

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi dari suatu daerah atau negara adalah wujud dari adanya interaksi beragam aspek, seperti Sumber Daya Alam (SDA), Sumber Daya Manusia (SDM), modal, teknologim ataupun aspek lainnya. Dengan itu, adanya pembangunan ekonomi juga tak terlepas dari sistem pengelolaan yang menjadi peran manusia, bahwa manusia selain menjadi pekerjanya, juga menjadi *input* sekaligus konsumen dari pembangunan tersebut. Sehingga ketenagakerjaan menjadi aspek fundamental untuk kehidupan manusia yang di dalamnya meliputi aspek sosial dan ekonomi. Pembangunan ekonomi juga memuat tujuan yang tak kalah penting sebagai wadah penyerap tenaga kerja yang optimal dalam mendorong pengoptimalan angkatan kerja yang selama ini telah begitu cepat perkembangannya tanpa diikuti adanya peningkatan terhadap kesempatan kerjanya (Firmansah, 2019).

Ketenagakerjaan dapat dianggap menjadi permasalahan krusial dalam pembangunan suatu daerah yang digunakan sebagai indikator tingkat keberhasilan daerah tersebut. Dengan artian keberhasilan pembangunan suatu daerah akan didukung langsung oleh penyerapan tenaga kerja (Hidayat & Nurlela, 2018). Bersamaan dengan perkembangannya, jumlah tenaga kerja dapat mengalami perubahan. Untuk melihat seberapa besar potensi sektor perekonomian dapat dilihat dari jumlah tenaga.

Salah satu yang menjadi gambaran akan keberhasilan atau pencapaian pembangunan ekonomi dari suatu daerah ditunjukkan melalui pertumbuhan ekonominya, yang kemudian akan tercermin dengan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang diharap akan memperluas lapangan kerja yang baru. Selain itu juga diharap dapat menjadi upaya penyelesaian permasalahan angkatan kerja, dengan asumsi bahwa jika mendapati peningkatan nilai PDRB, maka dapat mendorong adanya peningkatan terhadap jumlah nilai penjualan atau nilai tambah *output* dari setiap unit ekonomi dari suatu daerah (Prasetyo, Maknum, Harwijayanti, & Sukamsi, 2020). Kemudian jika penjualan atau output dari suatu perusahaan juga

semakin besar, perusahaan juga akan terdorong untuk terus meningkatkan penyerapan terhadap permintaan tenaga kerja demi meningkatkan produksinya guna mengejar memaksimalkan operasional penjualan. Adapun PDRB dapat dimaknai menjadi suatu nilai tambah dari setiap barang ataupun jasa yang produsennya hasilkan melalui unit dan sektor pada daerah dan rentang waktu tertentu (Abdillah, 2019). Tabel di bawah ini akan menyampaikan tingkat pertumbuhan PDRB dari harga konstan 2010 tahun 2016-2021 di Provinsi Jawa Timur.

Tabel 1. PDRB dan penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur Tahun 2016-2021

Tahun	PDRB (Milliar Rupiah)	Penyerapan Tenaga Kerja (Juta Jiwa)
2016	Rp. 35.970,78	18.799.338
2017	Rp. 37.724,29	19.178.552
2018	Rp. 39.579,95	19.798.328
2019	Rp. 41.512,20	20.326.086
2020	Rp. 39.689,02	20.899.104
2021	Rp. 40.830,88	19.883.650

Sumber : Bada Pusat Statistik Jawa Timur

Sebagaimana disampaikan tabel di atas, tampak bahwa terdapat kecenderungan adanya kenaikan, bahwa di tahun 2016-2019 PDRB di Jawa Timur terus meningkat yaitu di tahun 2016 dengan senilai 35.970,78 miliar rupiah hingga puncak kenaikan pada tahun 2019 sebesar 41.512,20 miliar rupiah. Hal tersebut juga diikuti dengan meningkatnya penyerapan tenaga kerja di tahun 2016 senilai 799.388 jiwa dan terus meningkat sampai tahun 2019 sebanyak 20.326.086 juta jiwa. Pada tahun selanjutnya tahun 2020 PDRB mengalami penurunan menjadi 39.689,02 millir rupiah, namun disisi lain penyerapan tenaga meningkat menjadi sebanyak 20.899.104 juta jiwa. Pada tahu 2021 PDRB kembali mengalami kenaikan menjadi sebesar 40.830,88 miliar rupiah, dan penyerapan tenaga kerja menurun menjadi sebanyak 19.883.650 juta jiwa.

Sebelumnya juga telah dilakukan beberapa penelitian yang menemukan adanya pengaruh secara positif dari PDRB pada tingkat penyerapan tenaga kerja. Sebagaimana disampaikan (Arumsyah & Soelistyo, 2018) melalui penelitiannya yang mendapati temuan bahwa adanya pengaruh positif dari PDRB pada

penyerapan tenaga kerja dengan signifikan di Kawasan Gerbang Kertasusila, dengan perhitungan ketika mendapati peningkatan PDRB sebesar 1%, akan ditemukan peningkatan juga pada penyerapan tenaga sebesar 1,23%. Penelitian yang juga ditegaskan oleh (Atiyatna, T, Muhyidin, & Soebyakto, 2016) dengan penelitiannya yang mendapati temuan bahwa adanya pengaruh positif dari nilai PDRB pada penyerapan tenaga kerja yang signifikan di daerah Sumatera Selatan. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa jika nilai PDRB mendapati penurunan, sehingga menandakan penurunan juga pada penyerapan tenaga kerja, serta akan berlaku pula kebalikannya. Kendati demikian, Muhammad Hidayat dan (Hidayat & Nurlela, 2018) dalam penelitiannya menyampaikan hal berbeda, bahwa ditemukan pengaruh negatif secara tidak signifikan dari nilai PDRB pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau.

Adapun tingkat keberhasilan dari proses pembangunan bukan hanya diindikasikan melalui tingkat pertumbuhan ekonomi saja, melainkan juga akan dapat mempengaruhi tingkat kualitas SDM-nya. Terdapat gambaran komprehensif dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terkait tingkat keberhasilan pembangunan manusia sebagai imbas adanya pembangunan dari suatu daerah. Dalam IPM sendiri juga dapat dimaknai sebagai pengukuran terhadap rasio perbandingan antara harapan hidup, melek huruf, pendidikan, dengan tingkat standar hidupnya (Prawoto, 2018). Selain itu, IPM juga menjadi faktor yang dapat berdampak terhadap tingkat serapan tenaga kerja, yang dibangun melalui tiga aspek fundamentalnya yang terdiri dari hidup sehat, pengetahuan, dan juga standar hidup layak. Kualitas dari tenaga kerja dianggap menjadi tolok ukur untuk dapat memperoleh kesempatan lebih baik juga untuk memperoleh pekerjaan (Mahroji & Nurhakanah, 2019). Dengan demikian, ketika ketiga aspek fundamental di atas dapat dipenuhi, akan dapat mendorong peningkatan terhadap kualitas berikut produktivitas kerja, sehingga harus diupayakan adanya peningkatan IPM agar dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja pula.

Gambar 1 IPM dan Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Timur tahun 2016-2021



Sumber : Badan Pusat Statistik dan Dinas Ketenagakerjaan Jawa Timur

Melalui gambar di atas, tampak bahwa tingkat IPM di Provinsi Jawa Timur selama periode tahun 2016-2021 terus meningkat. Menurut PBB, IPM memiliki skala prioritas. IPM dengan kategori sangat tinggi memiliki skala lebih dari 80, IPM dengan kategori tinggi memiliki skala antara 70 sampai 79,9, IPM dengan kategori sedang memiliki skala 59,9 sampai 69,9, dan IPM dengan kategori rendah memiliki skala dibawah 60. Dapat diketahui dalam gambar 1 bahwa IPM Jawa Timur berada pada skala menengah atas. Berdasarkan kondisi akan adanya peningkatan IPM tersebut, penyerapan tenaga kerja seharusnya juga dapat didorong peningkatannya. Namun terlihat dari gambar 1 pada tahun 2021 disaat IPM mengalami kenaikan, ditahun yang sama penyerapan tenaga kerja justru mengalami penurunan. Menurut (Nurhandiansyah, Istiyani, & Wahyu, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa, tingginya IPM mempengaruhi tenaga kerja dalam memperoleh sebuah pekerjaan apabila nilai IPM di suatu daerah rendah maka akan sulit dalam mencari pekerjaan, dan kemudian berimplikasi pada menurunnya tingkat produktifitas tenaga kerja, untuk akhirnya dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Pengukuran terhadap besaran tingkat penyerapan tenaga kerja di suatu daerah dapat didasarkan atas banyaknya jumlah tenaga kerja yang telah bekerja. Penggunaan tenaga kerja yang produktif beirkut Upah Minimum yang diberlakukan juga berperan dalam penyerapannya. Adapun pada upah memiliki 2 aspek krusial, yaitu untuk pekerja ataupun pengusaha. Upah bagi pekerja dianggap sebagai

sumber penghasilan dalam mencukupi setiap kebutuhannya yang kemudian akan mempengaruhi upaya untuk meningkatkan upah atau penghasilan pekerja tersebut, sementara upah bagi perusahaan dianggap sebagai suatu biaya yang diharuskan untuk dipenuhi demi mengoperasikan produksinya.

Menurut John Stuart Mills dalam (Buchori, 2016), bahwa Upah juga berdampak pada kebutuhan akan jumlah tenaga kerja. Ketika meningkat tingkat upahnya, maka akan semakin sedikit tenaga kerja yang terserap, sebab dikarenakan perusahaan akan mengurangi pekerja, agar output/keuntungan yang didapat perusahaan tidak berkurang. Hal yang sama juga dikemukakan pada teori permintaan tenaga kerja bahwa ada suatu momentum dimana perusahaan harus memperhatikan upah yang setara Nilai Produk Marjinal, karena dengan penambahan tenaga kerja dapat mengurangi laba yang diterima perusahaan sehingga perusahaan tidak mendapatkan profit maksimal.

Gambar 2 Upah Minimum dan Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Timur Tahun 2016-2021



Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Timur

Pada gambar tersebut, tampak bahwa upah minimum di Jawa Timur mengalami peningkatan ditahun 2018 menjadi sebesar 8,71%. Kenaikan upah pada tahun 2018 ini diikuti dengan meningkatnya penyerapan tenaga kerja di tahun 2018 sebesar 3,65%.

Guna mendukung terserapnya tenaga kerja, sebagai upaya perkembangan perekonomian daerah, pemerintah daerah dituntut agar bisa mencari sumber pendapatan daerah lainnya dengan kata lain diperlukan adanya pemasukan investasi pada daerah yang kemudian akan mendorong perluasan kesempatan kerja yang dapat dimanfaatkan oleh para tenaga kerja, dan tentunya mendorong adanya peningkatan permodalan dan pertumbuhan ekonomi dari suatu daerah (Panennungi, 2017). Investasi yang dimaksud bisa berwujud investasi padat modal ataupun padat karya. Terkait dengan investasi padat modal dijelaskan sebagai investasi dengan cenderung bergantung terhadap kinerja permesinan daripada pemaksimalan atas sumber daya manusia, dan untuk investasi padat karya dijelaskan sebagai suatu investasi yang lebih bergantung pada tenaga kerja manusia dibandingkan mesin. Dengan demikian, adanya peningkatan investasi seharusnya dapat mendorong peningkatan terhadap tenaga kerja. Hal yang juga diperkuat melalui teori Harrod-Domar dalam (Panennungi, 2017) yang menyebutkan bahwa investasi dalam jangka waktu panjang dapat memicu peningkatan kapasitas produksi atas barang dan jasa, apabila produksi bertambah, maka tentunya dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja dalam kegiatannya, dan membuat permintaan tenaga kerjapun meningkat. Terlampir pada gambar dibawah, mengenai perkembangan investasi dan penyerapan tenaga kerja di provinsi Jawa Timur dalam 6 tahun terakhir.

Gambar 3 Investasi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Timur Tahun 2016-2021



Sumber : Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Badan Pusat Statistik Jawa Timur

Terlihat pada gambar 3, adanya perkembangan investasi beserta penyerapan tenaga kerja yang cenderung mengalami kenaikan. Pada gambar 3 dapat dilihat bahwa di tahun 2019 realisasi investasi meningkat namun sekaligus dari sisi penyerapan tenaga kerja justru mengalami penurunan yang cukup.

Mengingat pentingnya pengaruh PDRB, IPM, Upah Minimum, dan juga Investasi pada tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur, maka muncul ketertarikan bagi penulis guna melakukan penelitian yang diberi judul, **“Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Timur”**.

I.2 Perumusan Masalah

Di provinsi Jawa Timur, terkait penyerapan tenaga kerja memiliki peningkatan yang cukup baik disetiap tahunnya, namun yang masih menjadi persoalan yaitu nilai PDRB di Jawa Timur pada tahun 2021 mengalami kenaikan namun mendpaati penurunan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerjanya. Dan IPM terus meningkat, namun di tahun 2021 penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan. Sedangkan untuk Upah Minimum setiap tahunnya terus mengalami peningkatan yang seharusnya dapat menjadi pengaruh yang positif, namun bagi perusahaan dianggap sebagai beban, sehingga secara negatif akan mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja. Kemudian, investasi juga masih didapat belum optimal dalam mendorong penyerapan tenaga kerja, sebab hanya masih terfokus terhadap padat modal daripada padat karya, dengan kata lain masih tenaga kerja manusia masih kurang dibutuhkan daripada tenaga mesin. Atas uraian latar belakangnya, rumusan masalahnya akan disampaikan berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh dari PDRB pada penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur ?
2. Bagaimana pengaruh dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur ?
3. Bagaimana pengaruh dari Upah Minimum pada penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur ?
4. Bagaimana pengaruh dari Investasi pada penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur ?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari PDRB pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Upah Minimum pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari investasi pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharap melalui adanya penelitian ini akan memperkaya pengetahuan dan wawasan mengenai berbagai faktor yang berpengaruh pada Penyerapan Tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Serta diharap juga bawah hasil penelitiannya juga akan menambah referensi dan teori sebagai pengembangan ilmu ekonomi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Memperkaya pengetahuan terkait penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur dengan faktor yang mempengaruhinya dan menjadi kesempatan penulis guna menerapkan teori ketika perkuliahan.

b. Bagi Pemerintah Daerah

Sebagai pengayaan gagasan dan pemikiran terkait upaya dalam mendorong peningkatan pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur di masa mendatang, serta memperbaiki kinerjanya agar penyerapan tenaga kerja dapat di terserap dengan maksimal.

c. Bagi Mahasiswa dan Masyarakat

Menjadi tambahan referensi untuk setiap orang yang hendak melakukan penelitian serupa dan menjadi dorongan bagi para mahasiswa agar lebih kritis dan peka atas kenyataan yang ada di hadapannya, yang kemudian diharap akan berimplikasi pada tumbuhnya kepedulian pada masyarakat terkait dnegan permasalahan peneliti

