

## BAB 1

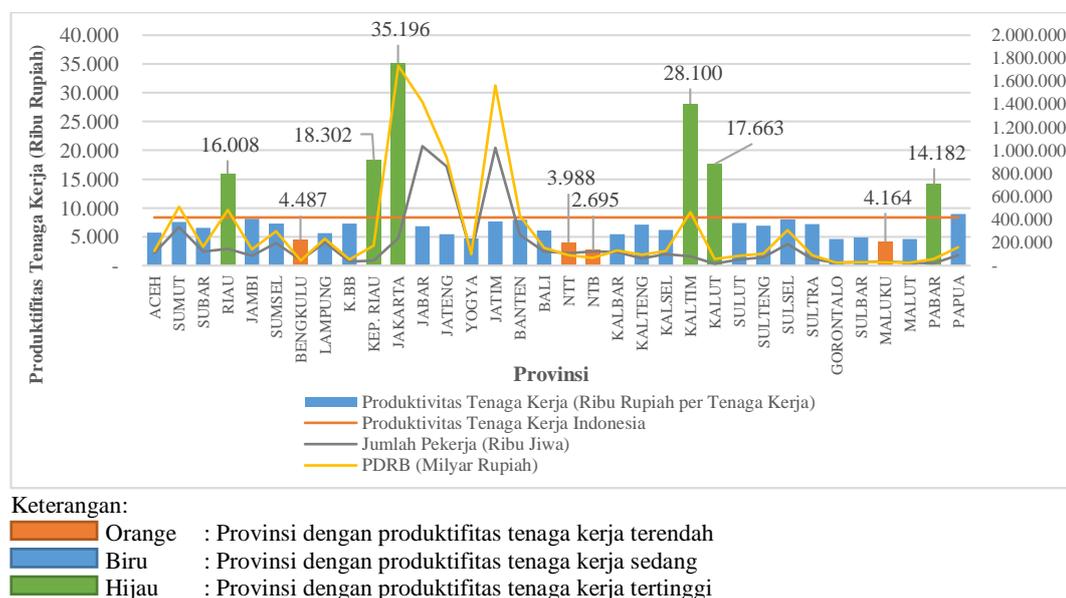
### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Tenaga Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan perekonomian Indonesia yaitu sebagai upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui indeks kesejahteraan masyarakat dengan perbaikan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Hal ini tertuang dalam RPJMN IV periode 2020-2024 tentang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia oleh pemerintah melalui program peningkatan produktivitas tenaga kerja (Bappenas, 2019:2). Menurut Kementrian PPN/Bappenas (2019), salah satu faktor yang menjadi penghambat pertumbuhan ekonomi adalah rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas sendiri merupakan rasio besar output dan input tertimbang (Samuelson dan Nordhaus, 2004), sehingga produktivitas tenaga kerja merupakan output yang mampu dihasilkan oleh setiap pekerja atau menurut Nicholson (2008) merupakan *Average Product of Labour*. Keunggulan penggunaan indikator pertumbuhan output per tenaga kerja atau produktivitas tenaga kerja sebagai ukuran pertumbuhan ekonomi adalah indikator tersebut akan lebih sensitif terhadap perbedaan jumlah tenaga kerja, kualitas sumber daya manusia, dan dapat memungkinkan dilakukan dekomposisi sektoral. Selain itu juga dapat digunakan sebagai indikator daya saing daerah (Armstrong, 2000 dalam Yuniasih, 2013). Produktivitas tenaga kerja yang rendah, standart hidup layak yang relatif rendah, dan ketergantungan pendapatan sudah menjadi isu besar yang harus dihadapi oleh negara berkembang (Todaro, 2004:74).

Berdasarkan Gambar 1.1, tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2018 tidak tersebar merata di setiap provinsi. Provinsi yang memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja tertinggi adalah DKI Jakarta, Riau, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, dan Papua Barat, sedangkan yang memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja terendah berada pada provinsi NTT, NTB, Maluku, dan Bengkulu. Rendahnya PDRB, jumlah tenaga kerja, dan produktivitas tenaga kerja dominan berada pada wilayah timur Indonesia. Pada wilayah barat, tingkat produktivitas tenaga kerja regional dominan mendekati tingkat produktivitas nasional walaupun

masih belum melebihi. Hal ini menunjukkan masih terpusatnya pembangunan pada daerah barat, sehingga kurangnya perhatian pemerintah pada daerah timur dimana PDRB dan jumlah tenaga kerja yang rendah mengakibatkan produktivitas tenaga kerjanya rendah (Yuniasih, 2013). Pembagian dua bagian Indonesia ini juga didukung oleh beberapa penelitian dimana pembagian didasarkan letak geografis yaitu bagian barat dan bagian timur Indonesia, di antaranya 17 provinsi KBI yaitu provinsi Aceh hingga Bali dan 17 provinsi KTI yaitu NTT hingga Papua (Yuniasih, 2013; Muta'ali, 2015).



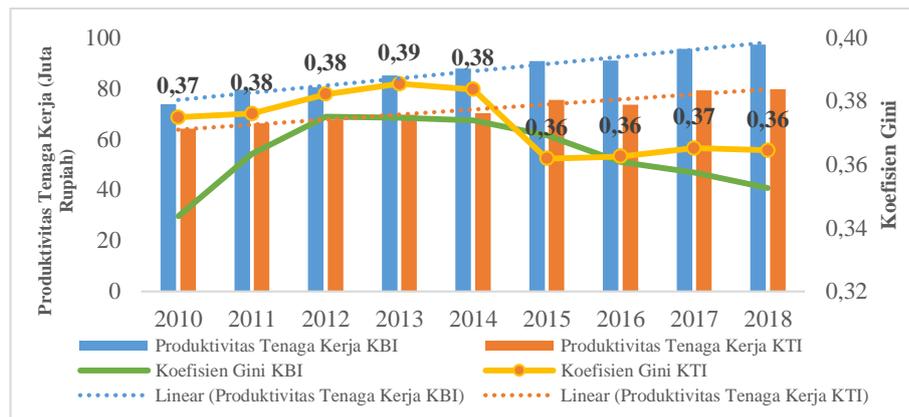
**Gambar 1.1**

### Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2018

Sumber : BPS, Data diolah.

Gambar 1.1 menunjukkan sebanyak 3 provinsi dengan tingkat produktivitas tenaga kerja tertinggi dan 4 provinsi dengan tingkat produktivitas tenaga kerja terendah berada di Kawasan Timur Indonesia (KTI), dengan perbedaan nilai mencapai 7-13 kali lipat. Hal ini menunjukkan besarnya ketimpangan produktivitas tenaga kerja antar provinsinya. Dalam studi yang dilakukan oleh Yuniasih (2013) disparitas regional pada produktivitas tenaga kerja akan menjadi hambatan bagi peningkatan pendapatan nasional yang akan berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi. Menurut You (2013) disparitas mampu membuat suatu negara mengalami ketertinggalan dalam pembangunan ekonomi. Selain itu, disparitas produktivitas tenaga kerja agregat di Indonesia dikhawatirkan akan mendorong terjadinya lonjakan migrasi dari provinsi yang memiliki produktivitas tenaga kerja lebih

rendah ke provinsi yang tingkat produktivitas tenaga kerjanya lebih tinggi sehingga mampu memperparah kondisi disparitas yang sudah terjadi (Gezici, 2005). Keperahan ini bisa terjadi tidak hanya di antara provinsi KTI, tetapi antara provinsi-provinsi yang ada di KTI dengan provinsi-provinsi di KBI, dimana diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja KBI lebih tinggi dari pada KTI (Gambar 1.2).



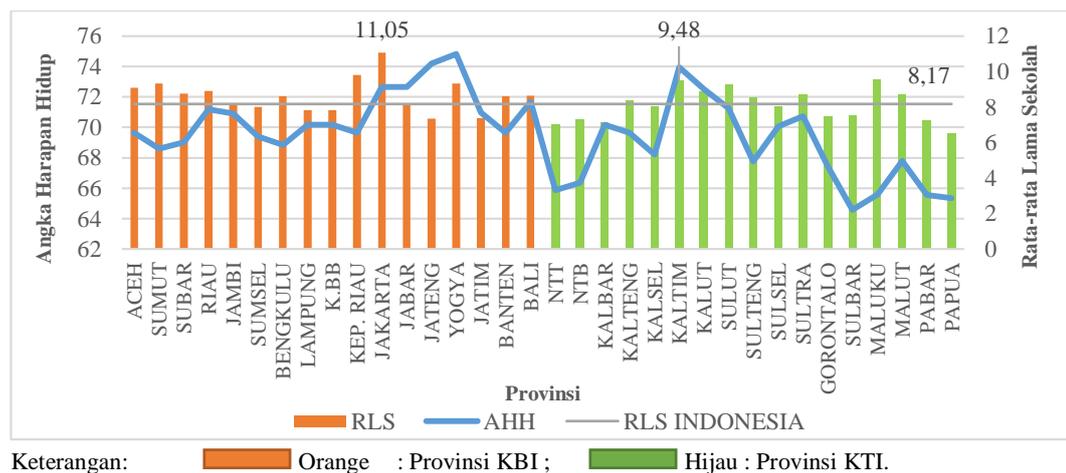
**Gambar 1.2**  
**Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja dan Koefisien Gini Antara KBI dan KTI Tahun 2010-2018**

Sumber : BPS (2010-2018), Data diolah.

Jumlah migrasi risen (*Recent Migration*) masuk ke KBI tahun 2015 sebanyak 78,5% dari total jumlah migrasi risen masuk di seluruh provinsi dan jumlah migrasi seumur hidup yang masuk ke KBI 3,7% lebih banyak daripada jumlah migrasi yang keluar dari KBI (BPS, 2016), artinya jumlah migran yang memasuki KBI lebih banyak daripada KTI akan menyebabkan semakin parahnya disparitas regional. Hal ini mendukung pernyataan bahwa perlunya stimulus kebijakan yang tepat bagi daerah tertinggal, khususnya pada KTI, karena masalah disparitas ini mampu mengakibatkan munculnya gejolak sosial yang mengganggu kinerja perekonomian makro yang telah dicapai (Sufii, 2010 dalam Yuniasih, 2013). Menurut Williams *et al.* (2012) dalam Yuniasih (2013) untuk menyelesaikan permasalahan disparitas regional salah satunya dapat dikaji dengan pengukuran pertumbuhan output per tenaga kerja (produktivitas tenaga kerja).

Berdasarkan teori produksi, kualitas pekerja (*labor*) mempengaruhi output produksi yang dihasilkan pekerja, semakin tinggi kualitas tenaga kerja, modal, dan teknologi maka semakin besar pula output produksi yang dihasilkan (Mankiw, 2013). Kualitas tenaga kerja dicerminkan dari kualitas modal manusia yang

dimiliki, dimana menurut penelitian yang dilakukan oleh Fischer (2009) dan Arshad (2015), stok modal manusia (*Human Capital*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan modal manusia yang dimaksud adalah tingginya tingkat pendidikan yang ditempuh dan status kesehatan yang membaik. Dimana semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh pekerja, dapat meningkatkan taraf hidup/kesejahteraannya, semakin tinggi pula kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 1985), sehingga mampu meningkatkan produktivitas pekerja (Benos, 2016). Sedangkan status kesehatan yang membaik (*better health status*) yang diukur dengan tingkat harapan hidup seseorang artinya semakin sehat, baik mental maupun fisik, yang ditandai dengan berkurangnya jumlah absen dalam bekerja karena sakit dan meningkatnya jumlah waktu bekerja, sehingga kemampuan untuk menghasilkan produk barang/jasa semakin tinggi (Bloom, *et al*, 2004).



Keterangan: Orange : Provinsi KBI ; Hijau : Provinsi KTI.

**Gambar 1.3**

### Rata-rata Lama Sekolah dan Angka Harapan Hidup Menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2018 (tahun)

Sumber : BPS, Data diolah.

Indonesia kedepannya diprediksi akan mengalami bonus demografi yang artinya jumlah tenaga kerja usia produktif lebih banyak daripada golongan umur lainnya (BPS, 2018). Saat ini Indonesia memiliki 136 juta angkatan kerja dimana 23 persen diantaranya adalah penduduk yang memasuki usia produktif kerja (20-30 tahun). Hal ini mendukung pernyataan bahwa pentingnya melakukan peningkatan kualitas tenaga kerja yang dimiliki Indonesia dengan kebijakan yang tepat untuk setiap daerah (Muryani dan Agna, 2018). Menurut BPS (2018) tenaga kerja lulusan SD mendominasi pangsa tenaga kerja Indonesia pada tahun 2018 sebesar 25,21%, sedangkan lulusan SMP sebesar 18,08%. Jumlah tenaga kerja lulusan SD-SMP lebih

dominan sebesar 43% daripada tenaga kerja lulusan SMA/SMK sebesar 29,04%, dan lulusan diploma-sarjana sebesar 12,18%. Sisanya merupakan tenaga kerja yang tidak tamat SD dan belum pernah sekolah (BPS, 2018). Hal ini menunjukkan masih rendahnya kualitas tenaga kerja yang dimiliki Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan. Berbeda dengan status kesehatan di Indonesia yang membaik dan terus meningkatkan Angka Harapan Hidup (AHH) dari tahun ke tahun (Muryani dan Faridita, 2013), hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia, seperti yang disebutkan dalam teori modal manusia dimana pendidikan dan kesehatan saling mendukung dalam pertumbuhan produktivitas suatu negara (Todaro, 2009). Berdasarkan Gambar 1.3, tingkat pendidikan KTI (grafik berwarna hijau) yang digambarkan dengan rata-rata lama sekolah, lebih rendah daripada KBI (grafik berwarna orange). Selain itu, walaupun AHH terus meningkat setiap tahunnya, tetapi AHH KTI lebih rendah daripada KBI.

Menurut penelitian Zhao dan Sun (2020), faktor lain yang mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja yaitu penetapan kebijakan upah minimum, dimana semakin tinggi upah minimum dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, sehingga ketika kesejahteraan pekerja terjamin, pekerja semakin bekerja keras, kualitas tenaga kerja meningkat, dan menyebabkan tingginya produktivitas tenaga kerja suatu daerah. Menurut Mankiw (2013), kebijakan upah minimum efektif mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja yang belum cukup terampil dan berpengalaman di suatu daerah, dengan mendapatkan perlindungan upah minimum secara legal dan wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, awalnya upah mereka dibawah standar KHL, kali ini pendapatan mereka meningkat di atas tingkat ekuilibrium upah pasar tenaga kerja sehingga mampu memenuhi kebutuhan dasar. Dalam Instruksi Presiden RI No.9/2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja, diharapkan kebijakan ini dapat melindungi pekerja dari upah yang terlalu rendah, oleh karena itu, penetapannya didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Realisasi kebijakan upah minimum di Indonesia diatur dalam PP No.78/2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.15/2018 tentang Upah Minimum.

Upah Minimum Regional (UMR) ditetapkan oleh masing-masing gubernur di

tiap daerah dan formula perhitungannya mengacu pada PP No.78/2015. Saat ini UMR dibagi menjadi 2 tingkatan yaitu upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kota/kabupaten (UMK). Menurut pasal 46 ayat 2 PP No.78/2015, UMP merupakan standart minimal penetapan UMK, sehingga nilai UMK mungkin akan lebih tinggi dari UMP tetapi tidak akan lebih rendah jumlahnya berdasarkan peninjauan KHL pada pasal 43 ayat 5, rekomendasi bupati/walikota dan rekomendasi dewan pengupahan provinsi. Upah minimum merupakan standart minimum upah yang dibayarkan kepada pekerja (Mankiw, 2013), sedangkan UMK ditiap kab/kota berbeda-beda, maka pengukuran yang sesuai tujuan upah minimum sebagai standart minimum jaminan upah pekerja adalah UMP.

## 1.2 Kesenjangan Penelitian

Penelitian tentang produktivitas tenaga kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Tetapi sangat sedikit yang meneliti tentang produktivitas Kawasan Timur Indonesia yang lebih dominan provinsinya memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja yang rendah dan jauh dari rata-rata nasional dibandingkan Kawasan Barat Indonesia. Yuniasih,dkk (2013) dalam penelitiannya tentang Disparitas, Konvergensi, dan Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Regional pada 33 provinsi di Indonesia pada tahun 1987-2011 menemukan bahwa variabel stok modal fisik, stok modal manusia, total perdagangan, dan upah riil berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Tetapi, tahun terbaru dilakukannya penelitian adalah tahun 2011 dan tidak memasukan variabel kebijakan upah minimum sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan menjamin kesejahteraan pekerja seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Jang (2019) dan Ku (2020) yang menemukan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bloom,*et al* (2004) menunjukkan hasil bahwa variabel AHH berpengaruh lebih signifikan terhadap pertumbuhan output perkapita dari pada pengalaman bekerja sebagai proksi dari *human capital*. Penelitian oleh Fischer (2009) dan Arshad (2015), selain status kesehatan yang lebih baik, variabel lain yang signifikan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada suatu negara adalah variabel tingkat pendidikan. Penelitian Baharin,dkk (2020) di Indonesia

tahun 1981-2014 bahwa variabel *primary education*, *secondary education*, dan *tertiary education* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dalam jangka pendek (*short-run*). Menurut Resosudarmo (2006), Jiang (2012), dan Yuniasih (2013), selain variabel *labor*, stok modal fisik per tenaga kerja (K/L) juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja suatu wilayah. Sehingga penelitian kali ini akan membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja pada Kawasan Timur Indonesia (KTI) dengan rentang tahun 2010-2018 dan variabel yang hendak diteliti yaitu Upah Minimum Provinsi, Angka Harapan Hidup, *Primary Education of Labor*, *Secondary Education of Labor*, *Tertiary Education of Labor*, dan *Capital-Labor Ratio*.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh dari Upah Minimum Provinsi, Angka Harapan Hidup, *Primary Education of Labor*, *Secondary Education of Labor*, *Tertiary Education of Labor*, dan *Capital-Labour Ratio*, secara simultan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja 16 provinsi Kawasan Timur Indonesia (KTI) tahun 2010-2018.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh dari Upah Minimum Provinsi, Angka Harapan Hidup, *Primary Education of Labor*, *Secondary Education of Labor*, *Tertiary Education of Labor*, dan *Capital-Labour Ratio*, secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja 16 provinsi Kawasan Timur Indonesia (KTI) tahun 2010-2018.

### 1.4 Ringkasan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif data panel dinamis dengan metode analisis *Generalized Method of Moments* (GMM). Analisis data panel dinamis muncul karena adanya fakta bahwa terdapat hubungan dinamis antar variabel ekonomi yang ditunjukkan dengan keberadaan *lag* variabel terikat sebagai variabel bebas sehingga mengakibatkan munculnya masalah endogenitas, sehingga analisis data panel statis akan menghasilkan hasil dugaan yang bias dan tidak konsisten. Hal ini dapat diatasi dengan pendekatan metode GMM yang mampu mengevaluasi model sehingga menentukan model yang paling tepat memenuhi kriteria tidak bias, konsisten, dan valid. (Verbeek, 2004; Yuniasih, dkk., 2013)

### **1.5 Kontribusi Riset**

Penelitian ini menjelaskan hubungan antara UMP, AHH, *Primary Education*, *Secondary Education*, *Tertiary Education*, dan *Capital-Labour Ratio* terhadap produktivitas tenaga kerja di 16 provinsi Kawasan Timur Indonesia pada tahun 2010-2018. Data yang digunakan adalah data sekunder milik Badan Pusat Statistik (BPS) dengan pendekatan kuantitatif data panel menggunakan alat analisis *Generalized Method of Moments* (GMM). Kontribusi dari penelitian ini adalah membantu memahami faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di KTI pada tahun 2010-2018 dan bagaimana hubungan antar faktornya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam studi ini terbagi menjadi lima bagian, yaitu:

#### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Memuat latar belakang masalah, kesenjangan penelitian, tujuan penelitian, ringkasan metode penelitian, kontribusi riset, dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Memuat landasan teori, penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini, serta hipotesis.

#### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Memuat pendekatan penelitian yang digunakan, identifikasi variabel, model analisis, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis.

#### **BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Memuat gambaran umum variabel, hasil uji empiris, analisis model dan pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN**

Memuat simpulan hasil penelitian yang ditarik oleh penulis dan saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**