ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA KERJA DI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Oleh :

ELSA ANDRISANI

15060081

JURUSAN ILMU EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA KERJA DI INDONESIA

Nama	:	Elsa Andrisani
NIM/TM	:	15060081/2015
Jurusan	:	Ilmu Ekonomi
Keahlian	:	Ekonomi Perencanaan dan Pembangunan
Fakultas	:	Ekonomi

Padang, 07 Agustus 2019

Disetujui Oleh:	Diketahui Oleh:
Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi	Pembimbing
Drs. Ali Anis, MS	Mike Triani, SE, MM
NIP. 19591129 198602 1001	NIP. 19840129 200912 2002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA KERJA DI INDONESIA

Nama	:	Elsa Andrisani
NIM/TM	:	15060081/2015
Jurusan	:	Ilmu Ekonomi
Keahlian	:	Ekonomi Perencanaan dan Pembangunan
Fakultas	:	Ekonomi

Padang, 07 Agustus 2019

Tim Penguji:

No	Jabatan		Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	:	Drs. Ali Anis, MS	1.
2	Anggota	:	Dewi Zaini Putri, SE, MM	2.
3	Anggota	:	Melti Roza Adry, SE, ME	3.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	: Elsa Andrisani
NIM / Tahun Masuk	: 15060081 / 2015
Tempat / Tanggal Lahir	: Padang / 08 Oktober 1996
Jurusan	: Ilmu Ekonomi
Keahlian	: Ekonomi Perencanaan dan Pembangunan
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jln. Pramuka 1 A nomor 10A, Khatib Sulaiman
No. HP / Telepon	: 082384583977
Judul Skripsi	: Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 07 Agustus 2019
Yang menyatakan

Elsa Andrisani
NIM. 15060081

ABSTRAK

ELSA ANDRISANI 2015/15060081 **Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia. Skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, Dengan Dosen Pembimbing Mike Triani, SE. MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pertumbuhan penduduk terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. (2) Pengaruh upah terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. (3) Pengaruh pendidikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. (4) Pengaruh Pertumbuhan penduduk, upah dan pendidikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data panel tahun 2013 sampai tahun 2018 di 34 Provinsi di Indonesia dengan model estimasi regresi panel terpilih yaitu *Fixed Effect Model (FEM).*

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa: (1) Pertumbuhan penduduk mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. (2) Upah mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. (3) Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenga kerja di Indonesia. Secara bersama sama pertumbuhan penduduk, upah dan pendidikan berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.

Oleh karena ittu disarankan kepada pemerintah supaya terus memperhatikan upah dan pendidikan di Indonesia. Dengan adanya peningkatan upah maka pekerja akan lebih tertarik untuk bekerja dan mendapatkan kehidupan yang layak. Adanya pemerataan pendidikan akan membuat sumber daya manusia mempunyai kemamuan yng baik dalam bekerja sehinggga bisa meningktkan upah yang diperoleh nantinya.

Kata Kunci: Penawaran tenaga kerja, Pertumbuhan Penduduk, Upah, Pendidikan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur hanya untuk Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang begitu banyak terhadap hamba-Nya, serta shalawat untuk Nabi Muhammad SAW. Dengan rahmat dan izin Allah sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia".

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada Ibu Mike Triani,SE. MM selaku pembimbing penulis yang telah sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Selanjutnya ucapan terimakasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia serta kesempatan yang diberikan penulis bisa melanjutkan pendidikan dan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.
2. Teristimewa kepada Mama dan Papa tercinta yaitu Rismawati dan Anton Islami yang telah memberikan doa setiap saat serta dalam setiap sujudnya juga dukungan kepada penulis baik moril maupun materil dan semangat yang selalu terbawa melalui perantara doa. Terimakasih papa dan mama atas segala pengorbanan dan perjuangan yang hingga bercucuran keringat dan air mata serta jasa yang tak terhingga dan tak ternilai harganya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi serta penulisan skripsi ini.
3. Kepada adik yaitu Shintia Andrisani dan Muhammad Rivan yang selalu memberi semangat dan tawa ketika penulis merasa lelah dengan semua ini dan

menemani begadang menyelesaikan revisi. Dan kepada semua kucing di rumah yang memberikan suasana lebih indah karena tingkah lucu mereka.

4. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Drs. Ali Anis, MS selaku ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Ibu Melti Roza Adry, SE, ME selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Ibu Mike Triani, SE. MM selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan penuh sabar mendengar keluhan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Idris, M.Si, Ibu Melti Roza Adry, SE. ME dan Ibu Dewi Zaini Putri, SE, MM yang telah bersedia menelaah, menguji serta memberi masukan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi serta penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah meluangkan banyak waktu dalam memberikan ilmu tentang soft skill, organisasi, dan bantuan moral, material sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
11. Kak Asma Lidya, A. Md (Kak Lid) yang telah membantu selama mengurus keperluan perkuliahan dan penyelesaian skripsi.
12. Sahabat terhebat yang menemani dan memberi semangat selama perkuliahan Ismalisa, SE, Safitri, SE dan Della Marsel Feni yang selalu ada disaat senang maupun susah, yang mau mendengarkan cerita dengan solusi terbaik dari kalian.

13. Group September Ceria (Cece, Vina, Sonia, Ani dan Salwa) yang selalu ada bersama sama membat revisi, menunggu dosen pembimbing dan penguji masing- masing di prodi. Panitia kompre terhebat. Sahabat.
14. Rekan – rekan seperjuangan Jurusan Ilmu Ekonomi angkatan 2015. Semoga teman- teman yang belum wisuda periode ini bisa menyusul. Terimakasi atas kebersamaan berkesan yang telah diberikan selama 4 tahun ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padang, 07 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **ii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 13
C. Tujuan Penelitian 14
D. Manfaat Penelitian 14

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS **15**
A. Kajian Teori 15
1. Penawaran Tenaga Kerja 15
2. Kependudukan 18
3. Upah 19
4. Human Capital 22
B. Penelitian Relevan 23
C. Kerangka Konseptual 24
D. Hipotesis Penelitian 26

BAB III METODE PENELITIAN **27**
A. Jenis Penelitian 27
B. Tempat Dan Waktu Penelitian 28
C. Jenis Data Dan Sumber Data 28
D. Teknik Pengumpulan Data 28
E. Variabel Penelitian 29
F. Definisi Operasional 29
G. Teknik Analisis Data 31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **42**
A. Hasil Penelitian 42
1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian 42
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 45
3. Analisis Induktif 55
B. Pembahasan 68
1. Pengaruh Pertumbuhan Penduduk Terhadap Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia 68
2. Pengaruh Upah Terhadap Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia 70
3. Pengaruh Pendidikan Terhadap Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia 71
4. Pengaruh Pertumbuhan Penduduk, Upah dan Pendidikan terhadap Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia 73

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 74
A. Simpulan 74
B. Saran..... 75

DAFTAR PUSTAKA 76

LAMPIRAN 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Penawaran Tenaga Kerja 17

Gambar 2. Kerangka Konseptual 25

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Provinsi 2016-2018 2

Tabel 1.2 Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Provinsi 2016-2018..... 4

Tabel 1.3 Upah Minimum Menurut Provinsi2016-2018..... 7

Tabel 1.4 Rata- Rata Lama Sekolah Menurut Provinsi 2016-2018 10

Tabel 3.1 Kualifikasi Nilai D 36

Tabel 4.1 Perkembangan Jumlah Penduduk Indonesia 2005-2015 43

Tabel 4.2 Perkembangan Angkatan Kerja Menurut Provinsi 2013-2018 47

Tabel 4.3 Perkembangan LPP Menurut Provinsi 2013-2018..... 49

Tabel 4.4 Perkembangan Upah Menurut Provinsi 2013-2018..... 52

Tabel 4.5 Perkembangan Rata-rata Lama Sekolah 2013-2018..... 54

Tabel 4.6 Hasil Pengujian CEM..... 56

Tabel 4.7 Hasil Pengujian FEM 57

Tabel 4.8 Hasil Pengujian REM..... 58

Tabel 4.9 Hasil Uji Chow..... 59

Tabel 4.10 Hasil Uji Hausman 60

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas 61

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas..... 62

Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas..... 63

Tabel 4.14 Hasil Estimasi FEM 64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini Indonesia mempunyai potensi besar dalam menghasilkan sumber daya manusianya. Karena Indonesia mempunyai potensi jumlah penduduk usia produktif yang melimpah yang bisa diharapkan bisa dikembangkan sehingga mempunyai pekerjaan yang layak. Berdasarkan data kependudukan dari Badan Pusat Statistik diperoleh bahwa pada tahun 2018 jumlah penduduk Indonesia mencapai jumlah 265 juta jiwa. Dengan banyaknya jumlah penduduk usia produktif maka akan membutuhkan lapangan kerja sebagai sumber penghasilan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Tenaga kerja menjadi faktor penting dalam proses produksi. Karena manusialah yang menggerakkan faktor produksi tersebut untuk menghasilkan barang. Dengan peningkatan jumlah angakatan kerja, maka fenomena yang terjadi mengenai tenaga kerja, yaitu perkembangan jumlah angakatn kerja yang tidak diiringi dengan tersedianya lapangan pekerjaan. Masalah lainnya adalah rendahnya kualitas tenaga kerja yang diakibatkan karena minimnya tingkat pendidikan yang mereka tempuh. Dan kendala utama yang sering dihadapi adalah penawaran tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan yang di tuntut oleh pasar tenaga kerja. Untuk melihat bagaimana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi

No.	Provinsi	Angkatan Kerja (orang)		
		2016	2017	2018
1.	Aceh	2.257.943	2.288.777	2353440
2.	Sumatera Utara	6.362.909	6.743.277	7124458
3.	Sumatera Barat	2.473.814	2.483.675	2552130
4.	Riau	2.987.952	2.965.585	3108398
5.	Jambi	1.692.193	1.724.633	1790437
6.	Sumatera Selatan	4.178.794	4.123.669	4138957
7.	Bengkulu	997.913	969.255	998524
8.	Lampung	4.121.668	4.072.487	4232066
9.	Kep. Bangka Belitung	705.173	699.017	727918
10.	Kep. Riau	931.435	966.091	970132
11.	DKI Jakarta	5.178.839	4.856.116	5041620
12.	Jawa Barat	21.075.899	22.391.003	22628122
13.	Jawa Tengah	17.312.466	18.010.612	18059895
14.	DI Yogyakarta	2.099.436	2.117.187	2191742
15.	Jawa Timur	19.953.846	20.937.716	21300423
16.	Banten	5.587.093	5.596.963	5829228
17.	Bali	2.463.039	2.434.450	2525355
18.	Nusa Tenggara Barat	2.464.331	2.396.169	2237381
19.	Nusa Tenggara Timur	2.353.648	2.398.609	2486281
20.	Kalimantan Barat	2.388.758	2.408.259	2451399
21.	Kalimantan Tengah	1.311.427	1.276.669	1355399
22.	Kalimantan Selatan	2.078.384	2.074.117	2116944
23.	Kalimantan Timur	1.717.892	1.654.964	1732598
24.	Kalimantan Utara	288.522	330.731	341197
25.	Sulawesi Utara	1.183.721	1.121.309	1175809
26.	Sulawesi Tengah	1.509.505	1.428.583	1502972
27.	Sulawesi Selatan	3.881.003	3.812.358	3988029
28.	Sulawesi Tenggara	1.253.624	1.200.605	1248212
29.	Gorontalo	562.216	547.766	578880
30.	Sulawesi Barat	645.671	614.748	639622
31.	Maluku	743.149	707.796	755034
32.	Maluku Utara	524.526	516.231	541446
33.	Papua Barat	434.817	430.478	445630
34.	Papua	1.722.162	1.762.841	1835963
INDONESIA		**125.443.768**	**128.062.746**	**131005641**

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2019

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia dari tahun 2016 sampai tahun 2018 terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 jumlah angkatan kerja tertinggi berada di Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 21.075.899 jiwa dan yang paling rendah berada pada Provinsi Kalimantan Utara yaitu sebesar 288.522 jiwa. Pada tahun 2016 dan 2018 jumlah angkatan kerja tertinggi masih berada pada Provinsi Jawa Barat dan terendah masih di Provinsi Kalimantan Utara. Banyaknya jumlah angkatan kerja di berbagai provinsi berbeda sesuai dengan banyaknya orang yang bekerja serta banyaknya orang yang menganggur. Salah Satu faktor yang mempengaruhi banyaknya jumlah angkatan kerja di Indonesia yaitu banyaknya jumlah penduduk.

Berdasarkan penelitian Rambe diperoleh bahwa jumlah penduduk berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Karena setiap terjadinya pertambahan jumlah penduduk maka juga akan menambah jumlah angkatan kerja, sehingga penawaran juga ikut bertambah.

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang mempunyai jumlah penduduk terpadat di dunia. Berdasarkan data kependudukan dari Badan Pusat Statistik, diperoleh bahwa pada tahun 2018 jumah penduduk Indonesia berjumlah 265 juta jiwa. Salah satu kekuatan penting dalam komposisi demografi Indonesia yang memiliki hubungan dengan perekonomian adalah jumlah penduduk usia muda dengan usia produktif kerja yang melimpah. Mereka adalah sebuah kekuatan ekonomi nasional jika mereka bisa mendapatkan pendidikan dan cukup banyak kesempatan kerja. Pergerakan perkembangan jumlah angkatan kerja mengindikasikan bahwa

besarnya jumlah penawaran tenaga kerja. Besarnya jumlah penawaran tenaga kerja ini diduga dipengaruhi oleh laju pertumbuhan penduduk, upah dan pendidikan. Pada tabel 1.2 akan memperlihatkan perkembangan laju pertumbuhan penduduk di Indonesia dari tahun 2016 – 2018:

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa laju pertumbuhan penduduk antar provinsi mempunyai persentase yang berbeda. Pada tahun 2016 laju pertumbuhan penduduk terendah berada di Provinsi Jawa Tengah yaitu sebesar 0,00725 % sedangkan laju pertumbuhan penduduk tertinggi berada di Provinsi Kalimantan Utara yaitu sebesar 0,03801 %. Pada tahun 2017 laju pertumbuhan penduduk yang tertinggi adalah provinsi Kalimantan Utara sebesar 0,03722 %. Laju pertumbuhan penduduk terendah di tahun 2017 pada provinsi Jawa Tengah sebesar 0,00702 %. Kemudian pada tahun 2018 laju pertumbuhan penduduk tertinggi berada di Provinsi Kalimantan Utara yaitu sebesar 0,03661% laju pertumbuhan penduduk terendah berada di Provinsi Jawa Tengah yaitu sebesar 0,0068%.

Yang mempengaruhi besar kecilnya laju pertumbuhan penduduk adalah pada jumlah penduduknya. Dimana jumlah penduduk dipengaruhi oleh angka kelahiran, angka kematian, dan migrasi.

Tabel 1.2
Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Provinsi di Indonesia

No.	Provinsi	Laju Pertumbuhan Penduduk (%)		
		2016	2017	2018
1.	Aceh	0,01883	0,01831	0,01789
2.	Sumatera Utara	0,01185	0,01129	0,01074
3.	Sumatera Barat	0,01216	0,01179	0,01139
4.	Riau	0,02468	0,02413	0,02358
5.	Jambi	0,01669	0,01622	0,01573
6.	Sumatera Selatan	0,01348	0,01300	0,01249
7.	Bengkulu	0,01595	0,01549	0,01499
8.	Lampung	0,01082	0,0103	0,00976
9.	Kep. Bangka Belitung	0,02112	0,02076	0,02027
10.	Kep. Riau	0,02798	0,02687	0,02583
11.	DKI Jakarta	0,0098	0,0094	0,009
12.	Jawa Barat	0,01434	0,01389	0,01345
13.	Jawa Tengah	0,00725	0,00702	0,0068
14.	DI Yogyakarta	0,01133	0,0111	0,01082
15.	Jawa Timur	0,00586	0,00557	0,00529
16.	Banten	0,02077	0,02005	0,0194
17.	Bali	0,01139	0,01105	0,01076
18.	Nusa Tenggara Barat	0,01253	0,01213	0,01172
19.	Nusa Tenggara Timur	0,01629	0,0161	0,01592
20.	Kalimantan Barat	0,01505	0,01456	0,01403
21.	Kalimantan Tengah	0,02212	0,02161	0,02107
22.	Kalimantan Selatan	0,01647	0,01586	0,01527
23.	Kalimantan Timur	0,02177	0,02119	0,02053
24.	Kalimantan Utara	0,03801	0,03722	0,03661
25.	Sulawesi Utara	0,01028	0,00989	0,00951
26.	Sulawesi Tengah	0,01564	0,01527	0,01487
27.	Sulawesi Selatan	0,01011	0,00975	0,0094
28.	Sulawesi Tenggara	0,0206	0,02015	0,01971
29.	Gorontalo	0,01553	0,01512	0,01481
30.	Sulawesi Barat	0,01985	0,01875	0,01848
31.	Maluku	0,0172	0,01702	0,01668
32.	Maluku Utara	0,0203	0,01973	0,01927
33.	Papua Barat	0,02513	0,02463	0,02414
34.	Papua	0,01842	0,01802	0,01755
INDONESIA		**0,569616**	**0,553245**	**0,537769**

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia, 2019

Jumlah penduduk yang besar mengakibatkan meningkatnya ketersediaan tenaga kerja. Ketersediaan tenaga kerja yang banyak menyebabkan biaya tenaga kerja untuk perusahaan menjadi rendah, karena mereka kurang memiliki keterampilan yang cukup (Kuncoro, 2004).

Semakin meningkatnya jumlah penduduk semakin sempit pula peluang lapangan pekerjaan. Yang apabila para pencari kerja tidak bisa melakukan peningkatan kualitas sumberdaya manusianya maka akan menimbulkan pengangguran. Jumlah tenaga kerja yang terus meningkat dari tahun ketahun diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap angkatan kerja, baik itu dalam upaya membuka lapangan pekerjaan maupun untuk para pencari kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja adalah upah. Beberapa masalah ketenagakerjaan disebabkan oleh sistem pengupahan yang tidak sesuai seperti yang diminta oleh tenaga kerja. Dengan memperbaiki sistem upah melalui kebijakan upah minimum, diharapkan pemerintah mengatasi masalah ketenagaerjaan. Dengan penerapan kebijakan ini diharapkan bisa meningkatkan upah pekerja serta meningkatkan kualitas hidup yang layak bagi pekerja.

Besar kecilnya permintaan dan penawaran teaga kerja di suatu daerah dapat ditentukan dari tingginya tingkat upah. Apabila di suatu daerah penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi tetapi permintaan tenaga kerjanya rendah maka upah cenderung rendah. Sebaliknya, apabila disuatu daerah

penawaran tenaga kerjanya terbatas tetapi permintaannya tinggi maka upah cenderung tinggi.

Pada penawaran tenaga kerja, kenaikan upah dapat meningkatkan penawaran tenaga kerja karena dengan tingginya tingkat upah maka keinginan seseorang mencari pekerjaan akan semakin meningkat. Dengan tingginya upah maka seseorang akan termotivasi untuk bekerja. Dengan harapan bahwa dengan upah yang tinggi mereka bisa memperbaiki kualitas hidup yang lebih baik dan layak. Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa upah minimum provinsi di Indonesia beragam yang diakibatkan sesuai dengan ketentuan daerahnya masing-masing. Dapat dilihat bahwa setiap tahun jumlah upah minimum provinsi terus mengalami peningkatan.

Selain diakibatkan dengan ketentuan daerahnya, besarnya upah minimum yang ditetapkan juga dikarenakan biaya hidup layak terus meningkat akibat harga kebutuhan ekonomi yang juga meningkat. Pemerintah juga terus berusaha untuk meningkatkan upah minimum dan menyeimbangkan dengan kebutuhan hidup layak.

Dari tabel dapat dilihat bahwa upah minimum provinsi tertinggi berada di Provinsi DKI. Jakarta. Tingginya upah minimum yang ada di Provinsi DKI Jakarta disebabkan oleh tingginya biaya hidup disana. Apabila upah minimum di Provinsi DKI Jakarta rendah sedangkan biaya hidup disana tinggi maka para pencari kerja tidak akan tertarik untuk bekerja karena upah yang di dapat tidak bisa memenuhi biaya hidup mereka. Sedangkan upah terendah berada pada

Provinsi D.I Yogyakarta. Rendahnya upah minimum di Yogyakarta diakibatkan karena biaya hidup di Yogyakarta tidak setinggi biaya hidup di provinsi lainnya. Segala sesuatu bisa diperoleh dengan mudah tanpa harus mengeluarkan biaya yang besar.

Bagi provinsi yang angka upah minimumnya masih di bawah rata rata upah nasional maka diharapkan bagi pemerintah untuk terus memperbaiki kondisi tenaga kerjanya agar upah yang telah di terapkan bisa memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja sehingga kesejahteraan pekerja bisa tercapai. Dengan meningkatnya upah minimum maka akan berdampak terhadap peningkatan penawaran tenaga kerja. Karena dengan meningkatnya upah maka mereka akan lebih giat dalam bekerja agar bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan layak.

Namun pada kenyataannya upah minimum yang ditetapkan sering jauh dari nilai riil kebutuhan hidup layak. Pada beberapa daerah angka statistik upah memperlihatkan upah minimum setara bahkan lebih tinggi dari rata- rata upah nasional, namun pada kenyataannya masih banyak para pengusaha yang tidak mematuhi upah yangtelah ditetapkan. Masalah lain pada kasus pengupahan yaitu adanya penangguhan upah. Penangguhan upah ini seringkali mengintimidasi para buruh, ketika adanya kenaikan upah minimum maka para pekerja akan kehilangan beberapa tunjangan yang diterima sebelumnya.

Tabel 1.3
Upah Minimum Provinsi di Indonesia

No	Provinsi	Upah Minimum Provinsi (Rupiah)		
		2016	2017	2018
1.	Aceh	2.118.500	2.500.000	2.700.000
2.	Sumatera Utara	1.811.875	1.961.355	2.132.189
3.	Sumatera Barat	1.800.725	1.949.285	2.119.067
4.	Riau	2.093.970	2.266.723	2.464.154
5.	Jambi	1.906.650	2.063.949	2.243.719
6.	Sumatera Selatan	2.206.000	2.388.000	2.595.995
7.	Bengkulu	1.605.000	1.737.413	1.888.741
8.	Lampung	1.763.000	1.908.448	2.074.673
9.	Kep. Bangka Belitung	2.341.500	2.534.674	2.755.444
10.	Kep. Riau	2.178.710	2.358.454	2.563.875
11.	DKI Jakarta	3.100.000	3.355.750	3.648.036
12.	Jawa Barat	1.312.355	1.420.624	1.544.361
13.	Jawa Tengah	1.265.000	1.367.000	1.486.065
14.	DI Yogyakarta	1.237.700	1.337.645	1.454.154
15.	Jawa Timur	1.273.490	1.388.000	1.508.895
16.	Banten	1.784.000	1.931.180	2.099.385
17.	Bali	1.807.600	1.956.727	2.127.157
18.	Nusa Tenggara Barat	1.482.950	1.631.245	1.825.000
19.	Nusa Tenggara Timur	1.425.000	1.525.000	1.660.000
20.	Kalimantan Barat	1.739.400	1.882.900	2..046.900
21.	Kalimantan Tengah	2.057.558	2.227.307	2.421.305
22.	Kalimantan Selatan	2.085.050	2.258.000	2.454.671
23.	Kalimantan Timur	2.161.253	2.339.556	2.543.332
24.	Kalimantan Utara	2.175.340	2.354.800	2.559.903
25.	Sulawesi Utara	2.400.000	2.598.000	2.824.286
26.	Sulawesi Tengah	1.670.000	1.807.775	1.965.232
27.	Sulawesi Selatan	2.250.000	2.435.625	2.647.767
28.	Sulawesi Tenggara	1.850.000	2.002.625	2.177.052
29.	Gorontalo	1.875.000	2.030.000	2.206.813
30.	Sulawesi Barat	1.864.000	2.017.780	2.193.530
31.	Maluku	1.775.000	1.925.000	2.222.220
32.	Maluku Utara	1.681.266	1.975.152	2.320.803
33.	Papua Barat	2.237.000	2.421.500	2.667.000
34.	Papua	2.435.000	2.663.647	3.000.000
INDONESIA		**1.904.997**	**2.074.151**	**2.268.874**

S*umber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2019*

Selanjutnya yang menjadi faktor penawaran tenaga kerja yaitu pendidikan. Tingkat pendidikan juga memiliki pengaruh terhadap penawaran tenaga kerja, karena pendidikan merupakan salah satu penunjang dalam memasuki dunia kerja. Menurut Sumarsono (2003:10) menyatakan pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan meningkatkan kemampuan kemandirian kepribadian seorang individu. Modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan adalah hal- hal yang melekat pada diri seseorang. Makin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja.

Kualitas dari tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam pekerjaan, semakin tinggi pendidikan yang diperoleh oleh tenaga kerja maka akan dibayar dengan upah yang tinggi pula.

Tingkat pendidikan seseorang juga akan mempengaruhi terhadap jenis serta lapangan usaha yang akan ditekuni nantinya. Seseorang dengan pendidikan tinggi cenderung akan mempunyai pekerjaan dengan status formal, sebaliknya seseorang yang tingkat pendidikannya rendah akan memilih bekerja pada sektor informal.

Permasalahan pendidikan di Indonesia sekarang yaitu kurangnya pemerataan pendidikan yang berada di beberapa daerah. Akses yang sulit membuat masyarakat sulit untuk memperoleh pendidikan. Pemerintahpun kurang memperhatian

masyarakat yang berada di pedalaman karena hanya berfokus pada daerah perkotaan. Maka tidak heran apabila kualitas pendidikan di Indonesia masih belum merata. Mahalnya biaya pendidikan juga menjadi alasan banyaknya orang yang tidak melanjutkan pendidikannya ketingkat yang lebih tinggi lagi. Biaya hidup yang tinggi membuat beberapa oang lebih memilih untuk bekerja daripada melanjutkan pendidikannya.

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 sampai tahun 2018 rata-rata lama sekolah Indonesia terus mengalami peningkatan. Dari tahun 2016 sampai tahun 2018 rata – rata lama sekolah tertinggi berada di Provinsi DKI Jakarta. Tingginya rata – rata lama sekolah disini dikarenakan fasilitas pendidikannya yang sudah baik dan lengkap sehingga mudah dalam mengakses pendidikan. Sedangkan rata – rata pendidikan terendah berada di Provinsi Papua. Ini dikarenakan fasiltas disana yang belum memadai sehingga aksesnya pun sulit. Terpencilnya daerah juga mempersulit tenaga pengajar untuk masuk kedaerah tersebut.

Secara keseluruhan jumlah rata - rata pendidikan penduduk Indonesia semakin membaik. Dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 sampai tahun 2018 rata-rata lama sekolah penduduk Indonesia terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 rata-rata lama sekolah Indonesia sudah meningkat yaitu mencapai 8,17 tahun dari tahun 2016 yang hanya mencapai 8,10 tahun.

Tabel 1.4
Rata-Rata Lama Sekolah Menurut Provinsi di Indonesia

No	Provinsi	Rata-rata Lama Sekolah (tahun)		
		2016	2017	2018
1.	Aceh	8.86	8.98	9.09
2.	Sumatera Utara	9.12	9.25	9.34
3.	Sumatera Barat	8.59	8.72	8.76
4.	Riau	8.59	8.76	8.92
5.	Jambi	8.07	8.15	8.23
6.	Sumatera Selatan	7.83	7.99	8
7.	Bengkulu	8.37	8.47	8.61
8.	Lampung	7.63	7.79	7.82
9.	Kep. Bangka Belitung	7.62	7.78	7.84
10.	Kep. Riau	9.67	9.79	9.81
11.	DKI Jakarta	10.88	11.02	11.05
12.	Jawa Barat	7.95	8.14	8.15
13.	Jawa Tengah	7.15	7.27	7.35
14.	DI Yogyakarta	9.12	9.19	9.32
15.	Jawa Timur	7.23	7.34	7.39
16.	Banten	8.37	8.53	8.62
17.	Bali	8.36	8.55	8.65
18.	Nusa Tenggara Barat	6.79	6.90	7.03
19.	Nusa Tenggara Timur	7.02	7.15	7.30
20.	Kalimantan Barat	6.98	7.05	7.12
21.	Kalimantan Tengah	8.13	8.29	8.37
22.	Kalimantan Selatan	7.89	7.99	8
23.	Kalimantan Timur	9.24	9.36	9.48
24.	Kalimantan Utara	8.49	8.62	8.87
25.	Sulawesi Utara	8.96	9.14	9.24
26.	Sulawesi Tengah	8.12	8.29	8.52
27.	Sulawesi Selatan	7.75	7.95	8.02
28.	Sulawesi Tenggara	8.32	8.46	8.69
29.	Gorontalo	7.12	7.28	7.46
30.	Sulawesi Barat	7.14	7.31	7.50
31.	Maluku	9.27	9.38	9.58
32.	Maluku Utara	8.52	8.61	8.72
33.	Papua Barat	7.06	7.15	7.27
34.	Papua	6.15	6.27	6.52
INDONESIA		**8.10**	**8.17**	**8.17**

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2019

Dengan adanya peningkatan pendidikan ini diharapkan bisa membantu meningkatkan kualitas dan mempermudah individu dalam memperoleh pekerjaan. Apabila sesorang ingin memasuki dunia kerja dan ingin memperoleh upah yang tinggi maka individu tersebut harus mengorbankan waktu luangnya untuk menempuh pendidikan tinggi, sehingga individu dapat memperoleh pekerjaan dengan upah yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja di Indonesia maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalah ini dan memilih judul "**Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh pertumbuhan penduduk terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia?
2. Sejauhmana pengaruh upah terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia?
3. Sejauhmana pengaruh pendidikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia?
4. Sejauhmana pengaruh pertumbuhan penduduk, upah dan pendidikan berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa tentang:

1. Pengaruh pertumbuhan penduduk terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.
2. Pengaruh upah terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.
3. Pengaruh pendidikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.
4. Pengaruh pertumbuhan penduduk, upah dan pendidikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan hasil yang didapatkan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

a. Bagi untuk pengembangan Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia, khususnya pada bagian tenaga kerja.
b. Bagi pemerintah sebagai masukan dalam penngambilan keputusan dalam ketenagakerjaan di Indonesia.
c. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian yang memiliki hubungan serupa.
d. Bagi penulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Kurva penawaran melukiskan jumlah tenaga kerja maksimum yang dapat disediakan oleh para pemilik tenaga kerja pada berbagai kemungkinan tingkat upah untuk tiap periode waktu. Untuk mengetahui bagaimana kurva penawaran tenaga kerja, kita harus memaksimalkan utility karena penawaran bersal dari individu, dan individu akan selalu memaksilmalkan kepuasannya (Bellente dan Jackson, 2000)

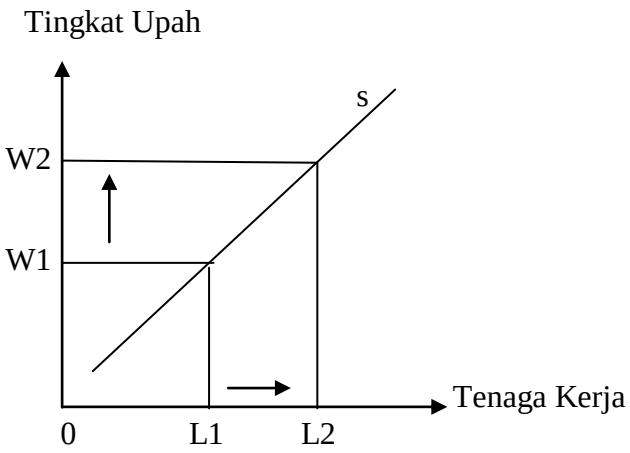
Dalam jangka pendek penawaran tenaga kerja merupakan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar dimana jumlah tenaga kerja yang ditawarkan merupakan hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisispasi oleh individu. Sedangkan dalam jangka panjang penawaran tenaga kerja merupakan konsep penyesuaian terhadap perubahan kendala. Penyesuaian - penyesuaian tersebut dapat berupa perubahan- perubahan partisipasi tenaga kerja maupun jumlah penduduk.

Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah. Penawaran

tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pada bagaimana seseorang mengalokasikan waktunya, apakah waktu tersebut digunakan untuk bekerja atau digunakan untuk kegiatan yang sifatnya santai, atau bahkan ada seseorang yang melakukan kombinasi dari dua keputusan tersebut. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula dengan tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Maksudnya, apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja (Bellane dan Jackson, 2000).

Menurut teori ekonomi Neo Klasik apabila upah meningkat atau bertambah maka penyedia atau penawaran tenaga kerja juga bertambah. Kendala yang ditimbulkan dari penawaran tenaga kerja berupa pendapatan yang akan diperoleh pada saat waktu luang (*leisure time*). Dengan pendapatan yang diperoleh, tenaga kerja berusaha untuk memaksimalkan kepuasan dan pendapatan yang dapat digunakan untuk memanfaatkan waktu yang dimiliki untuk bersenang- senang.

Dalam kasus tenaga kerja, kurva penawaran melukiskan jumlah tenaga kerja maksimum yang dapat disediakan oleh para pemilik tenaga kerja pada berbagai kemungkinan tingkat upah untuk tiap periode waktu. Sebagai alternatif, kurva penawaran tenaga kerja dapat dipandang sebagai setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja yang siap untuk menyediakan tenaganya pada tingkat upah minimum tertentu (Bellane dan Jackson, 2000).



Sumber: Feriyanto (2014)

Gambar 1. Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Gambar 1 menjelaskan bahwa pada tingkat upah tertentu W1 akan menyebabkan jumlah tenaga kerja seseorang berada pada L1. Apabila terjadi peningkatan upah yaitu dari W1 ke W2 maka juga akan meningkatkan jumlah tenaga kerjanya dari L1 ke L2.

Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk. Lebih lanjut masing-masing dari ketiga komponen ini dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tergantung pada upah pasar. Kenaikan tingkat upah berarti menambah pendapatan. Pertambahan pendapatan menyebabkan seseorang cenderung meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak yang berarti mengurangi jam kerja disebut efek pendapatan (*income effect*). Di sisi lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan semakin mahalnya harga dari waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong seseorang untuk menyubstitusikan

waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan efek substitusi (*substitution effect*).

Sumberdaya manusia merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimumkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. (Bellante dan Jackson, 2000)

Menurut G.S Becker, kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leissure*). Sedangkan kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Kebanyakan orang hanya mau melakukan pekerjaan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan.

2. Kependudukan

Lembaga Badan Pusat Statistik dalam Statistik Indonesia (2018) menjabarkan penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap.

Aliran Malthusian (Thomas Robert Malthus) Malthus adalah orang pertama yang mengemukakan tentang penduduk. Dalam "*Essay on Population*", Malthus beranggapan bahwa pertumbuhan penduduk mengikuti deret ukur sedangakn pertumbuhan ketersediaan pangan mengikuti deret hitung. Teori Malthus jelas

menekankan tentang pentingnya keseimbangan pertambahan jumlah penduduk menurut deret ukur terhadap persediaan bahan makanan menurut deret hitung. Teori Malthus tersebut sebetulnya sudah mempersoalkan daya dukung lingkungan dan daya tampung lingkungan. Tanah sebagai suatu komponen lingkungan alam tidak mampu menyediakan hasil pertanian untuk mencukupi kebutuhan jumlah penduduk yang terus bertambah dan makin banyak. Daya dukung tanah sebagai komponen lingkungan menurun, karena beban manusia yang makin banyak.

Pertumbuhan penduduk diakibatkan oleh adanya empat komponen utama, yaitu kelahiran *(fertilitas)*, ematian *(mortilitas)*, migrasi masuk dan igrasi keluar. Selisih antara kelahiran dan kematian disebut dengan pertumbuhan alamiah. Sedangkan selisih antara migrasi masuk dan migrasi keluar disebut dengan migrasi netto *(net- migration)* (Mulyadi, S, 2003:15).

3. Upah

Menurut teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja/ buruh atas jasa- jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat- syarat tertentu (Sukirno, 2005).

Menurut Mankiw (2007) upah adalah kompensasi yang diterima oleh suatu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya. Sedangkan Sumarsono 2003:56 mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan atau tenaga kerja untuk suatu

pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan atau tenaga kerja termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut Sukirno (2005) penentuan tingkat upah didasarkan pada produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja dalam satuan waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik, jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan juga.

Besar kecilnya upah yang diberikan kepada tenaga kerja akan mempengaruhi produktiviasnya dalam bekerja. Saat tenaga kerja nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini diartikan sebagai upah yang wajar, yaitu memungkinkan pekerja untuk memnuhi kebutuhannya secara baik.

Definisi upah pada UU No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan upah adalah 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.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi.

Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal

   Upah Nominal yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.

2. Upah Riil

   Upah Riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa di dapatkan dari pertukaran tersebut.

   Salah seorang tokoh mazhab klasik yaitu Malthus meninjau bahwa upah dalam kaitannya dengan perubahan penduduk. Jumlah penduduk merupakan faktor strategis yang di pakai untuk menjelaskan berbagai hal. Oleh karena itu, tingkat upah yang terjadi adalah karena hasil bekerjanya permintaan dan penawaran. Sudut pandang kaum klasik bertitik tolak dari sisi penawaran (*supply side economies*) yang akhir-akhir ini menjadi popular lagi. Tingkat upah sebagai harga penggunaan tenaga kerja, juga banyak ditentukan oleh penawaran tenaga kerja, seperti diutarakan bahwa sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk. Bila penduduk bertambah, penawaran tenaga kerja juga bertambah, maka hal ini akan menekan tingkat upah. Sebaliknya secara simetris tingkat upah akan menaik bila penduduk berkurang sehingga penawaran tenaga kerja pun berkurang.

4. Human Capital

Asumsi teori human capital menjelaskan bahwa dengan pendidikan maka seseorang bisa meningkatkan penghasilannya. Karena setiap tambahan satu tahun sekolah berarti seseorang meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sehingga pendapatannya pun meningkat. Dipihak lain apabila seseorang menunda meningkatkan pendidikannya maka penghasilan yang diperoleh tidak akan setinggi orang yang menambah satu tahun pendidikannya.

Pendidikan termasuk kedalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia. Invetasi pendidikan merupakan kegiatan yang dapat dinilai stock manusia, dimana nilai stock manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk pendidikan diharapkan dapat meningkatkan berbagai bentuk nilai berupa peningkatan penghasilan individu, peningkatan produktivitas kerja, dan peningkatan nilai rasional (*social benefit*) individu dibandingkan dengan sebelum mengecap pendidikan.

Todaro (2006:434) menyatakan bahwa pendidikan memainkan peran utama dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas agar terciptanya pertumbuhan serta pembangunan yang berkelanjutan.

Sumarsono (2003:10) menyatakan bahwa pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap mewakili kalitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemampuan kemandirian seorang individu.

Pendidikan merupakan salah satu modal potensial yang sangat berguna untuk manusia dalam kehidupan nyata termasuk dalam bekerja maupun mencari pekerjaan. Selain itu pendidikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pendidikan memiliki peranan penting di dalam kehidupan masyarakat, dimana baik buruknya kualitas sumberdaya manusia ditentukan dengan tinggi rendahnya tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan eseorang maka semakin baik juga kualitas sumberdaya manusianya (Wijaya dan Wiranti, 2013).

B. Penelitian Relevan

1. Akbar, Nur (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Penawaran Tenaga Kerja Muda di Kabupaten Takalar dengan menggunakan alat analisis regresi berganda diperoleh bahwa tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel pendapatan perkapita, mutu SDM, dan tingkat kemiskinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar.
2. Husnul Maghfirah, T. Zulham (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Faktor-Faktor Sosial Ekonomi yang mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita di Aceh menyatakan bahwa Variabel pendidikan (EDU) berhubungan positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Aceh. Variabel inflasi (INF) berhubungan negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita. Variabel upah (W) berhubungan positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita.

3. Jianxian Chen, Xiaokuai Shao, Ghulam Murtaza, Zhongxiu Zhao (2014) dalam peneliatiannya yang berjudul Factors that Influence Female Labor Force Supply in China menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di China. Variabel keluarga berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja wanita di China.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan seberapa besar kaitan antara variabel bebas dan variabel terikat dari teori yang telah dikemukakan dalam kajian teori.

Penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh Pertumbuhan penduduk (X1), Upah (X2) dan Pendidikan (X3) terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.

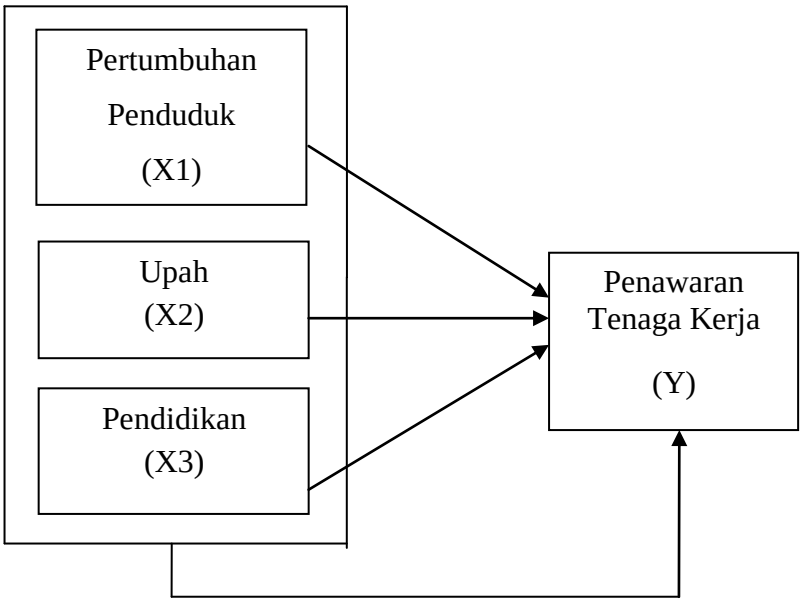
Pertumbuhan penduduk (X1) berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia (Y). Pertumbuhan penduduk adalah suatu perubahan populasi yang terjadi sewaktu – waktu dan bisa dihitung sebagai perubahan dalam jumlah individu atau populasi. Apabila pertumbuhan penduduk meningkat maka jumlah penawaran tenaga kerja juga meningkat.

Upah (X_2) berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia (Y). Upah adalah 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. Apabila upah tinggi maka jumlah penawaran tenaga kerja juga tinggi.

Pendidikan (X_3) berpengaruh poitif terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia (Y). Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari generai ke generasi. Apabila pendidikan yang ditempuh oleh seeorang semakin tinggi maka penawaran tenaga kerja juga tinggi.

Kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar di bawah:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris yang dirangkum dari kesimpulan teoritis yang diperoleh dari telaah pustaka. Berdasarkan uraian rumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pertumbuhan penduduk berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.

   $H_o : \beta_1 = 0$

   $H_a : \beta_1 \neq 0$

2. Upah berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga k\erja di Indonesia.

   $H_o : \beta_2 = 0$

   $H_a : \beta_2 \neq 0$

3. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.

   $H_o : \beta_3 = 0$

   $H_a : \beta_3 \neq 0$

4. Pertumbuhan penduduk, Upah dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.

   $H_o : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_3 = 0$

   H_a : salah satu koefisien $\neq 0$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pertumbuhan penduduk berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pertumbuhan penduduk maka penawaran tenaga kerja tidak mengalami peningkatan.
2. Upah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penawaran tenaga di Indonesia. Dengan kata lain setiap terjadinya peningkatan upah maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja di Indonesia.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Dengan kata lain setiap terjadinya peningkatan pendidikan maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja di Indonesia.
4. Secara bersama-sama pertumbuhan penduduk, upah dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian maka penulis mengemukan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemerintah agar terus melakukan perbaikan pada sistem upah tenaga kerja. Pemerintah harus mengawasi perusahaan dan pengusaha agar memberikan upah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan pemerintah juga harus melakukan peningkatan jumlah upah sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja. Dengan perbaikan sistem upah maka para pencari kerja akan termotivasi untuk bekerja dan pekerja akan lebih meningkatkan produktifitas nya dalam bekerja.
2. Diharapkan kepada pemerintah agar terus melakukan peningkatan terhadap pemerataan pendidikan di Indonesia. Pemeratan pendidikan ini bisa dimulai dengan memfokuskan pembangunan pendidikan ke daerah yang terpencil di Indonesia. Seperti perbaikan akses jalan menuju sekolah, penambahan jumlah sekolah, penambahan jumlah guru yang di tempatkan di daerah serta melengkapi kelengkapan inti yang ada di sekoah. Dengan ini diharapkan tidak ada lagi kesenjangan antara pendidikan di kota dan di desa. Sehingga dengan meratanya pendidikan maka semua penduduk bisa memperoleh pekerjaan yang layak sehingga bisa mendapatkan upah yang tinggi pula.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis faktor lain yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja di Indonesia, sehingga dapat memperkaya hasil penelitian dan diperoleh hasil yang lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, N. (2014). *Analisis Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda di Kabupaten Takalar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin

Amalia, Rezki. 2015. *Analisis Penawaran Tenaga Kerja di Sektor Informal Kota Makassar (Subsektor Pedagang Keliling).* Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin: Makassar.

Aminuddin, Istiana. 2017. *Determinan Penawaran Tenaga Kerja Usia muda di Kota Makassar*. Tesis. Universitas Hasanuddin: Makassar.

Arida, Agustina, Zakiah, Julaini. 2015. *Analisis Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian di Provinsi Aceh*. Agrisep Vol (16) No. 1.

Aziz, A. (2016). *Analisis permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara*. Makassar: fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Badan Pusat Statistik (BPS). 2016. *Statistik Indonesia 2016*. Padang: Sumatera Barat.

_____. 2017. *Statistik Indonesia 2017*. Padang: Sumatera Barat.

_____. 2018. *Statistik Indonesia 2018.* Padang: Sumatera Barat.

Bellante, Don dan Mark Jackson. 2002. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Edisi Terjemahan. Jakarta:FEUI

Berla, Karo karo. 2009. *Analisis Pasar Tenaga Kerja di Sumatera Utara.* Jurnal. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Bhalotra, Sonia. Marcela Umana-Aponte. 2010. *The Dynamics of Women's Labour Supply in Developing Countries.* University of Bristol (Economics, CMPO and Townsend Centre), University of Oxford (CSAE and QEH), CHILD and IZA.

Chen, Jianxian, Xiaokuai Shao. 2014. *Factors that Influence Female Labor Force Supply in China*. Economic Modelling 37. P:485-491.