

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 New Growth Theory

Teori Pertumbuhan Baru (New Growth Theory) merupakan teori ekonomi yang menekankan pentingnya pengetahuan, inovasi, dan modal manusia sebagai sumber utama pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Berbeda dengan teori pertumbuhan neoklasik yang menganggap teknologi sebagai faktor eksternal, teori ini memandang teknologi dan inovasi sebagai hasil dari keputusan ekonomi internal yang dapat dipengaruhi oleh kebijakan dan investasi (Romer, 1990).

Salah satu landasan utama teori ini adalah bahwa pengetahuan bersifat non-rival dan sebagian non-excludable, sehingga investasi dalam pengetahuan dan inovasi dapat menghasilkan pengembalian yang meningkat dan berkelanjutan, berbeda dengan asumsi hasil yang menurun pada teori klasik dan neoklasik (Romer, 1990). Modal manusia, seperti pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, juga menjadi faktor penting karena meningkatkan kapasitas inovasi dan produktivitas ekonomi (Lucas, 1988).

2.1.2 Teori *Human Capital*

Untuk memahami mekanisme pertumbuhan ekonomi di Korea Selatan dan Indonesia, diperlukan pemahaman tentang teori modal manusia.

Informasi, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki orang yang meningkatkan daya saing dan produktivitas ekonomi suatu negara secara kolektif disebut sebagai modal manusia. Menurut penelitian, pengeluaran untuk kesehatan dan pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas modal manusia, yang kemudian dapat mendorong pertumbuhan ekonomi jangka panjang (Djatola & Hilal, 2021).

Human Capital, seperti yang didefinisikan oleh Becker (1964), adalah jumlah pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Karena dapat menghasilkan manfaat di masa depan dalam bentuk pendapatan dan produktivitas yang lebih tinggi, maka investasi dalam modal manusia dianggap sebagai investasi ekonomi. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Mankiw (2003) bahwa modal manusia sangat penting dalam proses produksi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

2.1.3 Teori Daya Saing Ekonomi

Menurut teori keunggulan absolut, kapasitas suatu negara untuk memproduksi barang tertentu secara lebih efisien daripada negara lain adalah yang memberinya keunggulan kompetitif (Adam Smith), menciptakan ide keunggulan komparatif. Suatu negara dapat bersaing dengan memusatkan produksinya pada barang-barang yang memiliki keunggulan relatif, bahkan jika tidak memiliki keunggulan absolut (David Ricardo).

Melalui berbagai taktik dan peraturan, negara atau bisnis dapat memperkuat posisi mereka di pasar global, menurut teori daya saing ekonomi.

Daya saing ini mencakup inovasi, kualitas produk, dan efisiensi operasional, di samping kemampuan untuk menyediakan barang dan jasa dengan biaya yang lebih rendah. Porter (1990) menegaskan bahwa kapasitas industri suatu negara untuk berinovasi dan meningkatkan produktivitas menentukan daya saing negara tersebut.

2.1.4 Indikator Daya Saing Ekonomi

Indikator daya saing ekonomi dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama, termasuk makro ekonomi, infrastruktur, sumber daya manusia, dan teknologi. Kualitas infrastruktur juga merupakan indikator kunci dari daya saing ekonomi. Infrastruktur yang baik, seperti transportasi, komunikasi, dan energi, mendukung kegiatan ekonomi dan meningkatkan efisiensi operasional. Negara dengan infrastruktur yang kuat dapat menarik lebih banyak investasi dan meningkatkan daya saingnya di pasar global (OECD, 2018).

Indikator lainnya adalah inovasi. Negara yang mampu menciptakan dan menerapkan teknologi baru cenderung memiliki daya saing yang lebih tinggi. Inovasi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menciptakan produk dan layanan baru yang dapat memenuhi kebutuhan pasar yang terus berubah (Porter, 1990).

Kualitas sumber daya manusia juga merupakan indikator penting dari daya saing ekonomi. Pendidikan dan keterampilan tenaga kerja berkontribusi pada kemampuan suatu negara untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Negara dengan tenaga kerja yang terdidik dan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan mampu menarik investasi asing.

Pengembangan keterampilan dan pendidikan yang berkualitas adalah faktor kunci dalam meningkatkan daya saing suatu negara (World Economic Forum, 2020).

Daya saing ekonomi suatu negara dapat diukur melalui berbagai indikator yang mencerminkan kemampuan negara tersebut untuk bersaing di pasar global. Salah satu indikator utama adalah produktivitas, yang menunjukkan seberapa efisien sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Semakin tinggi produktivitas, semakin besar potensi pertumbuhan ekonomi dan daya saing negara tersebut (World Economic Forum, 2021).

2.1.5 Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Ide teori produktivitas tenaga kerja menjelaskan bagaimana output organisasi atau ekonomi dapat dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi tenaga kerja. Dalam bukunya “The Wealth of Nations”, Adam Smith berpendapat bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Smith menyatakan bahwa orang dapat menjadi lebih mahir dan efektif dalam menyelesaikan tugas ketika tugas-tugas tersebut dipecah menjadi komponen-komponen yang lebih kecil dan lebih terfokus, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas total (Smith, 1776).

Menurut teori produktivitas, investasi dalam manajemen, teknologi, dan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Goldsmith, 1995). Menurut hipotesis ini, meningkatkan kualitas variabel produksi seperti pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Robert Solow).

Produktivitas tenaga kerja per pekerja adalah ukuran yang menunjukkan seberapa banyak output yang dihasilkan oleh setiap pekerja dalam suatu organisasi atau industri. Rumus dasar untuk menghitung produktivitas tenaga kerja per pekerja adalah dengan membagi total output yang dihasilkan dengan jumlah pekerja yang terlibat dalam proses produksi. Rumus ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Total Output (Gross Domestic Product [GDP])}}{\text{Jumlah Penduduk yang Bekerja}}$$

Total output yang digunakan dalam rumus ini dalam bentuk barang dan jasa yang diproduksi oleh suatu negara dalam periode tertentu. Ini termasuk nilai pasar dari semua barang akhir dan layanan yang dihasilkan di dalam batas negara tersebut. Oleh karena itu, bentuk total outputnya dalam bentuk *Gross Domestic Product (GDP)*.

2.1.6 Kualitas Penduduk dari Aspek Pendidikan

Kualitas penduduk suatu negara dapat diukur melalui 3 indikator yaitu tingkat pendapatan penduduk, tingkat kesehatan penduduk dan tingkat pendidikan penduduk. Salah satu kualitas penduduk suatu negara sangat dipengaruhi oleh aspek pendidikan, yang berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat. Pendidikan yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial. Pendidikan yang berkualitas dapat mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, karena individu yang terdidik cenderung

memiliki peluang kerja yang lebih baik dan pendapatan yang lebih tinggi (UNESCO, 2020).

Ada beberapa indikator untuk mengukur kualitas penduduk dari aspek pendidikan yaitu rata-rata lama sekolah, partisipasi pendidikan dan ketersediaan fasilitas pendidikan. Indikator lain yang penting adalah tingkat partisipasi pendidikan, yang mencakup angka pendaftaran dan penyelesaian pendidikan di berbagai jenjang. Tingkat partisipasi yang tinggi menunjukkan bahwa lebih banyak individu memiliki akses ke pendidikan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas penduduk. Bank Dunia (2018) mencatat bahwa negara dengan tingkat partisipasi pendidikan yang tinggi cenderung memiliki populasi yang lebih terdidik dan produktif, yang sangat penting untuk daya saing ekonomi di pasar global.

2.1.7 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah mengukur persentase penduduk usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan terhadap total jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas). Dalam analisis pasar tenaga kerja, TPAK adalah metrik penting karena menunjukkan jumlah orang yang potensial terlibat dalam aktivitas ekonomi. Untuk menentukan TPAK, Badan Pusat Statistik (BPS, 2021) menyatakan bahwa jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah penduduk usia kerja dikalikan 100.

Rumus dasar untuk menghitung Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah dengan membagi jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja. Rumus ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja} \times 100\%}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}}$$

Pentingnya TPAK tidak hanya terletak pada pengukuran partisipasi tenaga kerja, tetapi juga dalam perencanaan kebijakan ekonomi dan sosial. Pemerintah dan pembuat kebijakan menggunakan data TPAK untuk menyusun strategi yang bertujuan meningkatkan partisipasi kerja angkatan bersenjata, terutama di kalangan kelompok yang kurang terwakili. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi TPAK, kebijakan dapat dirancang untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi individu untuk bergabung dalam angkatan kerja (OECD, 2019).

Ukuran lain dari kesehatan ekonomi suatu negara adalah tingkat partisipasi angkatan kerjanya. Semakin banyak orang yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi adalah tanda tingkat partisipasi yang tinggi, dan ini dapat mendukung pertumbuhan ekonomi secara umum. Di sisi lain, TPAK yang rendah dapat menjadi pertanda adanya masalah di pasar tenaga kerja, seperti tingginya angka putus sekolah atau kelangkaan lapangan kerja (BPS, 2021). Oleh karena itu, mengawasi dan mengevaluasi TPAK sangat penting untuk memahami dinamika pasar tenaga kerja.

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) memiliki keterkaitan yang signifikan dengan peran modal manusia dalam meningkatkan daya saing

ekonomi, baik di Indonesia maupun Korea Selatan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan sumber daya manusia, yang pada gilirannya dapat meningkatkan TPAK. Di Indonesia, meskipun ada kemajuan dalam pendidikan, tantangan seperti kesenjangan kualitas pendidikan dan aksesibilitas masih mempengaruhi TPAK. Di Korea Selatan, investasi yang kuat dalam pendidikan telah menghasilkan tingkat partisipasi angkatan kerja yang lebih tinggi dan lebih terampil.

Semakin banyak orang yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi diindikasikan oleh TPAK yang tinggi, dan ini mendorong pertumbuhan ekonomi. Meskipun tingkat partisipasi Indonesia lebih tinggi, sistem pendidikan Korea Selatan yang canggih sering kali menghasilkan tenaga kerja dengan kualitas yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia lebih penting daripada jumlah mereka.

2.1.8 Teori Pasar Tenaga Kerja

Teori pasar tenaga kerja menjelaskan bagaimana interaksi antara penawaran dan permintaan tenaga kerja menentukan tingkat upah. Dalam konteks ini, upah ditentukan oleh keseimbangan antara jumlah pekerja yang ingin bekerja pada tingkat upah tertentu dan jumlah pekerjaan yang tersedia. Ketika permintaan tenaga kerja meningkat, upah cenderung naik, sedangkan jika penawaran tenaga kerja melebihi permintaan, upah akan turun (Mulyadi, 2003).

Selain itu, faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan, dan pengalaman juga mempengaruhi tingkat upah. Pekerja dengan keterampilan

yang lebih tinggi biasanya mendapatkan upah yang lebih tinggi karena mereka menawarkan nilai lebih kepada perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan potensi pendapatan individu di pasar tenaga kerja (Kazokku, 2023).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dari sejumlah jurnal dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berfungsi sebagai gambaran dan pembandingan yang dapat didukung oleh kegiatan penelitian dan sebagai sumber informasi untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel penelitian memiliki dampak. Berikut merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan, Metode, dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
1.	Mikaela Backham (2012) Human capital in firms and regions: Impact on firm productivity	<p>Tujuan: menganalisis pengaruh modal manusia terhadap produktivitas perusahaan. Penelitian ini membedakan peran modal manusia di dalam dan di luar perusahaan, serta menunjukkan bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal mempengaruhi produktivitas perusahaan, khususnya di sektor layanan bisnis di Swedia.</p> <p>Metode: Model multilevel</p> <p>Hasil Penelitian: modal manusia di dalam perusahaan, dalam hal pendidikan, pengalaman, dan keterampilan kognitif, memiliki</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah) terdapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan</p>

No.	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan, Metode, dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
		<p>dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Akses ke modal manusia di lingkungan sekitar juga memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan, terutama untuk perusahaan yang lebih besar. Karakteristik perusahaan menjelaskan sebagian besar variasi dalam produktivitas, menunjukkan bahwa faktor internal lebih berpengaruh dibandingkan faktor eksternal di tingkat kota.</p>	<p>pendekatan analisis deskriptif dan regresi.</p>
2.	<p>Wen-Hsin Huang, Yen-Ju Lin and Hsien-Feng Lee (2019) Impact of Population and Workforce Aging on Economic Growth: Case Study of Taiwan</p>	<p>Tujuan: menganalisis dampak penuaan populasi dan angkatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi di Taiwan. Penelitian ini ingin menjelaskan bagaimana penuaan angkatan kerja dan rasio ketergantungan usia tua mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, serta mengeksplorasi saluran melalui penuaan populasi yang mempengaruhi pertumbuhan PDB.</p> <p>Metode: Model regresi OLS (Ordinary Least Squares)</p> <p>Hasil Penelitian: penuaan angkatan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pertumbuhan PDB. Sebaliknya, rasio ketergantungan usia tua menunjukkan dampak negatif yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Modal manusia sangat penting untuk pertumbuhan produktivitas total (TFP) dan bahwa penuaan populasi dan angkatan kerja mempengaruhi produktivitas melalui TFP. Peningkatan pasokan angkatan kerja di bidang</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah) terdapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi.</p>

No.	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan, Metode, dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
		perawatan lansia dan tenaga kerja asing dapat membantu mengatasi dampak negatif dari penuaan populasi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.	
3.	Ching-Fu Changa, Ping Wangb, Jin-Tan Liuc (2015) Knowledge spillovers, human capital and productivity	<p>Tujuan: mengukur dampak limpahan modal manusia terhadap produktivitas dalam industri manufaktur di Taiwan. Penelitian ini ingin memberikan bukti mikro tentang keberadaan spillover tersebut dan seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas pabrik.</p> <p>Metode: Model produksi Cobb-Douglas</p> <p>Hasil Penelitian: Hasil menunjukkan bahwa peningkatan 1% dalam proporsi karyawan berpendidikan tinggi di suatu kota meningkatkan produktivitas pabrik sebesar 0,93–1,15%. Efek limpahan lebih kuat pada pabrik berteknologi tinggi dan yang terletak di kota dengan taman sains. Peningkatan 1% dalam proporsi karyawan berpendidikan tinggi dapat meningkatkan nilai tambah per pabrik sebesar US\$15.937, yang setara dengan total peningkatan sebesar US\$1,27 miliar untuk seluruh industri manufaktur.</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah) terdapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi.</p>
4.	Suhartin Thaib, Hedy Vanni Alam, Fenti Prihatini Dance Tui (2022) Pengaruh Human Capital, Structural	<p>Tujuan: menganalisis pengaruh <i>Human Capital</i>, <i>Structural Capital</i>, dan <i>Customer Capital</i> terhadap produktivitas perusahaan Sumber Usaha Karawo di Gorontalo. Penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar kontribusi masing-</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan</p>

No.	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan, Metode, dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
	Capital Dan Customer Capital Terhadap Produktivitas Perusahaan Sumber Usaha Karawo Gorontalo	<p>masing variabel terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.</p> <p>Hasil Penelitian: <i>Human Capital</i>, <i>Structural Capital</i>, dan <i>Customer Capital</i> secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan. <i>Human Capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Modal Struktural juga berpengaruh positif dan signifikan. <i>Customer Capital</i> mempunyai pengaruh positif yang sangat signifikan dan merupakan variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas. Model regresi menunjukkan bahwa 90,1% variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut.</p>	<p>pendidikan menengah) terdapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi.</p>
5.	Laila Zakiyatul Zulfa, M. Pudjihardjo (2022) Analisis Pengaruh Faktor-faktor Modal Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kendang Jimbe	<p>Tujuan: menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kondisi kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri kendang jimbe di Blitar, Indonesia. Penelitian ini ingin memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor modal manusia dapat meningkatkan produktivitas dalam konteks industri lokal.</p> <p>Metode: Pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Penelitian: Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif dan</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah) terdapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan</p>

No.	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan, Metode, dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
		<p>signifikan terhadap produktivitas. Pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan. Kondisi kesehatan merupakan variabel yang paling dominan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Model regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam masing-masing faktor modal manusia berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Variabel modal pelanggan memiliki pengaruh dominan tertinggi di antara variabel ketiga. Variabel-variabel independen mampu menjelaskan 90,1% variasi dalam produktivitas tenaga kerja.</p>	<p>pendekatan analisis deskriptif dan regresi.</p>
6.	<p>Annisa Ika Deswanti, Yunita, Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Agus Purwanto (2023) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review</p>	<p>Tujuan: menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ingin memberikan wawasan mengenai bagaimana kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada suatu organisasi.</p> <p>Metode: metode kuantitatif yang disajikan dalam bentuk Narrative Literature Review.</p> <p>Hasil Penelitian: Pendidikan dan pengalaman kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil penelitian menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah) terdapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi.</p>

No.	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan, Metode, dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
		<p>yang baik, termasuk pendidikan dan pengalaman, dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pendidikan dan pengalaman kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja, serta melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas modal manusia.</p>	
7.	<p>Muhammad Harpis Syaiful Bahri (2020) Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai</p>	<p>Tujuan: mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pengawasan, dan gangguan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.</p> <p>Metode: Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.</p> <p>Hasil Penelitian: Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (signifikansi 0,014). Pengawasan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (signifikansi 0,002). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (signifikansi 0,002). Secara simultan, fasilitas kerja, pengawasan, dan pengadaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah) terdapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi.</p>

No.	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan, Metode, dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
		<p>pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil analisis menunjukkan bahwa 62,6% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, pengawasan, dan kompensasi.</p>	
8.	<p>Suwandi, Mahbub Mandahuri (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang</p>	<p>Tujuan: mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT ISS Cikarang. Penelitian ini ingin mengeksplorasi seberapa besar imbalan yang diterima karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui tingkat kepuasan kerja.</p> <p>Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis SEM (Structural Equation Modeling) menggunakan Smart PLS sebagai alat analisis.</p> <p>Hasil Penelitian: kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh perdamaian terhadap kinerja karyawan. Nilai R-square menunjukkan bahwa 58% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, sementara 50,3% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya.</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah) terdapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi.</p>

No.	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan, Metode, dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
9.	Susilawati Harahap (2019) Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan bekerja dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation	<p>Tujuan: menganalisis hubungan antara usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, dan masa kerja terhadap kinerja pegawai di Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Metode: metode kuantitatif dengan pendekatan analisis korelasi Pearson.</p> <p>Hasil Penelitian: Hasil analisis menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel usia (X1) memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. • Variabel tingkat pendidikan (X2) juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. • Kemampuan bekerja (X3) dan masa bekerja (X4) keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <p>Secara simultan, semua variabel bebas (usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, dan masa kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa 50,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti.</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah) terhadap meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea.</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi.</p>
10.	Shinta Puspasari (2019)	<p>Tujuan: menganalisis pengaruh partisipasi angkatan kerja terdidik terhadap pertumbuhan ekonomi di</p>	<p>Tujuan: penelitian sekarang bertujuan untuk menganalisis</p>

No.	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan, Metode, dan Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
	Pengaruh Partisipasi Angkatan Kerja Terdidik Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia: Perspektif Modal Manusia	Indonesia, dengan fokus pada bagaimana tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Metode: metode kuantitatif dengan analisis data time series dari tahun 2000 hingga 2017. Hasil Penelitian: partisipasi kerja angkatan kerja terdidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. GFCF juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Tingkat elastisitas menunjukkan bahwa setiap peningkatan input (partisipasi angkatan kerja terdidik dan GFCF) menghasilkan peningkatan output (PDB) yang lebih dari dua kali lipat, menunjukkan adanya skala pengembalian yang meningkat. Nilai R-square menunjukkan bahwa 50,3% variasi dalam pertumbuhan ekonomi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti.	pengaruh modal manusia (pendidikan tingkat menengah dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah) terdapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu negara yaitu Indonesia dan Korea. Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada tabel 2.1, terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Yaitu variabel pendidikan tingkat menengah, tenaga kerja tingkat menengah, dan produktivitas tenaga kerja. Namun, selain persamaan penelitian, tetap terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dilihat dari fokus penelitian yaitu penelitian terdahulu sebagian besar lebih menekankan pada hubungan antara modal manusia dan produktivitas di tingkat perusahaan atau sektor tertentu, serta dampak faktor-faktor lain seperti penuaan populasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian sekarang fokus pada pengaruh modal manusia [jumlah yang menamatkan pendidikan tingkat menengah (SMP dan SMA) dan tenaga kerja dengan pendidikan menengah] terhadap produktivitas tenaga kerja di tingkat nasional (Indonesia dan Korea).

2.3 Kerangka Pemikiran

Partisipasi pendidikan tingkat menengah merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di suatu negara. Di Indonesia, meskipun terdapat peningkatan dalam akses pendidikan, tantangan masih ada dalam hal kualitas dan partisipasi. Menurut Badan Pusat Statistik (2021), tingkat partisipasi pendidikan menengah di Indonesia masih di bawah standar yang diharapkan, yang berdampak pada kualitas SDM. Sebaliknya, Korea Selatan telah berhasil mencapai tingkat partisipasi pendidikan menengah yang sangat tinggi, yang berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bersaing di pasar global (OECD, 2020). Dengan meningkatkan partisipasi pendidikan menengah, Indonesia dapat memperbaiki kualitas SDM dan meningkatkan daya saing ekonominya.

Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah penduduk usia kerja (15-64 tahun). Tingkat partisipasi

angkatan kerja juga merupakan indikator penting dalam menilai daya saing ekonomi. Di Indonesia, meskipun terdapat peningkatan dalam jumlah angkatan kerja, tantangan dalam hal kualitas dan keterampilan masih menjadi hambatan. Menurut World Bank (2020), banyak pekerja di Indonesia yang masih terjebak dalam pekerjaan dengan produktivitas rendah. Di sisi lain, Korea Selatan memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang tinggi dan didukung oleh tenaga kerja yang terampil, yang berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang pesat (OECD, 2020). Oleh karena itu, meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan bagi angkatan kerja di Indonesia sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing.

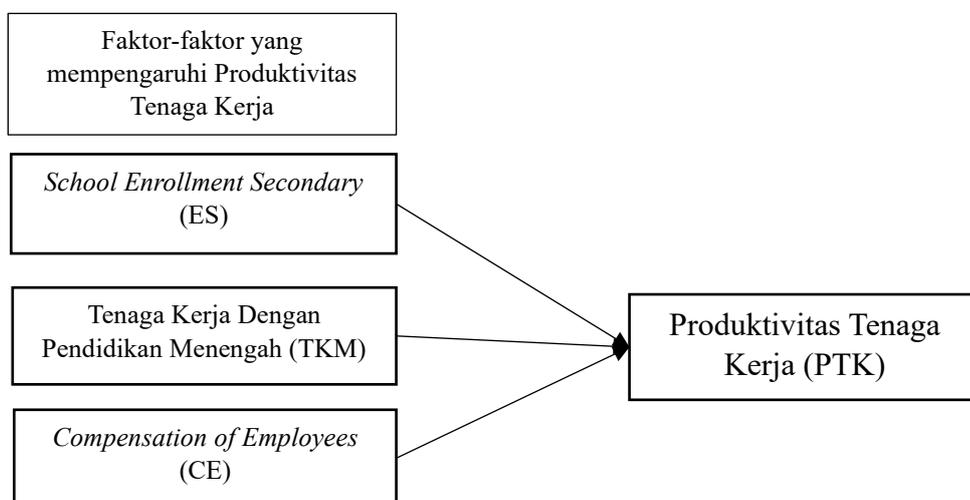
Jumlah angkatan kerja mencakup jumlah penduduk yang sudah bekerja dan jumlah penduduk yang sedang mencari pekerjaan. Diantara angkatan kerja kualifikasi pendidikannya ada yang menamatkan Sekolah Dasar (SD), ada yang menamatkan pendidikan tingkat menengah (SMP & SMA), dan ada yang menamatkan perguruan tinggi. Tentunya dari perbedaan pendidikan pada angkatan kerja akan mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, karena dari keahlian dan pemahaman yang didapat pasti berbeda.

Compensation of employees, atau kompensasi karyawan, juga berperan penting dalam meningkatkan daya saing ekonomi. Di Indonesia, meskipun upah minimum telah ditetapkan, masih terdapat kesenjangan dalam kompensasi yang diterima oleh pekerja, terutama di sektor informal. Menurut ILO (2019), rendahnya kompensasi dapat menghambat motivasi dan produktivitas pekerja. Sementara itu, di Korea Selatan, kompensasi karyawan

yang lebih tinggi sejalan dengan produktivitas yang lebih baik, menciptakan insentif bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka (OECD, 2020). Dengan meningkatkan kompensasi karyawan di Indonesia, diharapkan dapat mendorong produktivitas dan daya saing ekonomi.

Interaksi antara tingkat pendidikan, tingkat partisipasi angkatan kerja, dan kompensasi karyawan sangat penting dalam menciptakan ekosistem yang mendukung daya saing ekonomi. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil, yang pada gilirannya akan meningkatkan partisipasi angkatan kerja. Menurut Becker (1993), investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan pendapatan, yang berkontribusi pada peningkatan kompensasi karyawan. Dengan demikian, sinergi antara ketiga faktor ini sangat penting untuk meningkatkan daya saing ekonomi di Indonesia dan Korea.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban yang ada dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel persentase penduduk yang telah menamatkan pendidikan menengah (SMP dan SMA) diduga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia dan Korea.
2. Variabel persentase tenaga kerja dengan pendidikan menengah diduga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia dan Korea.
3. Variabel *compensation of employees* sebagai variabel kontrol diduga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia dan Korea.

Dengan demikian, secara simultan diduga peran *human capital* dengan variabel persentase jumlah penduduk yang menamatkan pendidikan menengah (SMP & SMA), persentase tenaga kerja dengan pendidikan menengah dan *compensation of employees* sebagai variabel kontrol berpengaruh positif dalam meningkatkan daya saing ekonomi di Indonesia dan Korea pada tahun 2008-2022.