

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Tenaga kerja sebagai salah satu dari factor produksi merupakan unsure yang penting dan paling berpengaruh dalam mengelola dan mengendalikan sistem ekonomi, seperti produksi, distribusi konsumsi maupun investasi. Keterlibatan dalam proses produksi menyebabkan mereka menginginkan pendapatan yang memadai, tingkat keamanan dan kenyamanan kerja serta keuntungan lain yang dapat di peroleh.

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah atau banyaknya orang yang bekerja di berbagai sector. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya demografi. Proporsi pekerja menurut lapangan pekerjaan merupakan salah satu ukuran untuk melihat potensi sector perekonomian dalam menyerap tenaga kerja. Hal ini dapat pula mencerminkan struktur perekonomian suatu wilayah.

Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan. tenaga kerja bukan berarti jumlah buruh yang terdapat dalam perekonomian, tetapi tenaga kerja juga meliputi keahlian dan keterampilan yang mereka miliki.¹

Menurut Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat 2, menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya setiap warga Negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan memperoleh upah untuk mencukupi kebutuhan Hidup Layak (KHL) tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama maupun aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Seiring dengan berubahnya lingkungan makro ekonomi mayoritas Negara-negara berkembang, angka pengangguran yang meningkat pesat terutama di sebabkan oleh terbatas permintaan tenaga kerja, factor-faktor eksternal seperti memburuknya kondisi neraca pembayaran, meningkatnya utang luar negeri dan kebijakan lainnya yang pada

¹ Sudono Sukirno. Makro ekonomi modern. 2000. Raja Grafindo. Jakarta

akhirnya telah mengakibatkan kemerosotan pertumbuhan industry, tingkat upah dan akhirnya penyediaan lapangan kerja.

Pembangunan di provinsi Jawa Barat cukup berkembang pesat seiring dengan perannya sebagai provinsi terdepan penyangga ibu kota negara. Dengan jumlah penduduk sebanyak 43.053.732 jiwa atau 11.493.124 rumah tangga (Susenas 2010). telah banyak infrastruktur yang di bangun untuk merespon kebutuhan mobilitas masyarakat, hasrat memacu pertumbuhan ekonomi serta pemerataan pembangunan. Pembangunan ini terus berjalan seiring dengan bertambahnya penduduk dan menurunnya kualitas daya dukung lingkungan.

Tingkat pertumbuhan ekonomi merupakan factor penting dan tolak ukur keberhasilan pembangunan suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi merupakan proses bagaimana suatu perekonomian berkembang atau berubah dari waktu ke waktu. Proses perkembangan itu terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama dimana dapat terjadi penurunan atau kenaikan. Factor - faktor yang mempengaruhi perkembangan ekonomi suatu Negara dapat di golongkan menjadi dua, yaitu factor ekonomi dan faktor non ekonomi.²

Membangun kesejahteraan rakyat adalah meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat yang layak dan bermartabat dengan member perhatian utama pada tercukupinya kebutuhan dasar yaitu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan dan lapangan kerja. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas, pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern.

Jumlah penduduk yang besar tidak selalu menjamin keberhasilan pembangunan bahkan dapat menjadi beban bagi keberlangsungan pembangunan tersebut. Jumlah penduduk yang terlalu besar dan tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja akan menyebabkan sebagian dari penduduk yang berada pada usia kerja tidak memperoleh pekerjaan. Permasalahan di bidang kependudukan hampir dapat di pastikan akan menimbulkan permasalahan di bidang ketenagakerjaan. Penomena penduduk muda dengan laju pertumbuhan tinggi pada umumnya akan menghadapi permasalahan

² Irawan dan M. Suparmoko. *Ekonomika Pembangunan*. 2002. BPFE Yogyakarta hlm 5

ketenagakerjaan, khususnya bagaimana menyediakan lapangan kerja baru bagi angkatan kerja yang terus bertambah. Masalah lainnya adalah kualitas tenaga kerja tenaga kerja yang rendah akibat minimnya tingkat pendidikan penduduk yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri, serta budaya dan etos kerja yang sering menyebabkan tenaga kerja kalah bersaing.

Pertumbuhan penduduk yang di iringi dengan dengan penambahan langkatam kerja telah menimbulkan masalah tersendiri. Dengan adanya ketidakseimbangan antara jumlah penduduk yang terus berambah hingga menumpuk pada usia produktif dan peningkatan jumlah angkatan kerja tanpa di ikuti dengan penyediaan lapangan kerja akan mengakibatkan kesempatan kerja berkurang dan jumlah pengangguran semakin bertambah.

Bekerja bagi seseorang merupakan satu upaya untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin besar kebutuhan hidup yang di rasakan oleh seseorang semakin tinggi pula kecenderungan orang tersebut untuk mencari pekerjaan. Seperti halnya di kabupaten Purwakarta khususnya dan Indonesia pada umumnya, permasalahan ketenagakerjaan adalah ketidak seimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dengan pertumbuhan lapangan kerja baru. Mirisnya tenaga kerja pada tingkat tinggi pula yang seringkali terjerumus dalam lingkaran pengangguran, baik pengangguran terbuka maupun pengangguran terselubung. Hal ini salah satunya di sebabkan oleh penumpukan tenaga kerja terdidik di suatu tempat yang tidak bisa terakomodir oleh lapangan usaha yang tersedia. Akibatnya banyak tenaga kerja terpaksa bekerja di lapangan usaha atau jenis usaha uyang tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki serta harus rela menerima upah yang tidak sesuai dengan standar pendidikannya. Semakin banyak penyerapan terhadap tenaga kerja yang di butuhkan dalam permintaan pasar tenaga kerja, maka dapat mengurangi jumlah pengangguran. Jumlah dan proporsi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk melihat potensi sector perekonomian dalam menyerap tenaga kerja. Indikator tersebut yang digunakan sebagai salah satu ukuran untuk menunjukkan struktur perekonomian suatu wilayah.

Kaum klasik seperti Adam Smith, David Ricardo dan Thomas Robert Maltus berpendapat bahwa selalu ada perlombaan antara tingkat perkembangan output dengan tingkat perkembangan penduduk yang akhirnya dimenangkan oleh perkembangan

penduduk. Karena penduduk juga berfungsi sebagai tenaga kerja, amaka akan kesulitan dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Jika penduduk tersebut dapat memperoleh pekerjaan maka hal ini akan dapat meningkatkan kesejahteraan bangsanya, tetapi jika tidak memperoleh pekerjaan berarti mereka akan menganggur dan justru akan menekan standar hidup bangsanya menjadi lebih rendah.

Penduduk Jawa Barat yang berusia 15 tahun atau lebih pada tahun 2016 adalah mencapai 34,12 juta orang, jumlah angkatan kerja sebanyak 20.58 juta orang. Dmana 18.79 juta orang diantaranya bekerja di berbagai sektor usaha sedangkan sisanya 1.70 juta orang masih menganggur.³

Tabel 1.1
Jumlah Angkatan Kerja Per Kabupaten/kota periode 2016

| No | Kabupaten/Kota | Angkatan Kerja | | |
|----|----------------|----------------|----------------------|-----------|
| | | Bekerja | Pengangguran terbuka | Jumlah |
| 1 | Bogor | 2,083,234 | 231,854 | 2,315,088 |
| 2 | Bandung | 1,438,365 | 60,368 | 1,498,733 |
| 3 | Bekasi | 1,344,821 | 149,859 | 1,494,680 |
| 4 | Kota Bekasi | 1,081,936 | 111,736 | 1,193,672 |
| 5 | Kota Bandung | 1,084,989 | 107,532 | 1,192,521 |
| 6 | Sukabumi | 912,272 | 101,972 | 1,014,244 |
| 7 | Garut | 945,768 | 65,761 | 1,011,529 |
| 8 | Karawang | 873,995 | 113,693 | 987,688 |
| 9 | Kota Depok | 896,981 | 72,521 | 969,502 |
| 10 | Cianjur | 863,592 | 96,574 | 960,166 |
| 11 | Cirebon | 813,824 | 95,559 | 909,383 |
| 12 | Tasikmalaya | 724,664 | 67,375 | 792,039 |
| 13 | Indramayu | 677,201 | 62,998 | 740,199 |
| 14 | Subang | 633,116 | 70,682 | 703,798 |
| 15 | Bandung barat | 563,252 | 62,679 | 625,931 |
| 16 | Majalengka | 580,729 | 24,240 | 604,969 |
| 17 | Ciamis | 494,078 | 37,137 | 531,215 |
| 18 | Sumedang | 481,029 | 47,592 | 528,621 |
| 19 | Kuningan | 435,712 | 35,290 | 471,002 |

³ Provinsi jawabarat dalam angka 2016 – BPS Jawa barat

| | | | | |
|----|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| 20 | Kota Bogor | 400,983 | 49,942 | 450,925 |
| 21 | Purwakarta | 371,543 | 41,299 | 412,842 |
| 22 | Kota Tasikmalaya | 301,406 | 17,407 | 318,813 |
| 23 | Kota Cimahi | 257,105 | 25,434 | 282,539 |
| 24 | Pangandaran | 192,391 | 9,714 | 202,105 |
| 25 | Kota Sukabumi | 133,746 | 13,319 | 147,065 |
| 26 | Kota Cirebon | 126,821 | 16,125 | 142,946 |
| 27 | Kota Banjar | 77,929 | 6,212 | 84,141 |
| | Jawa barat | 18,791,482 | 1,794,874 | 20,586,356 |

Sumber : Provinsi Jawa Barat dalam angka 2016 BPS Jabar

Berdasarkan tabel di atas angkatan kerja di Jawa Barat yang memiliki jumlah paling besar adalah di Kabupaten Bogor dengan jumlah 2,315,088 orang dan dari jumlah tersebut hampir 90% angkatan kerja di Kabupaten Bogor sudah bekerja. Sementara itu angkatan kerja paling kecil terdapat di kota Banjar sebesar 84,141 orang dan hampir 93% sudah bekerja, dan secara keseluruhan Angkatan kerja di Jawa Barat 91% sudah bekerja.

Pendidikan masih menjadi salah satu focus dalam pembangunan Indonesia sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya pada sector pendidik saja. Dapat di ketahui bahwa pendidik tetap merupakan factor kunci yang paling menentukan, karena proses kegiatan belajar mengajar di tentukan oleh pendidik dan peserta didik. Berdasarkan data sensus 2010 Penduduk Jawa barat dengan usia diatas 5 tahun terdapat 2.381.812 jiwa, yang masih buta huruf dan 2.810.229 Jiwa masih belum sekolah. Melalui kemampuan membaca dan menulis di harapkan masyarakat dapat menyerap berbagai informasi penting. Hal ini sangat bermanfaat bagi peningkatan kemampuan dalam berusaha maupun peningkatan pengetahuan dan cara berfikir kreatif.

Menurut Debi Ruli Sindi, dalam penelitiannya pendidikan sangatlah penting bagi semua orang, karena pentingnya peran pendidik dalam penigkatan mutu pendidikan dan factor utama yang menjamin sekolah lebih baik adalah sekolah tersebut memiliki pendidik yang baik. Oleh karena itu harapan untuk memiliki sekolah yang baik dalam arti berkualitas tinggi harus didahului dengan adanya kualitas pendidik yang tinggi pula.

Menurut Gubernur Jawa Barat, kondisi pendidikan di Jawa Barat trendnya kian membaik terlihat dari beberapa indicator diantaranya angka partisipasi pendidikan. Dengan tercapainya kemajuan pendidikan di Jawa barat di harapkan dapat menciptakan

sumber daya manusia unggul sehingga output yang di hasilkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang kompetitif. Untuk mengejar target tersebut berbagai langkah perbaikan fisik maupun non fisik, seperti sumber daya manusia terus di tingkatkan, perbaikan fisik di realisasikan melalui langkah pembangunan sekolah baik melalui renovasi gedung maupun pembangunan ruang kelas baru. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia salah satunya di realisasikan melalui pemberian penghargaan untuk para tenaga pendidik yang terbukti mempunyai prestasi dan dedikasi.

Jawa barat akan semakin membaik karena perekonomian di Jawa barat di perkirakan 18,79 juta orang pekerja yang merupakan produk dari pendidikan di bernagai tingkat. Pekerja di Jawa barat di donminasi oleh lulusan SMA sederajat yakni mencapai 44% dan pekerja lulusan SMP sederajat mencapai 32%.

Tabel 1.2
Angkatan Kerja Di Jawa barat
Berdasarkan Tingkat Pendidikan periode 2016

| No | Pendidikan Tertinggi yang di Tamatkan | Angkatan Kerja | | | Bukan Angkatan Kerja | Jumlah |
|----|---------------------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| | | Bekerja | Pengangguran terbuka | Jumlah | | |
| 1 | Tidak/Belum tamat SD | 335,962 | 9,054 | 345,016 | 594,404 | 939,420 |
| 2 | SD | 1,883,099 | 114,771 | 1,997,870 | 1,613,458 | 3,611,328 |
| 3 | SMP / Mts Sederajat | 6,057,571 | 303,806 | 6,361,377 | 4,207,671 | 10,569,048 |
| 4 | SMA / SMK Sederajat | 8,359,286 | 1,229,829 | 9,589,115 | 6,642,096 | 16,231,211 |
| 5 | Perguruan tinggi | 2,155,564 | 137,414 | 2,292,978 | 473,498 | 2,766,476 |
| | Jumlah | 18,791,482 | 1,794,874 | 20,586,356 | 13,531,127 | 34,117,483 |

Sumber : Provinsi Jawa Barat dalam angka 2016 BPS Jabar

Berdasarkan Tabel di atas bias terlihat jumlah angkatan kerja di Jawa barat sebesar 20.586.356 orang dan mampu di serap di dunia kerja sebesar 91% yaitu sebanyak 18.791.482 orang. Angkatan kerja terbanyak pada usia 15 tahun ke atas yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat yakni mencapai 9.589.115 orang atau sekitar 47% dari total angkatan kerja di Jawa barat.

Penyerapan tenaga kerja per tingkat pendidikan di Jawa barat pun relative sabgat besar orang yang tidak tamat SD mampu di serap sebesar 97%, untuk tingak pendidikan yang tamat SD mampu di serap dalam dunia kerja sebesar 94%, sementara itu untuk

tingkat SMP sederajat mampu di serap sebesar 95%, tingkat pendidikan SMA sederajat sebesar 87% dan untuk lulusan perguruan tinggi mampu di serap di dunia kerja sebesar 94%. Penyerapan tenaga kerja di Jabar ini salah satunya di dukung oleh kondisi Jawa barat sebagai jantung industri Nasional.

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja. Di Jawa barat, pemerintah mengatur pengupahan melalui keputusan Gubernur Jawa barat No. 561/Kep.1322-Bangsos/2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa barat Tahun 2016. Upah minimum yang ditetapkan tersebut berdasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak.

Adapun peringkat kabupaten di Jawa Barat memiliki pertumbuhan upah minimum kabupaten/kota dari yang terbesar sampai dengan upah minimum kabupaten/kota terkecil yang di jelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat
Periode 2014, 2015 dan 2016

| No | Kabupaten/Kota | Upah Minimum Kabupaten/Kota | | |
|----|----------------|-----------------------------|-----------|-----------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1 | Karawang | 2,447,450 | 2,957,450 | 3,330,505 |
| 2 | Kota Bekasi | 2,441,954 | 2,954,031 | 3,327,160 |
| 3 | Bekasi | 2,447,445 | 2,840,000 | 3,261,375 |
| 4 | Kota Depok | 2,397,000 | 2,705,000 | 3,046,180 |
| 5 | Kota Bogor | 2,352,350 | 2,658,155 | 3,022,765 |
| 6 | Bogor | 2,242,240 | 2,590,000 | 2,960,325 |
| 7 | Purwakarta | 2,100,000 | 2,600,000 | 2,927,990 |
| 8 | Kota Bandung | 2,000,000 | 2,310,000 | 2,626,940 |
| 9 | Bandung barat | 1,738,476 | 2,004,637 | 2,280,175 |
| 10 | Bandung | 1,735,473 | 2,001,195 | 2,275,715 |
| 11 | Sumedang | 1,735,473 | 2,001,195 | 2,275,715 |
| 12 | Kota Cimahi | 1,735,473 | 2,001,200 | 2,275,715 |

| | | | | |
|----|------------------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | Sukabumi | 1,565,922 | 1,940,000 | 2,195,435 |
| 14 | Subang | 1,577,956 | 1,900,000 | 2,149,720 |
| 15 | Cianjur | 1,500,000 | 1,600,000 | 1,837,520 |
| 16 | Kota Sukabumi | 1,350,000 | 1,572,000 | 1,834,175 |
| 17 | Indramayu | 1,276,320 | 1,465,000 | 1,665,810 |
| 18 | Kota Tasikmalaya | 1,237,000 | 1,450,000 | 1,641,280 |
| 19 | Tasikmalaya | 1,279,329 | 1,435,000 | 1,632,360 |
| 20 | Kota Cirebon | 1,226,500 | 1,415,000 | 1,608,945 |
| 21 | Cirebon | 1,212,750 | 1,400,000 | 1,592,220 |
| 22 | Garut | 1,085,000 | 1,250,000 | 1,421,625 |
| 23 | Majalengka | 1,000,000 | 1,245,000 | 1,409,360 |
| 24 | Kuningan | 1,002,000 | 1,206,000 | 1,364,760 |
| 25 | Ciamis | 1,040,928 | 1,131,862 | 1,363,319 |
| 26 | Kota Banjar | 1,025,000 | 1,168,000 | 1,327,985 |
| 27 | Pangandaran | | 1,165,000 | 1,324,620 |

Sumber : disnakertrans Jawa barat

Berdasarkan table diatas kita bias melihat UMK terbesar selama 3 tahun terakhir ini adalah di Kabupaten Karawang, Sementara itu UMK terkecil terdapat di Kabupaten termuda yaitu Kabupaten Pangandaran. UMK di seluruh Kabupaten dan Kota di Jawa Barat selama tiga tahun terakhir cenderung mengalami peningkatan hal ini menunjukkan perhatian pemerintah provinsi Jawa barat tentang nasib tenaga kerja di wilayah Jawa barat. Rata-rata kenaikan UMK di Jawa barat sebesar 14% atau kenaikan rata-rata sebesar Rp. 295.777.

Studi Waisgrais (2003) menemukan bahwa kebijakan upah minimum menghasilkan efek positif dalam hal mengurangi kesenjangan upah yang terjadi pasar tenaga kerja. Studi Askenazy (2003) juga menunjukkan bahwa upah minimum memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi melalui akumulasi modal manusia. Implikasi upah minimum terhadap kesejahteraan akan terwujud dalam perekonomian yang kompetitif.

Dewan Pengupahan yang di bentuk oleh Gubernur harus mempertimbangkan factor produktivitas tenaga kerja, Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Gie (1999:569) Standar Upah

buruh harus ada batasan minimumnya, Negara berkembang tidak boleh seenaknya menentukan upah buruh serendah mungkin.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Tingkat Upah dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (studi kasus Tenaga Kerja Industri Garment di Kabupaten Purwakarta)*”

B. Rumusan masalah

1. Seberapa besar pengaruh Tingkat Upah terhadap Produktivitas tenaga kerja industri garment di kabupaten Purwakarta
2. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri garment di kabupaten Purwakarta
3. Seberapa besar pengaruh tingkat Upah dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri garment di kabupaten Purwakarta

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Tingkat Upah terhadap Produktivitas tenaga kerja industri garment di kabupaten Purwakarta
2. Untuk mengetahui Seberapa Besar pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri garment di kabupaten Purwakarta
3. Untuk mengetahui Seberapa Besar pengaruh tingkat Upah dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri garment di kabupaten Purwakarta

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang hendak di capai dari penelitian ini adalah

1. Memperoleh bukti empiris tentang pengaruh upah dan tingkat pendidikan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri garment di kabupaten Purwakarta

2. Sebagai bahan pertimbangan pemerintah dalam memperhatikan mutu pendidikan, standard upah minimum dan kualitas sumber daya manusia dalam produktivitas tenaga kerja

E. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu tentang tingkat upah, tingkat pendidikan dan Produktivitas tenaga kerja di berbagai daerah telah dilakukan oleh sejumlah peneliti antara lain.

Romas Yossia Tambun saribu dalam penelitiannya yang berjudul “Analisa Pengaruh motivasi dan Upah Riil terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di 35 Kota Jawa Tengah” menyatakan bahwa motivasi dan upah riil berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Andi Nen Ariani dalam penelitiannya yang berjudul “Jaminan sosial dan Upah Minimum Terhadap produktivitas tenaga kerja Pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Pinrang menyatakan bahwa jaminan sosial dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di kabupaten Pinrang.

Debi Ruli Sandi dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Tingkat pendidikan dan Budaya perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja pada suaha sektor pertanian di kabupaten Jombang, menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan dan budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Arief Rahman Yuditya dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisa Pengaruh Upah Terhadap produktivitas Tenaga Kerja UMKM Industru Mebel (Studi Kasus Sentra Industri Mebel Kota Malang)”, Menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenga kerja.

Bayu Astawan dalam penelitiannya yang berjudul “Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur (Studi Kasus di 38 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur)”, menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Metode penelitian | Hasil |
|----|----------------------------|--|---|---|
| 1 | Romas Yossia Tambun saribu | Analisa Pengaruh motivasi dan Upah Riil dan terhadap produktivitas Tenaga Kerja di 35 Kota Jawa Tengah | Fied Effet Model (FEM) Atau pendekatan model <i>Least Square Dummy Variabel</i> | motivasi dan upah riil berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. |
| 2 | Andi Nen Ariani | Pengaruh Jaminan sosial dan Upah Minimum Terhadap produktivitas tenaga kerja Pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Pinrang | Model Regresi Linier berganda | Jaminan sosial dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di kabupaten Pinrang. |
| 3 | Debi Ruli Sandi | Pengaruh Tingkat pendidikan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja pada suaha sektor pertanian di kabupaten Jombang | Menggunakan pendekatan statistic kuantitatif dengan uji regresi linier berganda | Tingkat pendidikan dan budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. |
| 4 | Arief Rahman Yuditya | Analisa Pengaruh Upah, Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja UMKM Industri Mebel (Studi Kasus | Analisa regresi berganda dengan pendekatan Ordinary least Square (OLS) | Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| | | Sentra Industri Mebel Kota Malang) | | |
| 5 | Bayu Astawan | Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap produktivitas tenaga kerja Provinsi Jawa Timur (Studi Kasus di 38 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur) | Metode Fixed Effect Model (FEM) | Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. |
| 6 | Haroon Bhorat, Ravi Kanbur and Natasha Mayet | <i>The Impact Of Sectoral Minimum Wage Laws On Employment, Wages and Hours Of Work In South Africa</i> | Pendekatan Eksperimental dengan menggunakan dua spesifikasi alternative pembeda model | Hukum upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap lapangan pekerjaan. Sedangkan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap upah. |
| 7 | Summoen Cecchini and Andras Uthoff | <i>Poverty And Employment In Latin America 1990 – 2005</i> | Menggunakan alat analisa pendapatan moneter mengikuti metode ECLAC | Pasar tenaga kerja, upah dan Pengangguran mempengaruhi kemiskinan. |

F. Kerangka Pemikiran

Dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar keterbatasan lapangan atau peluang kerja serta rendahnya produktivitas, namun jauh lebih serius dengan penyebab yang berbeda-beda. Masalah pokok tertumpu pada kegagalan penciptaan lapangan kerja baru pada tingkat yang sebanding dengan laju pertumbuhan output industry. Salah satu cara untuk mengurangi pengangguran adalah dengan meningkatkan efektivitas penyerapan tenaga kerja. Untuk irtu pemerintah seharusnya tidak hanya

mengandalkan sector perdagangan dan pertanian saja dalam menyerap tenaga kerja, tetapi pada sector lain seperti industry, pertambangan, perhutanan, perikanan dan jasa. Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambah besar lapangan kerja yang tersedia maka akan menyebabkan semakin meningkatnya total produksi di suatu daerah.

Menurut Iraawan dan M. Suparmoko (2002:58) Pendidikan merupakan faktor penting bagi berhasilnya perkembangan ekonomi. Tingkat pendidikan juga merupakan tolak ukur mutu tenaga kerja (BPS 2016:95).

Peran pendidikan sekolah dapat memberi penguatan di satu sisi yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia sangat penting agar mampu berkompetisi dalam merebut pasar tenaga kerja, tidak hanya untuk lingkungan regional tetapi sampai tingkat nasional.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini antara lain melalui pendidikan jalur formal maupun informal. Sebagai wujud kepedulian pemerintah terhadap komitmen pendidikan ini berbagai kebijakan di keluarkan untuk menunjang tujuan tersebut seperti pencaanangan program pendidikan dasar maupun pembentukan gerakan orang tua asuh. Semua ini di tunjukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

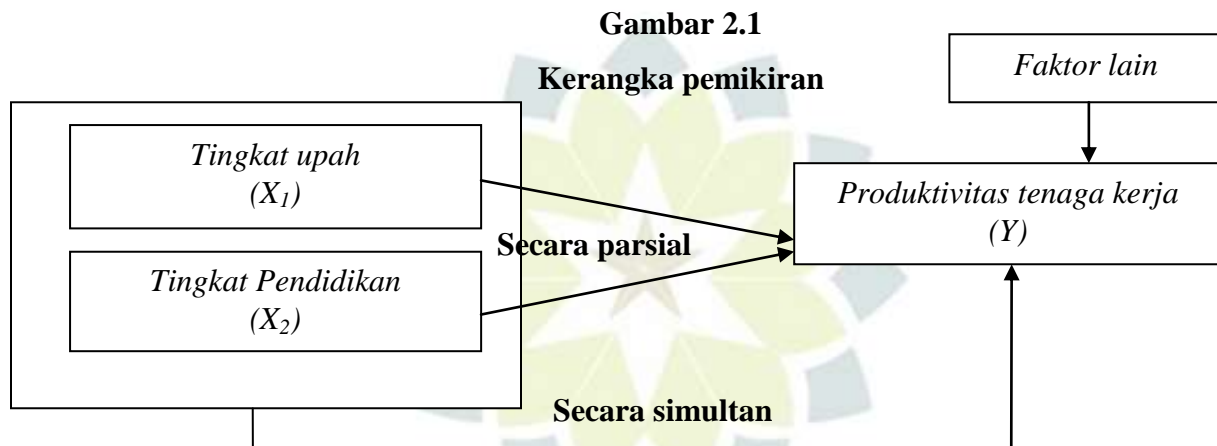
Pendidikan sering di kaitkan dengan modal manusia. Jika tingkat pendidikan yang di miliki seseorang tinggi berarti mempunyai modal manusia yang tinggi. Tingkat pendidikan biasanya di sajikan atau di analisa dalam tiga tingkatan. Pendidikan dasar yaitu SD dan SMP, pendidikan menengah SMA/SMK dan pendidikan tinggi (terdidik) yaitu di atas SMA/SMK.

Menurut Abdul Hakim (2010:16) kenaikan tingkat upah berarti meningkatnya kemakmuran penduduk. Kebijakan upah minimum merupakan system pengupahan yang telah banyak di terapkan di beberapa Negara. Upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar upah yang di terima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Upah minimum juga sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja (Gianie 2009:98). Pemberian upah yang di terima

merupakan hasil dari prestasi yang telah dilakukan berdasarkan produktivitas kerja dan profesionalitas pekerjaan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah bahwa penyerapan tenaga kerja salah satunya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan upah minimum kabupaten/kota. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel independen tingkat pendidikan menengah dan upah minimum kabupaten/kota. Sehingga kerangka pemikirannya dapat digambarkan sebagai berikut:



G. Hipotesis

Adapun perumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 : Tingkat upah tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja
 H_1 : Tingkat upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja
- 1) H_0 : Tingkat pendidikan tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja
 H_1 : Tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja
- H_0 : Tingkat upah dan Tingkat pendidikan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
 H_1 : Tingkat upah dan Tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.