

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan penduduk terbanyak dunia. Apabila penduduk yang besar tersebut dapat dioptimalkan pemanfaatannya, merupakan potensi yang sangat besar. Di lain pihak, jumlah penduduk yang besar tersebut merupakan pasar potensial dalam negeri yang sangat menjanjikan. Hal ini dapat ditunjang, apabila penduduknya mempunyai pendapatan tinggi dan merata. Untuk menunjang hal ini dapat ditempuh dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang produktif. Peningkatan jumlah penduduk membawa konsekuensi pertambahan jumlah angkatan kerja. Angkatan kerja yang tumbuh lebih cepat daripada penyerapan tenaga kerja yang tidak sepadan justru menjadi masalah ketenagakerjaan. Hal ini terjadi di Kabupaten Tuban. Masalah ketenagakerjaan menjadi problem yang berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan akan permintaan tenaga kerja (*demand of labour*) dengan penawaran tenaga kerja (*supply of labour*).

Kabupaten Tuban tahun 2020 memiliki jumlah penduduk sebesar 1.198.012 jiwa dengan komposisi penduduk laki – laki sebesar 49,94 persen dan penduduk perempuan sebesar 50,05 persen. Kependudukan dibagi menjadi beberapa kelompok usia, usia kelompok belum produktif (0 – 14 tahun), usia kelompok produktif (15 – 64 tahun), dan kelompok usia tidak produktif (> 65 tahun). Program KB yang dibidang cukup

sukses saja, masih belum mampu menurunkan tingginya tingkat fertilitas dan mortalitas di Indonesia. Data BPS Statistik Daerah Kabupaten Tuban tahun 2020, fakta di sini jumlah kelompok umur muda lebih besar mencapai 69,90 persen daripada umur tua yang relatif kecil 7,97 persen pengelompokan pada umur muda di sini membawa akibat terhadap penyediaan tenaga kerja yang membesar.

Sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk. Jumlah penduduk biasanya diketahui dari publikasi Biro Pusat Statistik, hasil sensus sepuluh tahunan, SUPAS (Survei Penduduk Antar Sensus) lima tahunan dan Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) yang diusahakan dilaksanakan secara reguler tahunan. Tidak semua penduduk menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja. Pertimbangan utama di sini adalah kelayakan bekerja menurut umur. Penduduk yang layak bekerja ditinjau dari umur tersebut dianggap sebagai penduduk usia kerja. Jumlah ini yang pantas untuk disebut sebagai tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk kegiatan produksi. Sumber daya manusia ini sering disebut sebagai manpower. Berdasarkan publikasi ILO (*International Labour Organization*) penduduk dapat dikelompokkan menjadi penduduk usia kerja dan bukan usia kerja. Penduduk usia kerja, yaitu penduduk usia 15 tahun atau lebih. Selanjutnya, penduduk usia kerja dibedakan menjadi: angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Menurut Muliadi, Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang benar-benar ikut atau berusaha ikut serta dalam kegiatan produktif, yaitu produksi barang dan jasa. Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja atau penduduk berusia 15 tahun keatas, mempunyai perilaku yang beragam didalam hubungan pasar kerja. Perilaku mereka dibedakan menjadi dua golongan, yaitu golongan yang aktif secara ekonomis dan

bukan. Angkatan kerja termasuk golongan yang aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan kerjanya dan berhasil memperolehnya (employed) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya bisa disebut pencari kerja (unemployed).

Angkatan kerja di Kabupaten Tuban, selama tiga tahun terakhir mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017, jumlah angkatan kerja mencapai 654 ribu naik menjadi 655 ribu pada tahun 2018, kemudian turun menjadi 635 ribu di tahun 2019 dan naik kembali pada tahun 2020 menjadi 677 ribu. akan tetapi ditahun 2020 jumlah penduduk usia kerja atau angkatan kerja yang sedang mencari kerja masih ada 32 ribu. Hal ini dikarenakan dampak Covid – 19 sejak 2020 lalu telah memberikan tekanan pada sektor ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja adalah dengan banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang dapat dilihat dari banyaknya jumlah penduduk yang terserap bekerja dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja sebagai akibat dari permintaan tenaga kerja, oleh karena itu penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro dalam Konadi, 2016)

Demikian yang terjadi di Kabupaten Tuban juga dengan jumlah penduduk yang bekerja atau penyerapan tenaga kerja diseluruh sektor usaha mengalami fluktuasi selama empat tahun terakhir. Pada tahun 2017 jumlah penduduk yang bekerja mencapai 632

ribu dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 menjadi 641 ribu, kemudian turun pada tahun 2019 menjadi 617 ribu. Namun naik kembali pada tahun 2020 menjadi 645 ribu, karena bentuk upaya pemerintah dalam menstabilkan antara angkatan kerja dengan penyerapan tenaga kerja disemua sektor usaha, pemerintah tuban memberikan pelatihan bagi angkatan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan memprioritaskan tenaga kerja lokal dari Kabupaten Tuban, sehingga terjadi keharmonisan antara perusahaan dengan warga sekitar dan untuk mengurangi peningkatan jumlah pengangguran yang berikibat selanjutnya pada tingkat kemiskinan di Kabupaten Tuban

Upaya yang dilakukan pemerintah tersebut tidak lepas dari salah satunya terciptanya iklim investasi penanaman modal dalam negeri di Kabupaten Tuban seluruh sektor yang diharapkan mampu membangun perusahaan – perusahaan baru yang diharapkan mampu untuk memperluas kesempatan kerja. Menurut Husnan dalam Anoraga dan Pakarti (2016) mendefinisikan investasi sebagai penggunaan uang dengan maksud memperoleh penghasilan. Investasi merupakan penanaman modal di dalam perusahaan, dengan tujuan agar kekayaan suatu korporasi atau perusahaan bertambah.

Pada Tahun 2018 – 2020 iklim investasi penanaman modal dalam negeri (PMDN) di Kabupaten Tuban juga mengalami peningkatan jumlah proyek dan nilai investasi di berbagai sektor sebesar Rp 17. 479,3 – Rp 370.262,3 miliar rupiah. Peningkatan ini diharapkan akan muncul keterkaitan antara investasi dengan penyerapan tenaga kerja baru atau dapat menimbulkan produktivitas di salah satu sektor unggulan dan semakin memperluas penyerapan tenaga kerja. Pemerintah melakukan sebab kegiatan investasi akan mendorong kegiatan ekonomi yang selanjutnya peningkatan output, penghematan devisa atau bahkan peningkatan devisa.

Selain investasi, tingkat upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Hampir setiap tahun, tenaga kerja atau buruh di Indonesia selalu turun kejalan. Masalah yang dipermasalahkan adalah soal kesejahteraan, menuntut kesejahteraan yang lebih baik dengan menuntut pemerintah untuk selalu menaikkan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Menurut Soedarjadi, upah minimum adalah ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya.

Upah minimum diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor per – 01 / men / 1999. Tujuan penetapan kebijakan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah adalah untuk mencegah tindakan sewenang – wenang dari pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja / buruh yang mengawali kerja pada kontrak / perjanjian kerja. Upah minimum disetiap daerah ditetapkan agar pekerja memperoleh hak yang sepatutnya untuk memenuhi kebutuhan pribadinya demi kesejahteraan di lingkungan tempat tinggal mereka.

Pada kabupaten tuban Upah pada tahun 2010 – 2020 terus mengalami kenaikan, dari Rp 870.000 hingga Rp 2.532.234. Pada suatu daerah apabila upah cenderung rendah terdapat perusahaan melakukan penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaanya oleh tenaga kerja, sebaliknya pada suatu daerah apabila upah cenderung lebih tinggi terdapat perusahaan melakukan penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaanya sangat besar oleh tenaga kerja. Dengan begitu upah memiliki arti penting antara tenaga kerja dengan perusahaan, keduanya saling membutuhkan dan memperhatikan tingkat upah pada suatu daerah, keadaan ini sangat

penting bagi kedua pihak karena keberadaanya dapat mendorong iklim usaha yang harmonis bagi kesejahteraan masyarakat

Kesejahteraan masyarakat tidak hanya memperhatikan dengan tingkat upah saja bahkan juga bisa memperhatikan tingkat tinggi atau rendahnya inflasi. Inflasi merupakan keadaan terjadinya kenaikan harga dari sebagian besar barang dan jasa (secara umum) secara terus menerus (Boediono,2000). Pada tingkat yang rendah dan stabil, inflasi memberikan efek positif bagi perekonomian. Konsumen akan lebih mudah melakukan perencanaan konsumsi dan tergerak menabung karena daya beli tidak akan tergerus oleh inflasi. Inflasi yang rendah umumnya dibarengi suku bunga yang rendah, sehingga mendorong dunia usaha berinvestasi untuk peningkatan produksi yang akhirnya mendorong pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, inflasi yang tinggi menimbulkan ketidakpastian sehingga mengurangi insentif untuk investasi dan konsumsi serta menggerus daya saing ekspor domestik. Tinggi rendahnya inflasi juga membuat perusahaan untuk mempertimbangkan dalam upaya penyerapan tenaga kerja, karena keadaan inflasi yang tinggi membuat harga – harga faktor produksi menjadi lebih mahal sehingga akan berdampak pada penurunan faktor produksi termasuk tenaga kerja. Dengan melihat dampak negatif inflasi yang tinggi tersebut, maka target untuk menciptakan inflasi yang rendah dan stabil hampir pasti menjadi tujuan dari setiap Pemerintah daerah.

Laju Inflasi kumulatif selama tahun 2018 mengalami penurunan bila dibandingkan tahun 2017 yaitu dari 3,44 persen menjadi 1,97 persen. Atau mengalami penurunan sebesar 1,47 persen poin terhadap tahun lalu. Laju Inflasi kumulatif selama tahun 2020 mengalami penurunan bila dibandingkan tahun 2019 yaitu dari 1,83 persen

menjadi 1,52 persen. Atau mengalami kenaikan sebesar 0,10 persen poin terhadap tahun lalu. Keadaan laju inflasi kumulatif dituban mengalami penurunan dari tahun 2017 – 2020, hal ini memberikan dampak positif bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat, pentingnya pengendalian inflasi didasarkan pada pertimbangan bahwa inflasi yang tinggi memberikan dampak negatif kepada kondisi sosial ekonomi masyarakat.

Untuk menaikkan jumlah penyerapan tenaga kerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja disuatu daerah yaitu Angkatan Kerja, investasi, upah minimum Kabupaten / Kota dan Inflasi. Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS PENGARUH ANGKATAN KERJA, INVESTASI, UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) DAN INFLASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN TUBAN**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah angkatan kerja berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban?
2. Apakah investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban?
3. Apakah upah minimum Kabupaten / Kota berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban?
4. Apakah inflasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh angkatan kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban
2. Untuk mengetahui pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban
3. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban
4. Untuk mengetahui pengaruh inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban

1.4 Ruang Lingkup

Ruang lingkup wilayah dalam studi ini adalah di Kabupaten Tuban, Provinsi Jawa Timur. Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, studi ini memiliki ruang lingkup materi berupa analisis pengaruh angkatan kerja, investasi, upah minimum kota / kabupaten (UMK) dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja

Agar dapat terarah pada pokok permasalahannya digunakan uji regresi linier berganda dan regresi linier sederhana dengan definisi operasional meliputi Angkatan kerja, investasi, upah minimum kota / kabupaten (UMK), inflasi dan penyerapan tenaga kerja, selama tahun 2010 - 2020. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang didapatkan dari website resmi Badan Pusat Statistik (BPS)

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan, baik bersifat akademis maupun praktis. Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Tuban., penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi dan masukan bagi lembaga – lembaga yang terkait dalam pembuatan kebijakan yang berhubungan dengan perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Tuban

2. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti tentang pengetahuan pelaksanaan Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Tuban.
- b) Untuk menambah koleksi dan pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai salah satu acuan untuk melakukan penelitian berikutnya.
- c) Sebagai penerapan ilmu dan teori – teori yang didapatkan dalam perkuliahan dan membandingkan dengan kenyataan yang ada di lapangan