

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tahun 2021, terdapat 273,8 juta orang yang bekerja di Indonesia. Peningkatan angkatan kerja sering dikaitkan dengan keberhasilan perekonomian suatu negara dan mungkin dipengaruhi oleh pertumbuhan penduduknya. Pekerja mempunyai peran penting dalam kegiatan perekonomian nasional, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, karena mereka merupakan agen pembangunan dan perekonomian baik secara individu maupun kolektif. UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan seluruh pekerja yang dibayar adalah buruh. Sebaliknya, pemberi kerja adalah bisnis, individu, kemitraan, atau organisasi lain yang mempekerjakan orang dan memberi mereka gaji atau tunjangan lainnya.

Salah satu penyumbang penting terhadap peningkatan hasil produksi adalah tenaga kerja, yang merupakan objek pembangunan sekaligus komponen produksi karena diperlukan tenaga kerja yang berkualitas untuk menghasilkan barang-barang yang berkualitas. Dampak dari hal ini adalah perekonomian suatu negara atau wilayah akan semakin berkembang.

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia sering menghadapi berbagai masalah demografi, termasuk pertumbuhan penduduk yang pesat, meningkatnya angka pengangguran, dan lapangan kerja. Meningkatnya jumlah pekerja yang tidak sesuai dengan prospek pekerjaan yang ada merupakan dilema

ketenagakerjaan di Indonesia. Penduduk usia kerja pada Februari 2023 berjumlah 138,63 juta orang, naik 2,23 persen atau 3,02 juta orang dari 135,61 juta orang pada Februari 2022, menurut Badan Pusat Statistik (BPS). Tiga bidang ekonomi yang menyerap tenaga kerja terbanyak 40,69 juta orang atau 29,36% dari total angkatan kerja adalah pertanian, kehutanan, dan perikanan. Tampaknya terdapat lebih banyak pekerja potensial di pasar.

Keadaan pasar tenaga kerja Indonesia sebanding dengan Jawa Tengah. meskipun terdapat perbedaan proporsi. Pada tahun 2019, terdapat 34.718.204 orang yang tinggal di Jawa Tengah, dan 17.602.917 orang bekerja di sana. Menurut penelitian Kawet (2019), jumlah penduduk Manado berdampak buruk terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menemukan bahwa ketimpangan terjadi ketika banyak orang tidak memiliki akses terhadap pilihan pekerjaan yang sesuai.

Ketenagakerjaan menjadi salah satu permasalahan yang menjadi perhatian pemerintah provinsi Jawa Tengah. RPJMD Provinsi Jawa Tengah telah mengidentifikasi “mewujudkan kesejahteraan sosial yang berkeadilan, mengatasi kemiskinan dan pengangguran” sebagai salah satu dari tujuh tujuan pembangunan daerah untuk tahun 2018–2023. Permintaan akan pekerjaan meningkat lebih cepat dibandingkan kuantitas pekerjaan yang tersedia di kalangan penduduk usia kerja. Besar kecilnya penyerapan tenaga kerja akan bergantung pada pertumbuhan kesempatan kerja. Gambar berikut menampilkan seluruh angkatan kerja di Jawa Tengah:

Gambar 1.1 Perkembangan Jumlah Orang Bekerja di Provinsi Jawa Tengah 2019-2022



Sumber: BPS, diolah (2023)

Gambar 1.1 Perkembangan Jumlah Orang Bekerja di Provinsi Jawa Tengah 2019-2022

Data Gambar 1.1 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan signifikan dalam angkatan kerja di Jawa Tengah antara tahun 2019 dan 2022. Dengan adanya peningkatan yang terjadi setiap tahunnya maka pemerintah harus meningkatkan aktivitas perekonomian dan setiap daerah harus mampu meningkatkan laju perekonomiannya. Jika perekonomian suatu daerah berkembang pesat, maka tingkat pengangguran akan turun dan lebih banyak orang akan mendapatkan pekerjaan di sana. Penurunan angka-angka ini pada tahun 2020 disebabkan oleh dampak ekonomi dari pandemi COVID-19, yang menyebabkan berkurangnya jam kerja dan bahkan PHK bagi karyawan tertentu.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa Tengah 2019-2022

Tahun	Tingkat Pengangguran
2019	4,44
2020	6,48
2021	5,95
2022	5,57

Sumber: BPS diolah (2023)

Penurunan angka-angka ini pada tahun 2020 disebabkan oleh dampak ekonomi dari pandemi COVID-19, yang menyebabkan berkurangnya jam kerja dan bahkan PHK bagi karyawan tertentu. Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), angka pengangguran turun 59 ribu, sedangkan TPT turun menjadi 5,24 persen. Hingga 395 ribu orang dimasukkan ke dalam angkatan kerja. Saat wabah COVID-19 melanda pada tahun 2020, terdapat 220.763 pelamar kerja; hanya 81.835 (atau 37,07 persen) dari mereka yang dipekerjakan.

Tingginya pendapatan yang mungkin diperoleh di lokasi tujuan menjadi pendorong mobilitas penduduk. Karena besarnya kesenjangan pendapatan dan upah antara kota kecil dan kota metropolitan, penduduk setempat dan penduduk desa didesak untuk mencari peluang kerja di kota metropolitan. UMR merupakan gaji bulanan terendah di suatu daerah, sesuai Peraturan Upah Minimum Daerah (No. PER03/MEN/1997, yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja). Paket kompensasi bulanan mencakup gaji pokok ditambah tunjangan tetap. Tingkat UMR

secara keseluruhan terdiri dari UMP dan UMK yang masing-masing merupakan upah minimum provinsi dan daerah.

Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan taraf hidup seseorang. Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kemandirian, pengetahuan, dan kemampuan seseorang. Orang yang berpendidikan tinggi berpikir secara berbeda baik dari orang yang berpendidikan tinggi maupun yang kurang berpendidikan. Saat merekrut, perusahaan akan mempertimbangkan latar belakang pendidikan pelamar. Saat mempertimbangkan pilihan pekerjaan. Pertimbangkan tingkat pendidikan sebagai salah satu faktornya. Dalam dunia usaha, ketrampilan dan keahlian seseorang lebih dihargai, semakin tinggi pendidikannya.

Cara terbaik untuk memperbaiki krisis lapangan kerja di Indonesia adalah dengan meluncurkan inisiatif pembangunan ekonomi, yang merupakan dorongan masyarakat untuk meningkatkan perekonomian dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Selain itu, salah satu cara melihat pembangunan ekonomi adalah dengan meningkatkan pendapatan per kapita masyarakat. Untuk dapat disebut sebagai perekonomian yang sedang tumbuh, suatu negara harus mengalami peningkatan pendapatan per kapita yang berkelanjutan (Sukirno, 20 11:10).

Jika membahas HR, istilah “pekerjaan” mungkin menunjukkan dua hal yang berbeda. Untuk memulainya, "sumber daya manusia" dapat merujuk pada pekerja atau layanan yang mungkin digunakan selama produksi. Menurut definisi pertama yang meliputi kualitas kualitatif, sumber daya manusia merupakan cerminan kualitas kegiatan manusia yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu untuk menciptakan barang dan jasa. Istilah numerik kedua, “Sumber Daya Manusia,”

menggambarkan kumpulan orang-orang yang akan menjadi sumber tenaga kerja bagi perusahaan untuk menyediakan barang dan jasa. Usia merupakan proksi kapasitas fungsional seseorang dalam bekerja. Yang dimaksud dengan orang yang cakap secara hukum untuk bekerja adalah mereka yang telah berumur sekurang-kurangnya 18 tahun. Tenaga kerja atau angkatan kerja mengacu pada kelompok individu yang berada dalam usia kerja. Penduduk yang berada pada usia kerja disebut sebagai buruh (Payaman J. Simanjuntak 2001).

perencanaan tenaga kerja yang diinformasikan baik untuk perekonomian maupun untuk angkatan kerja. Perencanaan tenaga kerja adalah proses menetapkan tujuan pendidikan dan mengalokasikan sumber daya untuk pengembangan sumber daya manusia dengan cara yang akan meningkatkan peluang kerja di masa depan. Hal ini juga mengacu pada pertumbuhan jangka panjang dari permintaan tenaga kerja terdidik dalam perekonomian. Secara umum, terdapat korelasi antara laju ekspansi ekonomi dan peningkatan lapangan kerja. Dengan kata lain, elastisitas kesempatan kerja menjelaskan peningkatan tingkat kesempatan kerja. Menurut (Triyanti 1991), lebih banyak kesempatan kerja dapat tercipta pada setiap laju pembangunan ekonomi karena meningkatnya elastisitas kesempatan kerja. Indikator elastisitas ini sering digunakan untuk menguji karakteristik perusahaan padat karya atau modal. Di sisi lain, angka elastisitas peluang kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa pengembangan perusahaan lebih fokus pada modal dan peluang kerja dapat diciptakan dengan lebih mudah.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, para peneliti tertarik untuk mengkaji PDRB, Upah Minimum, dan Pendidikan Pekerja di Jawa

Tengah. Temuan penelitian sebelumnya bertentangan. Misalnya saja di Pulau Jawa, Meskipun Wasilaputri menemukan bahwa PDRB berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja, Pangastuti (2015) menemukan fakta sebaliknya: PDRB berdampak negatif terhadap penyerapan, sedangkan upah minimum berdampak positif. ada hubungannya dengan internalisasi kerja di Jawa Tengah.

Oleh karena itu, penulis mengangkat judul **“Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum dan Pendidikan Terhadap Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Periode 2019-2022”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Produk Domestik Regional Bruto terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah Tahun 2019-2022?
2. Bagaimana pengaruh Upah Minimum di Jawa Tengah Tahun 2019–2022 terhadap tenaga kerja?
3. Bagaimana pengaruh Pendidikan terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah Tahun 2019-2022?

C. Batasan Masalah

Menghindari penggunaan bahan diskusi yang tidak tepat dan mencapai tujuan penelitian, keduanya bergantung pada pengendalian isu dalam penelitian. Berikut adalah batasan yang relevan:

1. Riset ini dilaksanakan di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah yang terdiri dari 29 Kabupaten dan 6 Kota.
2. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah tahun 2019 hingga 2022.
3. Tenaga kerja merupakan faktor yang diteliti, kadang disebut sebagai variabel terikat (Y).
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi atau sering disebut variabel bebas (X) antara lain pendidikan (X3), Upah Minimum (X2), dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) (X1).

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh produk domestik regional bruto terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2019-2022.
2. Untuk mengetahui dampak upah minimum pada tahun 2019–2022 terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2019-2022.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2019-2022.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Keunggulan Teori Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan menyeluruh kepada para pengambil kebijakan. Dan masyarakat di Provinsi Jawa

Tengah mengenai hubungan antara PRDB dan pendidikan dalam kaitannya dengan prospek pekerjaan.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur dengan menyelidiki hubungan antara upah minimum di Jawa Tengah, PRDB, dan pencapaian pendidikan serta kesempatan kerja. Studi tambahan diharapkan dapat membuka jalan bagi pertumbuhannya.

b. Bagi Akademik

Untuk mengatasi kekosongan pengetahuan, penelitian ini mengkaji PRDB Jawa Tengah, pendidikan, prospek kerja, gaji minimum, dan variabel terkait lainnya.

c. Bagi Pemerintah

Membantu pemerintah merumuskan kebijakan terkait peluang kerja adalah tujuan studi ini.

d. Bagi Masyarakat

Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk membantu pemahaman masyarakat mengenai prospek pekerjaan.