

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah faktor pendorong yang penting dalam pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Tenaga kerja tidak hanya memiliki peran dalam penciptaan *output*, tetapi juga memiliki peran dalam kualitas sebuah tenaga kerja yang berkesinambungan dengan faktor-faktor lainnya yang menimbulkan nilai produktifitas. (Izzah, 2021).

Pembangunan sumber daya manusia dan penyerapan tenaga kerja, sektor perekonomian akan terus mengalami suatu perubahan dalam proses pembangunan, diikuti dengan jumlah penduduk yang bekerja. Tenaga kerja dapat dijadikan sebuah tolak ukur keberhasilan pembangunana dari suatu wilayah. Dimana penyerapan tenaga kerja mendukung keberhasilan pembangunan suatu daerah tersebut secara keseluruhan. Sehingga kondisi ketenagakerjaan dapat menggambarkan keadaan perekonomian dan sosial, bahkan dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat disuatu wilayah.(Ganie, 2017).

Indonesia masih tergolong kedalam negara berkembang yang masih diliputi dengan permasalahan ketenagakerjaan. Salah satu permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yaitu tingginya tingkat pengangguran. Tingginya tingkat pengangguran disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalahnya kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Pengangguran ini terjadi akibat perbedaan gap dari tingginya jumlah penduduk dan jumlah kesempatan kerja yang ada. (Putri et al., 2022)

Sumatera Utara merupakan salah satu provinsi terbesar di Indonesia, yang menjadi Sumatera Utara pemasok Sumber Daya Manusia di Indonesia. Penyerapan tenaga kerja perempuan di Sumatera Utara mengalami ketimpangan dikarenakan lebih tinggi penyerapan tenaga kerja laki – laki dibandingkan perempuan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.

Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Gender Sumatera Utara Tahun 2019-2023

<b>Tahun</b>	<b>Penyerapan Tenaga kerja Laki-laki</b>	<b>Penyerapan tenaga kerja Perempuan</b>
<b>2018</b>	3 496 002	3 232 429
2019	3 540 882	3 140 342
2020	4 024 293	2 817 959
2021	4 142 295	2 893 555
2022	4 322 558	2 874 816
2023	4.482.229	3.067.308

Ketimpangan gender dalam penyerapan tenaga kerja dapat dilihat pada tabel diatas dimana penyerapan tenaga kerja laki – laki lebih tinggi daripada penyerapan tenaga kerja perempuan. Ketimpangan ini terjadi karena norma norma sosial budaya yang mengatakan posisi perempuan berada dibawah laki-laki. Menurut penelitian (Nisarohmah & Darmawan, 2022) perempuan dinilai hanya sebagai sebuah subjek reproduksi yang hanya bertugas di rumah, dan memiliki kewajiban untuk mengurus segala kebutuhan rumah tangga, dan mengurus suami serta anak.

Selain itu dalam dunia pekerjaan, perempuan sering kali menerima upah yang lebih rendah daripada laki-laki. Menurut (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021) ada nya kesenjangan upah yang terima laki-laki dan perempuan yang memiliki jabatan, tingkat pendidikan dan tingkat keterampilan yang sama di dalam suatu perusahaan.

Namun, seiring berkembangnya zaman menjadi zaman modern, penyediaan tenaga kerja kian meluas sehingga perempuan juga dapat berpartisipasi ke dalam pasar tenaga kerja. Di Indonesia, perempuan mendapati kedudukan yang sama dengan laki-laki dalam mendapatkan kesempatan untuk berkontribusi dalam pembangunan nasional.

Angka penyerapan tenaga kerja perempuan di Sumatera Utara dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Gambar 1.1

Grafik Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/Kota Sumatera Utara Tahun 2019-2023



Pada Grafik diatas dapat terlihat angka penyerapan tenaga kerja wanita di Sumatera Utara mengalami fluktuasi cenderung meningkat, dapat dilihat Kota pada tahun 2019 Kota Medan menjadi wilayah dengan penyerapan tenaga kerja wanita terbesar dengan angka 414.521 jiwa dan mengalami penurunan ditahun 2020

menjadi sebanyak 391.098 jiwa. Penyerapan tenaga kerja wanita di Kota Medan terus mengalami fluktuasi sehingga pada tahun 2023 penyerapan tenaga kerja Kota Medan mengalami peningkatan sebesar 438.420 jiwa. Kota Medan menjadi wilayah dengan tingkat penyerapan tenaga kerja wanita di Sumatera Utara disebabkan oleh Kota Medan merupakan ibukota dari Prov. Sumatera Utara dan menjadikan kota Medan sebagai pusat perekonomian Sumatera Utara.

Sedang wilayah dengan tingkat penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara terjadi di Kota Sibolga yang pada tahun 2019 hanya berada di angka 16.818 jiwa, dan terus mengalami fluktuasi sehingga pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebanyak 17.988 jiwa.

Dalam proses penyerapan tenaga kerja wanita, terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya penyerapan tersebut, seperti nilai upah, tingkat pendidikan dan PDRB. Upah Dalam Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah mengatakan upah merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan yang dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan atas persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan berlandaskan atas kesepakatan dua belah pihak, yaitu antara Perusahaan dan buruh. (Ghofur, n.d.)

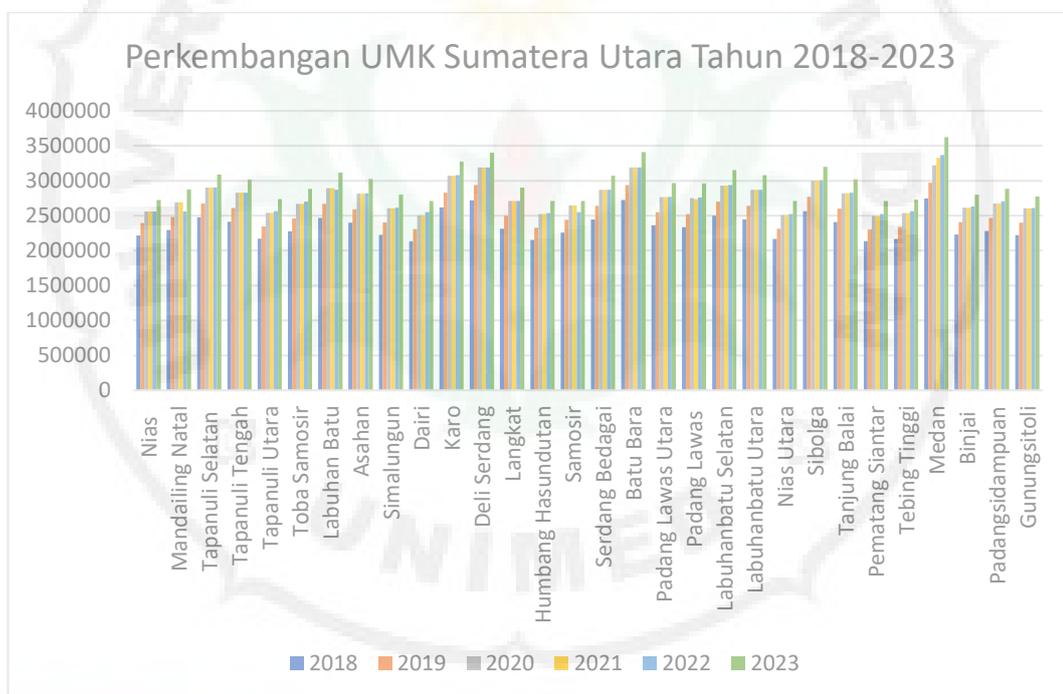
Menurut Mankiw dalam (Rahayu, 2019) mengutarakan upah ditentukan dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja, jika upah dalam kondisi ekulibrium maka secara teori tenaga kerja akan mendapatkan nilai upah yang setimpal dengan tenaga yang digunakan. Lebih lanjut, Mankiw dalam (Buchari, 2016) menjelaskan dalam

menciptakan permintaan tenaga kerja, upah harus disesuaikan agar menjaga keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Tingkat upah Kab/Kota Prov Sumatera Utara dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Gambar 1.2

Grafik Upah Minimum Kab/Kota Sumatera Utara Tahun 2019-2023



Berdasarkan pada grafik diatas dapat dilihat kota Medan menjadi wilayah dengan UMK terbesar di Sumatera Utara yaitu pada tahun 2019 sebesar Rp. 2.969.825, dan terus mengalami kenaikan sehingga pada tahun 2023 UMK Kota Medan berada di angka Rp. 3.624.117. Sedangkan Kota Siantar menjadi wilayah dengan UMK terkecil dimana pada tahun 2019 UMK di Kota Siantar hanya sebesar Rp. 2.305.335, dan terus mengalami kenaikan sehingga pada tahun 2023 UMK Kota Siantar berada di angka Rp. 2.710.493.

Kota Medan menjadi wilayah dengan nilai UMK terbesar di Sumatera Utara didorong kebutuhan kehidupan sehari-hari di kota Medan lebih tinggi daripada di Kab/kota lainnya. Hal ini disebabkan tingginya harga bahan pokok yang ada sehingga meningkatkan tingginya tingkat Kebutuhan Hidup Layak yang ada di Sumatera Utara. Selain itu, Kota Medan sebagai Ibukota di Sumatera Utara memiliki laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi sehingga tingkat produksi yang dihasilkan lebih tinggi dibandingkan Kab/kota di Sumatera Utara.

Upah memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja wanita. Dalam segi permintaan, upah memiliki dampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja wanita. Menurut Sony Sumarsono dalam (Soelistyo, 2018) perubahan nilai upah akan mempengaruhi naik atau turunnya biaya produksi suatu perusahaan. Sony juga menjelaskan meningkatnya nilai upah akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta, hal ini disebabkan apabila nilai upah meningkat sedangkan biaya produksi lainnya tetap, maka nilai upah dianggap lebih mahal dibandingkan nilai produksi lainnya, sehingga mendorong perusahaan mencari alternatif tenaga kerja yang lebih murah guna menjaga keuntungan perusahaan.

Sedangkan dalam segi penawaran, nilai upah memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Menurut teori neoklasik dalam (Triani & Andrisani, 2019) penawaran tenaga kerja akan meningkat apabila nilai upah meningkat.

Selain upah, tingkat pendidikan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong penyerapan tenaga kerja wanita. Pendidikan memiliki definisi usaha

dalam membekali anak secara moral dan intelektual yang bertujuan untuk menuju kesejahteraan dan masa depan yang cerah.

Dalam Mencapai kesejahteraan masyarakat, dibutuhkan kualitas penduduk yang tinggi. Dalam pembangunan kesejahteraan masyarakat, dapat diartikan tingginya tingkat kualitas masyarakat dengan perhatian utama yang tercukupi seperti kebutuhan dasar yang meliputi sandang, pangan, papan, dsb.

Hakekatnya, penyerapan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan dilihat dari tingginya kualitas dan kemampuan dari pekerja, hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat pendidikan yang tempuh para pekerja. Pendidikan yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, karenanya pendidikan merupakan salah satu hal penting dalam menciptakan produktivitas yang tinggi dalam suatu pekerjaan.(Izzah, 2021).

Menurut teori *human capital* pendidikan merupakan sebuah investasi bagi manusia. Pendidikan dapat meningkatkan keterampilan, serta pengetahuan yang dapat meningkatkan daya saing di pasar kerja. Pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tapi dapat memberi akses agar perempuan dapat pekerjaan yang layak, dan upah yang layak. (Becker, 1993)

Data tingkat pendidikan perempuan Kab/Kota di Sumatera Utara dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Gambar 1.3

Grafik Tingkat Pendidikan Perempuan Kab/Kota di Sumatera Utara Tahun 2019-2023



Angka tingkat pendidikan dapat dilihat pada grafik di atas. Kawasan dengan tingkat pendidikan berada di Kota Medan dimana pada tahun 2019 jumlah tingkat pendidikan perempuan di Kota Medan sebesar 450.572 jiwa, dan menurun pada tahun 2020 menjadi sebesar 446.130 jiwa. Tingkat pendidikan perempuan di Kota Medan terus mengalami fluktuasi sehingga pada tahun 2023 tingkat pendidikan meningkat sebanyak 483.583 jiwa.

Kota Medan menjadi kawasan dengan tingkat pendidikan tertinggi di Sumatera Utara didorong dengan banyaknya sekolah yang ada di Kota Medan, menurut data KEMENDIKBUD sarana pendidikan yang tersebar di Kota Medan sebesar 5004 sarana. Banyaknya sarana pendidikan di Kota Medan didukung dengan adanya

alokasi dana APBD sebesar 20% pada bidang pendidikan yang digunakan pemerintah dalam pembangunan infrastruktur pendidikan.

Sedangkan Kota Sibolga menjadi wilayah di Sumatera Utara dengan tingkat pendidikan terendah, dimana pada tahun 2019 tingkat pendidikan di Sibolga sebesar 18.297 jiwa dan menurun pada tahun 2020 sebesar 16.094 jiwa. Keadaan tingkat pendidikan di Kota Sibolga mengalami fluktuasi setiap tahunnya sehingga pada tahun 2023 tingkat pendidikan Sibolga mengalami kenaikan sebanyak 19.344 jiwa.

Sibolga menjadi kawasan terendah tingkat pendidikannya didasari karena sedikitnya sarana pendidikan yang ada di Kota Sibolga. Menurut data KEMENDIKBUD Kota Sibolga hanya memiliki 266 sekolah, lebih sedikit dibandingkan wilayah di Sumatera Utara menjadikan Kota Sibolga sebagai wilayah dengan tingkat pendidikan terendah di Sumatera Utara.

Pendidikan juga masih menjadi salah satu faktor terpenting dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya terfokus kepada faktor pendidikan saja, namun pendidikan juga merupakan sebuah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang dengan usaha mendewasakan manusia dengan cara memberi pelatihan dan pengajaran. (Syuli Mamoto, Daisy S.M. Engka, 2023).

Selain Upah dan Pendidikan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja wanita di Sumatera Utara adalah PDRB. Dalam analisis makro, pertumbuhan ekonomi dapat diukur dari perkembangan pendapatan nasional riil yang dihasilkan oleh suatu negara. Menurut (Prayogo & Indira

Hasmarini, 2022) PDRB memiliki hubungan positif dengan penyerapan tenaga kerja, dimana apabila PDRB mengalami peningkatan maka penyerapan tenaga kerja juga meningkat.

PDRB menurut Badan Pusat Statistik (BPS) memiliki arti sebagai jumlah nilai tambah yang diperoleh seluruh sektor usaha pada suatu daerah, atau jumlah nilai barang atau jasa yang diperoleh oleh seluruh sektor ekonomi yang ada pada suatu daerah. BPS mengatakan Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan digunakan untuk mengukur besarnya indikator perekonomian atau peran dari sektor ekonomi suatu daerah.

Menurut (Feriyanto, 2014) menjelaskan apabila nilai *output* semakin besar maka permintaan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan akan meningkat sehingga penyerapan tenaga kerja juga dapat meningkat.

Angka Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kab/Kota Sumatera Utara dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Gambar 1.4

Produk Domestik Regional Bruto Kab/Kota di Sumatera Utara Tahun 2019-2023



Pada grafik di atas angka PDRB yang ada di Sumatera Utara. Kota Medan menjadi kawasan dengan tingkat PDRB tertinggi di Sumatera Utara yang dimana pada tahun 2019 PDRB Kota Medan sebesar 156.780,58, dan menurun pada tahun 2020 menjadi sebanyak 153.669,95. PDRB Kota Medan terus mengalami fluktuasi setiap tahunnya sehingga pada tahun 2023 PDRB Kota Medan berada di angka 173.445,69.

Sedangkan wilayah dengan tingkat PDRB terendah berada di Kab. Nias Utara dimana pada tahun 2019 PDRB Kab. Nias Utara berada di angka 2332,44 dan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya sehingga pada tahun 2023 PDRB Kab. Nias Utara sebesar 2584,78.

Menurunnya pertumbuhan ekonomi terjadi di Kota Medan karena pada masa Pandemi Covid-19 banyak para pekerja yang dirumahkan atau terkena PHK yang

berdampak kepada kinerja perusahaan. Tingginya pekerja yang terkena PHK akan membuat kinerja dan produktivitas sebuah perusahaan melambat, hal ini terjadi karena apabila yang bekerja sedikit maka akan memperlambat proses pengolahan output sehingga dapat menurunkan laju pertumbuhan ekonomi.

Pada penelitian (Firmansah, 2019) mengatakan bahwa PDRB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Selanjut juga dengan penelitian dari (Prayogo & Indira Hasmarini, 2022) yang mengatakan PDRB secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang berarti apabila PDRB meningkat maka tingkat penyerapan tenaga kerja juga meningkat. Namun pada hasil penelitian (Rahmah & Juliannisa, 2022) menyebutkan PDRB tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga apabila PDRB mengalami kenaikan tidak berdampak kepada kenaikan tenaga kerja yang diserap pula.

Dilandasi hal tersebut, terlihat terdapat banyak penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja wanita, yaitu Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan dan juga PDRB. Sehingga hal tersebut menarik peneliti dalam melakukan penelitian dengan judul "*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita di Sumatera Utara*".

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas pemaparan latar belakang diatas, peneliti dapat menggambarkan beberapa permasalahan yang terjadi, antara lain:

1. Angka Jumlah Penduduk yang terus meningkat dalam menyebabkan tingkat pengangguran yang tinggi jika tidak dimbangi dengan daya serap tenaga kerja yang memadai.
2. Terjadinya ketimpangan Upah Minimum di beberapa Kab/kota di Sumatera Utara
3. Terdapat beberapa Kab/kota di Sumatera Utara yang jumlah tamatan pendidikan tertinggi yang sangat rendah.
4. Terjadinya ketimpangan jumlah nilai PDRB yang terjadi di Kab/Kota Sumatera Utara.

## 1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja wanita di Sumatera Utara?
2. Bagaimana Pengaruh dari Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita di Sumatera Utara?
3. Bagaimana Pengaruh Produk Domestik Regional (PDRB) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita di Sumatera Utara?
4. Bagaimana Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Tingkat Pendidikan, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita di Kab/kota Sumatera Utara?

#### 1.4 Batasan Masalah

1. Penelitian ini menggunakan variabel terikat (dependen) penyerapan tenaga kerja wanita Kab/kota Sumatera Utara Tahun 2017-2022
2. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas atau independen yaitu Upah Minimum Kab/Kota Sumatera Utara, Tingkat Pendidikan Perempuan Kab/Kota Sumatera Utara dan PDRB Kab/Kota Sumatera Utara
3. Dalam penelitian ini, hanya menggunakan 30 Kab/kota Sumatera Utara, dikarenakan pada variabel UMK terdapat 3 Kab/kota yaitu Nias Barat, Pakpak Bharat dan Nias Selatan tidak memenuhi persyaratan karena adanya keterbatasan data pada wilayah tersebut.

#### 1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara Jumlah Penduduk terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita di Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita di Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui hubungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita di Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan dan PDRB secara simultan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita di Sumatera Utara.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dan dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang dapat mendorong terjadinya penyerapan tenaga kerja wanita di Sumatera Utara.

2. Peneliti

Peneliti mendapatkan pemahaman dan pengetahuan yang mendalam mengenai penyerapan tenaga kerja wanita di Sumatera Utara

3. Pihak Lain

Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai kajian studi literatur bagi kalangan akademis yang melakukan penelitian dengan tema yang sama yaitu tentang penyerapan tenaga kerja wanita di Sumatera Utara.