

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penggunaan tenaga kerja merupakan aspek krusial yang harus dipertimbangkan dalam konteks pembangunan. Penyerapan tenaga kerja menjadi kunci dalam penyebaran pendapatan yang pada gilirannya akan memengaruhi proses pembangunan. Faktor tenaga kerja, sebagai bagian integral dari sumber daya manusia (SDM) dalam pembangunan nasional, merupakan elemen yang sangat vital untuk keberhasilan pembangunan di Indonesia. Optimalisasi jumlah angkatan kerja diharapkan dapat mengakselerasi proses pembangunan serta pertumbuhan ekonomi nasional. Secara konvensional, pertumbuhan populasi dan jumlah angkatan kerja dianggap sebagai faktor yang berkontribusi positif terhadap pembangunan nasional dan pertumbuhan ekonomi.

Menurut definisi dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang terkait dengan pekerja pada berbagai tahapan, mulai dari sebelum, selama, hingga setelah masa kerja, yakni pada rentang usia 15 hingga 64 tahun. Contoh dari aspek yang terkait dengan ketenagakerjaan sebelum masa kerja termasuk peluang kerja, perencanaan tenaga kerja, dan penempatan pekerja. Sementara itu, contoh aspek yang terkait dengan ketenagakerjaan setelah masa kerja meliputi isu pensiun.

Faktor tenaga kerja adalah komponen integral dalam proses pembangunan. Tenaga kerja tidak hanya dianggap sebagai kontributor terhadap hasil akhir, tetapi

juga sebagai elemen yang berinteraksi dengan faktor produksi lainnya untuk meningkatkan nilai tambah atau produktivitas. Tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari tenaga kerja akan menghasilkan peningkatan nilai tambah secara keseluruhan.

Selama proses pembangunan berlangsung, akan terjadi perubahan dalam sektor ekonomi. Demikian pula, persentase penduduk yang bekerja di berbagai sektor ekonomi akan mengalami perubahan. Hal ini dipengaruhi oleh pembangunan sumber daya manusia dan penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja menjadi salah satu isu krusial dalam pembangunan regional. Keberhasilan pembangunan suatu daerah dapat diukur dari seberapa baik tenaga kerja diserap, yang artinya penyerapan tenaga kerja mendukung kesuksesan pembangunan secara menyeluruh. Dengan demikian, kondisi ketenagakerjaan mencerminkan kondisi ekonomi, sosial, dan kesejahteraan penduduk dalam suatu wilayah dalam rentang waktu tertentu.

Selama periode 2011-2015, jumlah orang yang bekerja di Kabupaten Buton Selatan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2011, ada 81.709 orang yang bekerja, namun jumlah ini turun menjadi 78.496 orang pada tahun 2012. Kemudian, terjadi peningkatan menjadi 81.729 orang pada tahun 2013, 82.594 orang pada tahun 2014, dan mencapai 91.924 orang pada tahun 2015. Data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Buton Selatan tahun 2017 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, terjadi peningkatan rata-rata sebesar 4,31 persen per tahun dalam penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut. Peningkatan ini terjadi di hampir semua sektor usaha di Kabupaten Buton Selatan.

Pertumbuhan jumlah penduduk di Kabupaten Buton Selatan antara tahun 2013 dan 2015 menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Pada tahun 2013, jumlah penduduk mencapai 201.565 jiwa, meningkat menjadi 210.135 jiwa pada tahun 2014, dan kemudian mencapai 218.124 jiwa pada tahun 2015. Hal ini mengindikasikan pertumbuhan rata-rata sebesar 4,01 persen per tahun selama periode tersebut. Faktor utama yang menyebabkan pertumbuhan ini adalah migrasi penduduk dari daerah lain, yang dipicu oleh pertumbuhan perusahaan yang mengelola sumber daya alam di Kabupaten Buton Selatan, terutama dalam sektor perkebunan dan pertambangan. Hal ini menjadikan daerah tersebut sebagai daya tarik bagi pencari kerja. Dengan jumlah penduduk yang besar, Kabupaten Buton Selatan memiliki potensi yang besar sebagai modal untuk pembangunan ekonomi daerah, karena dapat menyediakan tenaga kerja yang melimpah sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi produksi daerah.

Isu ketenagakerjaan di Indonesia tidak berbeda jauh dengan situasi ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Tenggara secara umum. Hal ini mencakup masalah tingkat pengangguran yang tetap tinggi dan kurang optimalnya produktivitas tenaga kerja. Salah satu tantangan utama adalah menciptakan peluang pekerjaan atau usaha yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, yang harus dipersiapkan sejak dini sebelum terjadi peningkatan akibat perubahan struktur demografis penduduk.

Tantangan tersebut meliputi dua aspek secara bersamaan, yaitu menciptakan peluang kerja baru bagi individu yang belum bekerja dan meningkatkan produktivitas bagi yang sudah bekerja sehingga mereka dapat memperoleh imbalan

yang memadai untuk mencukupi kebutuhan hidup yang layak. Oleh karena itu, salah satu langkah yang dapat diambil oleh pemerintah dalam menangani masalah ketenagakerjaan adalah dengan memperbaiki sistem upah melalui kebijakan upah minimum. Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015, upah adalah imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja atau buruh dari pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini mencakup tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.

Upah minimum memiliki dampak yang signifikan pada pasar tenaga kerja khususnya bagi kaum muda. Bagi mereka, upah yang seimbang seringkali rendah karena kurangnya keahlian dan pengalaman dibandingkan dengan kelompok lain di pasar kerja. Konsekuensi dari upah minimum ini bervariasi tergantung pada tingkat keahlian dan pengalaman pekerja. Pekerja dengan keterampilan dan pengalaman yang tinggi cenderung tidak terpengaruh karena mereka biasanya mendapatkan upah di atas standar minimum.

Upah juga mempengaruhi seberapa banyak tenaga kerja yang terserap. Jika upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan dianggap memadai atau sesuai dengan kontribusi yang diberikan, para pencari kerja akan berusaha keras untuk mendapatkan pekerjaan di sana. Upah menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kesejahteraan, dan oleh karena itu pemerintah memiliki peran aktif dalam mengaturnya. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur tentang pengupahan. Pemerintah daerah juga mengatur Upah

Minimum Kota/Kabupaten (UMK) yang merupakan standar upah minimum berdasarkan lokasi, bertujuan untuk melindungi upah tenaga kerja dan memastikan bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Selain upah minimum, tingkat pendidikan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tenaga kerja, yakni tingkat pendidikan mereka. Pendidikan merupakan faktor input dalam fungsi produksi nasional, berperan sebagai bagian dari modal manusia (human capital), yang mencerminkan investasi yang produktif dalam sumber daya manusia (Michael 2011). Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, terdapat beberapa jalur pendidikan yang terdiri dari formal, nonformal, dan informal. Ketiganya saling melengkapi dan dapat memberikan tambahan nilai serta pengayaan.

Disamping itu, individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi karena tingkat pendidikannya meningkatkan kemampuan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Sadono Sukirno 2013). Pendidikan seseorang berpengaruh pada tingkat produktivitasnya. Tenaga kerja yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan bekerja di organisasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan output dengan menggunakan pengetahuan mereka sebagai alat untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan output ini kemudian berkontribusi pada peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap. Namun demikian, di Provinsi Sumatera Selatan, jumlah pencari kerja dengan latar belakang pendidikan Diploma I/III, S1, S2 tidak stabil. Bahkan, dari tahun 2013 hingga 2017, terjadi penurunan

yang signifikan, dan penyerapan tenaga kerja juga tidak stabil dari tahun ke tahun (Imam Buchari 2015).

Dengan meningkatnya kemajuan ekonomi, kegiatan-kegiatan ekonomi kini semakin membutuhkan tenaga kerja yang terdidik. Profesional manajemen, teknisi, akuntan, dan berbagai jenis tenaga kerja profesional lainnya tetap menjadi kebutuhan utama dalam mengelola perusahaan modern. Umumnya, semakin kompleks tugas yang diperlukan, semakin lama masa pendidikan yang diperlukan bagi para ahli tersebut. Oleh karena itu, jenjang pendidikan yang panjang ini menyebabkan upah yang diterima oleh tenaga terdidik menjadi lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Menurut teori Mankiw, upah cenderung menyesuaikan diri untuk mencapai keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan jumlah tenaga kerja akan beradaptasi untuk mencapai keseimbangan antara penawaran dan permintaan. Dampak yang paling terasa dari kebijakan penetapan upah minimum adalah peningkatan tingkat upah yang disebabkan oleh kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan pemerintah. Akibatnya, secara otomatis, perusahaan akan mengurangi jumlah pekerja mereka (Imam Buchari 2015).

Banyak penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa beberapa faktor memengaruhi penyerapan tenaga kerja. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Paul Sp Huta galung, Purbayu Budi Santosa (2013), Riky Eka Putra (2012), Arifatul Chusna (2013), dan Rini Sulistiawati (2012) menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum dapat mengakibatkan penurunan lapangan kerja dan berdampak pada penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja. Selain itu, Imam Buchari (2016)

menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian lain oleh Febryana Rizqi Wasilaputri menemukan bahwa upah minimum provinsi memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa pada periode 2010-2014. Hasilnya menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% dalam upah minimum provinsi cenderung diikuti oleh penurunan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,12%, dengan kondisi lainnya tetap.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan selanjutnya disusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah minimum dan Tingkat pendidikan terhadap Penyerapan tenaga kerja Di Kabupaten Buton Selatan Sulawesi Tenggara Tahun 2017-2023”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat merumuskan masalah di bawah antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah minimum terhadap tenaga kerja di Kabupaten Buton Selatan Sulawesi Tenggara tahun 2017-2023?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap tenaga kerja di Kabupaten Buton Selatan Sulawesi Tenggara tahun 2017-2023?
3. Bagaimana pengaruh upa minimum dan tingkat pendidikan secara Simultan Berpengaruh terhadap tenaga kerja di Kabupaten Buton Selatan Sulawesi Tenggara tahun 2017-2023?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum terhadap tenaga kerja di Kabupaten Buton Selatan Sulawesi Tenggara tahun 2017-2023
- b. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap tenaga kerja di Kabupaten Buton Selatan Sulawesi Tenggara tahun 2017-2023
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif upa minimum dan tingkat pendidikan secara Simultan terhadap tenaga kerja di Kabupaten Buton Selatan Sulawesi Tenggara tahun 2017-2023

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Sebagai perluasan wawasan pengetahuan mengenai permasalahan tenaga kerja di Kabupaten Buton Selatan Sulawesi Tenggara

2) Bagi pemerintah

Sebagai masukan dan informasi dalam pengambilan kebijakan khususnya tentang permasalahan tenaga kerja di Kabupaten Buton Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan tolak ukur bagi pemerintahan maupun swasta untuk lebih memperhatikan tingkat penyerapan tenaga kerja di Kabupaten

Buton Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara agar dapat menciptakan tenaga kerja yang terdidik dan terampil.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja akibat pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan di Sulawesi Tenggara Kabupaten Buton Selatan.

