

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi suatu negara mencerminkan besarnya kegiatan ekonomi dalam suatu negara dalam meningkatkan pendapatan masyarakatnya dan memberi dampak positif dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Permulaan pertumbuhan ekonomi dapat dilihat dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dimana agar mempertahankan agar ekonomi tumbuh maka akumulasi modal (fisik) dibutuhkan.

Pembangunan ekonomi merupakan tujuan sebuah negara yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk, membuka lapangan kerja, perbaikan mutu pendidikan, menerapkan keadilan dan pemerataan pendapatan di setiap daerah (Todaro & Smith, 2009). Tetapi dalam penerapannya masih terdapat kesenjangan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah dengan besarnya kesempatan kerja yang ada di negara tersebut yang dapat dilihat dengan banyaknya penyediaan lapangan kerja. Dalam pembangunan ekonomi, salah satu kekuatan yang dibutuhkan untuk mendorong perkembangan ekonomi adalah potensi sumber daya manusia, dan menjadi indikator keberhasilan melalui tenaga kerja yang menjadi penghasil output produksi.

Kemampuan pemerintah dalam mengatasi pengangguran dengan menciptakan dan menambah lapangan pekerjaan merupakan salah satu indikator pembangunan yang berhasil. Meningkatnya lapangan pekerjaan yang tercipta akan memberikan dampak bertambahnya penyerapan tenaga kerja yang ada sehingga

peningkatan pendapatan dan peningkatan daya beli dapat terjadi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Paramitha, 2009)

Industrialisasi merupakan proses yang melibatkan interaksi antara kemajuan teknologi, inovasi, spesialisasi dalam produksi, dan perdagangan internasional, yang beriringan dengan peningkatan pendapatan masyarakat dan mengakibatkan transformasi struktur ekonomi yang sebelumnya dominan di sektor pertanian menjadi dominan di sektor industri. (S. E. Rahayu et al., 2020).

Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi melalui industrialisasi ialah untuk memastikan ketersediaan jumlah pekerjaan yang memadai guna mengimbangi laju peningkatan jumlah tenaga kerja yang tumbuh lebih cepat dibandingkan dengan laju penyediaan lapangan kerja baru. Industri manufaktur merupakan suatu industri yang mengubah bahan mentah menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual dan dapat dikonsumsi atau digunakan oleh konsumen (Sukamulja, 2021).

Menurut BPS (2023) jumlah industri manufaktur skala sedang dan besar di Sumatera Utara tahun 2023 berjumlah 1.273 perusahaan. Hampir semua barang yang digunakan sehari-hari merupakan hasil dari pengolahan industri manufaktur. Industri manufaktur memiliki 24 jenis industri yang diantaranya adalah industri makanan, minuman, pengolahan tembakau, tekstil, pakaian jadi, barang dari kulit, industri kayu, kertas dan barang dari kertas, percetakan dan produksi media rekaman, batu bara dan minyak bumi, bahan kimia dan barang dari bahan kimia, farmasi, karet dan plastic, barang galian bukan logam, logam dasar, barang logam yang bukan mesin dan peralatannya, computer dan alat elektronik, peralatan

listrik, mesin dan perlengkapan, kendaraan bermotor, alat angkutan lainnya, pengolahan lainnya, dan industri jasa reparasi dan pemasangan mesin dan peralatan. Dengan berkembangnya sektor industri manufaktur maka akan mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja yang ada.

Di Sumatera Utara, permasalahan tenaga kerja juga terjadi, pengangguran di Sumatera Utara berada pada peringkat 9 di Indonesia dengan tingkat pengangguran sebesar 6,16% (BPS, 2022).

Tergolong ada 3 sektor yang dapat menyerap jumlah tenaga kerja, yaitu sektor pertanian, industri pengolahan, dan jasa. Di Provinsi Sumatera Utara, sektor yang menyerap tenaga kerja paling rendah adalah sektor industri. Berikut ini dilampirkan grafik penyerapan tenaga kerja menurut lapangan pekerjaan utama



Sumber : BPS Sumatera Utara

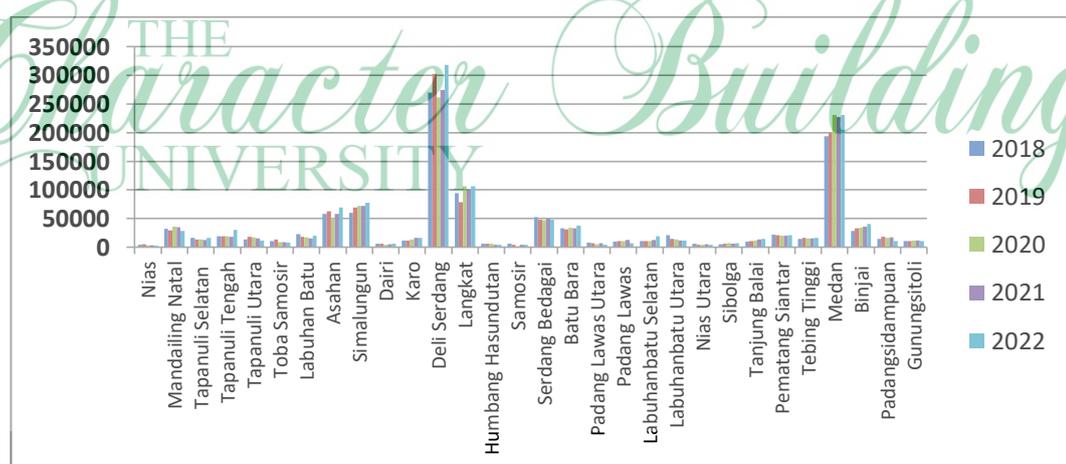
**Gambar 1.1 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018–2022 (Jiwa)**

Dapat dilihat pada gambar 1.1 bahwa sektor industri menyerap tenaga kerja paling rendah, dimana penyerapannya bahkan tidak mencapai setengah dari penyerapan sektor pertanian dan sektor jasa, padahal sektor industri merupakan

penyumbang PDRB terbesar ke dua di Sumatera Utara. Pada tahun 2018 sektor industri menyerap tenaga kerja sebesar 1.128.586 jiwa, menurun pada tahun 2019 menjadi 1.115.251 jiwa, dan meningkat tiap tahunnya, pada tahun 2020 sebesar 1.118.490 jiwa, tahun 2021 1.141.105, dan tahun 2022 sebesar 1.222.829 jiwa.

Sektor industri menjadi sektor dengan penyerapan tenaga kerja paling rendah yang disebabkan oleh belum meratanya perusahaan-perusahaan industri di Sumatera Utara yang umumnya banyak berpusat di Kabupaten Deli Serdang dan Kota Medan. Ketidakmerataan ini terjadi karena pembangunan industri perlu memperhatikan infrastruktur dalam proses produksi, distribusi dan pemasaran industri, kemudahan akses teknologi dan informasi, letak strategis untuk pengembangan industri dalam menjangkau kebutuhan konsumen, dan sumber daya manusia yang lebih berkualitas untuk meningkatkan produktivitas industri, dimana semua hal ini bisa didapatkan di kota-kota besar sebagai pusat administrasi dan menjadi pusat pertumbuhan industri.

Berikut grafik penyerapan tenaga kerja industri di Provinsi Sumatera Utara



Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara

**Gambar 1.2 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Pada Sektor Industri di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018–2022 (Jiwa)**

Pada gambar 1.2 menunjukkan jumlah tenaga kerja yang diserap oleh sektor Industri di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara, dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang diserap sektor Industri mengalami fluktuasi dari tahun ke tahunnya. Angka penyerapan tenaga kerja sektor industri tertinggi berada pada Kabupaten Deli Serdang, dimana pada tahun 2018 sebesar 269.304 jiwa, meningkat di 2019 sebesar 302.233 jiwa, namun mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 261.647 jiwa, dan terus mengalami peningkatan di tahun 2021 sebesar 273.979 jiwa, dan 2022 sebesar 318.191 jiwa. Sedangkan daerah dengan penyerapan tenaga kerja industri terendah di Sumatera Utara adalah Nias, dimana pada tahun 2018 penyerapannya sebesar 3943 jiwa, tahun 2019 meningkat menjadi 4965 jiwa, namun menurun di tahun 2020 menjadi 3587 jiwa, dan tahun 2021 sebesar 3877, namun kembali menurun pada tahun 2022 menjadi 2971 jiwa.

Penyebab tingginya Deli Serdang dalam menyerap tenaga kerja industri adalah karena Kabupaten Deli Serdang merupakan pusat industri di Sumatera Utara, dimana terdapat banyak perusahaan industri di kabupaten tersebut sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan juga banyak. Sementara rendahnya kabupaten Nias dalam menyerap tenaga kerja dikarenakan jumlah industri yang sedikit yang disebabkan oleh kurangnya sarana dan kondisi serta letak wilayah yang kurang strategis untuk mendistribusikan produksinya.

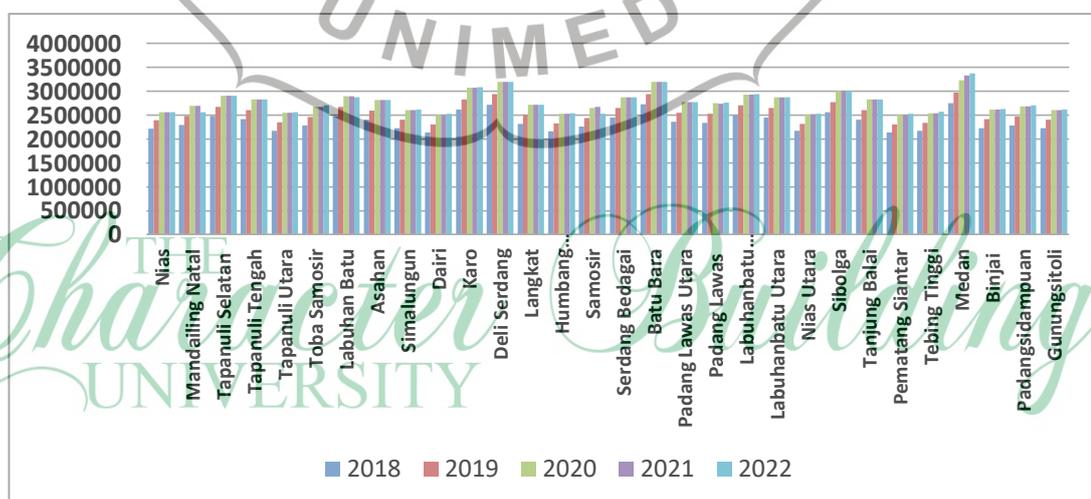
Teori human capital oleh Mankiw (2006) menyatakan bahwa pertumbuhan masyarakat ditentukan oleh produktivitas tenaga kerja, apabila setiap orang dengan pendidikan yang lebih tinggi memperoleh upah yang lebih tinggi, maka pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat ditunjang. Hal ini dapat mempengaruhi

penyerapan tenaga kerja karena meningkatnya pertumbuhan ekonomi menunjukkan bahwa konsumsi masyarakat juga meningkat dan produksi akan tinggi sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan akan meningkat.

Kesempatan kerja dilihat dari penduduk yang bekerja (Biamrillah & Nurhayati, 2018). Kemampuan daerah dalam menyediakan lapangan kerja masih terbatas, sehingga tingginya kesempatan kerja sulit dicapai. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian tenaga kerja dan upah yang diminta (Sukirno, 2015).

Tingkat upah memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penyerapan tenaga kerja. Tingkat upah minimum dalam setiap daerah selalu berbeda, apabila tingkat perekonomian dalam suatu daerah tinggi, maka upah yang ditawarkan juga akan semakin tinggi

Berikut grafik Upah Minimum Kota di Provinsi Sumatera Utara :



Sumber : Bps Indonesia

**Gambar 1.3 Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara (Rupiah)**

Berdasarkan gambar 1.3 dapat dilihat bahwa UMK tertinggi tahun 2018 berada di Kota Medan dan terus mengalami peningkatan hingga tahun 2022. Pada

tahun 2018 jumlah upah minimum Kota Medan sebesar Rp. 2.749.074, tahun 2019 sebesar Rp. 2.969.825, tahun 2020 Rp. 3.222.557, tahun 2021 Rp 3.329.867, dan pada tahun 2022 sebesar Rp. 3.370.645. Sedangkan upah minimum terendah di tahun 2018 berada di Humbang Hasundutan sebesar Rp. 2.153.183, tahun 2019 sebesar Rp. 2.326.083, tahun 2020 Rp. 2.524.033 dan tetap sama di tahun 2021, kemudian meningkat pada tahun 2022 sebesar Rp. 2.538.345.

Tingginya UMK di Kota Medan dipengaruhi oleh tingginya tingkat kebutuhan dan biaya hidup di Kota Medan sebagai Ibukota Sumatera Utara tergolong tinggi. Kondisi Perekonomian di Kota Medan juga mengalami kenaikan berdampak pada tingginya permintaan pasar tenaga kerja di kota Medan sehingga perusahaan bersaing untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas. Kemudian adanya serikat pekerja yang mempengaruhi keputusan perusahaan tempat bekerja untuk meminta kenaikan upah, seperti halnya unjuk rasa yang dilakukan para buruh atau tuntutan kenaikan UMK Medan tahun 2024 agar naik sebesar 15%.

Penyebab rendahnya UMK di Kabupaten Humbang Hasundutan dipengaruhi oleh rendahnya jumlah industri di daerah tersebut sehingga permintaan tenaga kerja tergolong rendah dan industri yang ada tergolong kecil menengah sehingga kemampuan perusahaan untuk membayar upah yang tinggi terbatas. Penyebab lainnya adalah kontribusi PDRB terbesarnya yang berasal dari Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan dimana lapangan usaha ini banyak dikelola sendiri dan tidak membutuhkan tenaga kerja yang tinggi sehingga upah yang ditawarkan juga tidak tinggi seperti kota Medan.

Kenaikan upah minimum setiap tahunnya dilakukan sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan pendapatan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan taraf kesejahteraan pekerja. Penerapan upah minimum juga sebagai upaya pencegahan perusahaan memberikan upah kecil saat penawaran tenaga kerja meningkat yang dimana akan merugikan tenaga kerja. Kenaikan upah setiap tahun juga untuk memenuhi tuntutan dari serikat pekerja yang meminta kenaikan upah setiap tahunnya. Namun kenaikan upah ini dianggap pengusaha sebagai masalah karena perusahaan tidak mempunyai kendali untuk menetapkan upah minimum sehingga pengusaha akan mengurangi pertumbuhan lapangan kerja.

Upah dapat memiliki hubungan negatif dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari sisi permintaan tenaga kerja, apabila upah meningkat perusahaan akan merespon secara negatif, hal ini terjadi karena perusahaan akan mengurangi permintaan tenaga kerja yang digunakan karena kenaikan upah dianggap akan memberatkan dan meningkatkan pengeluaran perusahaan.

Sementara itu dari sisi penawaran tenaga kerja, kenaikan upah akan direspon positif oleh tenaga kerja, apabila upah semakin tinggi, maka minat masyarakat untuk bekerja akan tinggi sehingga penawaran tenaga kerja juga tinggi (Lestari &

Woyanti, 2020). Namun pada kenyataannya Upah tidak menjadi hal yang sangat penting bagi tenaga kerja sekarang khususnya tenaga kerja tidak terdidik. Jumlah tenaga kerja tidak terdidik di Indonesia lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja terdidik. Umumnya tenaga kerja tidak terdidik akan tetap bekerja meskipun upah yang ditawarkan perusahaan berada di bawah upah minimum. Sulitnya

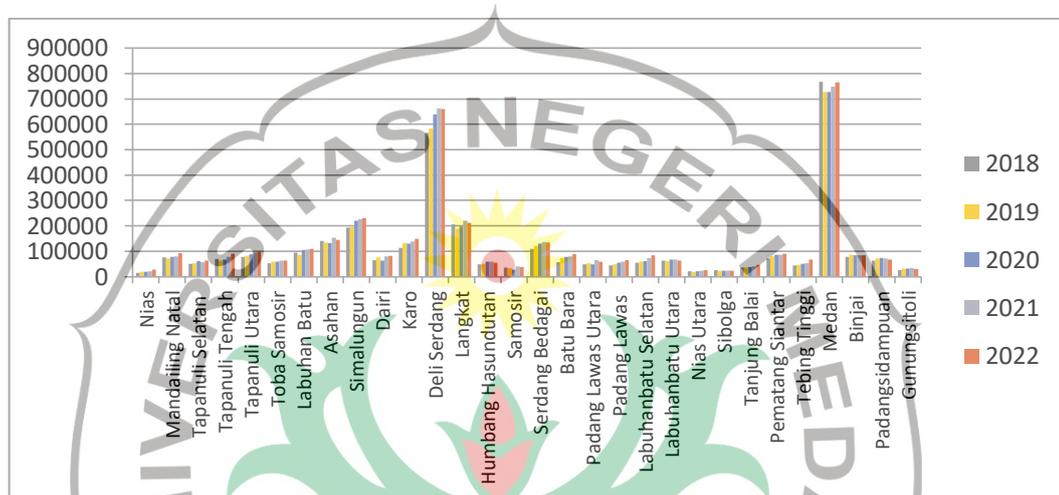
tenaga kerja dalam mencari pekerjaan mengakibatkan para tenaga kerja tidak terlalu memperhitungkan upah yang ditawarkan sehingga upah tidak terlalu berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja namun berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja oleh pengusaha.

Dalam penelitian Azhar & Arifin (2011), menunjukkan hasil penelitian bahwa UMK berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri. Sedangkan dalam penelitian (Ardiansyah et al., 2018) yang menunjukkan hasil bahwa UMK berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri besar dan sedang. Hal ini lah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai upah dan penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya di Sumatera Utara.

Penyerapan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan. Sistem pendidikan yang baik akan menciptakan SDM yang unggul dan menjadikan sebuah negara menjadi negara maju. Semakin tinggi kualitas pendidikan suatu negara maka negara tersebut semakin maju. Semakin tinggi tamatan pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan kerja atau produktivitas seseorang dalam bekerja (Feriyanto, 2014)

Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai persiapan individu menjadi tenaga kerja yang kompeten melalui proses pembinaan yang dibekali dengan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja (Tirtarahadja & Sulo, 2005).

Penduduk yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan di Provinsi Sumatera Utara tahun 2018-2022 yang dapat dilihat pada gambar 1.4 :



Sumber : BPS Sumatera Utara

**Gambar 1.4 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan (SMA/SMK/D-III/D-IV/S-1) Di Sumatera Utara Tahun 2018–2022 (Jiwa)**

Pada gambar 1.4 menunjukkan bahwa daerah dengan tamatan pendidikan S-1 tertinggi adalah kota Medan dimana pada tahun 2018 menghasilkan tamatan sebesar 766.755 jiwa, tahun 2019 menurun menjadi 727.623 jiwa, tahun 2020 726.290 jiwa, tahun 2021 meningkat menjadi 747.623 jiwa dan tahun 2022 sebesar 765.680 jiwa. Sedangkan daerah dengan tingkat pendidikan terendah adalah Kabupaten Nias dimana pada tahun 2018 sebesar 14.566 jiwa, meningkat di tahun 2019 sebesar 18.548 jiwa, tahun 2020 sebesar 19.988 jiwa, tahun 2021 sebesar 21.293 jiwa, dan terus meningkat pada tahun 2022 sebesar 28.119 jiwa.

Penyebab tingginya penduduk yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan di Kota Medan adalah karena jumlah tamatan pendidikan di Kota Medan merupakan yang paling tinggi di Sumatera Utara, hal ini didukung oleh banyaknya sekolah-sekolah berkualitas di Kota Medan. Dukungan pemerintah

terhadap pendidikan di Kota Medan juga dapat dibuktikan dengan anggaran untuk pendidikan sebesar 20% dari APBD pada tahun 2022. Fasilitas yang diberikan sekolah dan universitas di kota Medan dapat menciptakan lulusan yang berkualitas dan memiliki keterampilan untuk mampu bersaing di dunia kerja. Namun di Kota Medan angka putus sekolah dan kemiskinan masih tergolong tinggi terutama di daerah pingiran yang mengakibatkan tamatan pendidikan di Kota Medan masih berfluktuasi.

Sementara itu rendahnya tamatan pendidikan di Kabupaten Nias bahkan tidak mencapai 10% dari jumlah peserta didik hingga jenjang SMA di Kota Medan. Penyebab rendahnya tingkat pendidikan di Kabupaten Nias karena kualitas pendidikannya dinilai masih rendah. Banyaknya masyarakat nias yang merantau ke kota Medan dan kota lainnya di Sumatera Utara untuk meneruskan pendidikan menunjukkan bahwa masih kurangnya kualitas dan perhatian pemerintah terhadap tingkat pendidikan di Kabupaten Nias. Umumnya jenjang pendidikan yang ditempuh hanya sampai tingkat menengah dan sedikit yang melanjutkan ke universitas.

Secara teori, terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dan Penyerapan tenaga kerja. Karena pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan produktivitas individu yang akan meningkatkan peluang dalam penyerapan tenaga kerja (Becker, 1975). Namun berdasarkan data di Kota Medan, pada saat tingkat pendidikan menurun di tahun 2019 dan 2020, penyerapan tenaga kerja justru meningkat. Adanya penurunan tingkat pendidikan di Kota Medan pada tahun tersebut sebagai dampak dari adanya pandemic Covid-19 yang menghambat akses

pendidikan sehingga pada tahun tersebut jumlah tamatan pendidikan dan lapangan pekerjaan menurun sehingga tenaga kerja yang terserap juga menurun.

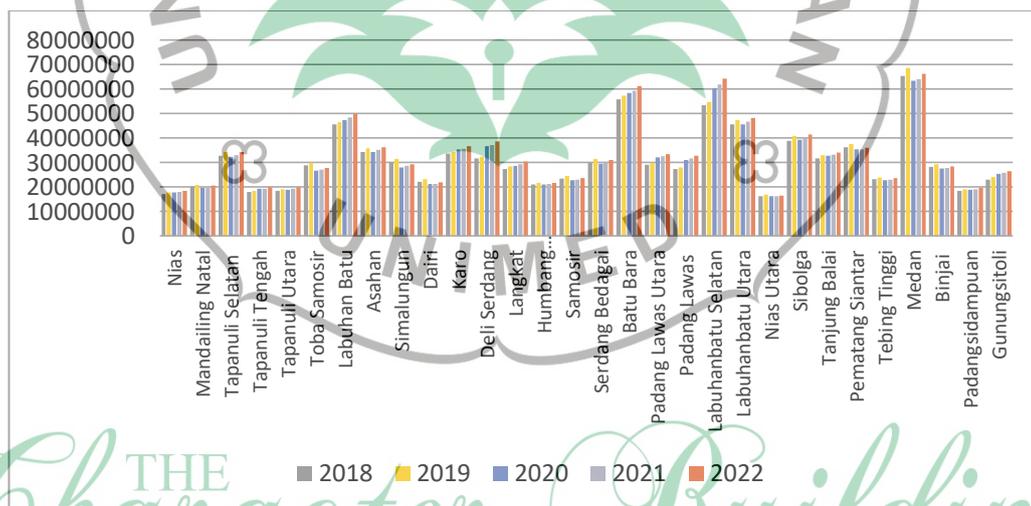
Menurut (Simanjuntak, 2001) pendidikan dan pengangguran memiliki hubungan dimana semakin tinggi rata-rata pendidikan di suatu daerah maka akan mengalami peningkatan pada kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut, sehingga akan meningkatkan kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan.

Penelitian oleh Buchari (2016) ditemukan hasil bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2019) menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh negative dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Adanya gap penelitian ini lah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya di Sumatera Utara.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja selain Upah dan Tingkat Pendidikan adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Hukum okun adalah relasi negative antara pengangguran dan PDB (Mankiw, 2006). Hukum okun merupakan hubungan negatif antara pengangguran dan PDB rill, yang menyatakan bahwa apabila PDB mengalami penurunan 2% maka pengangguran akan meningkat sebesar 1%. Dalam kata lain terjadinya peningkatan PDB dapat menurunkan tingkat pengangguran. Dalam hal ini PDRB mempengaruhi PDB secara positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

PDRB merupakan nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi atau sektor di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu (Ganie, 2017). Ketika PDRB naik maka akan diikuti juga dengan peningkatan nilai output produksi yang mencakup seluruh unit ekonomi pada wilayah tersebut. Semakin besar output atau penjualan yang dilakukan perusahaan, maka akan mendorong perusahaan untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan yang terjadi (Feriyanto, 2014).

Berikut ini grafik PDRB harga konstan di Provinsi Sumatera Utara :



Sumber : BPS Sumatera Utara

**Gambar 1.5 Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018-2022**

Pada gambar 1.5 dapat dilihat bahwa PDRB atas dasar Harga Konstan di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara juga mengalami fluktuasi dari tahun ke tahunnya. PDRBHK tertinggi terdapat di Kota Medan dimana pada tahun 2018 sebesar Rp. 65.369.991, tahun 2019 sebesar Rp. 68.575.552, kemudian mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi sebesar Rp. 63.321299, kemudian

kembali meningkat di tahun 2021 sebesar Rp. 64.078.946, dan tahun 2022 sebesar Rp. 66.193.310,89. Sedangkan daerah dengan jumlah PDRB terendah adalah Nias Utara, dimana pada tahun 2018 sebesar Rp. 16.267.983, pada tahun 2019 sebesar 16.882.745, namun mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi Rp. 1.142.680, kemudian meningkat kembali di tahun 2021 menjadi Rp. 16.245.689, dan tahun 2022 sebesar 16.517.34,09

Menurunnya PDRB di Kota Medan pada tahun 2021 pasca pemulihan perekonomian dari Pandemi. Adanya pandemi memberikan dampak yang cukup besar terhadap perekonomian negara khususnya Sumatera Utara. Sebagai contoh di Kota Medan, setelah pemulihan ekonomi di tahun 2022 pun besaran total PDRB yang dicapai tidak mencapai total pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum adanya pandemi tahun 2018-2019 perekonomian masih cukup stabil, konsumsi masyarakat masih cukup tinggi sehingga daya beli tinggi, industri masih stabil dan berkembang dan produktivitas tenaga kerja juga masih meningkat. Hal ini akan mendukung peningkatan PDRB di Kota Medan. Namun setelah terjadinya pandemi, perekonomian masih perlahan-lahan untuk kembali pulih sehingga PDRB di tahun 2021-2022 masih menurun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Secara teori dalam hukum okun, PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, namun dilihat dari data di Kota Medan tahun 2021 disaat PDRB mengalami kenaikan, penduduk yang bekerja justru mengalami penurunan. Meningkatnya PDRB yang tidak diikuti meningkatnya tenaga kerja dikarenakan pasca pandemic terjadi pemulihan ekonomi secara nasional yang berdampak pada

meningkatnya permintaan akan komoditas ekspor dan konsumsi rumah tangga. Namun selama pandemic banyak perusahaan yang tutup dan karyawan yang dirumahkan sehingga meski pemulihan ekonomi terjadi, butuh waktu tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan kembali sehingga di tahun 2021 penduduk yang bekerja menurun meskipun PDRB meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartono et al., (2018) menunjukkan bahwa variabel PDRB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lube et al., (2021) menunjukkan bahwa variabel PDRB berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Didasari oleh hal-hal tersebut, tergambar bahwa penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara khususnya tenaga kerja sektor Industri masih belum terserap sempurna dan menjadi sektor penyerapan tenaga kerja paling rendah diantara sektor pertanian dan jasa, hal ini menjadikan ketertarikan penulis dalam mengkat dan meneliti permasalahan tersebut. Penulis ingin melakukan

penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Manufaktur Di Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, ditemukan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di kabupaten/kota Provinsi Sumatera Utara tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan pada tahun 2019 dan 2020.
2. Upah minimum kabupaten/kota (UMK) cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya dan menjadi masalah bagi pemberi kerja dalam penyerapan tenaga kerja.
3. Kenaikan tingkat pendidikan tidak selalu diiringi dengan peningkatan jumlah tenaga kerja pada sektor Industri
4. Jumlah PDRB yang meningkat tidak selalu diikuti dengan peningkatan lapangan pekerjaan.

### 1.3 Batasan Masalah

Dalam Penelitian ini, batasan masalah diberikan agar penelitian lebih terarah dan tidak melencang dari focus variabel yang diteliti, batasan tersebut yaitu :

1. Penelitian ini menggunakan variabel dependen penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018-2022.
2. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu upah minimum kabupaten/kota (UMK), tingkat pendidikan, dan PDRB di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018-2022
3. Objek penelitian adalah 30 Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara tahun 2018-2022 dikarenakan Kabupaten Nias Selatan, Pakpak Bharat, dan Nias Barat tidak memenuhi syarat untuk mengajukan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) maka adanya keterbatasan data yang tersedia pada wilayah tersebut.

4. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang dibahas hanya dari sisi Permintaan Tenaga Kerja.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian terkait perumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah ada pengaruh upah minimum kabupaten/kota (UMK) terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor Industri Manufaktur di Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh produk domestik regional bruto (PDRB) terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh upah minimum kabupaten, tingkat pendidikan, dan produk domestik regional bruto (PDRB) secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Provinsi Sumatera Utara?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum kabupaten/kota (UMK) terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Provinsi Sumatera Utara

2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh produk domestik regional bruto (PDRB) terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur.
4. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum kota (UMK), tingkat pendidikan, dan produk domestik regional bruto (PDRB) secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Peneliti

Peneliti dapat memperoleh pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai penyerapan tenaga kerja pada industri manufaktur di Provinsi Sumatera Utara.

2. Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan membantu pemerintah dalam merumuskan dan menentukan kebijakan terkait penyerapan tenaga kerja industri manufaktur di Provinsi Sumatera Utara.

3. Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi studi dan literatur lebih lanjut bagi kalangan akademis yang melakukan penelitian dengan tema yang sama berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja khususnya pada industri manufaktur.