

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semakin hari permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi Kota Solok semakin kompleks. Salah satu dari permasalahan dalam ketenagakerjaan di Kota Solok adalah produktifitas tenaga kerja yang masih tergolong rendah dibandingkan dengan kota kota lainnya. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perekonomian yang lebih baik.

Berdasarkan hasil survei di BPS Kota Solok, dalam tahun 2000 – 2012 jumlah penduduk terbanyak yang bekerja yaitu pada tahun 2009 yaitu sebanyak 24.844 orang dan pengangguran sebanyak 3.168 orang. Banyaknya pengangguran disebabkan belum maksimalnya Kota Solok dalam menyediakan lapangan pekerjaan . Namun jumlah penduduk Kota Solok yang bekerja berkurang pada tahun 2012 sebesar 24.357 dan pengangguran berkurang 1.367 jiwa. Hal ini dikarenakan banyak dari penduduk Kota Solok yang mencari pekerjaan diluar wilayah Kota Solok dan di kota – kota lainnya di Pulau Jawa. Sebab mereka lebih bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan skill yang dimilikinya. (BPS 2000 - 2012,Kota Solok)

Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha.

Pada tahun 2000, produktivitas di Kota Solok sebesar 6.427.616 per tenaga kerja. Terjadinya sedikit peningkatan hingga tahun 2003 sebesar 6.592.885 per tenaga kerja. Pada tahun 2006 sampai dengan 2008 terjadinya penurunan, dari 19.938.548 menjadi 19.261.955 per tenaga kerja. Di tahun 2009 sampai 2012 jumlah produktivitas tenaga kerja meningkat menjadi 24.402.841 per tenaga kerja ( BPS, 2000 – 2012)

Perubahan produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim tenaga kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Ravianto,1983)

Di Kota Solok juga dihadapkan dengan masalah ketenagakerjaan, mulai dari tingkat pengangguran yang cukup besar yakni sebanyak 2.608 orang pada tahun 2008. Namun pada tahun 2009 tingkat pengangguran mengalami peningkatan yaitu sebanyak 3.168 orang. Pada tahun 2010 mengalami penurunan jumlah pengangguran sebanyak 2.477 orang. Tahun 2011 hingga tahun 2012 terus mengalami penurunan dari 2.199 orang sampai 1.367 orang. (BPS,2000 – 2012).

Pertumbuhan ekonomi Kota Solok sepanjang tahun 2011 mencapai 6,07%, terjadi peningkatan 0,11% dibandingkan tahun 2010. Meskipun mengalami peningkatan, namun jika dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi Sumatera Barat atau dengan pertumbuhan ekonomi nasional. Pertumbuhan ekonomi Kota Solok masih sedikit lebih rendah. (BPS,Sumbar Dalam Angka)

Kualitas sumber daya manusia sebagai subjek pembangunan akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Produktivitas merupakan kunci bagi pertumbuhan ekonomi dan kemajuan kesejahteraan (Syahrul, 1980).

Kondisi ini dapat dicapai apabila tenaga kerja sebagai salah satu unsur produktivitas yang dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif, dalam hal ini unturnya adalah manusia sebagai tenaga kerja. Demikian halnya dengan Kota Solok, bahwa pembangunan ketenagakerjaan untuk penggabungan sumber daya manusia diarahkan pada pembentukan tenaga kerja yang profesional dan produktif.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, dan bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu, antara produktivitas, efektif, dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi ) yang diolah. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan aktifitasnya

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran pemerintah dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002, p.2). Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; *pertama*, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; *kedua*, karena masukan

pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto, 1993, p.1). Menurut Anoraga dan Suyati, (1995, p.119-121) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem.

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja atau output dengan jumlah masukan atau input untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Suma'mur, 1990)

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours* dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes, 1995, p.160).

Pengertian lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas (Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, 2004, p.137).

Menurut Manuaba (1992) peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total (Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, 2004, p.138).

Menurut Sinungan, (2003, p.12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan

efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil,
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini. Terutama di Kota Solok yang jumlah penduduk tinggi namun masih memiliki masalah ketenagakerjaan yang sulit di atasi. Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan.

Pada dasarnya mutu tenaga kerja secara langsung dipengaruhi oleh pendidikan dan kesehatan. Menurut Suryohadiprojo (1987), pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok yang sangat penting terlebih lagi di daerah pedesaan. Diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka makin tinggi pula produktivitas yang mungkin dapat dicapai. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa orang yang kurang memperoleh kesempatan dalam pendidikan tidak dapat mempunyai kesempatan untuk ikut secara penuh dalam kehidupan sosial, ekonomi, budaya dan politik.

Peningkatan tenaga kerja melalui pendidikan akan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk peningkatan produktivitas. Pengalokasian waktu, sumber daya lain serta peningkatan kepuasan dalam konsumsi baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang.

Begitu pula dengan kesehatan, keadaan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik kesehatan seseorang, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Disimpulkan bahwa perbaikan kesehatan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui (3) tiga hal: *Pertama*, berkurangnya absen mereka dari pekerjaan yang disebabkan oleh karena sakit. *Kedua*, meningkatkan efisiensi kerja karena kemampuan fisik dan mental yang lebih tinggi, dan *Ketiga*, panjangnya umur untuk bekerja (*Lains, 1987*)

Selain pendidikan dan kesehatan, tingkat upah juga berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas tenaga kerja. Umumnya tenaga kerja (di semua sektor) yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih tinggi karenanya mereka akan menerima balas jasa (upah) yang lebih tinggi pula (*Lains, 1987*). Teori inilah yang diaplikasikan oleh pemerintah dalam menetapkan gaji pokok pegawai negeri sipil. Mereka yang memegang gelar sarjana memiliki gaji pokok yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai negeri sipil yang pendidikannya lebih rendah dengan masa kerja yang sama. Sehingga kita dapat mengambil kesimpulan bahwa pemberian imbalan atau upah kepada tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah yang diberikan maka produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi pula karena merasa mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap kesuksesan kerja.

Selanjutnya, luas lahan juga berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas tenaga kerja, khususnya di bidang pertanian. Di Kota Solok memiliki 21,76% tanah yang merupakan tanah sawah dan sisanya 78,24% berupa tanah kering. Dan dengan adanya lahan seperti ini seharusnya bias menghasilkan produktivitas yang tinggi. Luas lahan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peran penting dalam menghasilkan keluaran, dimana dalam hal ini adalah produktifitas tenaga kerja. Dimana faktor ini merupakan masukan tetap walaupun mempunyai pengaruh tidak lansung terhadap peningkatan mutu tenaga kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menganalisis faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja di Kota Solok. Untuk itu, penulis memberi judul penelitian ini denagn “ *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Solok?* ”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Masalah utama dalam penelitian ini adalah, apakah ada pengaruh tingkat upah, pendidikan, kesehatan dan luas lahan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan bertitik tolak pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana keadaan produktivitas tenaga kerja di Kotas Solok?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kota Solok?
3. Apa saja implikasi kebijakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kota Solok?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan keadaan produktivitas tenaga kerja di Kota Solok.
2. Menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kota Solok.
3. Merumuskan implikasi kebijakan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kota Solok.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang akan diharapkan dapat dihasilkan, antara lain :

1. Bagi para pengambil kebijakan daerah : sebagai bahan masukan dalam hal meningkatkan produktivitas dan penyerapan tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat di Kota Solok
2. Bagi penulis sendiri : dengan penelitian ini, penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan, dalam menganalisis pengaruh variabel pendidikan, tingkat upah, dan luas lahan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Solok.
3. Memberikan sumbangan pemikiran yang menyangkut pemecahan masalah peningkatan produktivitas di Kota Solok
4. Sebagai informasi dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.



## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Supaya penelitian ini lebih terarah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini antara lain :

1. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kota Solok. Namun keterbatasan data dan kemampuan penulis, maka penelitian ini hanya difokuskan pada variabel *pendidikan, kesehatan, tingkat upah, dan luas lahan*.
2. Dalam penelitian produktivitas tenaga kerja merupakan hasil bagi antara PDRB Kota Solok terhadap jumlah penduduk yang bekerja.
3. Wilayah penelitian ini adalah di Kota Solok dengan periode analisis tahun 2000 sampai 2012.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini dibagi dalam enam bab. Dimana masing masing bab terdiri dari sub-sub yang lebih rinci. Sistematika tersebut adalah:

### **BAB I:       Pendahuluan**

Berisikan latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB II :     Kerangka Teori**

Berisikan pendekatan teori dan penyajian penelitian terdahulu yang akan menjadi tinjauan literatur serta hipotesis dalam penelitian ini.

**BAB III: Metodologi Penelitian**

Merupakan bab yang menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data.

**BAB IV Gambaran Umum Daerah Penelitian**

Bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum wilayah Kota Solok, yang terdiri dari letak geografis, batas administratif, keadaan penduduk serta deskripsi variabel penelitian

**BAB V Temuan Empiris dan Aplikasi Kebijakan**

Bab ini menganalisa pengaruh variabel pendidikan, tingkat upah, dan luas lahan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Solok. Dalam bab ini juga akan dikemukakan penemuan empiris dan implikasi kebijakan.

**BAB VI Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dan saran.