

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyerapan tenaga kerja memegang peran penting dalam pembangunan ekonomi beberapa negara, terutama negara berkembang, termasuk Indonesia. Dengan terciptanya pembangunan ekonomi yang baik, suatu negara dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Pembangunan ekonomi memiliki sebuah tujuan dalam penyediaan lapangan pekerjaan agar dapat mengikuti pertumbuhan dari jumlah penduduk hingga angkatan kerja, yang mana pertumbuhan jumlah penduduk lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan atau lapangan pekerjaan. Manusia sebagai salah satu pelaku dari kegiatan pembangunan akan selalu terlibat dalam pembangunan ekonomi maupun pembangunan lainnya. Selain itu dengan kondisi penyerapan tenaga kerja yang baik, dapat membantu masalah ketenagakerjaan yaitu dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada dan dapat mengurangi kemiskinan dan kriminalitas yang ada.

Jumlah penduduk besar untuk beberapa hal bisa dianggap sebagai hal positif, dimana jumlah penduduk tersebut dapat menjadi subjek dalam pembangunan, perekonomian pun dapat berkembang apabila memiliki tenaga kerja yang banyak. Akan tetapi, hal tersebut bisa juga menjadi beban dalam pembangunan apabila lapangan kerja yang ada tidak sesuai atau seimbang dengan besarnya jumlah penduduk. Situasi tersebut hanya akan menimbulkan masalah dimana penduduk yang telah memasuki usia kerja tidak mendapatkan pekerjaan. Ketersediaan lapangan kerja yang tidak cukup tersebut merupakan fenomena yang umumnya akan di hadapi dalam masalah ketenagakerjaan seiring bertambahnya angkatan kerja.

Indonesia termasuk salah satu dari berbagai negara yang memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang banyak. Dengan keadaan tersebut, Indonesia pastinya akan menghadapi masalah dalam tenaga kerja. Pertumbuhan penduduk yang tinggi akan meningkat, bisa pula pertumbuhan angkatan kerja.

Angkatan kerja yang terus meningkat harus dibarengi dengan peningkatan kesempatan kerja pula. Jumlah angkatan yang besar dibandingkan dengan penyerapan tenaga kerja hanya akan menimbulkan masalah yaitu berkurangnya kesempatan kerja, dan semakin banyak penduduk usia kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan.

Provinsi Sumatera Barat juga menghadapi berbagai masalah mengenai tenaga kerja. Selama tahun 1990 – 2020, tenaga kerja provinsi Sumatera Barat mengalami fluktuasi. Pada tahun 1990 hingga tahun 2020, jika dilihat dari data Badan Pusat Statistik Sumatera Barat, tingkat partisipasi tenaga kerja tertinggi terjadi pada tahun 2018 yaitu sebesar 67,26 persen, keadaan ini terjadi tidak lepas dari adanya peran pemerintah dalam mengawasi dan melakukan pengelolaan terhadap berbagai masalah mengenai ketenagakerjaan yang ada di Sumatera barat. Tingkat partisipasi angkatan tenaga kerja terendah terjadi di tahun 2005 dan 2013. Pada tahun 2005, menurut data Badan Pusat Statistik Sumatera Barat tingkat partisipasi tenaga kerja tercatat sebesar 63,61 persen. Namun setelah itu tingkat partisipasi tenaga kerja terus mengalami fluktuasi hingga sampai pada tahun 2013 yang mengalami penurunan lebih rendah daripada tahun 2005 yaitu sebesar 62,92 persen. Fluktuasi ini disebabkan oleh salah satu faktor dalam perekonomian yaitu kondisi sumber daya manusia yang rendah, disertai dengan pertumbuhan penduduk yang terus bertambah.

Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan naik dan turunnya kondisi penyerapan tenaga kerja di berbagai daerah seperti, kondisi dari pertumbuhan ekonomi, upah, PDRB, pendidikan, investasi, dan lain sebagainya. Pertumbuhan ekonomi adalah suatu perkembangan situasi ekonomi suatu negara melalui perubahan aktivitas ekonomi dalam menghasilkan suatu komoditi dan pada jangka waktu tertentu. Untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi yang dapat menciptakan lapangan kerja baik secara kuantitatif, harus ditetapkan sebuah kebijakan yang lebih memperhatikan kondisi internal dan pembangunan eksternal. Situasi ini menjadi masukan bagi pihak-pihak yang mengambil keputusan (Mansoor dan Asaddin, 2001).

Menurut Arin Luthita Anamathofani (2019), PDRB menjadi cerminan dari pertumbuhan ekonomi, jika PDRB mengalami peningkatan maka kesempatan kerja juga akan meningkat. PDRB dapat mempengaruhi situasi ketenagakerjaan dengan asumsi bahwa jika nilai PDRB meningkat, jumlah penjualan atau produksi di berbagai unit ekonomi juga akan meningkat. Jika hasil produksi perusahaan meningkat, maka penambahan tenaga kerja dapat dilakukan oleh perusahaan guna agar kegiatan produksi dapat mengikuti peningkatan penjualan.

Upah merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja atas pekerjaan dan jasa yang telah dilakukannya. Menurut Payaman Simanjuntak (1998), upah dianggap menjadi beban bagi para pengusaha, jika upah yang diberikan besar dapat mengakibatkan berkurangnya proporsi keuntungan yang dapat diterima oleh pengusaha. Sehingga ketika upah dinaikkan maka para pengusaha merespon dengan membatasi jumlah tenaga kerjanya.

Investasi merupakan sebuah bentuk pengeluaran yang dilakukan perusahaan untuk membeli berbagai bentuk modal produksi guna menambah kinerja perusahaan dalam menghasilkan barang dan jasa yang tersedia (Sukirno, 2001:107). Kehadiran investasi mampu menciptakan sebuah modal baru bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan atau menambah faktor produksi yang baru seperti menciptakan lapangan kerja atau kesempatan kerja yang dapat menyerap angkatan kerja hingga membantu mengurangi pengangguran (Prasojo, 2009).

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan masyarakat. Kebutuhan seseorang akan pendidikan akan terus bertambah setiap waktu. Hal ini berkaitan erat dengan kondisi pasar tenaga kerja, di mana permintaan telah bergeser dari pekerja yang tidak berpendidikan menjadi pekerja yang terlatih sebagai akibat dari proses industrialisasi. Sebagai tanggapan, penduduk akan berinvestasi dalam pendidikan jangka panjang dengan menghadiri sekolah atau melanjutkan pendidikan dengan harapan pendapatan yang lebih tinggi. (Diah Widyawati, 1994). Dari berbagai macam faktor yang diduga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, penulis hanya membatasi dengan menganalisis tiga variabel yaitu

pendidikan, upah minimum provinsi dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Barat.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dianggap mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, serta pemikiran dan cara bertindak yang modern, sehingga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Saat ini, Indonesia masih mengalami banyak tantangan di bidang pendidikan, terutama pembangunan yang tidak merata berupa sarana dan prasarana sekolah, jumlah para pengajar, upah minimum guru, biaya sekolah menengah, dan minimnya pemanfaatan iptek oleh sekolah. Untuk daerah Sumatera Barat jika dilihat melalui data dari BPS, pada tahun 2018 pekerja yang menamatkan tingkat pendidikan dasar SLTP ke bawah memiliki tingkat kesempatan kerja sebesar 97,15 persen, artinya dari 100 angkatan kerja yang berpendidikan SLTP ke bawah, 97 – 98 orang diantaranya bekerja. Sedangkan angkatan kerja SLTA ke atas mempunyai tingkat kesempatan kerja sebesar 91,27 persen. Hal ini menandakan jika pasar kerja untuk tenaga kerja dengan pendidikan rendah lebih tersedia dibanding tenaga kerja dengan pendidikan tinggi.

Kemudian untuk melihat kualitas pendidikan masyarakat suatu daerah bisa dilihat melalui data Rata Lama Sekolah. Untuk daerah Sumatera Barat, berdasarkan BPS, Rata Lama Sekolah di Provinsi Sumatera Barat pada tahun 1990 – 2019, tiap tahunnya mengalami fluktuasi. Pada tahun 1990 Rata Lama Sekolah sebesar 7,1 yang artinya bahwa penduduk di Sumatera Barat yang berumur 25 tahun keatas, telah menamatkan pendidikan selama 7,1 tahun atau menamatkan kelas VII. Kemudian pada tahun 2002, Rata Lama Sekolah penduduk di Sumatera Barat sebesar 8,0 atau telah menempuh pendidikan hingga kelas VII hingga pada tahun 2019 Rata Lama Sekolah penduduk Sumatera Barat berkisar sebesar 8,92 yang artinya bahwa rata rata penduduk Sumatera Barat hampir menamatkan sekolah hingga kelas XI.

Menurut Prof. Jamaris Jamna salah satu pengamat pendidikan dari Universitas Negeri Padang menyatakan bahwa kualitas pendidikan daerah di Sumatera Barat belum merata. Hal tersebut dapat dilihat dengan hanya beberapa daerah saja yang memperlihatkan prestasinya, sedangkan daerah lainnya belum

terlihat. Kemudian ia menilai bahwa selama ini pemerataan pendidikan di Sumatera Barat hanya mengutamakan pembangunan, sarana dan prasarana pendidikan, sementara pada bidang sumber daya manusia belum terlihat. Sehingga masih dibutuhkan berbagai strategi agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan.(Pratiwi Tamela, 2017).

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan perbedaan hasil dan pandangan mengenai bagaimana pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Pertama, hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam Buchari (2016), menyatakan bahwa pendidikan secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan. Kedua, hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Djulpiansyah Gani (2017), yang mana hasilnya yaitu tingkat pendidikan berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap penyerapan

Selain tingkat pendidikan, upah minimum provinsi juga dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Upah berpengaruh terhadap kondisi dari permintaan dan penawaran tenaga kerja. Upah minimum merupakan pedoman bagi pengusaha dalam membayar upah kepada karyawannya. Upah minimum di suatu provinsi ditentukan oleh dewan pengupah, yang terdiri dari gubernur masing-masing provinsi. Tingkat upah merupakan salah satu alasan atau faktor penting bagaimana seseorang memberikan kontribusi terhadap pekerjaan yang dilakukannya...

Pada umumnya, upah minimum dan kesempatan kerja di tiap daerah berbeda beda. Karena hal tersebut, seseorang akan mencari daerah dan berpindah tempat, dimana terdapat pekerjaan dengan upah yang dirasa cukup besar dan layak hingga dapat memenuhi kebutuhannya. Namun hal tersebut dapat mengakibatkan terjadinya penumpukan penduduk usia kerja yang mencari pekerjaan di suatu tempat, sehingga kesempatan kerja yang ada menjadi berkurang. Oleh sebab itu, peran pemerintah sangatlah dibutuhkan yaitu dengan mengupayakan menciptakan lapangan pekerjaan secara merata di Indonesia.

Adapun besaran perkembangan dari upah minimum provinsi di Sumatera Barat dari tahun 1990 hingga 2019 yang didapatkan dari BPS Sumatera Barat,

perkembangan UMP di Sumatera Barat tiap tahunnya meningkat. Peningkatan ini dapat dikatakan cukup pesat, dimana pada tahun 1990 berkisaran sebesar Rp.48.000 dan terus meningkat sampai pada tahun 2019 sebesar Rp.2.289.228. Dewan Pengupah harus lebih memperhatikan situasi para tenaga kerja secara keseluruhan dan berbagai faktor produksi untuk menetap upah yang baik. Terdapat sebuah pernyataan dari Gie (1999: 569) menyatakan bahwa harus adanya batasan minimum upah para buruh, negara berkembang tidak dapat sewenang wenang untuk menentukan upah buruh serendah mungkin.

Pada umumnya upah akan terus mengalami kenaikan seiring semakin canggih dan berkembangnya zaman yang mengakibatkan naiknya harga barang dan jasa serta biaya hidup yang semakin besar. Tingkat upah minimum provinsi yang tinggi dapat menjadi alasan yang menyebabkan berkurangnya penyerapan tenaga kerja. Di sisi pencari kerja, semakin tinggi upah minimum di suatu daerah, semakin banyak pencari kerja yang berusaha mencari pekerjaan di daerah tersebut. Namun jika dari sisi perusahaan, penetapan tingkat upah yang tinggi dapat menjadi salah satu alasan bagi perusahaan untuk membatasi tenaga kerjanya.

Jika tingkat upah meningkat maka akan menaikkan biaya produksi dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan biaya hasil produksi. Hal tersebut akan mempengaruhi daya beli konsumen, sehingga konsumen akan mengurangi mengkonsumsi barang tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan akan memilih untuk mengurangi dan membatasi dalam penyerapan tenaga kerja dibutuhkan (Sumarsono, 2009). Dan sebaliknya jika upah menurun, maka penyerapan tenaga kerja akan menjadi bertambah. Namun kondisi tersebut juga akan memaksa seseorang untuk memenuhi kebutuhan dengan mencari dan memperoleh pekerjaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa upah minimum memiliki hubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Latri Wihastuti dan Heni Rahmatullah,(2018) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa upah minimum provinsi bersifat negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun dalam sebuah penelitian yang

dilakukan oleh Fransisca Natalia Sihombing (2017), terdapat hasil yang berbeda dimana dalam penelitiannya upah minimum memiliki hubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

Dalam upaya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, pemerintah memberikan perhatian lain terhadap suatu hal yaitu PDRB, yang merupakan jumlah dari nilai tambah bruto yang diciptakan oleh semua sektor ekonomi di suatu daerah. PDRB dapat mempengaruhi jumlah dari angkatan kerja untuk bekerja. Hal ini dapat terjadi apabila diasumsikan nilai PDRB meningkat, sehingga dapat diartikan bahwa terjadinya peningkatan terhadap nilai output penjualan dari berbagai unit sektor perkonomian di suatu wilayah. Semakin tinggi jumlah penjualan, maka perusahaan akan berusaha untuk merekrut tenaga kerja agar mampu mengiringi jumlah produksi yang meningkat dikarenakan penjualan yang meningkat.

Menurut Habiburrahman (2012), Kenaikan PDRB mempunyai kemampuan yang besar dalam peningkatan penyerapan tenaga kerja serta mampu menunjukkan lapangan kerja/kesempatan kerja yang lebih luas. Kemudian berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan teori Keynes dalam Boediono (1998), menyatakan bahwa pasar tenaga kerja mengikuti apa yang terjadi di pasar barang.

Pada daerah Sumatera Barat, perkembangan PDRB baik atas dasar harga berlaku tiap tahunnya mengalami kenaikan, namun berbeda dengan PDRB atas harga konstan dimana pernah terjadi penurunan saat krisis moneter pada tahun 1998. Dimana sebelumnya nilai PDRB sekitar Rp. 8.000.662,52 menurun menjadi Rp.7.481.091,64. Kemudian penurunan PDRB juga terjadi pada tahun 2020. Dimana sebelumnya pada tahun 2019 nilai PDRB sekitar Rp.172.213.791,39 turun menjadi Rp.169.458.114,32. Kondisi ini disebabkan karena lumpuhnya berbagai macam lapangan usaha selama situasi pandemi covid-19 mengakibatkan terjadinya pembatasan sosial berskala besar atau biasa dikenal dengan PSBB dan berbagai macam aturan pemerintah untuk menanggulangi covid-19.

1.2. Rumusan Masalah

Jumlah angkatan kerja akan terus mengalami kenaikan seiring dengan pertambahan jumlah penduduk yang akan terus meningkat. Peningkatan angkatan kerja dapat menjadi masalah apabila tidak seimbang dengan banyaknya permintaan tenaga kerja yang dapat menyerap. Berdasarkan teorinya, Meningkatnya jumlah tenaga kerja dipengaruhi oleh besar kecilnya upah minimum provinsi, bertambahnya jumlah PDRB, dan tinggi rendahnya tingkat pendidikan yang dicapai. Begitu pula sebaliknya menurunnya penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh terlalu besarnya upah minimum yang ditetapkan, berkurangnya PDRB, dan tinggi rendahnya tingkat pendidikan. Namun terdapat hasil yang berbeda dari beberapa penelitian sebelumnya. Berikut rumusan masalah yang telah diuraikan pada penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatra barat pada tahun 1990 -2020.
2. Bagaimana pengaruh upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatra barat pada tahun 1990 -2020.
3. Bagaimana pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatera Barat pada tahun 1990 -2020.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatra barat pada tahun 1990 -2020.
2. Untuk menganalisa pengaruh Upah Minimum Provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatra barat pada tahun 1990 -2020.
3. Untuk menganalisa pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatera Barat pada tahun 1990 -2020.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, dapat menjadi informasi dan pembelajaran yang diharapkan mampu mengasah cara berpikir serta meningkatkan persaingan dalam disiplin ilmu yang di pelajari.
2. Membantu penulis untuk menganalisa pengaruh dari tingkat pendidikan, Upah Minimum Provinsi dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatera Barat pada tahun 1990 – 2020.
3. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bantuan untuk memperkuat penelitian sebelumnya dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

