

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penyediaan lapangan pekerjaan dilakukan guna mengejar pertumbuhan angkatan kerja yang terus terjadi dimana keduanya merupakan bagian dari ketenagakerjaan. Peningkatan jumlah angkatan kerja yang pesat tersebut biasanya disebabkan jumlah penduduk yang besar (Jannah, 2022). Sebagaimana data pada Badan Pusat Statistik (BPS) dengan populasi sebesar 275.773,8 juta orang di tahun 2022, Indonesia adalah negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar keempat didunia (BPS, 2023). Jumlah populasi yang besar dapat memberikan keuntungan bagi suatu negara utamanya dalam pembangunan ekonomi karena dapat berperan sebagai modal. Namun, peningkatan secara kuantitas yang tidak diiringi dengan peningkatan kualitas manusianya akan menyebabkan munculnya masalah produktivitas yang rendah sebagai akibat kurang mampunya menghasilkan produk yang besar (Jannah, 2022).

Produktivitas menurut Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Republik Indonesia adalah semangat kerja dan perilaku mental yang dilakukan sebagai perbaikan kualitas hidup dengan cara meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kualitas agar mampu menghasilkan nilai tambah yang berkesinambungan (Kemnaker, 2023). Produktivitas dapat digunakan untuk menilai apakah suatu negara sudah berhasil atau tidak dalam meningkatkan taraf hidup masyarakatnya. Hal tersebut terjadi melalui peningkatan produktivitas oleh tenaga kerja. Kenaikan produktivitas tenaga kerja menandakan bahwa masing-masing tenaga kerja berhasil memproduksi lebih banyak barang dan jasa secara efektif dan efisien sehingga akhirnya dapat menaikkan pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan pendapatan nasional. Selain itu kenaikan produktivitas seringkali diikuti dengan kenaikan upah yang

diterima sehingga ikut mendorong kenaikan taraf hidup oleh masyarakat (Hutami & Riani, 2022).

Produktivitas dalam ekonomi dapat dilihat dari hasil pengolahan faktor-faktor produksi. Menurut Mankiw (2007) dua komponen yang sangat penting dalam menghasilkan barang dan jasa adalah faktor produksi modal dan tenaga kerja. Tenaga kerja sangat penting karena mereka terlibat langsung saat proses produksi sehingga ukuran produktivitas tenaga kerja dapat digunakan untuk mengevaluasi kemampuan tenaga kerja dalam menciptakan barang dan jasa.

Produktivitas tenaga kerja menurut BPS adalah ukuran perbandingan antara nilai tambah dengan seluruh tenaga kerja yang dibayar sehingga artinya produktivitas tenaga kerja digunakan untuk menilai kapasitas seorang tenaga kerja dalam menciptakan hasil produksi (BPS, n.d.-c). Produktivitas tenaga kerja dapat dirumuskan melalui metode membagi seluruh produk yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Ukuran jumlah seluruh barang dan jasa yang dihasilkan dapat memakai Produk Domestik Bruto (PDB) dan input yang digunakan adalah total tenaga kerja (Ramayani, 2014).

Negara-negara anggota Asia Productivity Organization (APO) kondisi produktivitas tenaga kerjanya sepanjang tahun 2020 berdasarkan PDB per pekerja dolar Amerika Serikat tahun 2020 menunjukkan bahwa, Singapura berada di urutan pertama dengan \$150.300 dolar. Diposisi kedua ditempati Hongkong dan Republic of China dengan produktivitas tenaga kerja per pekerja lebih dari \$100.000 dolar. Selanjutnya ditempati Turki, Korea dan Jepang dengan lebih dari \$75.000 dolar, Iran dan Malaysia dengan produktivitas tenaga kerja sekitar \$50.000 dolar. Selanjutnya Sri Lanka, Mongolia dan Thailand di atas \$30.000 dolar dan Fiji serta Indonesia berada di bawahnya dengan \$24.000 dolar. Urutan selanjutnya ditempati oleh Filipina, India, Pakistan, Laos, Vietnam, Bangladesh, Nepal dan terakhir Kamboja (Asian Productivity Organization, 2022). Sementara itu kondisi produktivitas tenaga kerja di negara-negara Asia Tenggara juga beragam.

Tabel 1. 1 Produktivitas Tenaga Kerja Per Pekerja Negara-Negara Asia Tenggara

Negara	Produktivitas Tenaga Kerja Per Pekerja					Jumlah	Rata-rata
	2018	2019	2020	2021	2022		
Singapura	160.600,5	159.762,2	154.158,9	165.469	168.282,7	808.273	161.655
Brunei	130.149,1	132.959,9	135.176,7	137.729,1	122.374	658.389	131.678
Malaysia	56.045,9	57.096,3	54.029,3	54.340,7	58.305,7	279.818	55.964
Thailand	31.482,2	32.354,6	30.315,3	30.680,3	30.982,3	155.815	31.163
Indonesia	23.878,4	24.343,9	24.022,3	25.121,4	25.644,2	123.010	24.602
Filipina	21.233,2	21.864,6	21.090,4	21.395,6	21.220,3	106.804	21.361
Laos	19.251,1	19.967,4	19.967,8	20.115,8	19.848,9	99.151	19.830
Vietnam	16.749,2	17.872,6	18.843,3	19.281,4	20.407,6	93.154	18.631
Myanmar	9.905,8	10.742,6	11.149,2	10.165,3	10.116,5	52.079	10.416
Timor Leste	7.531	9.107	11.787	11.822	11.827	52.074	10.415
Kamboja	8.069,9	8.387,6	8.081,4	8.128,5	8.412,4	41.080	8.216

Sumber: Data diolah oleh International Labor Organization

Tabel di atas merupakan tabel perkembangan produktivitas tenaga kerja di negara-negara Asia Tenggara terkait produktivitas tenaga kerja berdasarkan statistik dari International Labor Organization (ILO) selama lima tahun kebelakang. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa negara Singapura menjadi negara dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi dan selalu konsisten berada di peringkat pertama mengungguli negara Asia Tenggara lainnya dalam lima tahun terakhir. Produktivitas tenaga kerja rata-rata negara Singapura adalah sebesar 161.655 dolar. Posisi selanjutnya ditempati oleh negara Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand sedangkan Indonesia berada di urutan kelima dengan produktivitas tenaga kerja rata-rata 24.602 dolar. Di bawah Indonesia terdapat negara Filipina, Laos, Vietnam, Myanmar, Timor Leste dan Kamboja yang produktivitas tenaga kerja rata-ratanya di bawah 21.361 dolar.

Indonesia sebagai negara dengan populasi tertinggi dan terbanyak keempat di dunia dan menjadi yang terbanyak pertama di Asia Tenggara tidak cukup unggul dalam hal produktivitas tenaga kerja. Singapura sebagai salah satu negara kecil dengan jumlah penduduk per tahun 2022 hanya sebanyak 5.637.022 jiwa. Malaysia dan Thailand sebagai negara yang bertetangga langsung dengan Indonesia masing-masing hanya memiliki jumlah penduduk berjumlah 33.938.221 jiwa dan 71.697.030 jiwa. Sementara Brunei Darussalam yang menempati urutan kedua produktivitas tenaga kerjanya hanya memiliki jumlah penduduk sebesar 449.002 jiwa yang mana tidak mencapai setengah persen dari jumlah penduduk Indonesia (World Bank, n.d.).

Jumlah penduduk tersebut sudah termasuk jumlah penduduk yang bekerja di mana menunjukkan bahwa Indonesia tidak dapat mencapai tingkat produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara pemilik populasi yang lebih kecil dari Indonesia. Karena seharusnya jumlah penduduk yang banyak mengartikan banyaknya pekerja yang mungkin dipakai. Jumlah tenaga kerja yang banyak akan lebih menciptakan *output* yang banyak juga sehingga Indonesia masih dikategorikan sebagai negara yang tenaga kerjanya belum produktif. Padahal peningkatan produktivitas tenaga kerja akan mencerminkan kemajuan dalam pembangunan ekonomi (Fedulova et al., 2019).

Berdasarkan data oleh BPS pada tahun 2016-2022 di 34 provinsi di Indonesia, Indonesia selalu menunjukkan kenaikan produktivitas pekerja. Pada tahun 2020 saat pandemi covid-19 terjadi pengurangan produktivitas tenaga kerja. Covid-19, juga dikenal sebagai Coronavirus Disease-2019 ialah suatu virus yang ditemukan untuk pertama kalinya di Wuhan, Cina pada Desember tahun 2019. Wabah ini menyebar dengan cepat dan mematikan hingga World Health Organization (WHO) mendeklarasikan wabah ini menjadi pandemi. Pandemi Covid-19 memiliki dampak yang signifikan pada kesehatan manusia, keadaan perekonomian negara dan aktivitas masyarakat. Pada perekonomian negara dampak dapat terlihat pada bidang ketenagakerjaan, yaitu menurunnya hasil produksi per tenaga kerja. Berdasarkan data tahun 2020, dari 34 provinsi di Indonesia hanya ditemukan sembilan dari tiga puluh empat provinsi yang mengalami kenaikan angka produktivitas tenaga kerja, sedangkan sisanya yaitu sebanyak dua puluh lima provinsi mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja (BPS, 2021).

Tabel 1. 2 Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Provinsi di Indonesia

Provinsi	Tabel Produktivitas Menurut Provinsi (Juta Rupiah per Penduduk yang Bekerja)						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nusa Tenggara Timur	36,78	39,12	41,09	44,64	39,07	39,48	40,72
Nusa Tenggara Barat	49,20	53,45	57,55	55,58	51,83	52,74	57,74
Maluku	53,64	62,11	61,51	64,62	59,64	60,65	66,38
DI Yogyakarta	53,84	58,02	61,31	66,24	65,08	67,03	73,93
Sulawesi Barat	57,59	66,38	70,16	72,26	68,22	73,33	73,88
Gorontalo	57,98	65,87	67,92	73,21	73,39	75,81	77,45
Bengkulu	57,39	65,02	68,93	73,53	71,07	77,88	86,86
Aceh	65,57	68,18	70,75	73,98	70,50	78,34	88,41
Jawa Tengah	65,85	68,24	73,55	78,12	76,90	79,66	84,88
Maluku Utara	57,90	66,04	70,78	76,02	76,28	92,07	121,21
Lampung	71,07	78,72	82,18	88,44	82,86	86,81	94,38
Kalimantan Barat	70,53	77,06	82,75	89,62	87,05	93,18	100,02
Kalimantan Selatan	74,34	80,55	84,93	88,74	85,99	91,29	120,09
Bali	80,32	88,83	93,86	104,01	92,52	90,01	94,06
Jawa Barat	86,10	87,01	94,43	97,03	96,33	99,04	103,31
Sumatera Barat	83,52	91,21	95,66	100,15	93,79	97,91	106,16
Sulawesi Tenggara	79,53	92,53	97,80	106,13	100,98	104,79	118,84
Jawa Timur	97,09	100,15	107,08	113,89	106,69	115,67	126,35
Kep.Bangka Belitung	94,71	103,87	104,26	105,92	107,92	122,52	130,35
Sumatera Selatan	88,50	97,12	105,89	114,71	112,05	117,61	137,91
Sulawesi Utara	90,51	105,80	109,16	115,07	116,58	126,55	135,37
Kalimantan Tengah	89,70	102,90	106,62	113,17	115,46	126,26	148,72
Banten	101,78	111,00	115,35	119,54	112,83	116,86	125,79
Sumatera Utara	104,50	107,55	110,24	120,00	118,57	122,21	132,71
Papua	104,06	111,20	118,59	106,88	117,59	124,67	135,68
Sulawesi Selatan	102,07	115,48	122,31	131,78	125,91	131,05	139,00
Jambi	105,38	114,48	121,05	128,69	118,95	133,80	153,70
Sulawesi Tengah	82,22	97,47	103,36	115,58	131,21	161,99	204,00
Papua Barat	165,60	178,34	190,74	194,62	181,92	175,89	187,19
Riau	246,46	253,40	259,10	255,40	241,21	267,78	312,91
Kepulauan Riau	251,23	253,87	276,44	286,51	250,10	253,48	267,17
Kalimantan Utara	241,54	246,23	266,08	291,99	304,27	327,28	391,88
Kalimantan Timur	321,82	384,18	393,29	383,43	358,77	404,08	527,40
DKI Jakarta	444,09	524,57	549,91	587,31	595,03	615,23	653,62

Sumber: Data diolah oleh Laporan Perekonomian Indonesia, BPS

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa hampir seluruh provinsi di Indonesia mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja akibat wabah covid-19. Tetapi terdapat juga beberapa provinsi yang tetap mengalami kenaikan angka produktivitas tenaga kerja seperti Provinsi Sulawesi Tengah dengan peningkatan produktivitas tertinggi ditahun 2020 yang mencapai 15,63 juta rupiah dari sebelumnya berjumlah 115,58 juta rupiah. Penurunan produktivitas tenaga kerja terbesar berada di provinsi Kepulauan Riau yang turunnya mencapai 36,41 juta rupiah dari yang sebelumnya di tahun 2019 berjumlah 286,51 juta.

Produktivitas tenaga kerja di Indonesia yang dilihat dari 34 provinsi selama tujuh tahun terakhir seperti tabel di atas menunjukkan adanya peningkatan produktivitas setiap tahunnya. Apabila dihitung rata-rata, terdapat enam belas provinsi yang memiliki produktivitas tenaga kerja di bawah 100 juta rupiah, tiga belas provinsi dengan produktivitas tenaga kerja antara 100-200 juta rupiah dan lima provinsi dengan produktivitas tenaga kerja di atas 200 juta rupiah.

Tabel 1.3 Rata-Rata Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2016-2022

No.	Provinsi	Produktivitas Tenaga Kerja
1.	Nusa Tenggara Timur	40.128.571,43
2.	Nusa Tenggara Barat	54.012.857,14
3.	Maluku	61.221.428,57
4.	DI Yogyakarta	63.635.714,29
5.	Sulawesi Barat	68.831.428,57
6.	Gorontalo	70.232.857,14
7.	Bengkulu	71.525.714,29
8.	Aceh	73.675.714,29
9.	Jawa Tengah	75.314.285,71
10.	Maluku Utara	80.042.857,14
11.	Lampung	83.422.857,14
12.	Kalimantan Barat	85.744.285,71
13.	Kalimantan Selatan	89.418.571,43
14.	Bali	91.944.285,71
15.	Jawa Barat	94.750.000,00
16.	Sumatera Barat	95.485.714,29
17.	Sulawesi Tenggara	100.085.714,29
18.	Jawa Timur	109.560.000,00
19.	Bangka Belitung	109.935.714,29
20.	Sumatera Selatan	110.541.428,57
21.	Sulawesi Utara	114.148.571,43
22.	Kalimantan Tengah	114.690.000,00
23.	Banten	114.735.714,29
24.	Sumatera Utara	116.540.000,00
25.	Papua	116.952.857,14
26.	Sulawesi Selatan	123.942.857,14
27.	Jambi	125.150.000,00
28.	Sulawesi Tengah	127.975.714,29
29.	Papua Barat	182.042.857,14
30.	Riau	262.322.857,14
31.	Kepulauan Riau	262.685.714,29
32.	Kalimantan Utara	295.610.000,00
33.	Kalimantan Timur	396.138.571,43
34.	DKI Jakarta	567.108.571,43

Sumber: Data diolah oleh Laporan Perekonomian Indonesia Tahun 2022

Tabel 1.3 di atas merupakan tabel rata-rata produktivitas tenaga kerja di Indonesia selama tahun 2016 hingga 2022. Enam belas provinsi dengan produktivitas tenaga kerja di bawah 100 juta rupiah, ditunjukkan oleh Provinsi

Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, Maluku, DI Yogyakarta, Sulawesi Barat, Gorontalo, Bengkulu, Aceh, Jawa Tengah, Maluku Utara, Lampung, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Bali, Jawa Barat dan Sumatera Barat. Dari enam belas provinsi tersebut, Nusa Tenggara Timur menjadi provinsi terendah yang memiliki produktivitas tenaga kerja sebesar 40.128.571,43 rupiah dan provinsi dengan produktivitas tertinggi adalah Sumatera Barat dengan 95.485.714,29 rupiah.

Tingkat pendidikan yang tidak cukup tinggi adalah penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja (Jannah, 2022). Tingkat pendidikan yang rendah dapat memunculkan masalah berupa kompetensi dan kemampuan pekerja yang tidak mendukung dikarenakan beberapa jenis pekerjaan membutuhkan keahlian tertentu. Pekerja yang tidak memiliki kompetensi dan kemampuan yang dimaksudkan tidak dapat berpartisipasi dalam menghasilkan barang dan jasa, serta jenis pekerjaan tersebut menjadi tidak ada yang mengisi. Sehingga kedua hal tersebut menyebabkan masalah produktivitas terjadi (Hutami & Riani, 2022). BPS (2020), menjelaskan juga bahwa tingkat pendidikan dapat menunjukkan gambaran dari produktivitas dan kualitas seorang pekerja.

Menurut Puspasari dan Handayani (2020) karena tingkat pendidikan yang rendah memberikan dampak pada rendahnya kualitas sumber daya manusia sehingga tingkat produktivitas tenaga kerja ikut menjadi rendah. Apabila dijelaskan secara beruntut maka kualitas sumber daya manusia yang rendah menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi kualifikasi kerja yang dibutuhkan sehingga mereka tidak dapat memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi karena tidak berperan langsung dalam menciptakan produktivitas melalui pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Kemnaker bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia rendah karena pekerja rata-rata tidak memiliki gelar perguruan tinggi (Pramana, 2022).

Tabel 1. 4 Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Tahun	Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang)				
	SD	SMP	SMA	D1-D3	S1 Keatas
2020	34.742.771	23.469.687	39.185.703	3.473.956	12.365.305
2021	32.884.043	23.276.159	41.582.291	3.463.379	13.340.501
2022	34.342.574	23.724.640	42.405.871	3.312.508	13.359.079
Total	101.969.388	70.470.486	123.173.865	10.249.843	39.064.885

Sumber: Data diolah oleh BPS

Tabel 1.4 di atas merupakan tabel jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang sudah bekerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2020-2022. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa penduduk bekerja di Indonesia menurut pendidikan tertinggi ditamatkan ditempati paling banyak oleh lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat dengan mencapai 123.173.865 orang. Sedangkan penduduk bekerja dengan tamatan Diploma 1-3 (D1-D3) menempati urutan terendah yaitu hanya mencapai 10.249.843 orang. Hal tersebut berarti lulusan SMA sederajat menjadi tingkat pendidikan yang paling banyak diisi oleh masyarakat usia 15 tahun ke atas yang sudah bekerja.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan ukuran yang tepat untuk menilai daya saing suatu negara di pasar global. Karena produktivitas yang tinggi berarti setiap tenaga kerja dapat menghasilkan barang dan jasa secara efektif dan efisien dengan waktu yang lebih sedikit namun bisa menghasilkan biaya yang lebih rendah. Akibatnya harga jual produk akan lebih murah dan menarik banyak pelanggan sehingga dapat bersaing di pasar global (Puspasari & Handayani, 2020). Produktivitas tenaga kerja yang tinggi juga bermanfaat untuk mengembalikan daya saing yang rendah saat mengalami kondisi krisis bagi suatu negara. Karena tingkat produktivitas yang cenderung stagnan selama masa krisis akan menyebabkan krisis berlanjut dan pemulihan ekonomi lambat (Alhamidi & Deswita, 2022). Masa krisis yang dimaksud contohnya adalah pada saat pandemi Covid-19 yang dialami oleh banyak negara termasuk Indonesia selama tahun 2020 hingga 2022. Bukti menunjukkan bahwa berdasarkan tabel 1.2 produktivitas tenaga kerja pada 34 provinsi di Indonesia banyak yang mengalami penurunan daripada kenaikan.

Selain mempengaruhi daya saing global, produktivitas tenaga kerja yang tinggi juga akan mendorong pembangunan sosial. Hal tersebut terjadi karena seorang tenaga kerja mampu menghasilkan produk sesuai target dan berkualitas baik melalui proses yang efektif serta efisien. Efektif dan efisien berarti bahwa dalam prosesnya tenaga kerja menghasilkan produk dengan jumlah waktu yang lebih sedikit. Sehingga tenaga kerja memiliki sisa waktu yang digunakannya untuk perkembangan hidupnya, seperti meningkatkan spiritual dan budaya diri, melakukan kegiatan olahraga, melakukan belajar mandiri untuk menambah pengetahuan dan keterampilan serta kegiatan pengembangan diri yang lain (Fedulova et al., 2019).

Sehingga produktivitas tenaga kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diteliti dan diselesaikan. Sebagaimana hal tersebut tercantum dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau SDG'S yaitu pada point ke-delapan yang berisi mempromosikan berkelanjutan, inklusif dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan, pekerjaan penuh dan produktif serta pekerjaan layak bagi semua (Fadillah, Ginting & Lubis, 2022). Produktivitas yang dimaksud adalah mewujudkan pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan melalui produktivitas modal, produktivitas sistem ekologi dan produktivitas tenaga kerja (Osaulenko. et al., 2020).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Namun, pada penelitian ini faktor yang hendak dibahas adalah pendidikan, kesehatan, upah dan investasi modal fisik. Berdasarkan teori modal manusia (*human capital*) oleh Becker, pendidikan menjadi salah satu aspek pendorong kenaikan angka produktivitas tenaga kerja. Pendidikan merupakan cara untuk memberikan nilai tambah pada diri setiap orang melalui pelatihan atau pembelajaran. Hal tersebut memiliki arti bahwa pengetahuan dan keterampilan seseorang meningkat seiring dengan tingkat pendidikan mereka dan dapat dipergunakan untuk menciptakan produktivitas melalui peningkatan hasil produksi (Puspasari & Handayani, 2020).

Pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah angka Rata-rata Lama Sekolah (RLS). RLS adalah total tahun yang dihabiskan oleh setiap

penduduk dalam melaksanakan pendidikan formal guna melihat kualitas pendidikan masyarakat di suatu wilayah (Lubis, 2021). Dapat dikatakan tingkat pendidikan yang semakin tinggi mencerminkan angka rata-rata lama sekolah yang semakin besar.

Tabel 1. 5 Rata-Rata Lama Sekolah di Indonesia

Tahun	Rata-rata Lama Sekolah
2018	8,17
2019	8,34
2020	8,48
2021	8,54
2022	8,69

Sumber: Data diolah oleh BPS

Tabel 1.5 di atas merupakan tabel rata-rata lama sekolah di Indonesia tahun 2018-2022. Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan angka rata-rata lama sekolah di Indonesia. Rata-rata lama sekolah terendah adalah tahun 2018 dengan 8,17 dan tertinggi ditunjukkan pada tahun 2022 dengan angka 8,69. Semakin lama waktu sekolah secara rata-rata, maka semakin tinggi tingkat pendidikan yang dijalani oleh masyarakat Indonesia. Artinya dari waktu ke waktu penduduk Indonesia sudah mempunyai kesadaran yang cukup untuk meneruskan pendidikannya hingga ke perguruan tinggi. Sehingga diharapkan angka produktivitas tenaga kerja juga dapat mengalami kenaikan.

Selain pendidikan, menurut Becker teori *human capital* dapat dijelaskan melalui faktor kesehatan. Kesehatan ialah kondisi tubuh yang sehat sehingga mampu menghasilkan barang dan jasa. Karena apabila tubuh seorang tenaga kerja tidak sehat meskipun memiliki pendidikan yang baik, maka ia tidak akan bisa meningkatkan produktivitas kerjanya (Puspasari & Handayani, 2020). Melakukan pembangunan pada bidang kesehatan juga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang produktif melalui akses terhadap kesehatan. Sehingga kesehatan setiap tenaga kerja harus diutamakan karena berkaitan erat dengan produktivitas tenaga kerja (Jannah, 2022).

Tabel 1. 6 Anggaran Kesehatan Indonesia

Tahun	Jumlah
2018	109.037,2
2019	113.619,6
2020	172.254,7
2021	169.723,7
2022	255.393,3

Sumber: Data diolah oleh DJPK Kementerian Keuangan

Tabel 1.6 di atas adalah tabel anggaran kesehatan Indonesia tahun 2018-2022. Dapat diketahui bahwa hampir setiap tahunnya anggaran untuk kesehatan di Indonesia terus mengalami kenaikan, kecuali pada tahun 2021 yang mengalami penurunan sebanyak 2.522 juta rupiah. Sementara itu, tahun 2022 menjadi tahun dengan jumlah anggaran kesehatan terbesar selama kurun waktu lima tahun kebelakang yang berjumlah 255.393,3 juta rupiah. Anggaran kesehatan merupakan anggaran yang disiapkan guna membiaya semua fasilitas kesehatan seperti tenaga medis yang profesional, obat-obatan, kemudahan mengakses kesehatan, perbaikan pada sarana dan prasarana, program keluarga berencana dan fasilitas kesehatan lainnya sebagai bagian dari realisasi anggaran fungsi kesehatan (Pramesti, Yasa & Manegama, 2022). Jumlah anggaran kesehatan yang terus meningkat setiap tahunnya menandakan bahwa pemerintah terus berupaya meningkatkan fasilitas dan pelayanan bidang kesehatan agar kualitas kesehatan masyarakat Indonesia terus membaik (Dhiya, Kathya & Mingshen, 2021).

Faktor upah menjadi faktor selanjutnya yang dapat mendorong kenaikan produktivitas tenaga kerja. Upah merupakan kompensasi yang diberikan kepada setiap tenaga kerja yang didasarkan pada lama jam bekerja, total produksi yang dihasilkan dan kesepakatan antara perusahaan dengan tenaga kerja (Zakaria, 2022). Sesuai dengan teori upah efisiensi, pemberian upah yang tinggi akan menjadikan tenaga kerja produktif karena memiliki motivasi lebih untuk bekerja (Rahmi & Riyanto, 2022). Pengenaan upah minimum sebagai standar pemberian upah oleh perusahaan menjadi hal penting yang harus diperhatikan.

Tabel 1. 7 Rata-Rata Upah Minimum Provinsi di Indonesia

Tahun	Jumlah
2018	Rp2.268.874
2019	Rp2.455.662
2020	Rp2.673.371
2021	Rp2.687.724
2022	Rp2.725.505

Sumber: Data diolah oleh Kementerian Ketenagakerjaan

Tabel 1.7 di atas merupakan tabel rata-rata Upah Minimum Provinsi (UMP) di Indonesia tahun 2018-2022. Data dalam tabel tersebut memperlihatkan bahwa dari tahun ke tahun UMP Indonesia terus mengalami kenaikan selama lima tahun terakhir. UMP tertinggi ditunjukkan pada tahun 2022 dengan jumlah Rp2.725.505,00 dan UMP terendah terjadi pada tahun 2018 dengan jumlah Rp2.268.874,00. Kenaikan upah tertinggi terjadi pada tahun 2020, yang naik hingga Rp216.709,00. Kenaikan upah minimum yang terus terjadi setiap tahunnya menunjukkan upaya pemerintah menyejahterakan tenaga kerja di Indonesia.

Faktor terakhir yang dapat mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah investasi modal fisik. Menurut Mankiw (2007) investasi modal fisik merupakan segala biaya yang dapat menciptakan atau menambah modal dan persediaan barang modal. Modal fisik juga dapat dikategorikan sebagai jenis modal yang dapat dilihat, dipegang dan dipakai secara langsung pada kegiatan produksi (Lubis, 2021). Investasi pada modal fisik akan memberikan kontribusi secara langsung dalam proses produksi karena berbentuk investasi aset berwujud guna membantu tenaga kerja selama proses produksi. Sehingga investasi modal fisik dapat meningkatkan produktivitas, menghasilkan barang dan jasa yang potensial dan mendorong pertumbuhan ekonomi (Hutami & Riani, 2022). Salah satu jenis investasi modal fisik yang paling mudah dikenali adalah Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB).

Tabel 1. 8 Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB)

Tahun	Jumlah (Juta Rupiah)
2018	Rp3.353.107.909,99
2019	Rp3.502.471.669,29
2020	Rp3.346.072.332,68
2021	Rp3.479.539.176,65
2022	Rp3.612.573.448,10

Sumber: Data diolah oleh BPS

Tabel 1.8 di atas merupakan tabel data Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB) Indonesia dari tahun 2018-2022. PMTB tidak termasuk ke dalam barang jenis konsumsi dan merupakan biaya untuk barang modal yang telah berumur lebih dari satu tahun. PMTB dapat berupa peralatan, mesin, bandara, jalan, bangunan tempat tinggal dan bukan tempat tinggal (BPS, n.d.-b). Data di atas menunjukkan peningkatan rata-rata tahunan PMTB Indonesia, kecuali terjadi penurunan pada tahun 2020. PMTB terbesar berada di tahun 2022 dengan jumlah Rp3.612.573.448,10 sedangkan tahun 2020 menjadi tahun terendah jumlah PMTB yang ada karena hanya mencapai Rp3.346.072.332,68.

Penelitian ini didasarkan pada *research gap* penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian pertama tentang adanya pengaruh faktor pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh Magableh, Alalawneh dan Alqalawi (2022) yang didukung oleh Puspasari dan Handayani (2020) dan Jannah (2022). Penelitian-penelitian tersebut memperoleh kesimpulan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun, temuan penelitian tersebut berbeda hasil dengan temuan yang diperoleh Attaqi (2022) dan Daniel (2020) yang menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak signifikan dipengaruhi oleh pendidikan.

Penelitian kedua tentang adanya pengaruh kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh Novista (2021) yang didukung oleh penelitian Raghupathi dan Raghupathi (2020) serta Hanif dan Rista (2020) bahwa faktor kesehatan berdampak positif dan signifikan pada produktivitas tenaga kerja. Tapi penelitian ini bertolakbelakang berdasarkan hasil penelitian Jannah (2022) dan MS, Syukri, Budiningtyas dan Hasibuan (2022) bahwa kesehatan tidak signifikan berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ketiga membahas upah dan produktivitas tenaga kerja oleh Rahmi dan Riyanto (2022) yang didukung oleh Fadillah et al. (2022) dan Dung, Thi dan Ngoc (2023). Seluruh penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa penetapan upah akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Namun penelitian oleh Daniel (2020) menunjukkan hasil berbeda bahwa upah

memiliki pengaruh yang tidak signifikan tetapi positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian keempat membahas tentang investasi modal fisik dengan produktivitas tenaga kerja yang berdasarkan Sari dan Oktora (2021) dan didukung oleh Hendarmin (2019) menyatakan bahwa investasi modal fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun pada penelitian lain yang dilakukan Hutami dan Riani (2022) menunjukkan bahwa PMTB sebagai representatif dari investasi modal fisik memberikan pengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian terakhir membahas pengaruh pandemi Covid-19 terhadap produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh Sarpere. et al. (2023) dan Lubis (2021) menemukan bahwa pandemi Covid-19 berpengaruh secara negatif namun signifikan pada produktivitas tenaga kerja. Kao. et al. (2023) melakukan penelitian yang sama namun hasil menyatakan bahwa pandemi Covid-19 memberikan kenaikan produktivitas pada beberapa sektor di Taiwan.

Penelitian ini menggunakan keempat variabel sekaligus yaitu variabel pendidikan, kesehatan, upah dan investasi modal fisik serta menggunakan variabel *dummy* covid-19 dengan data dari 16 provinsi di Indonesia. Penelitian ini juga dilakukan pada wilayah dan berdasarkan indikator yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, alasan-alasan tersebut dapat digunakan untuk membedakan penelitian ini dari studi sebelumnya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia pada Era Pandemi Covid-19”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berikut beberapa pertanyaan penelitian yang telah diidentifikasi dari latar belakang masalah sebelumnya:

1. Apakah terdapat pengaruh dari pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia?

2. Apakah terdapat pengaruh dari kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh dari upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh dari investasi modal fisik terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh dari pandemi Covid-19 terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pendidikan, kesehatan, upah, investasi modal fisik dan pandemi Covid-19 (variabel *dummy*) terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian yang telah diidentifikasi bersumber dari pertanyaan penelitian sebelumnya:

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh dari pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh dari kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh dari upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh dari investasi modal fisik terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh dari pandemi Covid-19 terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh secara bersama-sama antara pendidikan, kesehatan, upah, investasi modal fisik dan pandemi Covid-19 (variabel *dummy*) terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis yang apabila dirincikan yaitu:

1. Penelitian ini secara teoritis dimaksudkan dapat memberi pengetahuan dan menambah wawasan baru tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Indonesia, khususnya oleh faktor pendidikan, kesehatan, upah dan investasi modal fisik.
2. Penelitian ini secara praktis dimaksudkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam menentukan langkah dan strategi guna mendorong pertumbuhan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Hal ini karena produktivitas tenaga kerja yang besar dapat menunjukkan daya saing yang tinggi dari suatu produk di pasar dunia.

