

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi digunakan sebagai indikator untuk melihat kemajuan perekonomian sebuah negara dari waktu ke waktu. Seiring bertambahnya penduduk usia kerja di Indonesia maka semakin tinggi pula persaingan dalam dunia kerja bagi para pencari kerja maupun para pekerja yang mempertahankan pekerjaannya. Menurut sebuah dokumen dikeluarkan oleh Biro Analisa Anggaran dan Pelaksanaan APBN DPR (2017) pertumbuhan ekonomi yang baik akan dapat membuka kesempatan kerja yang luas dan sebaliknya pertumbuhan ekonomi yang rendah akan kurang menyerap tenaga kerja dan meningkatkan angka pengangguran. Atiyatna et.al (2016) berpendapat besarnya jumlah penduduk belum tentu menjamin keberhasilan suatu pembangunan dan justru akan menjadi beban pembangunan apabila ketersediaan lapangan kerjanya tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja.

Teori klasik yang dikemukakan oleh David Richardo (1817) menjelaskan bahwa pertumbuhan penduduk akan menghasilkan tenaga kerja yang banyak sehingga membuat upah menurun dan perekonomian menjadi stagnan. Oleh karena itu Pemerintah berperan penting untuk terus mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Menurut Soleh (2016) pertumbuhan ekonomi Indonesia masih belum dapat mencapai pertumbuhan yang mapan dalam jangka panjang karena jumlah SDM yang terlalu banyak namun tidak diimbangi dengan keahlian, sebagaimana data dari Badan Pusat Statistik tentang presentase pertumbuhan ekonomi yang tercermin melalui Produk Domestik Bruto di tahun 2016 sebesar 5,02%, tahun 2017 sebesar 5,07%, tahun 2018 sebesar 5,17%, tahun 2019 sebesar 5,02%, pada tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat drastis sampai -2,07%, tahun 2021 3,69%, dan tahun 2022 sebesar 5,31%. Berbagai permasalahan

pertumbuhan ekonomi Indonesia telah terjadi diantaranya karena ketidakpastian ekonomi global, defisit transaksi berjalan, defisit neraca perdagangan, melambatnya pertumbuhan kredit, melambatnya investasi dalam negeri dan asing, melemahnya konsumsi masyarakat, dan wabah pandemi COVID-19 yang membuat kinerja perekonomian menurun (Sundusiyah et.al, 2021).

Pertumbuhan ekonomi yang baik akan terlaksana melalui bantuan para tenaga kerja yang handal dan berkualitas. Upaya memajukan perekonomian suatu bangsa membutuhkan lebih banyak penyerapan tenaga kerja ke dalam kegiatan ekonomi. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai peluang untuk dapat mengkompensasi yang tinggi tenaga kerja memasuki pasar tenaga kerja. Peluang pekerjaan, kuantitas, dan kualitas tenaga kerja menjadi indikator dalam pembangunan ekonomi karena tenaga kerja merupakan sumber daya dalam produksi dan distribusi barang dan jasa, dan tenaga kerja sebagai target untuk mengembangkan proses pasar transaksi (Rezky et. al, 2020). Pembangunan menjadi wujud dari perkembangan kemakmuran masyarakat untuk dapat mengatasi permasalahan sosial kemasyarakatan seperti kemiskinan dan pengangguran, melalui pertumbuhan ekonomi dapat terlihat tingkat produktivitas dan seberapa efektif penggunaan sumber daya yang ada sehingga lapangan kerja yang tersedia dapat menarik banyak angkatan kerja (Romhadhomi et.al, 2019). Menurut Dimas et.al (2021) pada kenyataannya di lapangan masih banyak tenaga kerja yang tidak memiliki pekerjaan karena karena kualitasnya dianggap kurang oleh perusahaan.

Indonesia diprediksi akan menjadi pasar yang potensial di ASEAN karena letaknya yang strategis, jumlah penduduknya yang banyak, dan tingkat konsumsinya tinggi, hal ini dapat menjadi peluang dan tantangan bagi penyerapan tenaga kerja, karena setelah itu diharapkan para tenaga kerja akan memperbesar tabungan dan investasinya yang tentunya akan mempengaruhi peningkatan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Menurut Falikhah (2017) distribusi penduduk Indonesia yang tidak merata menimbulkan kesenjangan antara pusat dengan daerah, oleh karena itu hal ini dapat dimanfaatkan dan perlu disiapkan dengan sebaik mungkin melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan membuka lapangan pekerjaan yang sesuai dengan mutu sumber

daya manusia. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Soleh (2017) jika dilihat dari sisi penawaran, tenaga kerja Indonesia masih rendah daya saingnya baik dilihat dari tingkat pendidikan, keretampilan, dan keahlian terhadap bidang yang ditekuninya.

Tahun	Angkatan Kerja	Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja
2016	125.443.748	118.411.973
2017	128.062.746	121.022.423
2018	133.355.571	126.282.186
2019	135.859.695	128.755.271
2020	138.221.938	128.454.184
2021	140.152.575	131.050.523
2022	143.722.644	135.296.713

Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Kerja (per- Agustus) dan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja (per-Agustus) 2016-2022

(Sumber, Badan Pusat Statistik 2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya peningkatan jumlah angkatan kerja Indonesia yang beriringan dengan peningkatan penduduk yang bekerja. Penduduk yang terus bertambah dapat menjadi pendorong atau justru menghambat pertumbuhan ekonomi apabila para angkatan kerja tidak cukup terserap oleh kesempatan kerja yang ada (Bayu & Darsana, 2020). Maka peningkatan jumlah penduduk di sebuah negara harus diiringi oleh perluasan kesempatan kerja karena jumlah tenaga kerja yang besar dapat meningkatkan produktivitas.



Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia Tahun 2016-2022 (per-Agustus)

(Sumber, Badan Pusat Statistik 2022)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka terus berfluktuatif serta menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah Indonesia dalam mengendalikan tingkat pengangguran, hal ini tercermin melalui jumlah penduduk yang terus bertambah di setiap tahunnya diikuti oleh peningkatan jumlah pengangguran, padahal semakin tinggi tingkat angkatan kerja harus disertai dengan penyediaan lapangan kerja. Tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2016 sebesar 4,82%, pada tahun 2017 sebesar 4,57%, pada tahun 2018 sebesar 4,47%, pada tahun 2019 sebesar 4,44%, tahun 2020 sebesar 6,48%, pada tahun 2021 sebesar 6,49%, dan pada tahun 2022 sebesar 5,86%.

Terjadinya peningkatan pengangguran yang tinggi pada tahun 2020-2021 dipengaruhi oleh lahirnya kebijakan – kebijakan seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat yang membuat para tenaga kerja harus dipekerjakan dari rumah atau WFH (*work from home*) dimana hal ini justru membuat produktivitas suatu perusahaan semakin menurun dan berakhir pada pemutusan hubungan kerja kepada para karyawan yang dianggap tidak dibutuhkan lagi tenaganya karena untuk memangkas pengeluaran perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini menjadi awal dari hilangnya mata pencaharian seorang karena mereka menjadi tidak memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari, pada akhirnya berkurangnya angkatan kerja hanya akan menambah angka pengangguran (Muslim, 2020). Pemutusan hubungan kerja juga berdampak terhadap subsidi sosial, karena dana yang seharusnya dialokasikan untuk pembangunan akan semakin tergerus (Mukhidin et.al, 2021).



Gambar 1 2 Presentase Tingkat Partisipas Angkatan Kerja (per-Agustus) Tahun
2016-2022

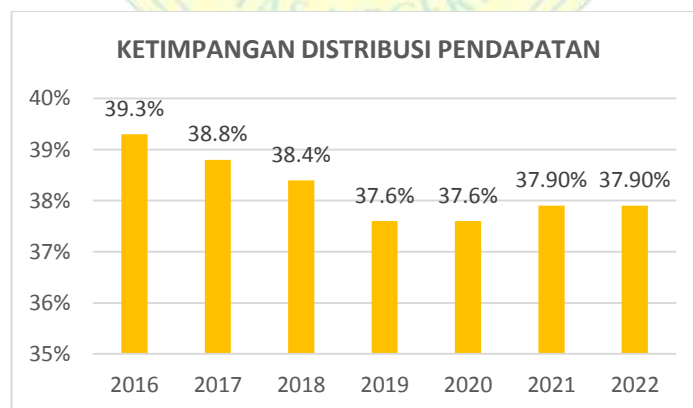
(Sumber, Badan Pusat Statistik 2022)

Adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan perusahaan dan para pencari kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya menjadi masalah utama dari penyerapan tenaga kerja di Indonesia, atau disebut dengan *link and match*. Penyebabnya karena lembaga penyelenggara pendidikan yang kurang memperhatikan kebutuhan pasar dan hanya berorientasi pada lulusan berkualitas sehingga pengangguran semakin meningkat karena para lulusannya yang tidak terserap oleh pasar. Selain itu berbagai program pelatihan kerja yang diadakan oleh pemerintah belum berjalan secara maksimal dan kurang relevan dengan kebutuhan saat ini. Menurut Syamsul (2016) pengangguran memberikan dampak besar bagi negara karena dapat mempengaruhi daya beli masyarakat karena tidak memiliki pendapatan, hal ini akan membuat kehidupan sehari-hari seseorang terganggu atau tidak tercukupi.

Permasalahan ketenagakerjaan menjadi suatu masalah krusial yang masih belum dapat di selesaikan hingga saat ini. Sejauh ini terdapat tiga kebijakan yang sangat mempengaruhi permintaan tenaga kerja dari sebuah perusahaan yaitu kebijakan perlindungan tempat kerja atau *outsourcing* dimana perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya melalui pekerja kontrak, kebijakan pemutusan hubungan kerja yang juga berkaitan dengan pemberian pesangon, dan kebijakan upah minimum. Akan tetapi dalam penerapan kebijakan – kebijakan dalam tersebut seringkali terjadi ketidaksesuaian yang justru merugikan tenaga kerja. Menurut sebuah penelitian yang dilakukan oleh Suhandi et.al (2020) pengawasan dan perlindungan untuk para tenaga kerja di Indonesia masih sangat rendah, terbukti dari banyaknya kasus pelanggaran hubungan kerja dan upah antar tenaga kerja. Oleh karena itu baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah harus saling berkoordinasi untuk peningkatan dalam perlindungan tenaga kerja serta menciptakan hubungan industrial yang baik dan terciptanya pemerataan tenaga kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja adalah PDRB yang didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah bruto yang timbul

dari seluruh faktor perekonomian di suatu wilayah. Tingkat PDRB menjadi salah satu alat Pemerintah Daerah dalam menetapkan target ekonomi dan memperkirakan pergerakan ekonomi di masa depan (Nurmalita & Nurqisti, 2018). Naik turunnya PDRB di suatu wilayah akan mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja secara langsung maupun tidak langsung, sehingga Pemerintah harus membuat kebijakan – kebijakan baru yang disesuaikan dengan kondisi saat itu untuk menanggulangi permasalahan yang ada. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hartono et.al (2018) menyatakan bahwa PDRB memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, dengan adanya peningkatan angka PDRB maka akan terjadi pengembangan sektor ekonomi yang membuat terbukanya lapangan kerja baru. Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Ali et.al (2020) menyatakan bahwa PDRB memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, semakin besar *output* akan akan menambah permintaan tenaga kerja untuk meningkatkan produksi. Tingkatan nilai PDRB suatu daerah menggambarkan tingkat kemajuan perekonomian sebuah daerah yang dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam daerah dan faktor dari luar daerah yang saling berkombinasi (Tulus & Irwan, 2020).



Gambar 1.3 Ketimpangan Distribusi Pendapatan di Indonesia Tahun 2016-2022

Sumber (World Bank, 2022)

Ketimpangan pendapatan di Indonesia yang tidak merata di berbagai Provinsi tercermin melalui indeks gini. Berdasarkan gambar diatas ketimpangan pendapatan yang terjadi di Indonesia pada tahun 2016 sebesar 39,3%, pada tahun 2017 sebesar 38,8%, pada tahun 2018 sebesar 38,4%, pada tahun 2019 sebesar

37,6%, pada tahun 2020 sebesar 37,6%, pada tahun 2021 sebesar 37,9%, dan pada tahun 2022 sebesar 37,9% angka ini menunjukkan bahwa timpangnya kesejahteraan masyarakat Indonesia yang akhirnya membuat menurunnya pendapatan perkapita. Ketimpangan distribusi pendapatan di Indonesia yang tinggi menyebabkan tumbuhnya kecemburuan sosial karena semakin besarnya jurang pendapatan semakin besar pula variasi dalam distribusi pendapatan yang menyebabkan disparitas pendapatan (Anggiat et.al, 2018).

Pertumbuhan ekonomi menjadi syarat terjadinya pembangunan daerah yang dilaksanakan sejalan dengan pembangunan sektoral agar dapat berjalan sesuai dengan potensi serta prioritas daerah dan meminimalisir ketimpangan antar daerah (Irwan & Indah, 2021). Namun pada kenyataannya pertumbuhan ekonomi di Indonesia hanya menggambarkan nilai secara nilai agregat, bukan secara keseluruhan yang dibuktikan oleh tingkat pertumbuhan ekonomi antara Kawasan Barat Indonesia dengan Kawasan Timur Indonesia. Kesenjangan atau ketimpangan antar daerah dapat menimbulkan pengaruh negatif diantaranya terjadi kecemburuan sosial, kerawanan disintegrasi wilayah dan disparitas ekonomi yang semakin lebar dan tajam. Secara umum persoalan pembangunan negara berkembang tidak hanya menyangkut pencapaian tingkat pertumbuhan saja, tetapi juga harus memperhatikan aspek distribusi dan pemerataan hasil pembangunan. Sehingga hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat secara adil dan proporsional, meliputi juga adanya keseimbangan kemajuan antar wilayah.

Menurut BPS (2020) daerah yang paling banyak memberikan kontribusi terhadap PDB di Indonesia pada tahun 2019 yaitu Pulau Jawa sebesar 59%, Pulau Sumatera sebesar 21,32%, dan Pulau Kalimantan sebesar 8,05%. Angka ini membuktikan bahwa daerah di Pulau Jawa menjadi penyumbang terbesar dalam PDB Indonesia serta memiliki perkembangan ekonomi yang jauh lebih cepat jika dibandingkan dengan daerah lain yang berada di luar Pulau Jawa karena terdapat banyak para investor yang menanamkan modal melalui pembangunan dan pengembangan industri besar masih terkonsentrasi di Pulau Jawa. Pelaksanaan otonomi daerah sebagai bentuk kebijakan yang diberikan pemerintah bagi kepala daerah untuk mengatur pemerintahan di daerahnya

masing – masing harus dilaksanakan dilaksanakan untuk mewujudkan tuntutan masyarakat dan pengelolaan sumber daya serta penggalian potensi sesuai daerah masing – masing bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pertumbuhan ekonomi daerah yang tercermin melalui PDRB.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu UMP (Upah Minimum Provinsi). Menurut Karamanis et. al, (2018) banyak pekerja yang bersedia memberikan jasanya ketika mendapat upah yang tinggi, namun perusahaan mencari pekerja yang bersedia memberikan jasanya dengan upah rendah, karena itulah dibuat peraturan mengenai penetapan upah minimum. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja telah disesuaikan dengan kemampuan dan perjanjian sebagai hak yang harus dibayarkan atas jasa dalam produksi. Masing-masing provinsi memiliki pengalaman dan dilema khusus dalam menetapkan upah minimum sebagai kebutuhan dasar pekerja dan persyaratan perusahaan serta ekonomi untuk tumbuh serta menjadi produktif dan kompetitif. Sejak otonomi daerah, penentuan upah minimum yang semula ditetapkan oleh menteri, didelegasikan menjadi kewenangan Gubernur.

Menurut (Pantea, 2020) kebijakan upah minimum dapat menjadi instrumen kebijakan yang efektif untuk meningkatkan pendapatan pekerja berupah rendah dan mengurangi ketimpangan pendapatan. Namun, terdapat kekhawatiran yang besar bagi negara-negara yang daya saingnya bergantung pada biaya tenaga kerja yang rendah seperti negara-negara di Eropa Tengah dan Timur dan negara-negara berkembang lainnya. Menurut Sabokkhiz et.al (2021) upah minimum dianggap sebagai fondasi inti sebagian besar dari tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs). Hal ini karena upah minimum dapat mengatasi pengentasan kemiskinan (tujuan satu), tanpa kelaparan (tujuan kedua), kualitas kesehatan dan kesejahteraan (tujuan ketiga), pendidikan berkualitas (tujuan empat), kesetaraan gender (tujuan lima), air bersih dan sanitasi (tujuan enam), terjangkau dan bersih energi (tujuan tujuh), pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi (tujuan delapan dan sembilan), berkurang ketidaksetaraan (tujuan sepuluh), serta produksi dan konsumsi yang bertanggung jawab, semuanya adalah prinsip inti pembangunan berkelanjutan, yang membutuhkan tingkat upah berkelanjutan dalam berbagai tingkatan.

Perkerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak bagi setiap warga negara yang ditanggung oleh Pemerintah agar setiap orang dapat mencapai tingkat kehidupan layak yang diukur melalui pemberian upah (Anggusti, 2019). Kepatuhan pada kebijakan upah minimum di Indonesia masih rendah karena sebagian besar pekerja di Indonesia tidak mendapat upah yang sesuai. Keadaan seimbang antara pekerja dan perusahaan jarang terjadi di Indonesia, hubungan yang tercipta diantara keduanya seakan pekerja yang membutuhkan pekerjaan dan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan pengusaha mempunyai posisi tawar yang lebih tinggi dibandingkan pekerja, hal itulah yang membuat pengusaha cenderung menurunkan upah yang diberikan kepada pekerja dan tidak ada pilihan lain bagi mereka karena kebutuhannya akan upah itu. Padahal perbaikan upah sangat penting untuk kemajuan perusahaan karena dengan meningkatnya upah menunjukkan adanya peningkatan pendapatan dan daya beli masyarakat (Budijanto, 2017).

Terdapat banyak para pekerja yang tidak berkecukupan karena kebijakan upah minimum berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebenarnya dibuat berdasarkan buruh lajang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun juga diberlakukan untuk buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dan sebagian besar sudah berkeluarga. Akibatnya upah minimum yang perhitungannya berdasarkan pada KHL buruh lajang, tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga buruh yang sudah berkeluarga. Tingginya persentase buruh yang mendapatkan upah di bawah upah minimum mengindikasikan tingkat kepatuhan dalam pelaksanaan upah minimum. Karena itu sering terjadinya demonstrasi untuk menaikkan upah minimum.

Selain permasalahan penetapan UMP yang dirasa tidak layak bagi pekerja, terdapat permasalahan lain seperti pengusaha yang membayar upah tidak sesuai dengan UMP yang telah ditentukan, tidak memberikan tunjangan hari raya (THR), dan membayar upah lembur yang tidak sesuai dengan peraturan (Evy, 2017). Ketentuan penetapan upah minimum berdasarkan nilai KHL dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi tidak mudah untuk diterapkan karena Dewan pengupahan di setiap Provinsi yang bertugas menetapkan usulan upah minimum kepada Gubernur tidak selalu dapat

melaksanakannya dengan baik, karena tidak tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan survei KHL. Di samping itu, masih terdapat kesulitan dalam menentukan pengaruh produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha-usaha yang paling tidak mampu terhadap nilai KHL dalam penetapan upah minimum.

Penerapan mekanisme struktur skala upah juga masih sangat terbatas diterapkan oleh sebagian kecil perusahaan terutama perusahaan-perusahaan besar. Kendala dalam penerapan struktur skala upah terutama berkaitan dengan penyesuaian atas kenaikan upah minimum setiap tahunnya. Kenaikan upah minimum mendorong kenaikan tingkat upah bagi buruh/pekerja yang bekerja di atas satu tahun dan telah berkeluarga. Dengan kata lain para buruh/pekerja tidak akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya karena secara otomatis upah akan meningkat seiring peningkatan upah minimum setiap tahunnya. Oleh karena itu peran Pemerintah sebagai penengah antara pengusaha dan pekerja dalam memperbaiki posisi tawarnya dengan membuat kebijakan upah minimum yang menjadi pelindung bagi kesejahteraan kelompok pekerja berupah rendah.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu indeks pembangunan manusia (IPM) atau *human development index* (HDI) yang menjadi faktor penting dalam kinerja perekonomian daerah karena mampu mendorong pertumbuhan ekonomi pada jangka panjang dan dampaknya dapat dirasakan oleh masyarakat. IPM yang diterbitkan setiap tahun sejak 1990 oleh *United Nations Development Program (UNDP)* menjadi indeks yang paling populer di seluruh dunia digunakan untuk menilai tingkat kesejahteraan masyarakat di suatu negara (Smits & Permanyer, 2019). Menurut Mulyani (2017) IPM merupakan suatu indeks komposit yang mencakup tiga bidang dasar pembangunan manusia yaitu usia hidup, pengetahuan, dan standar hidup layak. Oleh karena itu dengan adanya investasi pada setiap komponen tersebut yang ada pada diri manusia maka akan mempengaruhi kualitasnya dalam bekerja atau terjadinya peningkatan produktivitas sehingga mereka memperoleh gaji yang layak (Pangesti & Prawoto, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Emil & Ria, 2020) IPM berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja karena keterampilan dan kualitas

pekerja bersumber dari kondisi kesehatan dan tingkat pendidikan dari pekerja tersebut, sehingga para SDM yang berkualitas ini menjadi aset bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Menurut Johan & Bunga (2020) tingkat pembangunan manusia di Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Indonesia saat ini masuk dalam kategori pembangunan manusia sedang, sedangkan Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand masing-masing masuk dalam kategori pembangunan manusia sangat tinggi dan tinggi. Kesenjangan antara Indonesia dan negara-negara ASEAN lainnya melebar karena angka harapan hidup rata-rata tahun sekolah, dan PNB per kapita.



Gambar 1 4 Tingkat IPM Indonesia Tahun 2016-2022

(Sumber, Badan Pusat Statistik 2022)

Menurut BPS (2020) tingkat IPM Indonesia pada tahun 2016 sebesar 70,18%, pada tahun 2017 sebesar 70,81%, pada tahun 2018 sebesar 71,39%, pada tahun 2019 sebesar 71,92%, pada tahun 2020 sebesar 71,94%, pada tahun 2021 sebesar 72,29%, dan pada tahun 2022 sebesar 72,91% angka tersebut menunjukkan terjadinya pengembangan yang terus meningkat, namun persoalan ketimpangan capaian pembangunan manusia masih banyak dijumpai dalam menyusun pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Sejak tahun 2015 seluruh pembangunan tatanan global mengacu pada tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang dibentuk dengan 3 pilar dan 17 tujuan yang harus di capai.

Diantara beberapa tujuan tersebut ada target yang memiliki hubungan dengan IPM yaitu pada tujuan ketiga tentang menjamin kehidupan yang sehat

dan meningkatkan kesejahteraan penduduk segala usia. Lalu tujuan keempat tentang membangun dan meningkatkan fasilitas pendidikan yang adil dan meningkatkan kesempatan meningkatkan kesempatan belajar untuk semua. Kemudian tujuan kedelapan yaitu meningkatkan pembangunan ekonomi berkelanjutan melalui kesempatan kerja yang penuh, produktif, dan layak untuk semua. Berbagai tantangan yang masih dihadapi oleh Indonesia dalam pembangunan manusia yaitu: di bidang pendidikan terkait dengan tingkat putus sekolah anak, di bidang kesehatan terkait dengan kesadaran masyarakat untuk menerapkan perilaku hidup sehat, dan di bidang ekonomi pertumbuhan perekonomian yang belum mampu menekan angka kemiskinan serta penurunan pengangguran yang cenderung lambat dan stagnan.

Ketimpangan gender juga turut menyumbang ketimpangan pembangunan manusia di Indonesia karena capaian pembangunan manusia untuk laki laki masih di atas perempuan. Menurut BPS (2018) IPM laki – laki Indonesia pada tahun 2018 mencapai 75,43% atau berstatus “tinggi”, sedangkan IPM perempuan hanya mencapai 68,63% atau berstatus “sedang” dan tercermin pada Indeks Pembangunan Gender (IPG) Indonesia pada tahun 2018 sebesar 90,99%. Selain itu ketimpangan antarwilayah turut mewarnai dinamika pembangunan manusia di Indonesia karena wilayah Indonesia yang begitu luas tidak diikuti oleh pemerataan pembangunan yang dibuktikan dengan pembangunan perkotaan yang jauh lebih pesat dari pedesaan, serta pembangunan di wilayah barat lebih maju daripada di bagian timur.

Menurut BPS (2022) jenis lapangan pekerjaan yang menjadi kontributor utama dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia selama tahun 2016 – 2021 yaitu pada sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan karena sebagian besar wilayah Indonesia terdiri dari wilayah pertanian dan perairan. Kesejahteraan masyarakat dapat terwujud jika pemerintah daerah memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui program peningkatan modal manusia dan ketersediaan infrastruktur (Mukarramah et.al, 2019). Keberhasilan pembangunan yang baik adalah ketika terjadinya peningkatan kualitas SDM yang berdampak dari kegiatan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah daerah. Maka Pemerintah dapat meningkatkan indeks pembangunan dengan

menitikberatkan kepada peningkatan indeks pendidikan melalui pengembangan potensi pendidikan yang disesuaikan dengan daerah masing – masing seperti memperbanyak anggaran belanja sektor pendidikan agar dapat memperbanyak perbaikan pada tempat pendidikan dan pembangunan lembaga pendidikan, lembaga masyarakat, lembaga kursus, dan lainnya.

Tenaga Kerja merupakan modal utama dalam melakukan proses perkembangan perekonomian suatu negara, oleh karena itu latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja dari seseorang dapat menentukan kualitas tenaga kerja, namun di sisi lain permasalahan ketenagakerjaan akan semakin bertambah seiring dengan kemajuan zaman. Suatu perusahaan wajib untuk memberikan perlindungan dan fasilitas yang dapat menunjang kesejahteraan tenaganya (Kandarani, 2020). Hal ini tertuang pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 100 ayat 1 “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”.

Seiring bertambahnya penduduk di suatu daerah maka akan semakin meningkat pula jumlah angkatan kerja (Mydilla et.al, 2019). 34 Provinsi yang ada di Indonesia memiliki potensinya masing – masing dalam meningkatkan perekonomian yang dapat tercermin melalui peningkatan penyerapan tenaga kerja, namun faktanya saat ini jumlah para pencari kerja yang ada di setiap daerah tidak berimbang dengan ketersediaan lapangan kerja yang membutuhkan kualifikasi tinggi sehingga daya saing dalam mendapatkan pekerjaan masih rendah, oleh karena itu pendidikan merupakan sebuah tolak ukur dari kualitas tenaga kerja seseorang. Menurut Redy et. al (2022) jumlah SDM di Indonesia tidak diimbangi dengan kualitas yang cukup baik bahkan menjadi beban dalam pembangunan itu sendiri.

Selain itu ketimpangan gender yang terjadi di Indonesia turut menyumbang permasalahan pada pasar kerja, dimana perempuan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk dipekerjakan di banding laki – laki dan perempuan cenderung mendapatkan upah yang lebih kecil di banding laki laki (Yusrini, 2017). Melalui data serta masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya Pengaruh PDRB, UMP, dan IPM Terhadap

Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa. Data sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik dari tahun 2016 – 2021.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi melalui beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah variabel PDRB mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2016-2022?
2. Apakah variabel UMP mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2016-2022?
3. Apakah variabel tingkat IPM mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2016-2022?
4. Apakah variabel tingkat PDRB, UMP, dan IPM mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2016-2022?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, penulis menetapkan garis besar tujuan diadakan penelitian ini yaitu :

1. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2016-2022
2. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh UMP terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2016-2022
3. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh IPM terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2016-2022
4. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh PDRB, UMP, IPM, terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2016-2022

E. Manfaat Penelitian

Baik manfaat penelitian secara teoritis dan praktis, penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, baik itu masyarakat umum atau pemerintah. Adapun rincian manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang PDRB, UMP, dan IPM dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2016-2022

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan Pemerintah atau pihak yang bersangkutan untuk memaksimalkan penyerapan tenaga kerja di Indonesia.



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*