

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Peningkatan ketersediaan dan perluasan distribusi barang kebutuhan pokok, taraf hidup, penyediaan lapangan pekerjaan, kualitas pendidikan, serta jaringan sosial dan ekonomi merupakan tujuan inti dari pembangunan. Namun, tingginya tingkat pengangguran menjadi problematika umum yang dihadapi masyarakat dunia, termasuk Indonesia, yang disebabkan oleh jumlah penduduk yang besar dan pertumbuhan ekonomi yang tidak merata. Pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja dapat menjadi faktor pendorong pertumbuhan ekonomi (Bayu & Drasana, 2020).

Menurut data BPS, jumlah penduduk Indonesia terus bertumbuh, mencapai sekitar 275,77 juta jiwa pada tahun 2022 dan diproyeksikan menjadi 278,69 juta jiwa pada tahun 2023 (BPS, 2023). Angka ini tetap menempatkan Indonesia sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia, setelah Tiongkok, India, dan Amerika Serikat. Jika diolah dengan baik, jumlah penduduk yang besar ini dapat memberikan dampak positif signifikan bagi suatu negara. Sumber daya manusia yang melimpah dapat mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas dan inovasi, asalkan diimbangi dengan investasi yang memadai dalam pendidikan dan pelatihan (BPS, 2024). Selain itu, pasar domestik yang besar juga dapat menarik investasi dan memicu pengembangan industri.

Sebaliknya, jika tidak dikelola secara efektif, populasi yang besar dapat menimbulkan dampak negatif yang serius, seperti tekanan pada lapangan kerja, sumber daya alam, dan penyediaan layanan publik.

Meskipun jumlah penduduk di Indonesia sangat besar, masih terdapat banyak orang yang tidak memiliki pekerjaan. Untuk mengatasi isu ini, pemerintah perlu fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi keterampilan dan inovasi yang dimiliki, maka produktivitas tenaga kerja tersebut juga akan meningkat (Kemenperin, 2020).

Pemerintah diharapkan mampu menyediakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak menargetkan persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada di kisaran 7,7% hingga 9,1% (Kompas Money, 2020). Meskipun pada Agustus 2021 TPT mencapai 6,49% (BPS, 2021), ini menunjukkan bahwa target tersebut sudah terlampaui ke arah yang lebih baik secara umum mengacu pada upaya untuk terus menurunkan persentase TPT dari angka tersebut dan meningkatkan jumlah angkatan kerja yang terserap (BPS, 2021). Pemerataan kesejahteraan dan pembangunan ekonomi di Indonesia memerlukan perhatian dan tindakan cepat dari pemerintah dalam mensejahterakan tenaga kerja, karena kelambatan dalam hal ini dapat meningkatkan tingkat pengangguran dan menurunkan kualitas sumber daya manusia. Berikut gambar grafik presentase tenaga kerja di Indonesia:



Sumber: BPS (diolah)

Gambar 1.1 Grafik Tenaga Kerja Di Indonesia

Grafik diatas menunjukkan data tenaga kerja di Indonesia dari tahun 2022 hingga 2024, yang diukur dalam persentase, untuk setiap provinsi. Terlihat bahwa komposisi tenaga kerja Indonesia menunjukkan dominasi sektor informal yang konsisten, meskipun terdapat sedikit fluktuasi. Pada tahun 2022, persentase tenaga kerja formal tercatat sebesar 40,69%, sementara sektor informal mendominasi dengan 59,31%. Tren ini berlanjut pada tahun 2023, di mana proporsi tenaga kerja formal sedikit menurun menjadi 40,89%, dan tenaga kerja informal masih mendominasi sebesar 59,11%. Memasuki Februari 2024, persentase tenaga kerja formal berada di angka 40,83%, dengan sektor informal tetap menjadi mayoritas sebesar 59,17%. Data ini secara jelas menunjukkan bahwa lebih dari separuh angkatan kerja di Indonesia masih berada di sektor informal sepanjang periode tersebut, mengindikasikan karakteristik pasar tenaga kerja Indonesia yang didominasi oleh pekerjaan yang seringkali tidak terikat pada kontrak formal atau jaminan sosial lengkap. (CNBC, 2024)

Terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak lulusan baru sulit mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Sulitnya mencari

pekerjaan di Indonesia menjadi salah satu masalah besar yang terus dihadapi negara ini. Walaupun pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan program untuk meningkatkan ketersediaan lapangan kerja, angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) masih relatif tinggi. Pada Agustus 2023, TPT berada di angka 5,86% berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS). Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh para pencari kerja adalah ketidakrealistisan persyaratan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualifikasi yang terlalu tinggi atau terlalu sulit dipenuhi sering membuat para pencari kerja, terutama lulusan baru atau mereka yang berasal dari latar belakang pendidikan dan keterampilan menengah ke bawah, terjebak dalam lingkaran pengangguran (detiknews, 2024).

Menurut laporan Badan Pusat Statistik, jumlah pencari kerja dan lowongan kerja yang terdaftar di Indonesia memang masih belum seimbang. Meski jumlah lowongan kerja terus meningkat, peningkatan ini tidak sebanding dengan kenaikan jumlah pencari kerja, membuat pengangguran masih menjadi isu yang mendarah daging di Indonesia.



Sumber: BPS (diolah)

Gambar 1.2 Perbandingan Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Kerja

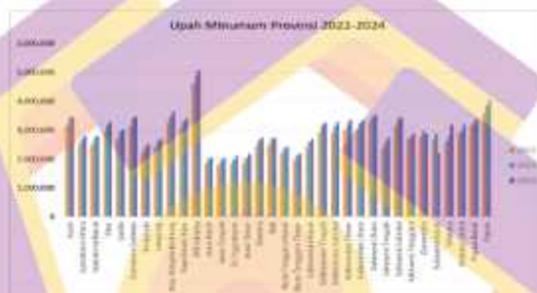
Grafik tersebut menyajikan perbandingan jumlah pencari kerja terdaftar dan lowongan kerja terdaftar di Indonesia dari tahun 2022 hingga 2024. Secara keseluruhan, terlihat bahwa jumlah pencari kerja terdaftar jauh lebih tinggi dibandingkan dengan lowongan kerja terdaftar di setiap tahunnya, menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara suplai dan permintaan tenaga kerja. Pada tahun 2022, terdapat 937.176 pencari kerja terdaftar berbanding 59.276 lowongan kerja terdaftar. Kesenjangan ini semakin melebar drastis pada tahun 2023, di mana pencari kerja mencapai puncaknya di angka 1.819.830 orang, sementara lowongan kerja hanya tersedia sebanyak 216.972. Meskipun terjadi penurunan jumlah pencari kerja pada tahun 2024 menjadi 909.671, dan peningkatan lowongan kerja menjadi 630.672, ketidakseimbangan masih tetap ada, meskipun sedikit membaik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Data ini mengindikasikan tantangan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia selama periode tersebut (GoodStats, 2025).

Selain itu, menurut BPS, sektor informal masih mendominasi penyerapan tenaga kerja di Indonesia, yang seringkali menawarkan kondisi kerja yang kurang stabil dan upah yang rendah (BPS, 2024). Pemerintah telah berupaya mengatasi masalah ini melalui berbagai kebijakan, seperti program pelatihan vokasi (Kementerian Ketenagakerjaan, 2023), peningkatan investasi (Badan Koordinasi Penanaman Modal, 2023), dan pengembangan sektor industri yang padat karya (Kementerian Perindustrian, 2023). Namun, upaya ini perlu terus ditingkatkan untuk menciptakan lapangan kerja yang berkualitas dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Salah satu langkah yang harus diambil oleh pemerintah untuk mengatasi isu ketenagakerjaan adalah dengan memperbaiki besaran gaji yang diterima masyarakat melalui aturan upah minimum. Penerapan kebijakan upah minimum bertujuan untuk meningkatkan penghasilan per kapita para pekerja, sehingga dapat memperbaiki rata-rata gaji yang diterima oleh tenaga kerja (Iksan et al., 2020). Kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Indonesia memiliki dampak ganda. Di satu sisi, UMP bertujuan melindungi pekerja dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas mereka (Safitri et al., 2024). Namun, di sisi lain, UMP yang terlalu tinggi dapat membebani perusahaan, terutama sektor padat karya, yang berpotensi mengurangi penyerapan tenaga kerja dan meningkatkan pengangguran (Safitri et al., 2025; Setyaputri et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan dalam penetapan UMP agar tujuan perlindungan pekerja tercapai tanpa menghambat pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

Menurut teori klasik (Smith, Adam, 1776), regulasi dapat mengurangi kesempatan kerja. Penerapan UMP, misalnya, dapat mengurangi lowongan kerja dan menyebabkan pengangguran sukarela (Fernando Pasaribu RB, 2020). Sementara itu, teori Keynes (Keynes, John Maynard, 1936) berpendapat bahwa pasar tenaga kerja jauh dari seimbang karena upah tidak fleksibel, sehingga pengangguran sering terjadi. Keynes melihat sumber pengangguran dari pertumbuhan ekonomi dan bisnis. Upah juga mempengaruhi pekerjaan. Upah minimum adalah penerimaan bulanan terendah yang diterima tenaga kerja (Zulfikar & Darmawan., 2022).

Teori permintaan dan penawaran kerja menjelaskan bahwa upah berhubungan negatif dengan penyerapan tenaga kerja (Oktaviana et al., 2022). Kenaikan upah minimum dapat menurunkan penyerapan tenaga kerja karena perusahaan cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja untuk meminimalkan biaya produksi dan memaksimalkan keuntungan. Berikut gambar grafik data upah minimum provinsi di Indonesia pada tahun 2022-2024:



Sumber: BPS (diolah)

Gambar 1.3 Grafik Upah Minimum Provinsi Di Indonesia

Grafik diatas menggambarkan perkembangan Upah Minimum Provinsi di seluruh Indonesia dari tahun 2022 hingga 2024, yang diukur dalam satuan rupiah. Terlihat bahwa DKI Jakarta memiliki UMP tertinggi secara konsisten di ketiga tahun tersebut, dengan peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Sementara itu, beberapa provinsi seperti Jawa Tengah dan DI Yogyakarta memiliki UMP yang relatif lebih rendah. Secara umum, grafik menunjukkan tren peningkatan UMP di hampir semua provinsi dari tahun 2022 hingga 2024, meskipun dengan tingkat kenaikan yang berbeda-beda.

Indonesia menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang kompleks. Salah satu permasalahan utama adalah ketidaksesuaian (mismatch) antara kebutuhan

perusahaan dan pencari kerja, di mana seringkali pencari kerja tidak memiliki keterampilan atau pendidikan yang relevan dengan kebutuhan industri (Fadilah Azzahra et al.,2023). Hal ini diperparah dengan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat setiap tahunnya, yang tidak selalu diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai (M. Fathul, 2024).

Tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor kunci dalam penyerapan tenaga kerja. Pendidikan dianggap sebagai investasi modal manusia (human capital) yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang lebih baik, sehingga lebih kompetitif di pasar kerja (Kusuma, 2021). Teori pertumbuhan baru juga menekankan pentingnya peran pemerintah dalam meningkatkan modal manusia melalui investasi di bidang pendidikan (Shafira. 2020).

Tingkat pendidikan seseorang mencerminkan kualitas sumber daya manusia, di mana semakin tinggi tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keahlian seseorang, maka akan mendorong produktivitas kinerja dan meningkatkan jumlah tenaga kerja (Agustin, 2020). Hubungan antara tingkat pendidikan dengan penyerapan tenaga kerja di Indonesia bersifat kompleks. Secara umum, pendidikan memberikan dasar penting bagi angkatan kerja, tetapi efektivitasnya dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan kerja, kualitas pendidikan, dan kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar. Penelitian menunjukkan hasil yang bervariasi, ada yang menyatakan hubungan positif di mana semakin tinggi pendidikan, semakin besar penyerapan, dan ada pula yang menemukan

sebaliknya, terutama di sektor manufaktur. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan, penyesuaian kurikulum, dan perluasan lapangan kerja sangat penting (Komalasari, 2024).

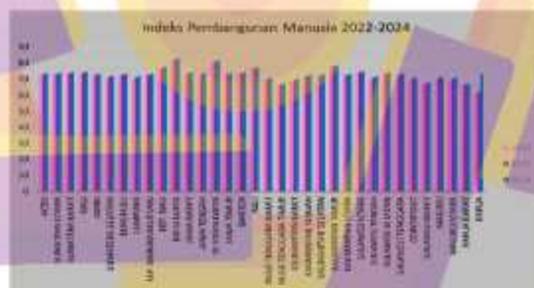
Menurut Rohidin (2018) pendidikan memainkan fungsi krusial dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dalam usaha menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar bagi setiap individu, sehingga penting untuk tujuan mencerdaskan kehidupan masyarakat, karena melalui pendidikan, program-program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat terwujud. Tak bisa dipungkiri bahwa pendidikan berpengaruh besar terhadap mutu sumber daya manusia itu sendiri. Pendidikan dapat membuat sumber daya manusia lebih cepat memahami dan siap menghadapi perubahan serta pembangunan suatu negara.

Pendidikan Rata-rata Lama Sekolah (RLS) adalah salah satu komponen kunci dalam perhitungan Indeks Pembangunan Manusia suatu daerah. RLS mengukur jumlah tahun yang dihabiskan penduduk untuk menempuh pendidikan formal, yang mencerminkan tingkat partisipasi dan akumulasi pendidikan dalam masyarakat. Indikator ini penting karena pendidikan berkorelasi positif dengan berbagai aspek pembangunan, termasuk peningkatan kualitas hidup, kesehatan, dan produktivitas ekonomi (BPS,2014).

Berikut data tingkat pendidikan Rata-rata Lama Sekolah di Indonesia dari tahun 2022-2024:

dan daya saing tenaga kerja. Tingkat pendidikan yang tinggi, sebagai salah satu komponen IPM, berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja, sehingga mereka lebih mampu beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis. (Rahmah & Juliannisa, 2022).

Namun, perlu diingat bahwa hubungan antara IPM dan penyerapan tenaga kerja tidak selalu linier. Faktor-faktor lain seperti kondisi ekonomi global, kebijakan pemerintah, dan perkembangan teknologi juga memainkan peran penting. Dalam beberapa kasus, peningkatan IPM mungkin tidak secara otomatis menghasilkan peningkatan penyerapan tenaga kerja jika tidak diimbangi dengan kebijakan yang tepat untuk menciptakan lapangan kerja yang berkualitas. (Bayu & Darsana, 2020). Berikut gambar grafik data IPM di Indonesia pada tahun 2022-2024:



Sumber: BPS (diolah)

Gambar 1.5 Grafik Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Di Indonesia

Grafik tersebut menyajikan tren Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia selama periode 2022 hingga 2024. Grafik ini berbentuk kolom bar yang menunjukkan peningkatan nilai IPM dari tahun ke tahun. Pada sumbu horizontal (x) terdapat label tahun, yaitu 2022, 2023, dan 2024, sementara sumbu vertikal (y)

menunjukkan nilai IPM. Indeks Pembangunan Manusia Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, IPM Indonesia tercatat sebesar 73,77 Peningkatan dari tahun sebelumnya , menandakan pemulihan yang kuat setelah pandemi COVID-19. Pada tahun 2023, IPM meningkat menjadi 74,39 kenaikan sebesar 0,62 poin dibandingkan tahun 2022.

Pertumbuhan IPM 2023 mengalami percepatan dari tahun sebelumnya, menunjukkan momentum positif dalam pembangunan manusia. Pada tahun 2024, IPM Indonesia kembali mengalami peningkatan menjadi 75,02 peningkatan sebesar 0,63 poin dari tahun 2023. Pertumbuhan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada tahun 2024 diperkirakan akan mengalami percepatan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini terutama didorong oleh pemulihan pertumbuhan pada dimensi standar hidup layak dan pengetahuan, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dan United Nations Development Programme (UNDP).

Terlihat grafik diatas bahwa nilai IPM mengalami kenaikan secara bertahap, mengindikasikan adanya perbaikan dalam kualitas hidup masyarakat Indonesia selama periode tersebut. Kenaikan ini mencerminkan peningkatan dalam dimensi-dimensi yang diukur oleh IPM, yaitu umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan, serta standar hidup layak. Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh IPM terhadap penyerapan tenaga kerja. Terdapat penelitian yang menemukan bahwa IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Fadilah Azzahra,dkk, 2023), sementara penelitian lain menemukan bahwa IPM tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Zulfikar & Dermawan,2022) atau bahkan berpengaruh

negatif dan tidak signifikan (Anzari, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh IPM terhadap penyerapan tenaga kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh UMP, Tingkat Pendidikan, dan IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia pada periode 2022-2024”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja perekonomian suatu negara. Di Indonesia, berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja, di antaranya adalah kebijakan upah minimum, tingkat pendidikan penduduk, dan indeks pembangunan manusia yang mencerminkan kualitas hidup masyarakat secara umum. Namun, masih terdapat ketimpangan dalam penyerapan tenaga kerja antar provinsi di Indonesia, yang diduga berkaitan dengan perbedaan nilai Upah Minimum Provinsi, rata-rata lama pendidikan, dan capaian IPM. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian empiris untuk menganalisis seberapa besar pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap penyerapan tenaga kerja di tingkat provinsi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut::

1. Bagaimana pengaruh Upah Minimum Provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada periode 2022-2024?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada periode 2022-2024?
3. Bagaimana pengaruh Indeks Pembangunan Manusia mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada periode 2022-2024?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada periode 2022-2024.
2. Untuk mengetahui tingkat pendidikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada periode 2022-2024.
3. Untuk mengetahui Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada periode 2022-2024.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana penting untuk mengasah kemampuan riset dan analisis, berkontribusi pada pemahaman isu ketenagakerjaan, mendapatkan pengalaman riset yang berharga untuk karir atau studi lanjutan, meningkatkan kemampuan berpikir kritis, serta memperkaya portofolio akademik.

2. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini menyediakan landasan informasi yang kuat dalam merumuskan dan mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan, mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi penyerapan tenaga

kerja, serta membantu dalam perencanaan pembangunan sumber daya manusia dan penciptaan lapangan kerja yang lebih efektif.

3. Bagi Akademisi dan Peneliti Lain,

Skripsi ini dapat menjadi referensi berharga untuk pengembangan teori dan penelitian lanjutan, mengidentifikasi celah penelitian baru, serta memberikan kontribusi pada diskusi ilmiah melalui validasi atau kontradiksi dengan temuan sebelumnya.

4. Bagi Pelaku Usaha

Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai kondisi pasar tenaga kerja di berbagai provinsi, menjadi pertimbangan strategis dalam pengambilan keputusan investasi dan ekspansi bisnis, membantu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat, serta memberikan dasar yang lebih terukur dalam pengelolaan upah dan prediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan.

1.5 Sistematika Bab

Sistematika penulisan dalam skripsi ini, disusun sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang urgensi dari konteks penelitian, serta rumusan masalah yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan penelitian. Selain itu, bab ini mencantumkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian bagi penulis, pemerintah, akademisi dan peluang usaha serta sistematika penulisan sebagai gambaran umum isi laporan secara keseluruhan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi penjelasan tentang uraian secara ringkas teori-teori yang menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Metode ini berisi penjelasan tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: Analisis dan Pembahasan

Bagian ini berisi penjelasan tentang analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai model yang digunakan.

BAB V: Penutup

Pada bab ini berisi penjelasan tentang kesimpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian dan saran-saran yang direkomendasikan berdasarkan pengalaman peneliti untuk perbaikan proses pengujian selanjutnya.