

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pekerjaan Layak**

###### **a. Definisi Pekerjaan Layak**

Pemerintah dan Organisasi Pekerja Internasional (ILO) berfokus pada peningkatan ekonomi dengan memprioritaskan pekerjaan yang layak bagi semua. Ini adalah tujuan ke-8 dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Ini karena pekerjaan yang layak meningkatkan kualitas hidup dan mengurangi kemiskinan, yang pada gilirannya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi (Azunu & Mensah, 2019). Keberhasilan pembangunan berkelanjutan dan pengentasan kemiskinan bergantung pada pekerjaan yang layak. Jumlah angkatan kerja yang meningkat setiap tahun tetapi tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja yang layak merupakan salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh pemerintah.

Oleh karena itu, untuk memastikan kondisi pekerjaan yang layak, pemerintah harus menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang berbeda. Negara berkembang seperti Indonesia menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan jumlah pekerja Indonesia pada Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta, naik 2,36 juta dibandingkan Agustus 2019 (BPS, 2020). Hal tersebut berarti semakin banyak penduduk Indonesia yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja, meskipun tidak seluruh angkatan kerja beraktivitas bekerja dalam

kesehariannya. Meningkatnya tawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja yang tidak sebanding dengan permintaan akan meningkatkan angka pengangguran (Hall, 2003). Meskipun pada kenyataannya, dengan munculnya *gig economy* pada masa saat ini, akhirnya membuat banyak angkatan kerja yang baru masuk ke pasar tenaga kerja memasuki *gig economy* atau selanjutnya memilih bekerja pada sektor informal (Abraham 2018).

“Pekerjaan yang layak” adalah konsep payung yang menggabungkan akses ke lapangan kerja penuh dan produktif dengan berbagai dimensi kualitatif pekerjaan seperti hak di tempat kerja, perlindungan sosial dan promosi dialog sosial. Organisasi ketenagakerjaan internasional mendefinisikan pekerjaan yang layak sebagai pekerjaan yang produktif dan memberikan penghasilan yang adil, kondisi kerja yang aman dan perlindungan sosial bagi keluarga, prospek pengembangan pribadi dan integrasi sosial, kebebasan berekspresi, berorganisasi dan partisipasi, serta kesetaraan, kesempatan dan pengobatan untuk semua. Sejak diluncurkan oleh ILO pada tahun 1999, pekerjaan yang layak telah menjadi tujuan universal dan telah dianut dalam deklarasi-deklarasi utama hak asasi manusia dan resolusi-resolusi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Pada tahun 2015, pekerjaan yang layak sejalan dengan tujuan utama Agenda Pekerjaan yang Layak, yaitu penciptaan lapangan kerja (Santoso & Rakhmawan, 2021).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk

memenuhi kebutuhan individu maupun masyarakat. Undang-undang tersebut mendefinisikan tenaga kerja sebagai salah satu komponen produksi yang sangat penting untuk dapat menghasilkan barang dan jasa. (Lestyasari et al., n.d.).

Orang yang berumur dalam batas usia kerja disebut sebagai tenaga kerja. Usia kerja tidak sama di setiap negara. Di Indonesia, batas bawah usia kerja (populasi yang aktif secara ekonomi) adalah 15 tahun, meskipun data survei juga dikumpulkan dari 10 tahun. Batas atas usia kerja juga tidak ada. Batas minimal umur 10 tahun dipilih di Indonesia karena fakta bahwa pada usia ini banyak orang yang sudah bekerja karena kesulitan keuangan keluarga mereka. (BPS Indonesia, n.d.).

Karena negara tidak memiliki jaminan sosial nasional, Indonesia tidak mengenal batas usia maksimal. Pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta adalah satu-satunya orang di Indonesia yang memiliki kesempatan untuk mendapatkan kompensasi ketika mereka sudah tua. Untuk golongan ini, gaji mereka mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, orang yang telah mencapai usia pensiun seringkali masih harus bekerja untuk tetap termasuk dalam kategori tenaga kerja. Tenaga kerja terbagi menjadi dua kelompok: angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah orang-orang dalam usia kerja yang aktif secara ekonomi, termasuk mereka yang telah mendapat pekerjaan (pekerja) dan mereka yang belum. Bukan angkatan kerja adalah orang-orang dalam usia kerja yang terdiri dari orang-orang yang bersekolah, orang-orang yang belum mendapatkan pekerjaan, dan

orang-orang yang belum mendapatkan pekerjaan. Terdapat sepuluh unsur utama dari kerangka Indikator Pekerjaan Layak yang dirumuskan oleh ILO. Sepuluh unsur tersebut meliputi kesempatan kerja; jam kerja yang layak; pendapatan yang cukup dan pekerjaan yang produktif; menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi; stabilitas dan jaminan pekerjaan; pekerjaan yang harus dihapuskan; kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan; jaminan sosial; lingkungan kerja yang aman; dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha; dan satu unsur tambahan yaitu kondisi sosial ekonomi untuk pekerjaan layak (ILO, 2011).

Dari indikator-indikator tersebut, pekerjaan layak termuat pada pekerjaan formal. Sedangkan pekerjaan di sektor informal dikategorikan sebagai salah satu pekerjaan kurang layak karena konsekuensi dari sektor informal seperti tidak terdaftar dengan lisensi, belum adanya aturan baku yang mengatur secara detail, serta kurangnya perlindungan yang diberikan kepada para pekerja sektor informal menjadikan para pekerjanya rentan untuk terkena dampak ekonomi maupun sosial (Erwin Zindana Wazari, n.d.). International Labour Organization (ILO) mendefinisikan pekerjaan yang layak mencakup berbagai elemen seperti pekerjaan produktif, kompensasi yang adil, jaminan sosial, dan hak-hak pekerja. Definisi ini menempatkan penekanan kuat pada nilai-nilai keadilan sosial, kesetaraan, dan martabat manusia. Tenaga kerja informal mendapat perhatian khusus di bidang pekerjaan yang layak. Hal ini didasari karena pekerja informal sering kali tidak memiliki akses ke jaminan sosial, tunjangan pekerjaan, atau

perlindungan hukum saat bekerja di lingkungan yang berbahaya (Sibagariang et al., 2023).

## **b. Teori Pekerjaan Layak**

### 1) Teori Spesialisasi dan Pembagian Tenaga Kerja

Adam Smith yang menjelaskan tentang teori spesialisasi dan pembagian tenaga kerja. Menurut Smith, pertumbuhan penduduk yang terus meningkat dapat meningkatkan output melalui penambahan tenaga kerja dan ekspansi pasar domestik dan internasional. Tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi akan menyebabkan pertumbuhan tenaga kerja yang lebih besar. Adanya lebih banyak tenaga kerja muda akan mendorong kemajuan teknologi dalam kegiatan produksi dan pertumbuhan ekonomi melalui mobilitas dan adaptasi. Tingkat kepadatan penduduk juga akan meningkatkan penggunaan sumber daya alam, tabungan, dan pertumbuhan ekonomi. (Fauziah, 2021).

Permintaan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang diminta oleh suatu perusahaan atau instansi pada tingkat upah tertentu. Permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi. Permintaan tenaga kerja adalah daftar alternatif kombinasi tenaga kerja dan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat upah. Permintaan tenaga kerja berarti hubun Hal ini berbeda dengan permintaan pelanggan untuk barang

dan jasa. Orang membeli barang dan jasa karena mereka memberikan manfaat (utilitas) kepada mereka. Sebaliknya, pengusaha mempekerjakan seseorang karena mereka ingin membantu mereka memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan konsumen akan barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja seperti itu disebut *derived demand* (Sari, 2020).

## 2) Teori Klasik dan Keynes

Pekerjaan Layak erat kaitannya dengan ketenagakerjaan karena tenaga kerja adalah orang yang akan menjalankan pekerjaan yang layak itu sendiri. Ketenagakerjaan, bermula dari adanya kesempatan kerja yaitu angkatan kerja yang sedang bekerja. Teori klasik dan teori Keynes berbicara tentang model kesempatan kerja. Teori klasik mengatakan bahwa tingkat output dan harga keseimbangan hanya dapat dicapai jika perekonomian berada pada tingkat kesempatan kerja penuh, atau full employment. Sementara itu, teori Keynes mengatakan bahwa mekanisme pasar harus digunakan untuk mencapai keseimbangan dengan tingkat kesempatan kerja penuh. Untuk mengimbangi kesempatan kerja penuh, mekanisme pasar harus bekerja secara bebas tanpa campur tangan pemerintah. Menurut kaum klasik, keseimbangan antara kesempatan kerja penuh tersebut merupakan kondisi perekonomian yang ideal atau normal.

Jika sampai terjadi pengangguran dalam perekonomian, itu hanyalah gejala atau fenomena sementara yang akan hilang dengan sendirinya dalam jangka panjang melalui mekanisme pasar yang bekerja sendiri.

Kesempatan kerja menurut pandangan Keynes, berbeda dengan klasik. Menurut Keynes, kegiatan perekonomian tergantung pada segi permintaan, yaitu tergantung kepada perbelanjaan atau pengeluaran agregat yang dilakukan perekonomian pada suatu waktu tertentu. Diartikan dengan pengeluaran agregat adalah pengeluaran yang dilakukan untuk membeli barang dan jasa yang dihasilkan oleh sesuatu perekonomian dalam suatu periode tertentu, dan hanya bisa diukur untuk suatu tahun tertentu. (Tandiawan & Naukoko, 2012).

## **2.1.2 Pengangguran**

### **a. Definisi Pengangguran**

Pekerjaan mengacu pada semua bentuk pekerjaan yang dibayar dan tidak dibayar, wirausaha, pekerjaan formal dan informal, pekerjaan penuh waktu, dan pekerjaan paruh waktu. Prioritas penciptaan lapangan kerja tidaklah berlebihan, karena bekerja adalah jalan keluar yang paling pasti untuk keluar dari kemiskinan, seperti halnya mengajak masyarakat melakukan kegiatan produktif adalah cara untuk menciptakan kekayaan yang memungkinkan tercapainya tujuan kebijakan sosial. Harus ada cukup lapangan kerja bagi setiap orang agar mempunyai akses penuh terhadap peluang menghasilkan pendapatan. Penciptaan peluang kerja adalah mandat politik ILO, yang datang dari jalanan, yang datang dari masyarakat.

individu, mandat untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan lebih baik (International Labour & Organization, 2018).

Dengan kesempatan kerja penuh sebagai tujuan, terdapat fokus khusus pada tiga faktor penentu lapangan kerja kebijakan makroekonomi, transformasi sistem produksi dan strategi perusahaan, serta akses yang setara terhadap lapangan kerja dan pasar tenaga kerja. Dalam semua kasus, tujuannya adalah untuk mengintegrasikan tujuan ketenagakerjaan ke dalam kebijakan nasional. Ketersediaan kesempatan kerja di negara-negara yang diteliti salah satunya dengan mengukur tingkat pengangguran. Tingkat pengangguran menunjukkan ketidakmampuan perekonomian dalam menyediakan kesempatan kerja bagi individu yang ingin bekerja, bersedia bekerja, dan aktif mencari pekerjaan.

Hasilnya merupakan dipandang sebagai barometer efisiensi dan kemandirian perekonomian dalam menyerap tenaga kerja, serta kinerja pasar tenaga kerja. Tingkat pengangguran didefinisikan sebagai proporsi individu yang menganggur dalam angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari jumlah individu yang bekerja dan mereka yang menganggur. Terlihat bahwa hubungan antara indikator tingkat pengangguran dan pekerjaan layak merupakan hubungan yang berbanding terbalik, artinya semakin besar nilai indikator ini, maka semakin buruk pula tingkat pekerjaan layak di negara tersebut, yang berarti dampak indikator ini akan negatif terhadap perekonomian (Elmetwally, 2022). Berikut merupakan rumus menghitung tingkat pengangguran terbuka:



## **b. Teori Pengangguran**

### 1) Teori Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Teori yang menjelaskan pengangguran mempengaruhi pekerjaan layak salah satunya adalah teori penawaran dan permintaan tenaga kerja, teori ini menyatakan bahwa tingkat pengangguran ditentukan oleh keseimbangan antara penawaran tenaga kerja (jumlah orang yang ingin bekerja) dan permintaan tenaga kerja (jumlah pekerjaan yang tersedia). Ketika kemiskinan tinggi yang dipicu banyaknya pengangguran hal ini akan mengakibatkan penawaran kerja melebihi permintaan kerja.

### 2) Teori Siklus Ekonomi dan Teori Struktural

Teori siklus ekonomi dan teori struktural, teori siklus ekonomi menjelaskan bahwa tingkat kemiskinan yang disebabkan oleh meningkatnya angka pengangguran berfluktuasi seiring dengan siklus ekonomi. Dalam periode resesi tingkat pengangguran meningkat karena permintaan tenaga kerja menurun (Mankiw, 2020).

## **2.1.3 Kesetaraan dalam Pekerjaan**

### **a. Definisi Kesetaraan dalam Pekerjaan**

Tersedianya kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan antara laki-laki dan perempuan. Yang dimaksud dengan “pekerjaan” adalah sekelompok pekerjaan yang tugas dan tugasnya secara garis besar sama. Kesetaraan dalam pekerjaan mewakili kebutuhan pekerja untuk mendapatkan

perlakuan dan kesempatan kerja yang adil dan setara. Hal ini mencakup tidak adanya diskriminasi di tempat kerja dan akses terhadap pekerjaan serta kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga (Nizami, 2019).

Dimensi ini menyoroti sejauh mana laki-laki dan perempuan memperoleh manfaat dari peluang dan perlakuan yang berbeda di tempat kerja. Kesetaraan adalah inti dari konsep pekerjaan layak, dan Konvensi ILO terus memberikan dasar bagi kebijakan positif untuk mendorong kesetaraan. pekerjaan layak berarti bekerja tanpa diskriminasi apa pun. Berinvestasi dalam kesetaraan gender dan pekerjaan layak bagi perempuan serta memberdayakan mereka sangat penting untuk mencapai kesetaraan ekonomi dan sosial dan dapat diwujudkan dalam perbaikan nyata dan berkelanjutan dalam posisi perempuan di tempat kerja (Elmetwally, 2022). Berikut merupakan rumus menghitung rasio pekerja perempuan dan laki-laki:

$$RPPL: \frac{\text{Rasio perempuan yang bekerja terhadap jumlah perempuan usia kerja}}{\text{Rasio laki-laki yang bekerja terhadap jumlah laki-laki usia kerja}} \times 100\%$$

## **b. Teori Kesetaraan**

### 1) Teori Egalitarian Liberal

Teori ini menekankan pada kesetaraan peluang (*equal opportunity*). Artinya, setiap individu harus memiliki peluang yang sama untuk mencapai potensi penuh mereka. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan yang mempromosikan akses yang setara terhadap

Pendidikan, pekerjaan, dan layanan publik lainnya (Wahyuddin & Rahmadani, 2022).

## 2) Teori Feminis

Teori ini berfokus pada kesetaraan gender, artinya perempuan dan laki-laki harus memiliki hak, peluang, dan sumber daya yang sama. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan yang mengatasi diskriminasi dan ketidaksetaraan gender di berbagai bidang kehidupan (Ilaa, 2021).

## 3) Teori Intersectionalitas

Teori interseksionalitas berpendapat bahwa identitas individu tidak dapat dipahami secara terpisah, tetapi saling terkait dan memengaruhi satu sama lain. Menurut teori ini, individu mengalami diskriminasi dan ketidakadilan berdasarkan kombinasi dari berbagai identitas mereka, seperti ras, jenis kelamin, kelas sosial, dan orientasi seksual. Teori ini dapat diterapkan pada hubungan antara kesetaraan dan pekerjaan layak dengan menyatakan bahwa individu yang mengalami diskriminasi berdasarkan identitas mereka mungkin lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (Crenshaw, 1989)

### **2.1.4 Pendapatan**

#### **a. Definisi Pendapatan atau Upah**

Salah satu ciri penting dari pekerjaan yang layak adalah bahwa pekerja harus mendapatkan manfaat dari pekerjaan yang “bergaji”, yang merupakan salah satu elemen dalam “kualitas” pekerjaan. Tidak mungkin untuk

menentukan angka absolut yang merupakan pekerjaan yang memberi upah di semua negara. Hal ini harus bervariasi sesuai dengan nilai-nilai kemasyarakatan yang berlaku dan kemakmuran material suatu negara. Di negara-negara industri, dua ukuran umumnya digunakan untuk mengukur kecukupan remunerasi: ukuran relatif yang menunjukkan proporsi pekerja yang memperoleh pendapatan kurang dari setengah upah rata-rata nasional, dan ukuran kemiskinan absolut (Ghai Dharam, 2003). Pendapatan yang memadai menunjukkan bahwa akan ada imbalan atas pekerjaan yang dilakukan individu yang membantunya menjalani kehidupan yang layak, dan pendapatan tersebut harus mencukupi dan sepadan dengan tingginya harga barang dan jasa yang dibutuhkan individu tersebut. Pekerjaan tersebut harus menghasilkan upah (dalam bentuk tunai atau barang) yang memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan anggota keluarganya. Sebuah penelitian menegaskan bahwa upah minimum dapat mencapai hasil positif dalam mengentaskan kemiskinan dengan meningkatkan kondisi kehidupan pekerja dan keluarga mereka, dan juga membantu meningkatkan produktivitas.

Tingkat pendapatan tenaga adalah jumlah yang diperoleh pekerja dengan bekerja. Konsep ini digunakan untuk membedakannya dengan pendapatan modal, karena pemilik aset memperoleh pendapatan modal karena hartanya. tingkat pendapatan mencakup gaji karyawan dan sebagian pendapatan wiraswasta, karena pekerja wiraswasta memperoleh penghasilan dari pekerjaan dan kepemilikan modal mereka. Bagian tingkat pendapatan terhadap PDB adalah total kompensasi karyawan yang diberikan sebagai

persentase terhadap PDB. Perlu diketahui bahwa hubungan antara indikator tingkat pendapatan dan pekerjaan layak adalah positif, artinya semakin tinggi nilai indikator ini, maka semakin baik pula tingkat pekerjaan layak di negara tersebut, artinya pengaruhnya akan positif terhadap pekerjaan layak di negara tersebut (Elmetwally, 2022).

## **b. Teori Pendapatan**

### 1) Teori Upah Efisien

Teori ini menjelaskan bahwa tingkat upah yang ada di pasar tenaga kerja adalah tingkat upah yang paling efisien. Teori Upah Efisiensi (EWT) memang menyatakan bahwa upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja, sehingga berpotensi meningkatkan keuntungan perusahaan. Namun, teori ini memiliki beberapa keterbatasan dalam menjelaskan hubungan antara upah dan pekerjaan layak. Salah satunya fokus pada produktivitas, akan tetapi mengabaikan aspek lain. EWT berfokus pada peningkatan produktivitas sebagai alasan utama untuk menaikkan upah. Namun, pekerjaan layak bukan hanya tentang produktivitas. Pekerjaan layak juga mencakup aspek lain seperti kondisi kerja yang aman dan sehat, jam kerja yang wajar, kebebasan berserikat; upah yang tinggi tidak menjamin hak pekerja untuk berserikat dan menegosiasikan kondisi kerja yang lebih baik. Perlindungan dari diskriminasi bahwa upah yang tinggi tidak menjamin perlindungan bagi semua pekerja dari diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, dan karakteristik

lainnya. Peluang pengembangan diri, upah yang tinggi tidak menjamin kesempatan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan. (Kumbadewi et al., 2021).

## 2) Teori Nilai Tenaga Kerja

Teori nilai kerja adalah pilar utama ekonomi Marxis tradisional, yang jelas dalam karya Marx, *Capital* (1867). Nilai komoditas secara sederhana dapat diukur dengan menghitung jumlah jam kerja rata-rata yang diperlukan untuk memproduksinya. Kemampuan pekerja untuk membuat barang dan jasa dikenal sebagai tenaga kerja. Dengan menggunakan prinsip-prinsip ekonomi klasik, Marx menjelaskan bahwa nilai tenaga kerja harus tergantung pada jumlah jam kerja rata-rata yang dibutuhkan masyarakat untuk memberi makan, pakaian, dan tempat tinggal sehingga pekerja dapat bekerja. Dengan kata lain, upah jangka panjang yang diterima oleh pekerja akan tergantung pada jumlah jam kerja yang diperlukan untuk mempekerjakan kandidat yang tepat untuk posisi tersebut. Misalkan ada lima jam kerja yang diperlukan untuk menyediakan makanan, pakaian, dan perlindungan bagi karyawan setiap hari agar karyawan siap untuk bekerja besok. Upah yang benar akan menjadi jika satu jam kerja setara satu dolar (Priyono dan Zainuddin Ismail, 2017).

## 3) Teori Globalisasi

Teori globalisasi berpendapat bahwa globalisasi ekonomi telah menyebabkan penurunan upah dan kondisi kerja bagi pekerja di

negara-negara maju. Hal ini karena perusahaan di negara-negara maju dapat memindahkan produksi mereka ke negara-negara berkembang di mana upah dan standar kerja lebih rendah. Teori ini menyatakan bahwa globalisasi telah memperburuk ketimpangan pendapatan dan membuat lebih sulit bagi pekerja di negara-negara maju untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (Krueger, 2000).

### **2.1.5 Kemiskinan**

#### **a. Konsep Kemiskinan**

Jaminan sosial mengacu pada tindakan umum yang diambil sebagai respons terhadap tingkat kerentanan, risiko, dan kekurangan yang dianggap tidak dapat diterima secara sosial dalam sistem atau masyarakat tertentu. Langkah-langkah ini mencakup intervensi pasar tenaga kerja, jaring pengaman sosial, dan dana pensiun, serta intervensi untuk meningkatkan kondisi normal dan menangani deprivasi yang sering terjadi dan seringkali terus-menerus. Perlindungan sosial penting selama proses privatisasi dan seiring berjalannya liberalisasi perdagangan. Pengalaman nasional menunjukkan bahwa tindakan kebijakan jaminan sosial yang terkoordinasi dapat membantu memudahkan transisi dari perekonomian informal ke perekonomian formal. Ketersediaan jaminan sosial akan diukur di negara-negara yang diteliti berdasarkan rasio ketergantungan dan kemiskinan (Elmetwally, 2022).

Kemiskinan adalah sebuah konsep yang diterapkan pada keluarga, bukan individu, dan didasarkan pada asumsi bahwa keluarga mengumpulkan

pendapatan mereka untuk mengangkat seluruh keluarga keluar dari kemiskinan. Jaminan sosial adalah salah satu alat terpenting untuk mengurangi risiko kemiskinan. Peningkatan kemiskinan berarti penurunan jaminan sosial. Pekerjaan layak dan pemberdayaan saling menguatkan dalam sebuah siklus yang kuat untuk menjadikan pertumbuhan ekonomi lebih berpihak pada masyarakat miskin, karena mereka akan memiliki lebih banyak akses terhadap pekerjaan berkualitas baik. Pekerjaan produktif adalah jalan terbaik untuk keluar dari kemiskinan.

Mengurangi defisit pekerjaan layak juga merupakan salah satu cara untuk mengurangi kemiskinan. Lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan layak bagi semua orang sangat penting untuk mencapai Tujuan Pembangunan Milenium dan mengentaskan kemiskinan. Ketenagakerjaan seharusnya menjadi sarana untuk mengangkat masyarakat keluar dari kemiskinan, namun hal ini hanya bisa terwujud jika kualitas pekerjaan tersebut memadai, termasuk pendapatan yang memadai, keamanan kerja, dan lingkungan kerja yang aman. Daerah dengan tingkat pekerja miskin tertinggi juga merupakan daerah dengan tingkat pekerjaan informal tertinggi. Hubungan antara indikator tingkat kemiskinan dengan pekerjaan layak merupakan hubungan yang berbanding terbalik, artinya semakin besar nilai indikator ini maka semakin buruk pula tingkat pekerjaan layak di negara tersebut, artinya pengaruhnya akan negatif terhadap pekerjaan layak di negara tersebut (Elmetwally, 2022).

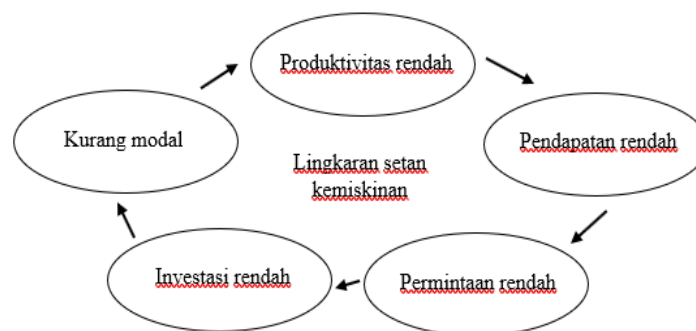


Ada hubungan langsung antara upah rendah dan kemiskinan. Sebuah studi tentang pendapatan rata-rata bulanan rumah tangga pada tahun 1993 menunjukkan bahwa bagi anggota masyarakat termiskin (20%) dari populasi, 31% pendapatan mereka berasal dari sumber selain pekerjaan tetap, dan pekerjaan tetap hanya menyumbang 23% dari pendapatan bulanan rumah tangga. Karena sudah jelas bahwa upah rendah mempunyai dampak langsung dampaknya terhadap tingkat kemiskinan, peningkatan upah dan kondisi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mengatasi defisit pekerjaan yang layak (Moodley, 2012).

#### **b. Teori Tingkat kemiskinan**

##### 1) Teori Lingkaran Setan Kemiskinan

Teori Lingkaran Setan Kemiskinan Dalam konsep lingkaran setan kemiskinan yang pertama kali diperkenalkan oleh Ragnar Nurkse beberapa unit saling mempengaruhi satu sama lain, yang menyebabkan kondisi suatu negara tetap miskin dan sulit untuk meningkatkan pembangunan ekonomi ke tingkat yang lebih tinggi. Penyebab siklus kemiskinan adalah hambatan substansial dalam pembentukan modal (Kuncoro, 2006). Oleh karena itu, penyebab kemiskinan berasal dari teori lingkaran kemiskinan.



**Gambar 2.1** Lingkaran setan kemiskinan

Sumber: Kuncoro, 2006 (diolah)

Peningkatan kemiskinan berarti penurunan jaminan sosial. Pekerjaan layak dan pemberdayaan saling menguatkan dalam sebuah siklus yang kuat untuk menjadikan pertumbuhan ekonomi lebih berpihak pada masyarakat miskin, karena mereka akan memiliki lebih banyak akses terhadap pekerjaan berkualitas baik. Pekerjaan produktif adalah jalan terbaik untuk keluar dari kemiskinan. Mengurangi defisit pekerjaan layak juga merupakan salah satu cara untuk mengurangi kemiskinan. Lapangan kerja penuh dan produktif bagi semua orang sangat penting untuk mencapai Tujuan Pembangunan Milenium dan mengentaskan kemiskinan.

## 2) Teori kemiskinan Manusia

Teori ini dikemukakan oleh Amartya Sen pada abad ke-20. Teori ini berfokus pada konsep kapabilitas dan kebebasan individu untuk mencapai standar hidup yang layak. Kemiskinan didefinisikan sebagai kurangnya kapabilitas dasar untuk hidup yang sehat, produktif dan bermartabat. Kemiskinan bukan hanya tentang kekurangan

pendapatan atau sumber daya, tetapi juga tentang ketidakmampuan untuk mencapai berbagai "kemampuan". Kemampuan ini adalah berbagai hal yang dapat dilakukan seseorang dengan hidupnya, seperti hidup sehat, berpendidikan, terlibat dalam komunitas, dan lain sebagainya. (Susanto, 2018) (Perkumpulan Prakarsa, 2014).

## **2.1.6 Pendidikan**

### **a. Definisi Pendidikan**

Menurut teori modal manusia, pekerja dengan gaji rendah lebih cenderung berpindah daripada pekerja dengan gaji lebih tinggi. Menurut teori modal manusia, manusia adalah salah satu modal penting dalam proses produksi, seperti modal fisik, teknologi, dan sumber daya alam. Peningkatan produktivitas akan dipengaruhi oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia. Investasi yang paling penting dalam modal manusia adalah pendidikan dan pelatihan. Menurut analisis modal manusia, pendidikan meningkatkan pendapatan dan produktivitas, terutama melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk memahami masalah. Modal manusia juga merupakan sumber mendasar dari produktivitas ekonomi, dan modal manusia juga merupakan investasi yang dilakukan oleh manusia untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pendidikan, pengalaman, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi, dan upaya yang mempengaruhi produktivitas manusia disebut modal manusia. Dalam teori modal manusia menekankan aspek pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja sebagai faktor yang penting dalam menentukan tingkat Dalam upah (Borjas, 2012).

Mereka yang berpendidikan, mengikuti pelatihan, memiliki keterampilan, dan berpengalaman akan memiliki peluang yang lebih besar untuk memilih pekerjaan yang sesuai, termasuk peluang untuk bertahan sebagai pekerjaan layak saat ekonomi bergejolak atau krisis.

#### **b. Teori Pendidikan**

##### 1) Teori Modal Manusia

(Schultz, 1996) mendefinisikan manusia sebagai suatu modal, sama halnya dengan modal fisik dan teknologi. Dimensi kualitatif dari sumber daya manusia disebut sebagai modal manusia. Dimensi tersebut meliputi keterampilan dan keahlian yang kuasai oleh seseorang akan berpengaruh pada kemampuan produktifnya. Peningkatan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan serta kesehatan dengan baik. Dalam teori modal manusia menjelaskan bahwa pengetahuan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki seorang dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan mereka. Ini termasuk Pendidikan formal pelatihan, keterampilan kerja, kesehatan, dan faktor-faktor lain yang meningkatkan produktivitas. Penelitian Cohen (2007) menghasilkan hubungan positif yang kuat dan signifikan antara modal manusia dan pertumbuhan ekonomi (Maulana, 2015).

##### 2) Teori Pencocokan Pekerjaan (*Job Matching Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Roy Akerlof dan George Arthur pada tahun 1979. Teori ini menyatakan bahwa pendidikan membantu

mencocokkan individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Individu yang berpendidikan tinggi umumnya memiliki informasi yang lebih baik tentang peluang kerja yang tersedia dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini memungkinkan mereka untuk menemukan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka dan lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka (Zhang et al., 2019).

### 3) Teori Reproduksi

Teori reproduksi berpendapat bahwa sistem pendidikan dirancang untuk melestarikan struktur sosial yang ada. Sekolah, menurut teori ini, berfungsi untuk mensosialisasikan siswa ke dalam peran-peran sosial yang sesuai dengan kelas sosial mereka. Hal ini berarti bahwa siswa dari kelas bawah sering diarahkan ke jalur pendidikan yang mempersiapkan mereka untuk pekerjaan manual atau layanan, sedangkan siswa dari kelas atas diarahkan ke jalur pendidikan yang mempersiapkan mereka untuk pekerjaan profesional. Akibatnya, teori ini berpendapat bahwa pendidikan dapat memperkuat ketidaksetaraan sosial dan ekonomi, sehingga membuat individu dari kelas bawah lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (Bourdieu & J.-C., 1977).

## **2.1.7 Kesehatan**

### **a. Konsep Kesehatan**

Kesehatan adalah bagian penting dari pembangunan ekonomi, dan pembangunan ekonomi juga harus diperhatikan. Keduanya harus berjalan seimbang untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pekerja yang sehat sangat penting untuk pertumbuhan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Apabila kesehatan karyawan terganggu, produktivitas karyawan akan menurun. Karena pekerja yang sakit membutuhkan biaya untuk pengobatan, perawatan, rehabilitasi, dan kompensasi. Seringkali, pekerja yang sakit bergabung dengan pekerja yang tidak sakit tetapi tidak sehat dan tidak bugar. Tidak jarang, tingkat absensi yang tinggi menyebabkan stres di tempat kerja karena sepelempangan karyawan yang sakit, teman sekerja yang mengalami beban kerja tambahan, ketenangan bekerja terganggu, dan pekerja lainnya menjadi was-was, terutama jika penyakitnya dikaitkan dengan pekerjaan. Selain itu, produktivitas menurun terkait biaya tidak langsung yang harus dikeluarkan organisasi akibat pekerja yang *idle*, pekerja dengan file aktif yang memerlukan pengawasan terhadap kesehatannya dan pengelolaan khusus, termasuk pengelolaan pekerja agar ia bisa bekerja kembali (*return to work, management*).

Pekerjaan yang layak akan menopang keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara. Kesehatan dan pekerjaan layak memiliki hubungan yang saling memperkuat. Kesehatan yang baik memungkinkan individu untuk

meningkatkan produktivitas, dengan tenaga kerja yang sehat lebih kuat, memiliki energi lebih banyak, dan lebih sedikit absen karena sakit. Hal ini meningkatkan output dan efisiensi di tempat kerja. Selain itu Kesehatan yang baik dapat mendorong kemampuan belajar dan beradaptasi karena kesehatan mental dan fisik yang baik mendukung kemampuan individu untuk belajar keterampilan baru dan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Dan Kesehatan juga mampu meningkatkan partisipasi dalam angkatan kerja, orang yang sehat lebih cenderung untuk bekerja dan tetap bekerja.

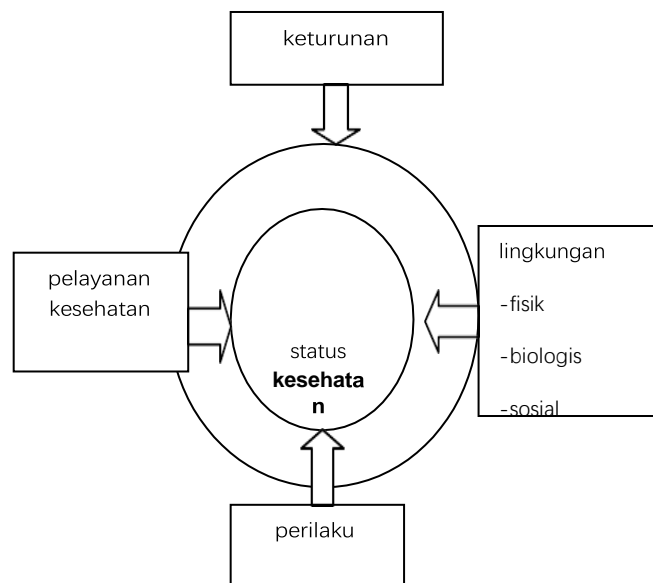
## **b. Teori Kesehatan**

### 1) Teori Modal Manusia

Teori modal manusia berpendapat bahwa kesehatan adalah salah satu bentuk investasi modal manusia yang paling penting. Investasi dalam kesehatan dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan Kesehatan yang baik akan meningkatkan tingkat kehadiran karena pekerja yang sehat lebih jarang sakit dan cuti kerja, sehingga mereka dapat bekerja lebih banyak jam dan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Kesehatan juga akan meningkatkan kinerja kerja, pekerja yang sehat memiliki lebih banyak energi dan fokus, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Dan meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah, kesehatan mental dan fisik yang baik dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan kreativitas, yang dapat membantu pekerja menemukan solusi yang lebih baik untuk masalah di tempat kerja (Zulfa & Pudjihardjo, 2022)

## 2) Teori Kesehatan Menurut H.L Blum 1974

Kesehatan sangat erat hubungannya dengan faktor keturunan, lingkungan, perilaku, dan pelayanan kesehatan.



**Gambar 2.2 Teori Kesehatan Menurut H.L Blum (1974)**

Sumber: (Notoadmodjo, 2012) (diolah)

Keempat faktor tersebut saling berpengaruh positif dan sangat berpengaruh kepada status kesehatan seseorang. Berikut ini akan dijelaskan satu per satu keempat faktor tersebut:

### a) Faktor Keturunan.

Faktor ini lebih mengarah pada kondisi individu yang berkaitan dengan asal usul keluarga, ras, dan jenis golongan darah.



b) Faktor Pelayanan Kesehatan.

Faktor ini dipengaruhi oleh seberapa jauh pelayanan kesehatan yang diberikan.

c) Faktor Perilaku.

Faktor Perilaku berhubungan dengan perilaku individu atau masyarakat, perilaku petugas kesehatan, dan perilaku para pejabat pengelola pemerintahan (pusat dan daerah) serta perilaku pelaksana bisnis.

d) Faktor Lingkungan.

Faktor lingkungan sangat besar pengaruhnya terhadap status kesehatan.

Faktor lingkungan terdiri dari 3 bagian ;

- Lingkungan fisik, terdiri dari benda mati yang dapat dilihat, diraba, dan dirasakan.
- Lingkungan biologis, terdiri dari makhluk hidup yang bergerak, baik yang dapat dilihat maupun tidak.
- Lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah bentuk lain secara fisik dan biologis di atas.

## 2.2 Kajian Empiris

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Devi Lestyasari (2011)	Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan	Y: pekerjaan layak X1: upah minimum		X1: berpengaruh +

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		Jumlah Pekerjaan layak di Jawa Timur			
2	Sara Charlesworth, Jennifer Welshb, Lyndall Strazdinsb, Marian Bairdc & lain Campbell (2015)	<i>Measuring poor job quality amongst employees: the VicWAL job quality index</i>	Y: kualitas pekerjaan X1: Jenis pekerjaan X2: Pekerjaan X3: Gender X4: Jam kerja X5: Lokasi X6: Kelompok usia dan tingkat pendidikan X7: Industri	Survei VicWAL	X1: Berpengaruh - X2: X3: tidak berpengaruh X4: tidak berpengaruh X5: tidak berpengaruh X6: Berpengaruh + X7: tidak berpengaruh Berpengaruh +
3	Maike Hohberg and Jann Lay (2015)	<i>The impact of minimum wages on informal and formal labor market outcomes: evidence from Indonesia</i>	Y: pekerjaan layak X1: upah X2: Log Prov. GDP X3: Elementary School	Analisis deskriptif	X1: berpengaruh + X2: berpengaruh + X3: berpengaruh +
4	Kirsten Sehnbruch, Brendan Burchell, Nurjk Agloni and Agnieszka Piasna (2015)	<i>Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact</i>	Y: Pekerjaan Layak X1: Angka harapan hidup X2: Angka melek huruf X3: PDRB X4: Indeks Perkembangan gender	Analisis deskriptif	X1: berpengaruh X2: berpengaruh X3: tidak berpengaruh X4: berpengaruh
5	Anamika Moktan (2016)	<i>Decent Work Deficit In India A Disaggregate</i>	Y: Pekerjaan layak	Least Square Dummy Variable	X1: berpengaruh +

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		<i>d Trend Over the Three Post-Reform Decades</i>	X1: Kesempatan kerja X2: jaminan sosial X3: dialog sosial		X2: berpengaruh - X3: berpengaruh -
6	Odile Mackett (2017)	<i>Measuring the determinants of decent work: Evidence from the Gauteng City-Region</i>	Y: Indeks Pekerjaan Layak X1: Pekerja Laki-laki X2: Pekerja Perempuan X3: Pekerja usia muda X4: Pekerja tua	Statistik deskriptif	X1: nilai ipl lebih tinggi X2: nilai ipl rendah X3: nilai ipl lebih tinggi X4: nilai ipl rendah
7	Clara Tridiana dan Diah Widyawati (2018)	Dampak Upah Minimum terhadap Probabilitas Keluar dari Sektor Formal	Y: probabilitas individu i keluar dari sektor formal X1: upah minimum X2: keterampilan pekerja X3: PDRB X4: pengangguran X5: status wilayah urban individu X6: jenis kelamin X7: status perkawinan X8: masa kerja	cummulative distribution function (CDF)	X1: berpengaruh X2: tidak berpengaruh X3: berpengaruh X4: berpengaruh X5: berpengaruh X6: berpengaruh X7: berpengaruh X8: berpengaruh
8	Ema Tusianti, Abdurrahman	Ketimpangan Gender Dalam Penyerapan	Y: Penyerapan tenaga kerja formal	analisis regresi multilevel panel	X1: berpengaruh +/-sig

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
	(2018)	Tenaga Kerja Formal di Indonesia	X1: rata-rata lama sekolah X2: jumlah penduduk X3: penduduk usia produktif X4: pengeluaran perkapita X5: PDRB X6: pelatihan kerja X7: kontribusi industry dalam PDRB		X2: berpengaruh +/-sig X3: berpengaruh +/-sig X4: berpengaruh +/-sig X5: berpengaruh +/-sig X6: berpengaruh +/-sig X7: berpengaruh +/-sig
9	Nausheen Nizami (2019)	<i>Changing Work Organisations and Implications for Decent Work: a Case Study of India's Information Technology Industry</i>	Y: Pekerjaan layak X1: Pendapatan yang memadai dan lapangan kerja yang produktif X2: stabilitas dan keamanan kerja X3: jam kerja yang layak X4: pekerjaan yang aman X5: perlakuan yang adil dalam pekerjaan X6: keseimbangan kehidupan kerja	logika induktif	X1: berpengaruh X2: berpengaruh X3: berpengaruh X4: berpengaruh X5: berpengaruh X6: berpengaruh X7: berpengaruh X8: berpengaruh

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
			X7: jaminan sosial X8: dialog sosial		
10	Breeta Banerjee and Amit Kundu (2020)	<i>Evaluation of Decent Work Index for Informal Workers: An Empirical Study from Hooghly District, West Bengal, India</i>	Y: pekerjaan layak X1: pendidikan X2: rasio ketergantungan X3: kepemilikan properti	OLS Sederhana	X1: berpengaruh - X2: tidak berpengaruh X3: berpengaruh -
10	Illanukey Mayang Sari (2020)	Analisis Karakteristik Pekerja dan Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal dan Informal di Indonesia	Y: Penyerapan Tenaga Kerja X1: Jam kerja X2: Migrasi X3: Usia X4: Upah X5: Pendidikan X6: Kesehatan	Logistic Regression Model	X1: berpengaruh + X2: tidak berpengaruh + X3: tidak berpengaruh X4: berpengaruh + X5: berpengaruh + X6: tidak berpengaruh
11	Breeta Banerjee1 and Amit Kundu (2020)	<i>Evaluation of Decent Work Index for Informal Workers: An Empirical Study from Hooghly District, West Bengal, India</i>	Y: pekerjaan layak X1: pendidikan X2: rasio ketergantungan X3: kepemilikan properti	OLS Sederhana	X1: berpengaruh - X2: tidak berpengaruh X3: berpengaruh -

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
12	Katamso Noto Santoso, Suryo Adi Rakhmawan (2021)	Indeks Komposit Pekerjaan Layak di Indonesia Pada Era Pandemi COVID-19	Y: Indeks Pekerjaan Layak provinsi X1: Employment to Population Rate (EPR) X2: Tingkat Pengangguran Terbuka X3: Tingkat Pengangguran Terbuka Usia Muda X4: Tingkat Pekerja Informal X5: Tingkat Setengah Pengangguran X6: Low Pay Rate X7: Angka Pekerja Anak X8: Gender Wage Gap	Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Uji Statistik	X1: berpengaruh + X2: berpengaruh + X3: berpengaruh + X4: berpengaruh + X5: berpengaruh + X6: berpengaruh + X7: berpengaruh + X8: berpengaruh +
13	Ryan D. Duffy, Nicole O. Duffy, Carla G. Prieto U, Haram J. Kim, Trish L. Raque-Bogdan (2021)	<i>Decent work and physical health: A multi-wave investigation</i>	Y: pekerjaan layak X1: Kesehatan fisik X2: gejala-gejala Kesehatan X3: perilaku kesehatan	Time-lagged	X1: tidak berpengaruh X2: tidak berpengaruh X3: berpengaruh
14	M.V. Simonova, L.V. Sankova, dan F.I. Mirzabalaeva (2021)	<i>Decent Work During the Pandemic: Indication and Profiling Matters</i>	Y: Pekerjaan layak X1: pengangguran X2: PDB perkapita	Analisis deskriptif	X1: berpengaruh - X2: berpengaruh +

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
			X3: waktu kerja X4: proporsi pekerja X5: tingkat upah X6: keselamatan kerja		X3: berpengaruh + X4: berpengaruh + X5: berpengaruh - X6: berpengaruh +
15	Sameh M. Elmetwall y (2022)	<i>A Multidimensional Approach to Measuring Decent Work in Five Countries using Count Panel Data Models</i>	Y: Pekerjaan layak X1: Rasio lapangan kerja terhadap penduduk usia kerja X2: Tingkat Pengangguran X3: Laju Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja X4: Tingkat Pendapatan Tenaga Kerja X5: Indeks Inflasi dan Harga Konsumen X6: Tingkat Pekerjaan Formal X7: Tingkat Pekerjaan Rentan X8: Rasio Jumlah Pekerjaan Perempuan dan Laki-Laki terhadap	Panel data	X1: berpengaruh + X2: berpengaruh - X3: tidak berpengaruh + X4: tidak berpengaruh + X5: tidak berpengaruh + X6: berpengaruh + X7: berpengaruh - X8: berpengaruh + X9: berpengaruh + X10: berpengaruh - X11: berpengaruh -

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
			Tingkat Penduduk Usia Kerja X9: Porsi Perempuan dalam Tingkat Pekerjaan Upah X10: Rasio Ketergantungan X11: Tingkat Kemiskinan Pekerja		
16	Antonio Lopez, Pelaez, Maria Elena Aramendia-Muneta & Amaya Erro-Garcés (2022)	<i>Poverty, social work, and social intervention: decent work as a strategy to overcome poverty after the Covid-19</i>	Y: Pekerjaan layak X1: Upah minimum X2: peraturan hukum X3: kesehatan di tempat kerja X4: perlindungan sosial	Tinjauan sistematis dan analisis klaster	X1: berpengaruh X2: berpengaruh X3: berpengaruh X4: berpengaruh
17	Olabiyi, Joshua Olaniyi (2022)	<i>Decent employment and poverty alleviation for Socio-economic Development and its implications for the Well-Being of the citizenry in South africa</i>	Y: pekerjaan layak X1: kesehatan X2: pendidikan X3: jaminan sosial X4: ketahanan pangan X5: kesejahteraan	QLFS	X1: berpengaruh + X2: berpengaruh + X3: berpengaruh + X4: berpengaruh + X5: berpengaruh +
18	Yin Ma, Kelsey L.	<i>Validation of the Chinese</i>	Y: pekerjaan layak	analisis faktor	X1: berpengaruh



No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
	Autin, and Gabriel N. Ezema (2022)	<i>Decent Work Scale</i>	X1: kondisi aman X2: akses terhadap kesehatan X3: upah X4: waktu istirahat X5: kesesuaian nilai antara organisasi dan komunitas	eksplorasi dan faktor konfirmatori	X2: berpengaruh X3: berpengaruh X4: berpengaruh X5: berpengaruh
19	Andrea Svicher, Annamaria Di Fabio dan Alessio Gor (2022)	<i>Decent work in Italy: A network analysis</i>	Y: Skala pekerjaan layak X1: kondisi kerja yang aman X2: akses terhadap layanan kesehatan X3: nilai-nilai organisasi X4: kompensasi yang memadai X5: jam kerja dan istirahat	Kuisisioner	X: berpengaruh + X1: berpengaruh + X3: berpengaruh + X4: berpengaruh - X5: berpengaruh -
20	Erwin Zindana Wazari, Karina Dwi Agustiarini (2022)	Implikasi Modal Manusia dan Ekonomi Digital terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal di Nusa Tenggara Barat Pada	Y: Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal X1: pendidikan, X2: keluhan kesehatan, X3: pengguna e-commerce,	regresi logistik biner	X1: berpengaruh + X2: tidak berpengaruh + X3: berpengaruh + X4: berpengaruh +

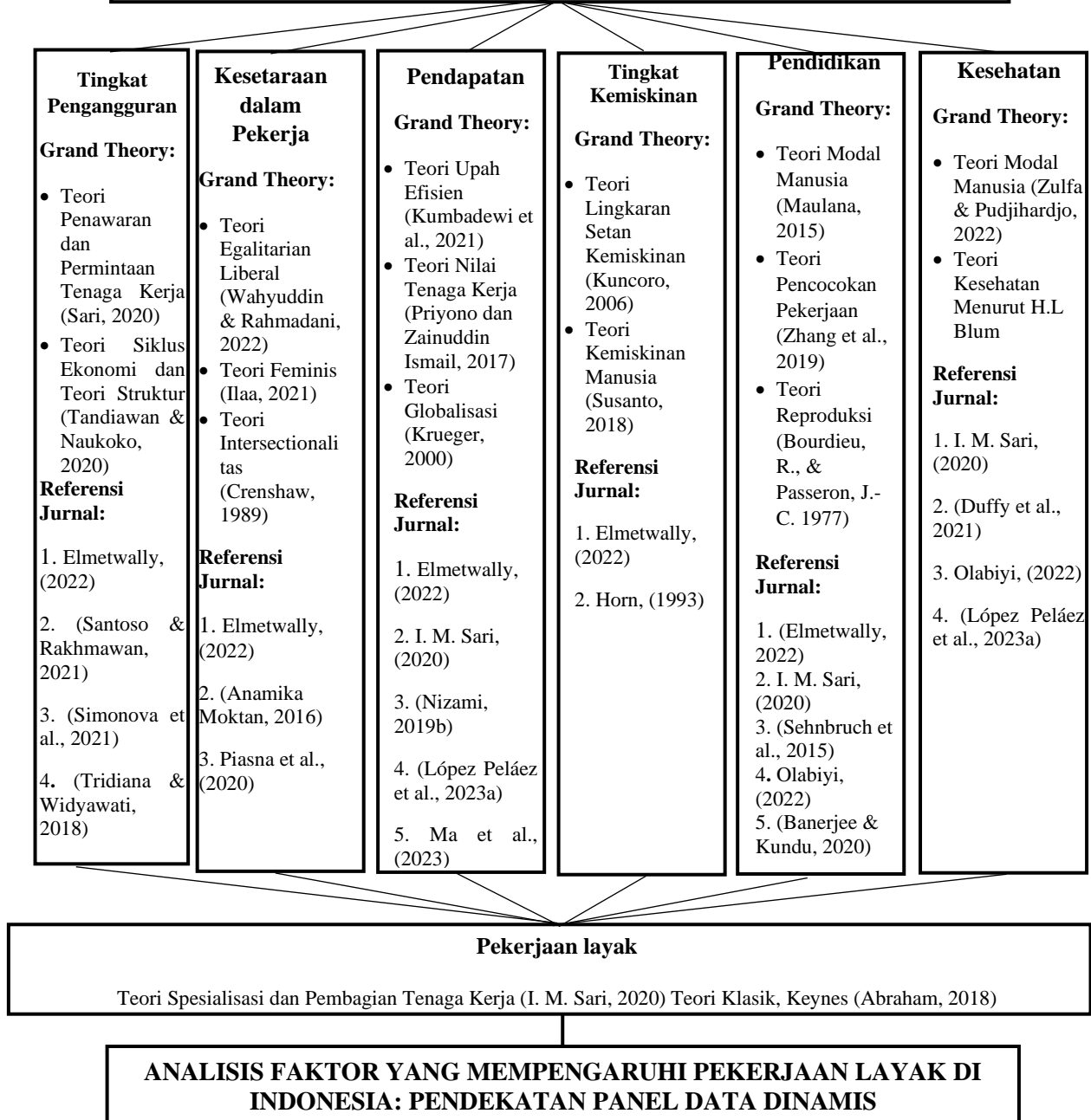
No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		Masa Pandemi Covid-19	X4: pengguna media sosial, X5: jenis kelamin, X6: usia X7: klasifikasi daerah tempat tinggal, X8: status perkawinan, X9: jumlah jam kerja.		X5: tidak berpengaruh + X6: berpengaruh + X7: berpengaruh + X8: berpengaruh + X9: berpengaruh +

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini didasarkan pada kerangka pemikiran sebagai bentuk penyederhanaan dalam penelitian dari awal hingga akhir. Kerangka pemikiran memberikan pemahaman yang lebih mudah dalam sebuah penelitian untuk mencapai tujuan dan merumuskan kesimpulan yang sesuai.

Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi sejumlah indikator atau variabel yang mempengaruhi pekerjaan layak di Indonesia, variabel-variabel ini merupakan sebuah variabel indikator yang mempunyai pengaruh pekerjaan layak di Indonesia. Dapat dilihat pada alur berupa kerangka pemikiran dalam penelitian, sebagaimana disajikan dalam gambar 2.3 berikut:

- Pertambahan penduduk Indonesia yang besar harus diiringi dengan penyediaan lapangan kerja yang cukup agar dapat mengurangi jumlah pengangguran
- Pekerjaan yang layak merupakan aspek utama dalam upaya pengentasan kemiskinan dan salah satu kunci keberhasilan pembangunan berkelanjutan.
- Masalah perlindungan kerja juga menjadi faktor utama mengapa pekerjaan di Indonesia masih jauh dari kata layak
- Tujuan RPJMN yang berfokus pada pencapaian pertumbuhan ekonomi serta investasi tenaga kerja yang intensif, meningkatkan daya saing dari pekerja Indonesia serta tindakan-tindakan pengurangan kemiskinan



**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

## **2.4 Hubungan antar Variabel dan Hipotesis Penelitian**

### **2.4.1 Hubungan antara pengangguran dengan pekerjaan layak**

Menurut teori permintaan dan penawaran tenaga kerja tingkat pengangguran ditentukan oleh keseimbangan antara penawaran tenaga kerja (jumlah orang yang ingin bekerja) dan permintaan tenaga kerja (jumlah pekerjaan yang tersedia). Ketika kemiskinan tinggi yang dipicu banyaknya pengangguran hal ini akan mengakibatkan penawaran kerja melebihi permintaan kerja. Tingkat pengangguran yang tinggi kondisi dimana banyak masyarakat yang tidak bekerja atau masih dalam tahap mencari pekerjaan dapat menekan daya tawar pekerja, sehingga mereka terpaksa menerima pekerjaan dengan upah yang rendah, kondisi kerja yang buruk dan jaminan sosial yang minimal. Ketika seorang pekerja menerima upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya, tidak mendapatkan jaminan sosial sesuai tujuan pekerjaan layak dan kondisi kerja yang buruk maka semakin sulit seorang pekerja mencapai pekerjaan layak. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Elmetwally, 2022; Simonova et al., 2021; Tridiana & Widyawati, 2018).

### **2.4.2 Hubungan antara kesetaraan dalam pekerjaan dengan pekerjaan layak**

Menurut teori egalitarian liberal bahwa pada kesetaraan peluang (*equal opportunity*). Artinya, setiap individu harus memiliki peluang yang sama untuk mencapai potensi penuh mereka. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan yang mempromosikan akses yang setara terhadap pendidikan, pekerjaan, dan layanan publik lainnya. Hal tersebut berarti semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi berdasarkan ras, gender, etnis, agama, orientasi seksual, atau faktor lainnya. Hal ini mencakup akses yang setara

terhadap peluang kerja, upah yang adil, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman dan sehat. Kesetaraan dalam pekerjaan memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Elmetwally, 2022)

#### **2.4.3 Hubungan antara rata-rata upah dengan pekerjaan layak**

Menurut teori upah efisien bahwa upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja, sehingga berpotensi meningkatkan keuntungan perusahaan. Namun, teori ini juga menyatakan bahwa seringkali aspek pekerjaan layak lainnya seperti kondisi kerja yang aman dan sehat terabaikan karena hanya fokus pada peningkatan produktivitas. Upah yang tinggi tidak menjamin lingkungan kerja yang bebas dari bahaya dan mendukung kesehatan fisik dan mental pekerja. Upah yang tinggi tidak menjamin jam kerja yang tidak melebihi batas dan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja. Upah yang tinggi tidak menjamin perlindungan bagi semua pekerja dari diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, dan karakteristik lainnya. Sedangkan hal-hal tersebut merupakan goal utama dari pekerjaan layak. Maka dapat disimpulkan bahwa upah tidak menjamin pekerjaan layak. (Lestyasari et al., n.d.; Tridiana & Widyawati, 2018; López Peláez et al., 2023).

#### **2.4.4 Hubungan antara kemiskinan dengan pekerjaan layak**

Menurut teori lingkaran setan kemiskinan bahwa kemiskinan terjadi akibat kurangnya modal, hal tersebut terjadi akibat seorang individu tidak dapat memenuhi kebutuhannya akibat tidak memiliki pekerjaan. Pekerjaan yang penuh dan produktif

dapat mengurangi tingkat kemiskinan. Upaya tersebut juga mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan dalam pengentasan kemiskinan. Ketenagakerjaan seharusnya menjadi sarana untuk mengangkat masyarakat keluar dari kemiskinan, namun hal ini hanya bisa terwujud jika kualitas pekerjaan tersebut memadai, termasuk pendapatan yang memadai, keamanan kerja, dan lingkungan kerja yang aman. Kemiskinan dapat menjadi hambatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebaliknya pekerjaan layak dapat menjadi jalan keluar dari lingkaran kemiskinan. Hasil ini sejalan dengan penelitian(Horn, 1993) (Elmetwally, 2022; Horn, 1993)

#### **2.4.5 Hubungan antara pendidikan dengan pekerjaan layak**

Menurut teori modal manusia bahwa pekerjaan yang baik diukur melalui modal pada diri manusia yang meliputi Pendidikan dan keterampilan. IPL (Indeks Pekerjaan Layak) berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat bekerja dengan pekerjaan yang layak sehingga dapat menunjang kesejahteraannya baik secara sosial, ekonomi, maupun kesehatan. Indeks valid yang mengukur kesejahteraan di Indonesia dengan dimensi yang luas adalah Indeks Pembangunan Manusia (Hopkins, 1991). Selain itu, pekerjaan yang layak akan menunjang seseorang untuk secara produktif bekerja (Anker et al., 2003). Sehingga, selain IPL dikorelasikan dengan IPM, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan, positif, dan relatif cukup kuat antara IPL dengan ukuran lain, yaitu IPM. Dengan demikian, indeks yang terbentuk dapat dikatakan valid. Selain itu menurut teori pencocokan pekerjaan (*Job Matching Theory*) bahwa individu yang berpendidikan tinggi umumnya memiliki informasi yang lebih baik tentang peluang kerja yang tersedia

dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini memungkinkan mereka untuk menemukan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka dan lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pendidikan yang berkualitas tinggi dapat memberikan individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (I. M. Sari, 2020; Erwin Zindana Wazari, n.d.; Olabiyi, 2022)

#### **2.4.6 Hubungan antara kesehatan dengan pekerjaan layak**

Menurut teori modal manusia kesehatan individu merupakan komponen penting dalam pengembangan modal manusia. Kesehatan yang baik memungkinkan individu untuk meningkatkan produktivitas, dengan stamina dan energi yang lebih baik maka seseorang dapat bekerja lebih lama dan efisien. Selain itu juga dapat meningkatkan partisipasi dalam Angkatan kerja, hal tersebut dapat terjadi karena ketika seseorang sehat maka akan lebih kecil kemungkinannya untuk absen dari pekerjaan karena sakit. Ketika hal tersebut terjadi maka akan berpengaruh pula terhadap kualitas pekerjaan seseorang yang semakin dinilai baik oleh perusahaan sehingga seseorang bisa memperoleh upah yang layak sesuai dengan tujuan pekerjaan layak. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sehnbruch et al., 2015; López Peláez et al., 2023; Olabiyi, 2022; Duffy et al., 2021)

### **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian diajukan untuk memandu temuan penelitian guna menentukan hipotesis yang akan digunakan sebelum dianalisis. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang akan menjadi objek penelitian,

kebenaran dari masalah ini harus dipelajari dan diteliti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pada studi empiris yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka terbentuk hipotesis penelitiannya, yaitu:

### **1. Secara Simultan**

- a. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel pengangguran terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesetaraan dalam pekerjaan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- c. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel rata-rata upah terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- d. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kemiskinan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pendidikan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- f. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesehatan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.

### **2. Secara Simultan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, rata-rata upah, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022