# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap negara memiliki keinginan untuk dapat mensejahterakan rakyatnya hal tersebut merupakan tujuan dari pembangunan ekonomi yang diharapkaan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat, perluasan lapangan pekerjaan serta pendapatan masyarakat dapat tersalurkan secara merata. Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan ikatan dari berbagai kelompok diantaranya sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan sebagainya. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak terlepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Manusia sebagai tenaga kerja, input pembangunan, dan juga sebagai konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Permasalahan dalam ketenagakerjaan Indonesia adalah adanya ketidakseimbangan antara pertambahan penduduk usia kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang akan menimbulkan gap yang disebut dengan pengangguran (Pangastuti, 2021). Untuk mengurangi angka pengangguran tersebut diperlukannya perluasan kesempatan kerja seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2013 tentang Perluasan kesempatan kerja. Semakin luas kesempatan kerja maka semakin banyak orang yang bekerja sehingga angka pengangguran akan berkurang.

Kesempatan kerja merupakan satu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi, dimana kesempatan kerja adalah jumlah penduduk bekerja yang

merupakan motor penggerak pembangunan negara karena sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi serta distribusi barang dan jasa dalam perekonomian (Suroto, 1992). Kegiatan perekonomian di Indonesia terpusat di Pulau Jawa, hal ini ditunjukan dengan kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 57,89 persen yaitu setengah dari total keseluruhan PDB Indonesia pada tahun 2021, sehingga Pulau Jawa memiliki peran penting bagi perekonomian secara nasional. Tingginya kontribusi tersebut disebabkan oleh industri-industri kecil, sedang, dan besar yang sebagian besar berada di Pulau Jawa. Keberadaan industri-industri tersebut menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar sehingga memperluas kesempatan kerja. Namun dikarenakan Pulau Jawa memiliki jumlah angkatan kerja yang besar jumlah pengangguranya pun sangat tinggi akibat dari kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Tabel 1.1 menunjukkan jumlah angkatan kerja dan jumlah pengangguran menurut Pulau di Indonesia tahun 2021.

**Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Kerja dan Pengangguran menurut Pulau di Indonesia Tahun 2021**

| No | Pulau | Angkatan Kerja (Orang) | Pengangguran (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Sumatera | 29.827.775 | 1.678.731 | 5,7 |
| 2 | Jawa | 79.799.689 | 5.948.406 | 7,4 |
| 3 | Nusa Tenggara & Bali | 8.238.961 | 331.092 | 4,0 |
| 4 | Kalimantan | 8.466.389 | 469.559 | 5,5 |
| 5 | Sulawesi | 9.896.143 | 491.561 | 5,0 |
| 6 | Maluku & Papua | 3.923.618 | 182.703 | 4,6 |
| | Total | 140.152.575 | 9.102.052 | |

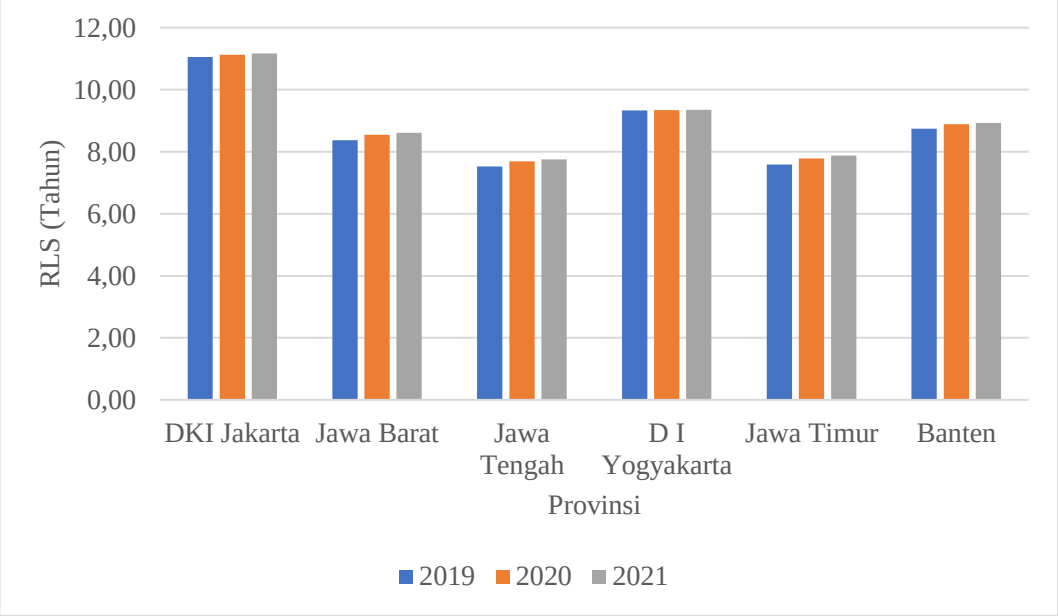
*Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)*

Tabel 1.1 menunjukkan besarnya jumlah angkatan kerja dan pengangguran menurut Pulau di Indonesia tahun 2021. Jumlah angkatan kerja dan pengangguran

tertinggi berada di Pulau Jawa sebesar 79,80 juta orang dan 5,95 juta orang. Perluasan kesempatan kerja diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda di Pulau Jawa yang masuk ke pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran. Angka pengangguran yang meningkat akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkatkan beban masyarakat, sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta manghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang.

Dalam upaya memperluas kesempatan kerja di Pulau Jawa, tingkat pendidikan merupakan indikator yang sangat penting. Pendidikan merupakan perolehan pengetahuan dan keterampilan. Di dalam dunia kerja, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan. Oleh karena itu, pendidikan merupakan indikator penting dalam tenaga kerja. Menurut Todaro dan Smith (2003:404) dalam Pratama & Anis (2022) menyatakan pendidikan dapat membentuk skill manusia dalam mengembangkan teknologi modern dan memperluas kemampuan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan tingkat pendidikan akan terbentuk kapabilitas manusia yang lebih baik. Menurut Simanjuntak (2001) semakin lama seseorang menempuh pendidikan maka semakin tinggi tingkat produktifitas orang tersebut. Orang dengan tingkat pendidikan tinggi mempunyai pengetahuan dan wawasan yang luas. Mengacu pada ketetapan diatas rata-rata masa pendidikan mempengaruhi pekerjaan dan semakin lama seseorang menempuh pendidikan maka semakin baik dan berpengetahuan mereka. Perbaikan kualitas ini akan

mempengaruhi tenaga kerja dalam memperoleh pekerjan. Gambar 1.1 menunjukan perkembangan Rata-rata Lama Sekolah (RLS) menurut provinsi di Pulau Jawa pada tahun 2019-2021.




*Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)*

**Gambar 1.1 Rata-rata Lama Sekolah di Pulau Jawa Tahun 2019-2021**

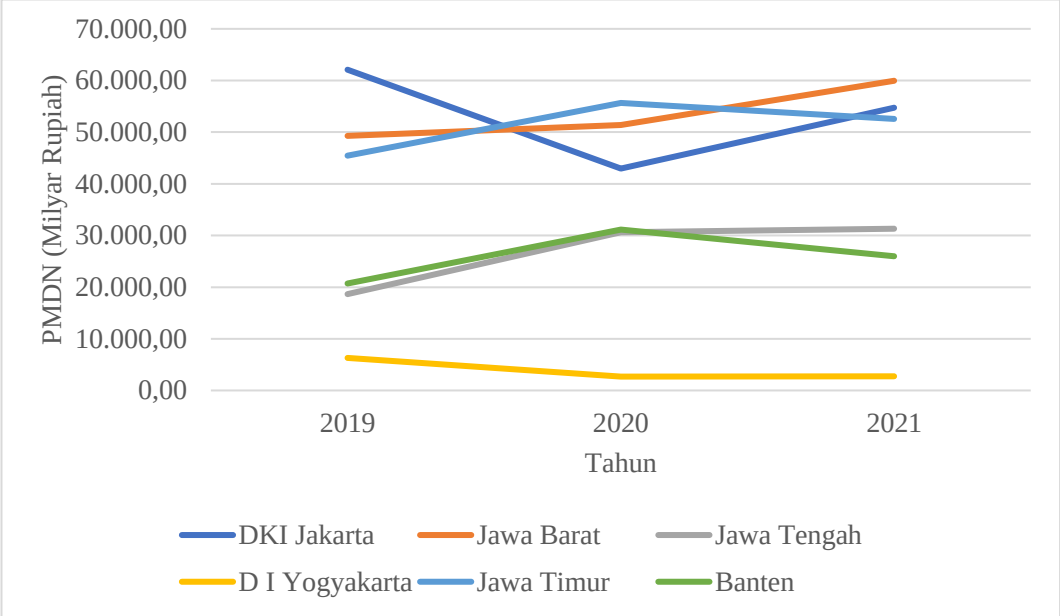
Gambar 1.1 diatas menunjukan bahwa RLS setiap Provinsi di Pulau Jawa mengalami peningkatan setiap tahunnya. Semakin lama mendapatkan pendidikan maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang didapat. Hubungan tingkat pendidikan dengan kemungkinan seseorang memiliki kesempatan kerja dikemukakan oleh Takii (1997:20) dalam (Pratama & Anis, 2022) yaitu:

"*A lower level of education brings about a smaller number of firm's entry because of the lower productivity of workers. However, a smaller number of firm's entry brings about a lower level of education because education is less profitable for a worker due to lower employment probability*"

Tingkat pendidikan yang lebih rendah menyebabkan sedikit perusahaan masuk ke dalam pasar karena rendahnya produktivitas pekerja. Rendahnya pendidikan yang

dimiliki pekerja maka akan kurang menguntungkan bagi pekerja itu sendiri karena sedikit kemungkinan bagi pekerja tersebut untuk diterima bekerja, yang artinya tingkat pendidikan mempengaruhi tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan dengan asumsi ketika tingkat pendidikan naik maka kesempatan kerja akan meningkat. Hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan kesempatan kerja tersebut sesuai dengan teori *human capital* yang mengungkapkan bahwa semakin berkualitas pendidikan angkatan kerja maka akan meningkatkan produktivitasnya sebagai tenaga kerja. Angkatan kerja yang memiliki daya saing dan produktivitas yang tinggi akan mudah terserap oleh lapangan kerja, karena ketika suatu perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas maka produksi juga akan semakin efektif dan efisien (Mankiw, 2016:242-243).

Upaya dalam mendorong investasi juga merupakan salah satu langkah yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kesempatan kerja di Pulau Jawa. Secara teoritis, makin besar nilai investasi yang dilakukan atau ditanamkan oleh suatu perusahaan makin besar pula tambahan penggunaan tenaga kerja (Suparmoko, 2004) dalam (Yusrizal, 2014). Investasi secara langsung dapat meningkatkan kapasitas produksi (seperti peralatan modal) yang akan meningkatkan permintaan terhadap faktor produksi tenaga kerja. Dengan bertambahnya barang-barang modal akibat kegiatan investasi maka akan mendorong terjadinya perluasan kesempatan kerja (Rahmawati, 2011). Gambar 1.2 menunjukan perkembangan investasi di Pulau Jawa pada tahun 2019 sampai 2021.




*Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)*

**Gambar 1.2 Penanaman Modal Dalam Negeri di Pulau Jawa Tahun 2019-2021**

Gambar 1.2 menunjukan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) menurut Provinsi di Pulau Jawa setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Perbedaan investasi yang terjadi di setiap Provinsi di Pulau Jawa karena berbagai faktor yang menentukan seperti daya tarik, kondisi daerah, dan infrastruktur Provinsi tersebut. Sehingga perlu adanya daya tarik, infrastruktur yang baik untuk dapat meningkatkan investasi di Provinsi tersebut. Karena semakin banyak investasi yang masuk ke suatu daerah baik dalam bentuk modal asing maupun modal dalam negeri maka akan semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan proses produksi (Mankiw, 2016:253-255) dalam (Santika, 2020).

Masalah perluasan kesempatan kerja juga erat kaitannya dengan kebijakan penetapan upah. Menurut Tjiptoherijanto (1990) dalam Hutagalung & Santosa (2013) penetapan Upah Minimum berbeda disetiap Provinsi, bertujuan untuk

memenuhi standar hidup minimum di Provinsi tersebut, sehingga dapat membiayai kebutuhan hidup tenaga kerja yang berpendapatan rendah. Tabel 1.2 menunjukkan data Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa pada tahun 2019 sampai 2021.

**Tabel 1.2 Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2019-2021**

| No. | Provinsi | Upah Minimum Provinsi (Rupiah) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | DKI Jakarta | 3.940.973,00 | 4.276.350,00 | 4.416.186,00 |
| 2 | Jawa Barat | 1.668.373,00 | 1.810.351,00 | 1.810.351,36 |
| 3 | Jawa Tengah | 1.605.396,00 | 1.742.015,00 | 1.798.979,12 |
| 4 | Di Yogyakarta | 1.570.923,00 | 1.704.608,00 | 1.765.000,00 |
| 5 | Jawa Timur | 1.630.059,00 | 1.768.777,00 | 1.868.777,08 |
| 6 | Banten | 2.267.990,00 | 2.460.996,00 | 2.460.996,00 |

*Sumber: Badan Pusat Statistik*

Tabel 1.2 menunjukkan Upah Minimum Provinsi pada tahun 2019 sampai 2021 mengalami peningkatan, meskipun tidak terlalu tinggi daripada tahun sebelumnya. Upah merupakan salah satu biaya produksi yang sangat berpengaruh terhadap keuangan perusahaan. Biasanya perubahan upah akan cepat memberikan respon terhadap produksi perusahaan, sehingga perusahaan biasanya memilih untuk mengurangi produksinya. Jika semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan, maka berpengaruh pada meningkatnya biaya produksi, akibatnya untuk melakukan efisiensi, perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja yang berakibat pada rendahnya kesempatan kerja (Simanjuntak, 2002) dalam (Rahmawati, 2011).

Berdasarkan fenomena dan *reseach gap* dengan penelitian sebelumnya yaitu penulis menambahkan enam Provinsi di Pulau Jawa sebagai *cross section* dan menggunakan data tahun terbaru, sehingga penulis mengambil judul yaitu **"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Investasi, dan Upah Minimum Provinsi terhadap Kesempatan Kerja di Pulau Jawa Pada Tahun 2010-2021"**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat disimpulkan identifikasi masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, investasi, dan upah minimum provinsi secara parsial terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa pada tahun 2010-2021?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, investasi, dan upah minimum provinsi secara bersama-sama terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa pada tahun 2010-2021?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh tingkat pendidikan, investasi, dan upah minimum provinsi secara parsial terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa pada tahun 2010-2021.
2. Pengaruh tingkat pendidikan, investasi, dan upah minimum provinsi secara bersama-sama terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa pada tahun 2010-2021.

## 1.4 Manfaat Penelitian

a Bagi Penulis

Menambah wawasan dan mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa serta dapat mengaplikasikan teori dan pengetahuan penulis yang diperoleh selama masa perkuliahan.

b Bagi Pemerintah

Penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi tambahan bagi pemerintah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kesempatan kerja khususnya di Pulau Jawa.

c Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca, serta dapat digunakan sebagai referensi dan pembanding dengan penelitian selanjutnya.

## 1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di enam Provinsi yang ada di Pulau Jawa diantaranya DKI Jakarta, Jawa barat, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur dan Banten pada tahun 2010-2021.

### 1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan pengajuan judul pada minggu ke tiga bulan September 2022. Berikut jadwal penelitian yang dilakukan oleh penulis:

**Tabel 1.3**

**Jadwal Penelitian**

| No. | Kegiatan | 2022 | | | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Sep | | Okt | | | | Nov | | | | Des | | | | Jan | | | | Feb | | | | Mar | | | |
| | | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Persiapan penyusunan proposal penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan & penyusunan proposal penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Revisi Proposal penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan dan pengolahan data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan dan penyusunan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sidang skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Revisi skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |