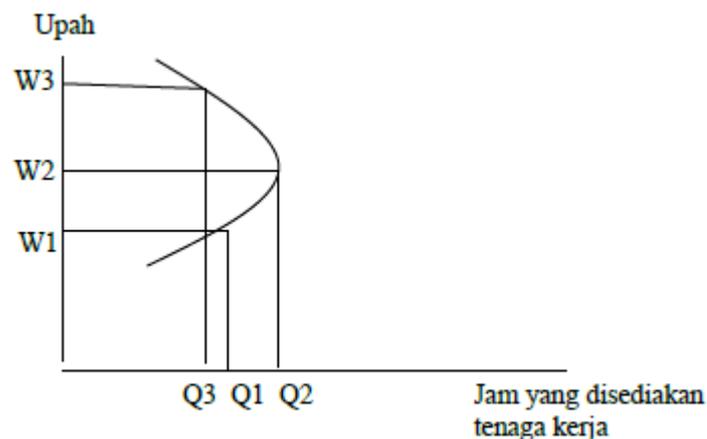
- 1) Perubahan tingkat upah dapat mempengaruhi besar kecilnya biaya produksi suatu perusahaan
- 2) Perubahan Permintaan Pasar terhadap *output* yang dihasilkan perusahaan akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Ketika permintaan pasar untuk *output* meningkat, maka perusahaan harus meningkatkan produksinya, untuk meningkatkan hasil produksi tersebut perusahaan harus menambah tenaga kerja.

3. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja dibagi menjadi dua yaitu penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek dan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang. Penawaran tenaga kerja jangka pendek adalah penawaran di mana

jumlah tenaga kerja yang ditawarkan untuk suatu perekonomian dilihat dari pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi dari individu. Penawaran tenaga kerja jangka panjang adalah penyesuaian lebih lengkap untuk perubahan-perubahan kendala.

Hubungan antara tingkat upah dengan penawaran tenaga kerja keseluruhan, *Backard Bending Supply Curve* hanya akan terjadi untuk penawaran tenaga kerja bersifat perorangan. Dalam perekonomian, semakin besar upah yang dibayarkan maka semakin banyak tenaga kerja yang masuk ke pasar tenaga kerja. Orang-orang dengan bayaran upah yang rendah akan ikut mencari pekerjaan dengan bayaran upah yang lebih tinggi (Suparmoko, 1998).



Sumber: Suparmoko, 1998

GAMBAR 2.2
Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Pada gambar 2.3 kurva penawaran memiliki bagian yang melengkung ke belakang, penyediaan waktu kerja akan bertambah ketika upah bertambah dari titik W_1 ke titik W_2 . Ketika upah bertambah akan mengurangi waktu yang tersedia untuk keperluan belanja yang di tandai

bergesernya titik W_2 ke titik W_3 . Keadaan ini disebut *Backward Banding Supply Curve*.

B. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan Tenaga Kerja

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola sumber daya alam yang dimiliki oleh daerah tersebut, PDRB yang dihasilkan oleh suatu daerah bergantung pada sumber daya alam sumber daya manusia dan teknologi (faktor produksi) yang dimiliki oleh daerah tersebut, karena keterbatasannya penyediaan faktor-faktor produksi itu mengakibatkan bervariasinya besaran PDRB di setiap daerah. PDRB juga dapat digunakan untuk mengetahui perubahan harga dengan menghitung defletor PDRB (perubahan indeks implisit), indeks harga implisit ini merupakan rasio antara PDRB menurut harga berlaku dan PDRB menurut harga konstan.

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terbagi menjadi dua jenis Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga berlaku merupakan nilai tambah dari barang dan jasa yang telah dihitung dengan menggunakan harga pada tahun yang sedang berjalan. PDRB dengan harga berlaku ini dapat digunakan untuk mengetahui kemampuan sumber daya ekonomi, pergeseran sumber daya ekonomi, dan struktur ekonomi pada suatu daerah. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan merupakan nilai tambah dari barang dan jasa yang telah

dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai tahun dasar. PDRB dengan harga konstan ini dapat digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi secara riil dari tahun ke tahun atau pertumbuhan ekonomi yang tidak dipengaruhi oleh harga.

Nilai output dari suatu daerah akan mengalami kenaikan hasil produksinya ketika bertambahnya jumlah perusahaan di daerah tersebut, dengan jumlah perusahaan yang lebih banyak maka output yang dihasilkan semakin banyak juga. Karena adanya penambahan jumlah perusahaan di daerah tersebut maka penambahan output produksi akan semakin besar sehingga tenaga kerja akan banyak terserap (Akmal, Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia, 2010)

Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan tingkat *output* dan penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan yang positif terutama jika analisisnya dalam jangka pendek. Karena dalam jangka pendek teknologi dianggap konstan, modal merupakan *input* tetap, tenaga kerja yang dianggap variabelnya, pengaruh tersebut sangat terasa pada kesempatan kerja.

Hubungan positif Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap tenaga kerja diperjelas oleh hasil penelitian (Biamrillah & Nurhayati, 2018) serta (Syafri & Zulfanetti, 2018) yang menyatakan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif terhadap tenaga kerja.

2. Hubungan antara Investasi dengan Tenaga Kerja

Investasi merupakan pengorbanan materi atau non materi di masa sekarang untuk mendapatkan pendapatan di masa yang akan datang. Pelaku investasi di kelompokkan menjadi tiga yaitu pemerintah, perusahaan (perusahaan yang difasilitasi dan tidak difasilitasi), dan rumah tangga. Data dari investasi perusahaan yang ada dapat dipakai untuk perencanaan dan realisasi penanaman modal dalam negeri (PMDN) dan penanaman modal asing (PMA) yang difasilitasi dan dilaporkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah (Badan Pusat Statistik, 2018).

Investasi merupakan variabel yang penting untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja karena hubungan investasi dengan penyerapan tenaga kerja positif sehingga semakin besar tingkat investasi akan semakin banyak kesempatan kerja dan tenaga kerja akan banyak terserap. Hubungan Positif investasi terhadap tenaga kerja diperjelas oleh hasil penelitian (Sessu, 2015) menemukan bahwa investasi berpengaruh positif terhadap tenaga kerja.

3. Hubungan antara Upah dengan Tenaga Kerja

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam proses produksi, atas pengorbanannya berupa jasa yang diberikan kepada perusahaan tenaga kerja berhak mendapatkan timbal balik atau balasan yang berupa penghasilan yang berbentuk upah. Upah berfungsi sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atas usahanya selama bekerja di suatu perusahaan,

perusahaan membayar upah tenaga kerja sesuai dengan produktivitas yang diberikan kepada pengusaha (Giatman, 2007).

Kenaikan upah dapat meningkatkan kesempatan kerja melalui kesempatan peningkatan konsumsi, tetapi dalam beberapa kondisi kenaikan upah memiliki dampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Menurut (Simanjuntak, 1998) pengusaha menganggap upah sebagai beban karena keuntungan dari perusahaan harus dikurangi besarnya tingkat upah yang dikeluarkan, semakin besar upah yang dibayarkan maka keuntungan yang diperoleh pengusaha tersebut semakin kecil. Apabila upah mengalami kenaikan pengusaha biasanya akan mengurangi tenaga kerja, kebijakan ini disebut dengan kebijakan upah minimum tujuannya untuk melindungi para tenaga kerja dari tingkat upah yang rendah ketika tingkat penawaran tenaga kerja yang tinggi.

Menurut (Mankiw, 2007), kekakuan upah (*wage rigidity*) dapat terjadi karena adanya kegagalan upah untuk menyesuaikan penawaran tenaga kerja dengan permintaannya kekakuan upah ini adalah penyebab terjadinya pengangguran.

Upah memiliki hubungan negatif terhadap tenaga kerja, karena ketika tingkat upah tinggi maka perusahaan harus membayar para tenaga kerja lebih besar dari biasanya otomatis keuntungan yang didapat akan berkurang. Hubungan negatif upah dengan tenaga kerja didasari oleh penelitian (Wijaya, Indrawati, & Pailis, 2014) serta (Syafri & Zulfanetti, 2018) menemukan bahwa upah berpengaruh negatif terhadap tenaga kerja.

C. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Data/ Sampel	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Alfaiz Baimrillah dan Siti Fatimah Nurhayati (2018) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Daerah Karesidenan Semarang	Dari tahun 2007 sampai tahun 2015	Dependen: Tenaga kerja Independen: Jumlah penduduk, inflasi, PDRB, UMK	Regresi Data Panel	Produk Domestik Bruto (PDRB) dan jumlah penduduk memiliki efek positif, sedangkan inflasi dan UMK tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di wilayah Keresidenan Semarang.
2	Muhammad Syafri dan Zulfanetti (2018) Analisis faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi	Dari tahun 1997 sampai tahun 2015	Dependen: Tenaga kerja Independen: PDRB, upah minimum provinsi dan pengeluaran pemerintah	Regeresi berganda	PDRB berpengaruh signifikan terhadap daya serap tenaga kerja di Provinsi Jambi sedangkan UMP dan belanja pemerintah tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi

Lanjutan Tabel 2.1

3	Andi, Sessu. (2015) Association between Investment, Production, Eksport and Import : The Impact of Labor Force Absortion	Dari 1978 sampai tahun 2011	Dependen: tenaga kerja Independen: ekspor, impor, produksi, investasi	Regresi data panel	Variabel ekspor , impor, dan produksi dapat meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja. Pertumbuhan ekonomi yang diukur dengan pertumbuhan produksi dan pertumbuhan investasi menunjukkan pengaruh pada peningkatan kesempatan kerja
4	Andi Wijaya,Tofi Indrawati, dan Eka Armas Paillis (2014) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau	Dari tahun 2003 sampai tahun 2012	Dependen: Jumlah tenaga kerja yang bekerja Independen: Investasi (PMA), upah (UMP), lamanya bersekolah	Regeresi linier berganda	Hanya variabel Rata-rata lamanya sekolah yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tenaga kerja penyerapan di Provinsi Riau. Sedangkan variabel Investasi Asing, Ekonomi Pertumbuhan dan Upah Minimum Provinsi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tenaga kerja penyerapan di Provinsi Riau

Lanjutan Tabel 2.1

5	Nurida Isnaeni (2013) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Di Provinsi Jambi Tahun 2000-2012	Dari tahun 2000 sampai tahun 2012	Jumlah tenaga kerja, nilai produksi sektor industri kecil, rumah tangga, jumlah unit usaha, investasi, dan upah	Regresi linier berganda OLS (Ordinary Least Square)	Tingkat upah minimum provinsi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil di Jambi, Nilai produksi (X1), Total Unit Bisnis (X2), dan Tingkat Upah Minimum (X3) secara signifikan mempengaruhi sektor industri Penyerapan Tenaga Kerja (Y).
6	Susilo (2013) Factor that Affect Productivity of Workers in the Farming and Processing Industry Sectors	Tahun 2013	Dependen: Tenaga kerja	Structural Equation Modeling (SEM) and by the application rprogram AMOS (Analysis of Moment Structures)	Daya tarik sektoral dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja di kedua industri pertanian dan manufaktur Tapi sebagai variabel perantara, kesesuaian variabel pilihan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Lanjutan Tabel 2.1

7	Rini Sulistiawati (2012) Effects of Minimum Wages on Labor Absorption and Community Welfare in the Indonesia Province	Dari tahun 2006 sampai tahun 2010	Dependen: Upah Minimum Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat	Regresi data panel	Upah Minimum Memiliki efek negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, upah minimum akan mengurangi penyerapan tenaga kerja dengan produktivitas rendah yang umumnya menyerap di sektor primer. Daya serap tenaga kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesejahteraan sosial
8	Riyadi Nurrohman dan Zainak Arifin (2010), Analisis Pertumbuhan Ekonomi Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah	Dari tahun 2005 sampai tahun 2009	Pertumbuhan Ekonomi dan Tenaga Kerja	Analisa Tipologi Klassen, Analisa GIS (Geographic Information System), dan Analisis Kausalitas Granger.	tertinggi >4,45 di delapan kabupaten, atau 22,85% dari total kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah. Nilai rata-rata pertumbuhan ekonomi tertinggi antara 3,08 hingga 3,35 sebanyak 15 kecamatan atau 42,85%. Sedangkan nilai rata-rata pertumbuhan ekonomi terendah <2,61 hanya satu kabupaten atau 2,85% dari seluruh kabupaten

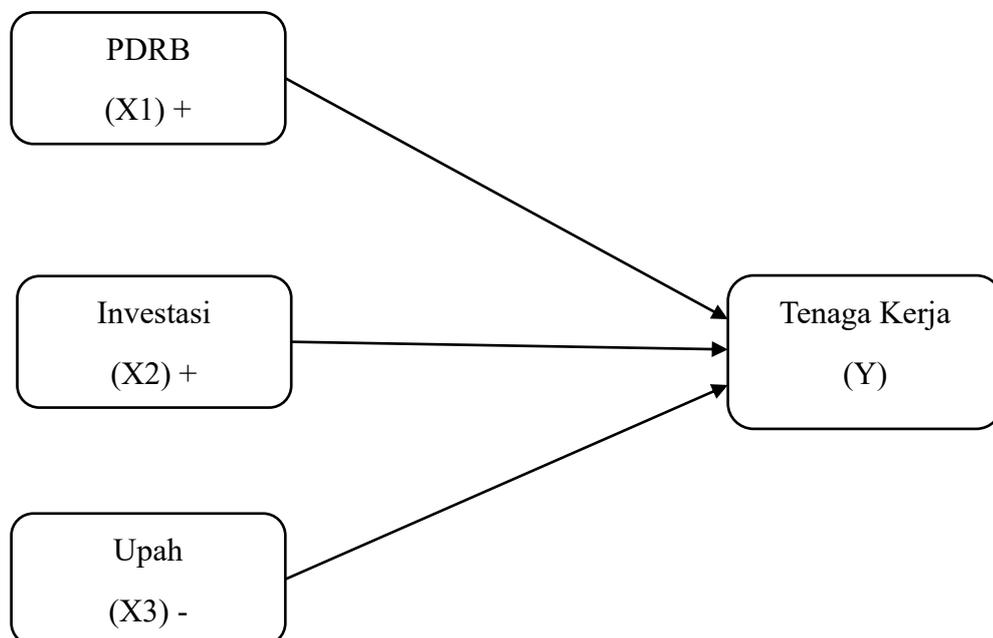
Lanjutan Tabel 2.1

9	Dimas dan Nenek Woyanti (2009) Labor Absorption in DKI Jakarta	Dari tahun 1990 sampai tahun 2004	Dependen: Jumlah tenaga kerja yang bekerja Independen: PDRB, upah, investasi	Regresi berganda dengan pendekatan OLS	PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, upah berpengaruh negatif dan investasi berpengaruh negatif karena di Jakarta lebih banyak menggunakan padat modal dibanding tenaga kerja intensif
10	Folawewo, Abiodun O. (2006) Determinants of informal sector labour demand : an allocation of alternative methodological approaches to south western states of Nigeria.	Tahun 2005	Dependen: tenaga kerja Independen: investasi keuntungan, umur, pengalaman	Ordinary Least Squares and Instrumental Variabel (IV) estimation techniques	Semua model menggambarkan hubungan positif antara permintaan tenaga kerja, tahun pendirian perusahaan, investasi, dan keuntungan. Peningkatan tingkat investasi dan tingkat keuntungan akan menyebabkan peningkatan permintaan tenaga kerja, dan bahwa semakin besar sebuah perusahaan maka akan dapat menyerap tenaga kerja yang lebih banyak.

D. Kerangka Pemikiran Penelitian

Untuk memudahkan kegiatan penelitian yang akan dilakukan serta untuk memperjelas akar penelitian ini, maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut

GAMBAR 2.3
Kerangka Pemikiran Penelitian



Keterangan :

Y : Variabel Dependen Tenaga Kerja

X1 : Variabel Independen PDRB

X2 : Variabel Independen Investasi

X3 : Variabel Independen Upah

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian, hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar dan mungkin salah.

Dari beberapa peneliti terdahulu yang telah dijabarkan di atas, maka dapat mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga variabel PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2012 - 2018
2. Diduga variabel Investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2012 - 2018
3. Diduga Upah atau UMP berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2012 – 2018.

