

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan ekonomi di Indonesia masih menyimpan berbagai permasalahan terutama pada masalah ketenagakerjaan, yang pada hakikatnya tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi memiliki peran dan potensi besar dalam pembangunan ekonomi nasional. Potensi yang dapat timbul karena tingginya kuantitas sumber daya manusia yang dapat didayagunakan sebagai tenaga kerja yang berkualitas, sehingga jika kualitas tenaga kerja tinggi maka akan menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional dan pada akhirnya berdampak positif terhadap pembangunan nasional. Namun, yang menjadi permasalahan di Indonesia selama ini adalah tingginya jumlah penduduk tidak diimbangi dengan kemampuan atau kualitas yang tinggi, sehingga menyebabkan keterbatasan kemampuan dan produktivitas dalam kegiatan produksi.

Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan indikator terhadap efisiensi dan terhadap kemajuan ekonomi, baik untuk ukuran suatu bangsa maupun untuk ukuran suatu industri<sup>1</sup>. Peningkatan produktivitas baik dalam skala nasional maupun individual akan meningkatkan pendapatan atau keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi atau ekspansi dan pada akhirnya akan memperluas kesempatan kerja sebagai salah satu tujuan pembangunan nasional. Dalam teori ekonomi, keuntungan yang dimaksud adalah keuntungan maksimum

---

<sup>1</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung : CV. Mandar Maju, 2009), p. 61

dan merupakan tujuan utama dari berbagai jenis industri atau perusahaan. Usaha memaksimalkan keuntungan dapat dicapai dengan cara yang dari sudut ekonomi dipandang sebagai cara yang paling efisien<sup>2</sup>.

Kondisi saat ini yang terjadi pada produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih relatif rendah. Dibandingkan dengan kondisi produktivitas di 6 negara lain (Brazil, China, Korea Selatan, Malaysia, Thailand, dan Vietnam), pada tahun 2008 rata-rata produktivitas nasional Indonesia berada pada peringkat 6 dari 7 negara tersebut. Indonesia hanya setingkat lebih baik dari Vietnam, sementara peringkat pertamanya adalah Korea Selatan<sup>3</sup>. Pada tahun 2009, data *International Labour Organization* (ILO) menempatkan Indonesia berada di posisi 83 dari 124 negara<sup>4</sup>, selain itu data *International Management Development* (IMD) pada tahun 2011 posisi Indonesia menempati posisi 35 dari 57 negara di kawasan Asia<sup>5</sup>. Tahun 2013 produktivitas buruh Indonesia masih yang terendah di Asean. Menurut Billy Taufan, *Founder & Principal Coach - Business Management Academia/ Sales & Business Management Process Coaching-Jakarta*, jika dihitung dalam skala produktivitas tenaga kerja Indonesia kalah jauh dibanding China, yaitu rata-rata hampir 1:3. Artinya 1 buruh China mampu melakukan pekerjaan yang sama, waktu yang sama, hasil yang sama dilakukan oleh 3 buruh Indonesia<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup>Sadono Sukirno, *Mikroekonomi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), p.192

<sup>3</sup>Sugiarto Sumas, *Newsledge*. <http://sumasberbagi.blogspot.com/2014/04/produktivitas-nasional-indonesia.html?m=1> (Diakses tanggal 9 maret 2014)

<sup>4</sup><http://indonesiarayanews.com/read/2013/12/12/90416/kadin-produktivitas-tenaga-kerja-masih-rendah.int> (Diakses tanggal 9 maret 2014)

<sup>5</sup>[http://www.kabarbisnis.com/nasional/2818586Rendah\\_\\_produktivitas\\_tenaga\\_kerja\\_Indonesia.html](http://www.kabarbisnis.com/nasional/2818586Rendah__produktivitas_tenaga_kerja_Indonesia.html) (Diakses tanggal 9 maret 2014)

<sup>6</sup><http://www.linkedin.com/groups/Produktifitas-buruh-China-dihitung-27-2462584.S.275698781>. (Diakses tanggal 9 maret 2014)

Produktivitas dapat diartikan pula sebagai rasio antara *output* dengan *input* produksi, semakin besar rasionya maka semakin besar produktivitasnya. Di Indonesia *output* atau produksi nasional diperoleh dari sembilan sektor perekonomian, masing-masing sektor memiliki peranan dalam hal memberikan kontribusi terhadap PDB. Dalam rentang waktu tahun 2008-2012, sektor industri manufaktur memberikan kontribusi terbesar terhadap total perekonomian, sehingga sektor ini menjadi fokus perhatian.

**Tabel I.1**  
**Laju Pertumbuhan dan Distribusi PDB Menurut Lapangan Usaha**  
**Tahun 2008 – 2012 (persen)**

Lapangan Usaha	Laju Pertumbuhan <sup>1)</sup>					Distribusi <sup>2)</sup>				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1. Pertanian, Peternakan, Kehutanan, dan Perikanan	4,83	3,96	3,01	3,37	3,97	14,48	15,29	15,29	14,70	14,44
2. Pertambangan dan Penggalian	0,71	4,47	3,86	1,39	1,49	10,94	10,56	11,16	11,85	11,78
3. Industri Pengolahan	3,66	2,21	4,74	6,14	5,73	27,81	26,36	24,80	24,33	23,94
4. Listrik, Gas, dan Air Bersih	10,93	14,29	5,33	4,82	6,40	0,83	0,83	0,76	0,77	0,79
5. Konstruksi	7,55	7,07	6,95	6,65	7,50	8,48	9,90	10,25	10,16	10,45
6. Perdagangan, Hotel, dan Restoran	6,87	1,28	8,69	9,17	8,11	13,97	13,28	13,69	13,80	13,90
7. Pengangkutan dan Komunikasi	16,57	15,85	13,41	10,70	9,98	6,31	6,31	6,57	6,62	6,66
8. Keuangan, Real Estat, dan Jasa Perusahaan	8,24	5,21	5,67	6,84	7,15	7,44	7,23	7,24	7,21	7,26
9. Jasa-Jasa	6,24	6,42	6,04	6,75	5,24	9,74	10,24	10,24	10,56	10,78
PDB	6,01	4,63	6,22	6,49	6,23	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
PDB Tanpa Migas	6,47	5,00	6,60	6,98	6,81	89,47	91,71	92,17	91,58	92,27

<sup>1)</sup> Atas dasar harga konstan 2000

<sup>2)</sup> Atas dasar harga berlaku

Sumber : BPS

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa sektor industri pengolahan mengalami peningkatan laju pertumbuhan yang signifikan antara tahun 2009 sampai dengan tahun 2011, dan kemudian turun pada tahun 2012. Sementara distribusi terhadap PDB atau *output* nasional sektor industri pengolahan mengalami penurunan selama tahun 2009 sampai tahun 2012. Pada tahun 2009 distribusi PDB sektor industri menurun sebesar 1,45% dari sebelumnya, demikian pula pada tahun 2010 menurun sebesar 1,56%. Kemudian mengalami peningkatan hanya sebesar 0,47% pada tahun 2011 dan harus menurun kembali sebesar 0,39% pada tahun 2012. Penurunan pada *output* nasional tersebut menunjukkan rendahnya produktivitas, karena data lain menunjukkan bahwa penurunan tambahan *output* terjadi ketika jumlah tenaga kerja pada sektor industri terus mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2008 jumlah tenaga kerja sektor industri manufaktur berjumlah 7.707.758 orang dan bertambah sebanyak 187.440 orang pada tahun 2009. Kemudian bertambah kembali sebanyak 231.160 orang pada tahun 2010 dan terus bertambah sebanyak 1.137.996 pada tahun berikutnya. Artinya produksi nasional di Indonesia tidak efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas tenaga kerja, diantaranya adalah keterampilan, jaminan sosial, kesehatan tenaga kerja, sikap mental, hubungan industri, tingkat upah, dan tingkat pendidikan. Faktor pertama adalah keterampilan tenaga kerja di Indonesia masih rendah, dengan banyaknya tenaga kerja kurang terampil dalam kecerdasan sikap, kemampuan bahasa Inggris, serta pengoperasian komputer<sup>7</sup>. Selain itu, keahlian dan keterampilan pekerja

---

<sup>7</sup><http://m.merdeka.com/uang/5-masalah-tenaga-kerja-dan-lapangan-kerja-di-indonesia/ketrampilan-tenaga-kerja-rendah.html>. (Diakses tanggal 11 maret 2014)

masih rendah hampir di semua sektor dan bidang profesi yang dipengaruhi faktor kurangnya tingkat pendidikan di Indonesia. Tingkat pendidikan pekerja di Indonesia untuk usia 25 tahun ke atas saja, rata-rata lama sekolahnya 5,8 tahun. Sedangkan Malaysia 9,5 tahun, Filipina 8,9 tahun dan Thailand 10,1 tahun<sup>8</sup>. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik sehingga produktivitasnya akan meningkat<sup>9</sup>.

Kedua, jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja<sup>10</sup>. Namun, hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang memberikan perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, hanya didapatkan apabila pengusaha tempat pekerja/buruh bekerja, mendaftarkan pekerja/buruh tersebut ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) PP No. 33/1977, Pasal 4 ayat (1) UU 3/1992, Pasal 13 ayat (1) UU 40/2004 dan Pasal 15 ayat (1) UU 24/2011. Menelisik program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) sejak tahun 1977 hingga tahun 1992 dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sejak tahun 1993 hingga tahun 2013, maka dapat disimpulkan sementara bahwa timpangnya

---

<sup>8</sup><http://bisnis.liputan6.com/read/2028224/keahlian-pekerja-ri-masih-kurang-di-asean>. (Diakses tanggal 10 maret 2014)

<sup>9</sup> Sedarmayanti, *op. cit.*, p.73

<sup>10</sup> *Ibid.*, p.75

jumlah kepesertaan dengan tenaga kerja formal, merupakan masalah utama dalam mewujudkan jaminan sosial bagi seluruh pekerja di Indonesia. Sampai tahun 1987, peserta ASTEK hanya sekitar 2,9 juta dari 27,8 juta pekerja atau tidak lebih dari 12% dari jumlah buruh seluruhnya. Hingga Oktober 2012, peserta Jamsostek hanya 11,3 juta dari 38 juta pekerja atau tidak kurang dari 30% jumlah pekerja di Indonesia. Sehingga, kepesertaan Jaminan Sosial bagi buruh di Indonesia yang ada sejak tahun 1977, tidak mampu merekrut seluruh pekerja di Indonesia<sup>11</sup>.

Ketiga, tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitasnya apabila kebutuhan gizi dapat dipenuhi dan dalam kondisi sehat. Namun, kondisi kesehatan pekerja di Indonesia pada umumnya belum memuaskan. Dari beberapa hasil penelitian didapat gambaran bahwa 30–40% tenaga kerja kurang kalori protein, 30% menderita anemia gizi dan 35% kekurangan zat besi tanpa anemia<sup>12</sup>. Hal tersebut dapat dikarenakan penyediaan akses kesehatan bagi tenaga kerja belum terpenuhi secara maksimal, hasil satu survei menyebutkan bahwa hampir 37 perusahaan yang terdapat di Indonesia tidak menyediakan biaya kesehatan dalam rencana pembiayaan perusahaan meski hampir 57% pihak manajemen perusahaan menengah mengaku paham akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja. Sedang sebagian besar perusahaan skala kecil umumnya tidak menerapkan bahkan tidak mengenal prinsip kesehatan dan keselamatan kerja. Lebih menyedihkan

---

<sup>11</sup><http://hukum.kompasiana.com/2013/09/19/dibalik-rendahnya-kepesertaan-jaminan-sosial-tenaga-kerja-591206.html>. (Diakses tanggal 11 Maret 2014)

<sup>12</sup><http://uk3sardjito.blogspot.com/2012/05/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-bagi.html>. (Diakses tanggal 30 April 2014)

lagi pada sektor informal hingga saat ini belum ada upaya pemantauan terhadap implementasi K-3 dalam kegiatan usahanya<sup>13</sup>.

Faktor keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor sikap mental. Seorang karyawan atau eksekutif perusahaan harus memiliki sikap mental positif, karena dengan sikap mental yang positif setiap tenaga kerja akan mampu mengatasi berbagai macam tantangan dan kendala dalam bekerja yang pada akhirnya akan menjadikan para tenaga kerja menjadi lebih berkualitas dan produktif. Yang termasuk sikap mental tenaga kerja misalnya jujur, rajin, ulet, bisa dipercaya dan mempercayai, bertanggung jawab, berinisiatif, kreatif, komunikatif, dan sebagainya<sup>14</sup>. Namun, di Indonesia terdapat beberapa sikap mental negatif SDM yang sangat tidak mendukung untuk meningkatkan produktivitas dan perekonomian yaitu :*Pertama*, Sikap mental “Malas dan mudah menyerah terhadap tantangan yang ada”. Sikap mental ini mengakibatkan tidak maksimalnya pemanfaatan setiap potensi dan peluang bisnis yang ada. Misalnya pemanfaatan hasil laut Indonesia oleh nelayan yang belum optimal, sehingga mengakibatkan negara lain yang melihat potensi kekayaan laut Indonesia secara ilegal memasuki wilayah perairan Indonesia dan mencuri kekayaan lautnya. *Kedua*, sikap mental “Hanya ingin bekerja sedikit tetapi mendapatkan penghasilan yang banyak”. Sikap mental inilah yang menyebabkan rendahnya kemampuan perekonomian Indonesia memberikan nilai tambah atas barang/jasa yang dihasilkan. Sikap mental seperti ini mempunyai kecenderungan untuk cukup puas

---

<sup>13</sup><http://birokrasi.kompasiana.com/2012/12/22/problematika-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-k-3-di-indonesia-518105.html>. (Diakses tanggal 30 April 2014)

<sup>14</sup><http://www.crayonpedia.org/mw/KETENAGAKERJAAN.Soegiharsono>(Diakses tanggal 21 Mei 2014)

dengan menjual faktor produksi secara mentah daripada mengolah lebih lanjut untuk menghasilkan produk dengan harga jual lebih tinggi. Misalnya petinggi birokrasi Indonesia lebih suka untuk menjualnya kepada PT Freeport dan membiarkan Indonesia hanya mendapatkan imbalan dalam bentuk royalty dan pajak yang tidak seberapa. Padahal apabila bangsa Indonesia memiliki kamauan untuk berpikir dan bekerja keras, pendapatan negara yang dapat diperoleh dari pertambangan ini akan jauh lebih besar. *Ketiga*, Sikap mental : “Tidak Mandiri dan Komunal”. Orang Indonesia umumnya suka melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama, meskipun pekerjaan tersebut dapat dikerjakan sendiri. Kecenderungan sikap mental SDM Indonesia adalah untuk melaksanakan suatu pekerjaan/tugas/program cenderung untuk terlebih dulu membuat panitia/*team*, kemudian diskusi berulang kali, saling kritik, dan akhirnya pelaksanaannya menjadi tertunda. Padahal, pelaksanaan pekerjaan itu sendiri bukan merupakan suatu hal yang rumit. *Keempat*, sikap mental : “Tidak Disiplin”. Sikap mental tidak disiplin ini sangat terlihat jelas dengan adanya “budaya jam karet” di kalangan SDM Indonesia. Sikap mental yang tidak disiplin ini akan mempengaruhi produktivitas, misalnya masalah kehadiran, pencapaian *deadline* penyusunan laporan keuangan, masalah kebersihan, dan lain-lain. *Kelima*, sikap mental : “Menunda-nunda pekerjaan”. Sikap mental ini tumbuh di kalangan SDM Indonesia, terutama di kalangan instansi pemerintahan, khususnya untuk pekerja level bawah. *Keenam*, sikap mental : “Tidak mau turun ke Lapangan”. Pekerja Indonesia mempunyai kecenderungan sikap mental yang malas terjun langsung ke lapangan untuk mengecek, mengontrol progres/hasil kerja bawahannya. SDM



Indonesia cenderung hanya mau menerima laporan saja. *Ketujuh*, Sikap mental : “Mudah terlena dan cepat berpuas diri”. Sikap tersebut menjadikan SDM Indonesia malas untuk berpikir dan mengantisipasi hal-hal yang mungkin terjadi di masa mendatang.<sup>15</sup>

Faktor kelima adalah masalah hubungan industri di Indonesia cukup banyak, menurut ZeniAsyhadie menyatakan bahwa pokok permasalahan berkisar pada persoalan pengupahan, jaminan sosial, tingkah laku, dan penugasan yang kurang sesuai dengan kepribadian. Sedangkan menurut Charles D. Drake menyatakan bahwa perselisihan perburuhan yang berlangsung disebabkan oleh pelanggaran hukum dikarenakan berlangsungnya perbedaan untuk memahami dalam proses perburuhan. Hal tersebut tercermin dari tindakan pekerja ataupun pengusaha yang melanggar satu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh pada program dari jamsostek dan membayar upah dibawah ketentuan standar minimum yang berlaku, serta tidak berikan cuti dan sebagainya<sup>16</sup>. Padahal hubungan industri tersebut sangat penting untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan terpenuhinya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.

Faktor keenam yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah tingkat upah. Upah merupakan hal yang sensitif, karena dalam kegiatan produksi khususnya pada produksi industri, upah adalah harga dari tenaga kerja dan memiliki posisi yang dilematis di antara para pekerja. Upah yang rendah akan

---

<sup>15</sup><http://tariejolie.wordpress.com/2007/10/02/budaya-kerja-manusia-indonesia/> (Diakses tanggal 21 Mei 2014)

<sup>16</sup><http://www.bimbingan.org/masalah-hubungan-industri-di-indonesia.htm> (Diakses tanggal 21 Mei 2014)

menyebabkan tenaga kerja menjadi kurang produktif, karena upah sebagai pendapatannya belum mampu memenuhi kebutuhan utama seperti kesehatan dan pendidikan dengan kualitas memadai sebagai penunjang dalam bekerja. Sehingga wajar jika pada akhir tahun 2013 pemerintah dihadapkan pada aksi para buruh dari berbagai daerah termasuk daerah Ibu Kota yang menuntut kenaikan upah sebesar 50%<sup>17</sup>.

Adanya tuntutan kenaikan upah tersebut membawa tenaga kerja pada kondisi lain. Jika tuntutan kenaikan upah terealisasi, maka para pengusaha atau industri akan melakukan PHK pada tenaga kerja, karena kenaikan upah akan mempengaruhi tingginya biaya produksi dari banyaknya jumlah tenaga kerja yang harus digunakan oleh industri untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Sehingga naiknya upah akan menurunkan permintaan tenaga kerja atau PHK untuk menekan biaya produksi. Angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia pada tahun 2009 mencapai 72.000 orang<sup>18</sup>. Kemudian berkurang sampai awal Maret 2010 angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia menjadi 68.332 orang. Itu belum termasuk yang dirumahkan, sebanyak 27.860 orang<sup>19</sup>. Pada tahun 2012, menurut data Kemnakertrans jumlah kasus PHK menurun 3.875 kasus dengan melibatkan 17.106 orang tenaga kerja dari tahun sebelumnya<sup>20</sup>. Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Armida Alisjahbana mengatakan sebanyak 44.000 orang mengalami pemutusan

---

<sup>17</sup>Nfl, *Bisakah UMP Naik*, (Koran Sindo: 05 September 2013)

<sup>18</sup><http://finance.detik.com/read/2009/10/14/172800/1221501/4/jumlah-phk-indonesia-capai-72000-orang>. (Diakses tanggal 15 Maret 2014)

<sup>19</sup><http://www.portalhr.com/berita/per-maret-2010-angka-phk-capai-68-332-orang/>(Diakses tanggal 15 Maret 2014)

<sup>20</sup><http://nasional.sindonews.com/read/2012/12/30/12/702110/2012-jumlah-kasus-phk-turun-60-persen>(Diakses tanggal 15 Maret 2014)

hubungan kerja (PHK) pada semester I 2013 pada sejumlah industri padat karya, terutama perusahaan bidang tekstil, sepatu, sandang dan kulit<sup>21</sup>. Jika PHK terjadi maka penghasilan atau upah sebagai alat pemuas kebutuhan tidak akan diperoleh kembali, dan pada akhirnya kehidupan para buruh akan lebih jauh dari standar hidup layak.

Rendahnya upah di Indonesiadapat dilihat dari data perbandingan upah minimum di negara-negara Asia pada tahun 2013 dan 2012, Indonesia hanya menempati peringkat ke-8 dari 10 negara. Sementara peringkat pertama diperoleh Jepang dengan upah minimum tertinggi pada tahun 2013 berkisar antara Rp 16.386.009,- sampai dengan Rp21.263.618,-. Posisi kedua ditempati oleh Korea Selatan, kemudian Hong Kong, Taiwan, Filipina, Thailand, dan China. Sedangkan Indonesia hanya berkisar antara Rp 830.756,- sampai dengan Rp 2.200.639,- sedikit lebih unggul dari Vietnam dan Kamboja<sup>22</sup>.

Faktor ketujuh penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan yang tidak sesuai dengan lapangan kerja dan masih didominasi oleh penduduk bekerja berpendidikan rendah. Berdasarkan data yang dilansir Badan Pusat Statistik (BPS)<sup>23</sup>, lulusan pendidikan tinggi baru 5 persen dari total angkatan kerja. Sehingga, mayoritas pasar buruh diisi oleh alumnus pendidikan dasar dan menengah. Akhirnya, banyak lulusan SMA bersedia menjalani pekerjaan yang seharusnya diperuntukkan untuk lulusan SD dan SMP.

---

<sup>21</sup><http://www.antaranews.com/berita/404066/bappenas-44000-orang-kena-phk-semester-pertama>(Diakses tanggal 15 Maret 2014)

<sup>22</sup>[daftargaji.blogspot.com/2013/05/perbandingan-upah-buruh-di-asia.html](http://daftargaji.blogspot.com/2013/05/perbandingan-upah-buruh-di-asia.html) (Diakses tanggal 20 Februari 2014)

<sup>23</sup><http://www.merdeka.com/uang/5-masalah-tenaga-kerja-dan-lapangan-kerja-di-indonesia/lapangan-kerja-tak-sesuai-pendidikan.html>(Diakses tanggal 20 Februari 2014)

Melalui pendidikan sekolah, pekerja akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan ini dapat dijadikan dasar untuk membantu dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin baik penguasaan pengetahuan, keterampilan, disiplin, ketekunan dan ketepatan ketika melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kondisi saat ini yang terjadi di Indonesia adalah penyerapan tenaga kerja hampir pada seluruh sektor khususnya sektor industri yang didominasi oleh pekerja berpendidikan rendah. Berikut adalah tabel penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerjamenurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan Tahun 2010-2013<sup>24</sup>.

**Tabel I.1**  
**Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja**  
**Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2010-2013**  
**(juta orang)**

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2010 Agustus	2011 Agustus	2012 Agustus	2013 Agustus
SD Ke Bawah	54,51	54,18	53,88	52,02
SMP	20,63	20,70	20,22	20,46
SMA	15,92	17,11	17,25	17,84
SMK	8,88	8,85	9,50	9,99
D I/II/III	3,02	3,17	2,98	2,92
Universitas	5,25	5,65	6,98	7,57
Jumlah	108,21	109,67	110,81	110,80

Sumber : BPS

<sup>24</sup>Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi, (Katalog BPS: Edisi 6, Mei 2013), p.48

Berdasarkan data tersebut pada tahun 2010 sampai tahun 2013 pekerja pada jenjang pendidikan SD ke bawah masih mendominasi. Walaupun terdapat perbaikan peningkatan jenjang pendidikan para pekerja dengan menurunnya jumlah pekerja pada jenjang tersebut. Namun, tetap didominasi oleh pekerja pada jenjang pendidikan sekolah menengah yang terus meningkat, misalnya sejak tahun 2010 pekerja pada jenjang pendidikan SMA sebanyak 15,92 juta orang bertambah menjadi 17,11 juta orang dan bertambah hingga mencapai 17,84 juta orang pada tahun 2013. Perbaikan peningkatan jenjang pendidikan pun terlihat pada banyaknya jumlah pekerja pada jenjang pendidikan universitas yang mengalami peningkatan. Pada tahun 2010 berjumlah 5,25 juta orang menjadi 7,57 juta orang pada tahun 2013.

Berdasarkan uraian fakta di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis tingkat upah dan tingkat pendidikan dapat memengaruhi produktivitas pekerja di Indonesia.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia.
- b. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia.
- c. Pengaruh kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia.

- d. Pengaruh sikap mental terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia.
- e. Pengaruh hubungan industri terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia.
- f. Pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia.
- g. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis hanya membatasi masalah pada “Pengaruh tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia?
- b. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia?
- c. Apakah terdapat pengaruh tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Kegunaan teoretis**

Menambah pengetahuan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pendidikan, upah dan produktivitas tenaga kerja.

### **2. Kegunaan praktis**

- a. Sebagai informasi mengenai kondisi ketenagakerjaan bagi masyarakat
- b. Untuk pemerintah selaku pengambil kebijakan dalam hal perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja
- c. Fakultas Ekonomi UNJ untuk memperkaya khasanah penelitian ilmu ekonomi sumber daya manusia