

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era pasar bebas di mana persaingan dalam kegiatan bisnis sangat ketat, sehingga untuk mencapai keberhasilan atau tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan harus kompetitif. Kompetitif dalam arti bahwa perusahaan dapat bersaing dan memenangkan persaingan tersebut. Untuk memenangkan persaingan tersebut diperlukan berbagai syarat, salah satunya adalah tercapainya produktivitas tenaga kerja yang baik.

Begitu pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kinerja atau operasional perusahaan, bukan hanya perusahaan besar saja tetapi bagi perusahaan kecilpun peningkatan produktivitas adalah hal yang tidak dapat ditawar lagi. Hal ini karena pada hakekatnya kesuksesan perusahaan tidak hanya didukung oleh teknologi yang lebih unggul, sarana pemasaran yang baik, atau dana yang cukup besar saja, akan tetapi faktor manusia merupakan hal yang tidak kalah penting, sehingga produktivitas tenaga kerja merupakan hal pertama dan utama.

Manusia sebagai unsur utama yang paling menentukan dalam meningkatkan produktivitas hendaknya dapat menempatkan posisinya dengan baik. Pada kenyataannya yang ada di Indonesia tenaga kerja (manusia) banyak yang memperoleh pekerjaan akan tetapi tidak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya. Meskipun tinggi rendahnya produktivitas tidak mutlak ditentukan oleh pendidikan dan ketrampilan tenaga kerja, akan tetapi dapat

berdampak negatif pada posisi pekerjaan tersebut harus diisi oleh tenaga kerja yang memiliki keahlian (skill) tersendiri tetapi diisi oleh pekerja di luar bidangnya. Pada hakekatnya variabel penting dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan harus dilakukan perusahaan adalah peningkatan upah, lingkungan kerja, jaminan sosial, pemberian pendidikan tenaga kerja, dan lainnya.

Berbicara tentang produktivitas, produktivitas itu sendiri merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya (Muchdarsyah Sinungun, 1991:12). Sedangkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, jadi baik dan tidaknya, rendah dan tingginya tingkat kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan bukan hanya untuk perusahaan tetapi juga untuk kepentingan mereka dan masyarakat, sehingga perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan mutu SDM.

Tolak ukur produktivitas tenaga kerja, biasanya selalu dikaitkan dengan hubungan rasio antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) dari sumber-sumber yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dengan kata lain, hasil yang dimaksudkan disini berhubungan dengan efektivitas pencapaian suatu misi atau prestasi. Sementara itu, sumber-sumber yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam memperoleh hasil dan menggunakan sumber yang minimal. Dengan demikian dapat dinyatakan dalam produktivitas terdapat hubungan antara efisiensi dengan efektivitas. Berdasarkan

uraian di atas, maka dalam produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian tentang perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain, untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan, seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitasnya yang tinggi bila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan, dalam waktu yang singkat.

Tabel 1.1

Indikator Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo 2015-2019

| Indikator Ketenagakerjaan | Indikator Ketenagakerjaan (Persen) | | | | |
|------------------------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Tingkat pengangguran terbuka | 4.65 | 2.76 | 4.28 | 4.03 | 4.06 |
| Tingkat kesempatan kerja | 95.35 | 97.24 | 95.72 | 95.97 | 95.94 |
| Tingkat partisipasi angkatan kerja | 63.65 | 67.89 | 64.78 | 67.34 | 66.83 |

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Gorontalo 2019

Rasio gini merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur derajat ketidakmerataan distribusi penduduk, dalam hal ini adalah terkait distribusi pemerataan pendapatan masyarakat. Rasio gini didasarkan pada kurva Lorenz dimana kurva Lorenz yaitu kurva pengeluaran kumulatif yang membandingkan distribusi suatu variabel tertentu dengan distribusi uniform yang mewakili persentase kumulatif penduduk. Menurut data dari Badan Pusat Statistik di Provinsi Gorontalo, Nilai Gini Rasio Gorontalo selama periode September 2015-

2019 terus mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019, tingkat ketimpangan pengeluaran penduduk Gorontalo yang diukur oleh Gini Rasio adalah sebesar 0,410. menurun 0,007 poin jika dibandingkan dengan Gini Rasio tahun 2018. Jika dibandingkan dengan Gini Rasio pada tahun 2017 sebesar 0,005.

Tabel 1.2

Gini Rasio di Provinsi Gorontalo tahun 2015-2019

| Tahun | Gini Rasio |
|-------|------------|
| 2015 | 0,401 |
| 2016 | 0,41 |
| 2017 | 0,405 |
| 2018 | 0,417 |
| 2019 | 0410 |

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Gorontalo 2019

Sementara itu pembangunan suatu daerah juga dapat dilihat melalui besaran nilai indeks pembangunan manusia (IPM). Tinggi rendahnya nilai IPM juga menentukan kualitas dari sumber daya manusia di suatu wilayah. Menurut Todaro (1999) dalam jurnal Muhammad Shun (2013), pendidikan memainkan kunci dalam membentuk kemampuan sebuah Negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas agar tercipta pertumbuhan secara pembangunan yang berkelanjutan. Berikut ini merupakan tabel Jumlah Indeks pembangunan Manusia Di Provinsi Gorontalo dari tahun 2015-2019.

Tabel 1.3
Indeks Pembangunan Manusia Menurut Provinsi Gorontalo
2015-2019

| Tahun | Indeks Pembangunan Manusia |
|-------|----------------------------|
| 2015 | 65,86 |
| 2016 | 66,29 |
| 2017 | 67,01 |
| 2018 | 67,71 |
| 2019 | 68,49 |

Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo 18 Oct 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai IPM secara keseluruhan mengalami peningkatan di setiap tahunnya, dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Meskipun mengalami peningkatan, namun nilai indeks pembangunan manusia di Provinsi Gorontalo merupakan yang terendah dibandingkan Provinsi lain yang ada di Pulau Sulawesi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM di Provinsi Gorontalo belum cukup baik.

Upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja. Upah merupakan kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya (Gregory Mankiw, 2000:133-134). Penetapan tingkat upah yang dilakukan pemerintah pada suatu wilayah akan memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Semakin tinggi besarnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah maka hal tersebut akan berakibat pada penurunan jumlah orang yang berkerja pada Negara tersebut.

Oleh karena itu semakin tinggi upah yang ditetapkan akan membawa pengaruh pada Produktivitas Tenaga Kerja yang terjadi (Kaufman dan Hotckiss,1999). Hal ini bisa terjadi karena dengan semakin tinggi upah yang ditetapkan maka akan berpengaruh pada peningkatan biaya output yang harus dikeluarkan oleh suatu perusahaan. Akibatnya suatu perusahaan akan melakukan efisiensi terhadap produksi dengan cara mengurangi jumlah tenaga kerjanya.

Tabel 1.4

Rata-Rata upah Minimum Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2019

| Tahun | Upah Minimum Provinsi |
|-------|-----------------------|
| | Per Bulan |
| 2015 | 1.600.000 |
| 2016 | 1.875.000 |
| 2017 | 2.030.000 |
| 2018 | 2.206.813 |
| 2019 | 2.384.020 |

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo 2019

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa Gini Rasio, Indeks Pembangunan Manusia, dan UMP merupakan komponen penting dalam mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja. Diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Gorontalo agar dapat diketahui faktor-faktor yang perlu diperbaiki untuk mengatasi masalah Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Gorontalo.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Seberapa besar pengaruh Gini Rasio, Indeks Pembangunan Manusia, UMP terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Gorontalo?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh Gini Rasio, Indeks Pembangunan Manusia, UMP terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian ilmu pengetahuan tentang apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja yang terjadi pada suatu negara.

2. Secara praktis

Sebagai bahan rekomendasi bagi pemerintah untuk mengetahui kondisi apa saja yang dapat mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada suatu negara sehingga dapat terciptanya kemajuan dalam pembangunan ekonomi dalam suatu negara.