

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi dapat menentukan kesejahteraan suatu negara. Pembangunan ekonomi pada hakikatnya merupakan hubungan dari sekumpulan variabel yang berbeda, seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi, dan sebagainya (Firmansyah, 2017). Untuk mengukur berhasilnya pembangunan ekonomi, dapat menggunakan pertumbuhan ekonomi sebagai indikatornya.

Pertumbuhan ekonomi sebagai parameter penting dalam berhasilnya pembangunan ekonomi, membuat proses pembangunan ekonomi suatu wilayah menjadi lebih cepat, seiring dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang bertambah untuk melakukan pembangunan ekonomi tersebut (Jhingan, 2012). Peningkatan pertumbuhan ekonomi dapat terjadi ketika *output* yang dihasilkan oleh masyarakat yang berupa barang dan jasa meningkat, hal ini disebabkan karena peningkatan pada faktor produksinya (Sukirno, 2011). Selain meningkatkan pendapatan nasional, pertumbuhan ekonomi memiliki tujuan lain yaitu peningkatan pada produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja menjadi parameter ekonomi yang sangat penting di suatu perekonomian, karena ada hubungan erat dengan daya saing, pertumbuhan ekonomi, dan taraf hidup. Produktivitas tenaga kerja yaitu total *output* yang dihasilkan oleh tenaga kerja (dilihat dari PDB per jumlah

orang yang bekerja atau jam kerja) pada waktu tertentu (*International Labour Organization*, 2020). Ketika tenaga kerja memiliki produktivitas yang tinggi, berarti pekerja tersebut bisa memproduksi *output* lebih besar dibandingkan dengan pekerja dengan produktivitas rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga kerja dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi jika terdapat peningkatan pada produktivitasnya.

Produktivitas menjadi isu yang penting untuk dibahas karena produktivitas termasuk ke dalam rancangan yang diprioritaskan oleh pemerintah Indonesia. Program untuk meningkatkan produktivitas masuk ke dalam Nawacita tahun 2014-2019 tujuan keenam. Inti dari tujuan tersebut yaitu untuk mencapai masyarakat Indonesia maju dan mampu berkembang bersama negara Asia lainnya, maka diperlukan peningkatan pada produktivitas dan kemampuan untuk bersaing di pasar internasional. Selain itu, untuk mencapai *Sustainable Development Goals* (SDGs), produktivitas tenaga kerja masuk ke parameter untuk memperkirakan majunya SDGs tersebut (*United Nations*, 2015).

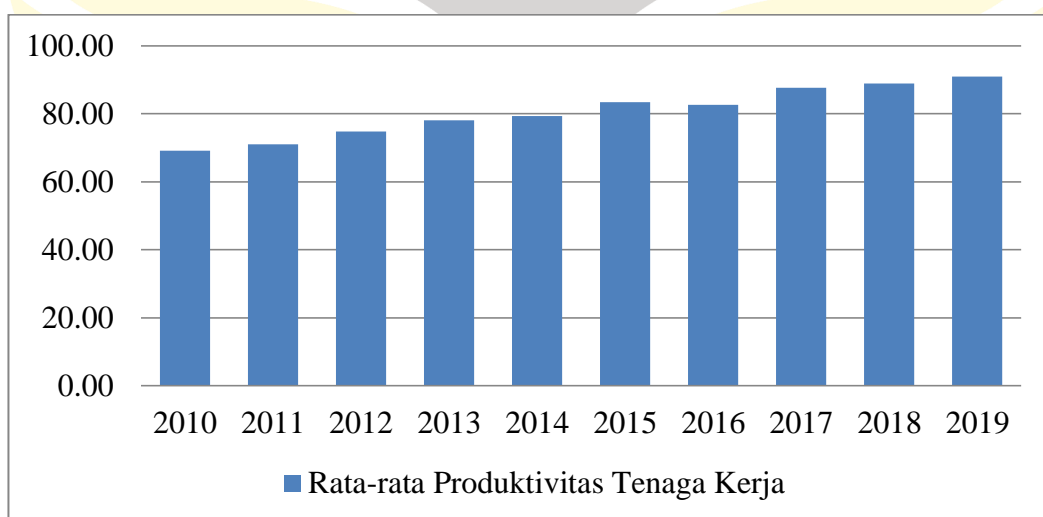
Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, merupakan negara terpadat ke-4 di dunia. Sampai tahun 2019, Indonesia mempunyai jumlah penduduk sebanyak 268,07 juta jiwa, dengan total penduduk produktif (15-64 tahun) 188,08 juta orang dan penduduk bekerja 128,75 juta orang. Hal ini membuat Indonesia menjadi jumlah penduduk terbanyak di negara anggota ASEAN lainnya. Indonesia diproyeksikan akan menghadapi bonus demografi antara tahun 2020-2035, puncaknya diperkirakan terjadi sekitar tahun 2030-2040. Bonus demografi yaitu penduduk yang produktif (15-64 tahun) lebih besar

daripada penduduk bukan produktif. Bonus demografi disebabkan oleh terjadinya penurunan pada angka kelahiran dan angka kematian dalam jangka panjang. Dengan banyaknya jumlah penduduk yang dimiliki Indonesia, bahkan membuat Indonesia mengalami bonus demografi, membuat jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia pun juga ikut meningkat. Hal ini seharusnya dapat menjadi keuntungan bagi Indonesia, karena apabila semakin banyak penduduk yang terserap ke dunia kerja maka pertumbuhan ekonomi dapat meningkat apabila produktivitas tenaga kerjanya tinggi.

Namun seiring dengan peningkatan jumlah penduduk dan pekerja di Indonesia, ternyata produktivitas yang dimiliki oleh tenaga kerja di Indonesia masih kurang. Kualitas tenaga kerja yang dimiliki Indonesia masih rendah, sehingga dalam meningkatkan daya saing perekonomian belum memiliki peran optimal (Adam, 2016). Padahal produktivitas tenaga kerja adalah parameter penting yang berperan guna meningkatkan sifat kompetitif suatu sektor atau perekonomian di suatu wilayah, dan membantu meningkatkan pembangunan ekonomi. Selain itu, produktivitas tenaga kerja menentukan daya tarik investasi di suatu negara (Arham, 2019). Produktivitas tenaga kerja juga dapat mendukung keberlanjutan pertumbuhan ekonomi karena disaat produktivitas meningkat, maka kesempatan kerja akan meningkat hingga akhirnya pertumbuhan ekonomi juga mengalami peningkatan (Fitri, Syofyan, & Aimon, 2015).

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh *International Labour Organization Statistics* (2020), produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019 termasuk ke dalam peringkat ke-5 di ASEAN dari 10 negara yang ada

dengan rata-rata produktivitas tenaga kerjanya sebesar \$8.110 per pekerja. Indonesia berada di bawah Singapura (\$89.715 per pekerja), Brunei Darussalam (\$72.622 per pekerja), Malaysia (\$23.346 per pekerja), dan Thailand (\$10.145 per pekerja). Hal ini menandakan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia belum mampu untuk bersaing dengan negara anggota ASEAN lainnya, bahkan dengan sesama negara berkembang seperti Malaysia dan Thailand. Apabila produktivitas tenaga kerja di Indonesia tetap rendah, maka akan menjadi ancaman bagi Indonesia di masa yang akan datang. Produktivitas sangat menentukan penciptaan lapangan pekerjaan dan masuknya arus investasi ke Indonesia. Ketika produktivitas tenaga kerja rendah, berarti daya saingnya rendah. Rendahnya daya saing yang dimiliki, akan menimbulkan permasalahan-permasalahan yang lebih kompleks.



Sumber: Badan Pusat Statistik (*diolah*), 2021

Gambar 1.1 Rata-rata Produktivitas Tenaga Kerja Provinsi di Indonesia Tahun 2010-2019 (dalam Juta Rupiah per Pekerja)

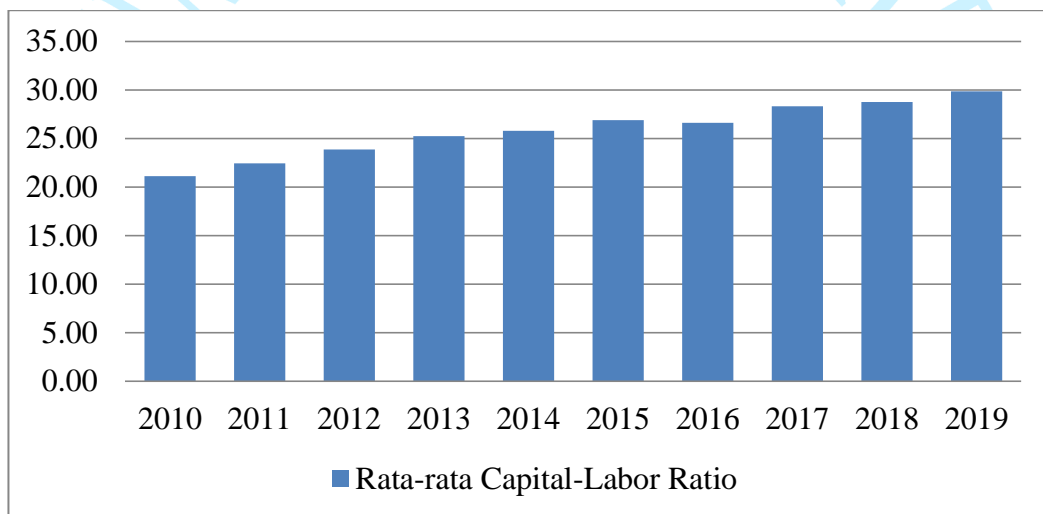
Dari Gambar 1.1, terlihat bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia yang dilihat dari rata-ratanya pada 2010-2019 berfluktuatif namun cenderung mengalami peningkatan. Peningkatan ini dikarenakan kesehatan dan pendidikan tenaga kerja di Indonesia yang semakin membaik (Zulhanafi, Aimon, & Syofyan, 2013). Dengan semakin meningkatnya pendidikan dan kesehatan tenaga kerja, maka membuat kualitas tenaga kerjanya juga semakin membaik, hingga pada akhirnya tenaga kerja yang produktif pun meningkat. Dari gambar di atas, terlihat hanya menurun di tahun 2016, dari tahun 2015 rata-ratanya 83,35 juta rupiah per pekerja menjadi sebesar 82,56 juta rupiah per pekerja di tahun 2016. Penurunan ini disebabkan karena terjadi penurunan pada penyerapan tenaga kerja khususnya di sektor konstruksi (Kementerian PPN/Bappenas, 2017). Sektor konstruksi memiliki peranan yang penting mengingat Indonesia sedang gencar melakukan pembangunan dan justru membutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang berasal dari sektor konstruksi. Ketika penyerapan tenaga kerjanya sedikit, maka produktivitasnya pun akan menurun sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja yang dilakukan oleh tenaga kerja. Meskipun begitu, hanya sektor konstruksi saja yang mengalami penurunan sedangkan sektor lainnya mengalami peningkatan dalam penyerapan tenaga kerjanya. Sehingga pada tahun 2016 pun penurunan produktivitas tenaga kerjanya tidak terlalu besar.

Rendahnya produktivitas tenaga kerja provinsi di Indonesia juga diketahui dari rata-ratanya, dimana hanya lima provinsi yang melebihi produktivitas tenaga kerja nasional dengan rata-rata 80,57 juta rupiah per pekerja. Provinsi-provinsi tersebut yaitu Provinsi Riau sebesar 172,11 juta rupiah per pekerja, Provinsi

Kepulauan Riau sebesar 173,92 juta rupiah per pekerja, Provinsi DKI Jakarta sebesar 303,75 juta rupiah per pekerja, Provinsi Kalimantan Timur sebesar 284,16 juta rupiah per pekerja, dan Provinsi Papua Barat sebesar 135,88 juta rupiah per pekerja. Penyebab tenaga kerja dengan produktivitas rendah karena kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas (Ukkas, 2017). Selain itu, rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja dan mayoritas pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja di Indonesia merupakan sektor yang non-produktif. Hal ini membuat penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja menjadi rendah (Arham, 2019). Sehingga diperlukan upaya-upaya yang dapat berguna untuk peningkatan tenaga kerja yang produktif di Indonesia.

Menurut Todaro & Smith (2011), pertumbuhan ekonomi dan investasi tidak dapat dipisah karena apabila investasi meningkat, maka pertumbuhan ekonomi juga dapat meningkat hingga akhirnya pendapatan juga bertambah. Penambahan pada pendapatan ini membuat tabungan dan investasi juga semakin besar. Ketika pendapatan meningkat, maka permintaan akan barang dan jasa juga mengalami peningkatan. Hal tersebut membuat jumlah produksi bertambah dan membutuhkan modal yang lebih besar lagi. Ketika modal meningkat maka kuantitas dan kualitas dari tenaga kerja ikut terpengaruh (Puspasari, 2019). Investasi yang dimaksud yakni suatu aktivitas yang terkait dengan penyediaan barang modal yang dapat digunakan untuk proses produksi (Hendarmin, 2019). Proporsi penggunaan investasi fisik dan tenaga kerja dapat dihitung sebagai nilai rasio penggunaan kapital dan tenaga kerja (*capital-labor ratio*).

Dalam perekonomian, *capital-labor ratio* merupakan perbandingan antara dua *input* yaitu modal dan tenaga kerja. *Capital-labor ratio* selalu berkaitan dengan teknologi. Ketika ingin meningkatkan produktivitas, maka pengeluaran modal akan lebih besar. Modal tersebut digunakan untuk membeli mesin yang lebih canggih (Ismail, 2015). *Capital-labor ratio* yang besar berarti alokasi modal pada setiap penduduk yang bekerja juga besar (Pancawati, 2000). *Capital-labor ratio* dapat digunakan untuk melihat modal fisik di suatu wilayah dan merupakan faktor yang penting untuk peningkatan produktivitas.



Sumber: Badan Pusat Statistik (*diolah*), 2021

Gambar 1.2 Rata-rata *Capital-labor Ratio* Provinsi di Indonesia Tahun 2010-2019
(dalam Juta Rupiah per Pekerja)

Dari Gambar 1.2, dapat terlihat *capital-labor ratio* provinsi di Indonesia tahun 2010-2019 berfluktuatif namun cenderung meningkat. Peningkatan ini disebabkan karena investasi setiap tahunnya mengalami kenaikan, ditandai dengan bertambahnya alat modal atau teknologi maju yang digunakan dalam proses produksi (Pancawati, 2000). Penurunan *capital-labor ratio* terjadi pada

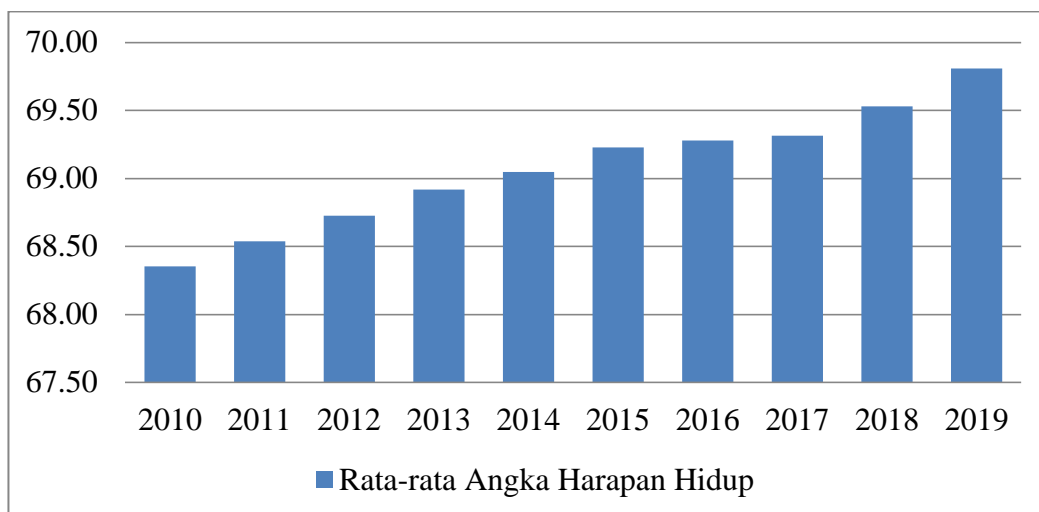
tahun 2016 rata-ratanya menjadi sebesar 26,59 juta rupiah per pekerja dari tahun 2015 yang sebesar 26,91 juta rupiah per pekerja. Hampir setengah dari jumlah provinsi di Indonesia yaitu sebanyak 16 provinsi di tahun 2016 mengalami penurunan. Penyebab menurunnya *capital-labor ratio* yaitu adanya penurunan *capital-labor ratio* pada Provinsi Kalimantan Timur yang cukup besar, mencapai 12,47 juta rupiah per pekerja. Sedangkan provinsi lain, penurunannya tidak mencapai 3 juta rupiah per pekerja. Penurunan yang terjadi di Provinsi Kalimantan Timur diakibatkan oleh menurunnya PDRB Pengeluaran pada tahun 2015 yang masih memberikan dampak sampai pada tahun 2016, sehingga membuat *capital-labor ratio* nasional terdampak. PDRB Pengeluaran Provinsi Kalimantan Timur turun disebabkan oleh anjloknya harga tambang yang menjadi prioritas ekspor utama Provinsi Kalimantan Timur yaitu migas dan batu bara (Bappeda, 2019).

Capital-labor ratio dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hal ini disimpulkan oleh Ismail (2015) dan Agusalam (2020) yang menyatakan bahwa *capital-labor ratio* memiliki dampak positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun penelitian Arshad & Malik (2015) menunjukkan hasil yang bertentangan, dimana *capital-labor ratio* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap tenaga kerja yang produktif.

Produktivitas tenaga kerja juga dapat dipengaruhi oleh modal manusia. Kenaikan *output* dapat terjadi apabila suatu wilayah memiliki modal manusia yang berkualitas, sehingga produktivitas pun dapat meningkat. Menurut Becker (1964) dan Schultz (1961), modal manusia dapat ditingkatkan dari dua hal, yakni

pendidikan dan kesehatan. Apabila pekerja memiliki kesehatan dan pendidikan yang tinggi, maka pekerja tersebut akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga hal ini mampu membuat produktivitas meningkat. Baharin et al. (2020) mengatakan bahwa kinerja para pekerja sangat ditentukan oleh kondisi kesehatan pekerja tersebut, yang dapat mempengaruhi produktivitasnya. Pekerjaan akan sulit untuk diselesaikan jika pekerja memiliki kesehatan yang buruk. Pekerja yang memiliki kondisi kesehatan yang baik secara mental maupun fisiknya, serta memiliki pendidikan yang tinggi maka akan lebih mudah beradaptasi dengan teknologi baru. Namun produktivitas tenaga kerja akan tetap rendah jika kesehatan yang dimiliki pekerja buruk meskipun mereka memiliki pendidikan yang tinggi. Sehingga kesehatan sangat penting untuk tenaga kerja yang produktif. Angka harapan hidup berguna untuk mengukur status kesehatan pada suatu wilayah.

Angka harapan hidup merupakan estimasi berapa lama orang akan hidup. Ketika seseorang memiliki umur lebih panjang, artinya kesehatan yang dimiliki oleh orang tersebut baik. Maka terdapat harapan bahwa orang yang memiliki umur panjang dapat menabung, sehingga tabungannya akan menjadi lebih banyak daripada orang yang memiliki kesehatan yang buruk. Hal ini dapat membuat *output* meningkat karena besarnya tabungan akan memiliki kontribusi terhadap *output* nasional sehingga mampu untuk meningkatkan investasi (Ullah, Malik, & Hassan, 2019).



Sumber: Badan Pusat Statistik (*diolah*), 2021

Gambar 1.3 Rata-rata Angka Harapan Hidup Provinsi di Indonesia Tahun 2010-2019 (dalam Tahun)

Dari Gambar 1.3, terlihat bahwa angka harapan hidup tahun 2010-2019 provinsi di Indonesia terus mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Pada tahun 2010, angka harapan hidup memiliki rata-rata yang nilainya 68,35 tahun dan terus meningkat sampai tahun 2019 menjadi 69,81 tahun. Peningkatan ini disebabkan karena kualitas kesehatan dan keadaan sosial masyarakat sudah mengalami perbaikan (BPS, 2013). Meskipun meningkat, angka harapan hidup ini masih tergolong di bawah angka yang ideal yakni sebesar 69,07 tahun. Ini disebabkan oleh tingginya kematian neonatus, penyakit tidak menular dan tidak menular, dan kematian akibat kecelakaan (Dinas Kesehatan Kabupaten Jayapura, 2018).

Angka harapan hidup dapat mempengaruhi tenaga kerja yang produktif. Hal ini disimpulkan oleh Puspasari & Handayani (2020), Putri & Kusreni (2017), Arshad & Malik (2015) dan Siddique et al. (2020) yang menyatakan bahwa hubungan angka harapan hidup dengan produktivitas tenaga kerja yaitu positif dan

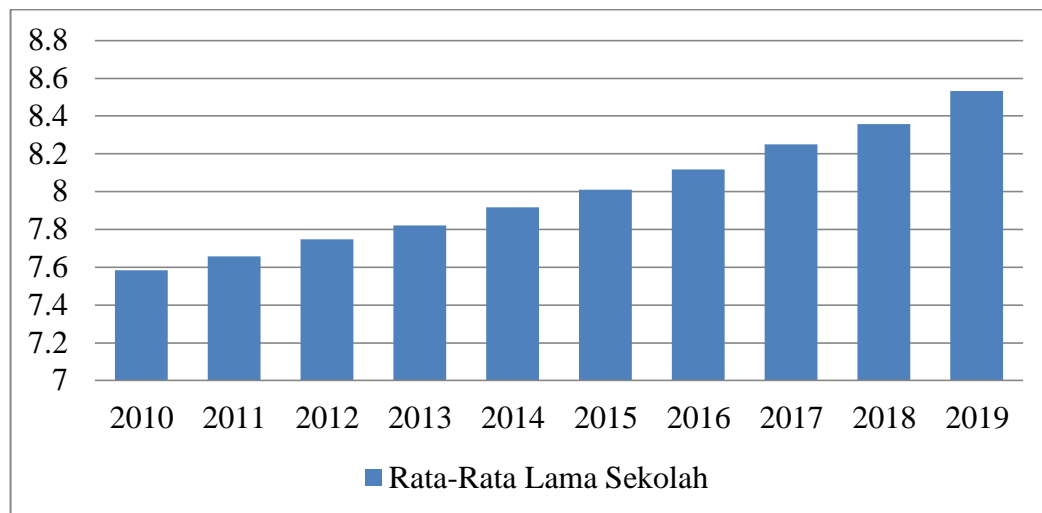
signifikan. Namun penelitian Hendarmin (2019) menunjukkan hasil yang bertentangan, dimana hubungan angka harapan hidup dengan produktivitas tenaga kerja yaitu positif namun tidak signifikan. Penelitian Sudirman & Ahmadi (2014) menunjukkan hubungan angka harapan hidup dengan produktivitas tenaga kerja yaitu negatif tidak signifikan.

Manusia merupakan individu yang memiliki sifat sosial, yang artinya manusia tidak dapat menjalani kehidupannya sendiri dan membutuhkan interaksi dengan individu atau kelompok lainnya. Interaksi manusia ini dapat terjadi di lingkup kecil dan lingkup besar. Lingkup kecil merupakan interaksi yang terjadi dengan sesama anggota keluarga (rumah) atau dengan rekan kerja (kantor). Sedangkan lingkup besar merupakan interaksi yang terjadi di lingkungan yang lebih ramai, misalnya seperti interaksi yang terjadi di pasar. Dengan adanya interaksi tersebut, manusia tidak hanya saling berbicara dan tolong menolong, namun juga dapat bertukar pikiran, pendapat, ataupun ilmu pengetahuan. Pertukaran ini akan membuat pengetahuan atau wawasan seseorang bertambah sehingga mampu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya dengan tepat.

Peningkatan pada modal manusia dapat disebabkan oleh adanya *spillovers* yang dampaknya dapat dirasakan oleh wilayah sekitar, sehingga bukan hanya wilayah sendiri saja (Susanto & Udjianto, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat timbul akibat adanya limpahan pengetahuan (*knowledge spillovers*). *Knowledge spillovers* merupakan pertukaran ilmu yang diakibatkan dari adanya interaksi antar individu yang dapat disebut sebagai *human capital*

spillovers (Salam & Prishardoyo, 2016). Interaksi tersebut dapat berupa migrasi penduduk, arus investasi, serta barang dan jasa yang diperjual belikan antar wilayah (Susanto & Udjianto, 2019). Interaksi ini dapat memberikan dampak kepada produktifnya suatu tenaga kerja, karena dari adanya interaksi tersebut dapat terjadi pertukaran informasi dan ilmu pengetahuan.

Human capital spillovers dapat dilihat dari tenaga kerja dengan pendidikan berkualitas. Tenaga kerja terdidik mampu untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Susanto & Udjianto, 2019). Sihombing (2009) menyatakan bahwa pendidikan dipandang dapat meningkatkan kualitas kerja karena pendidikan merupakan investasi yang mampu membuat daya tampung produksi tinggi. Artinya, secara langsung pengetahuan dapat memberikan peran serta dalam melaksanakan tugas. Rata-rata lama sekolah bisa dijadikan salah satu indikatornya. Rata-rata lama sekolah berguna untuk melihat bagaimana mutu masyarakat di suatu wilayah khususnya dalam bidang pendidikan. Semakin lama rata-rata pendidikannya, maka pendidikan yang ditempuh juga akan semakin tinggi.



Sumber: Badan Pusat Statistik (*diolah*), 2021

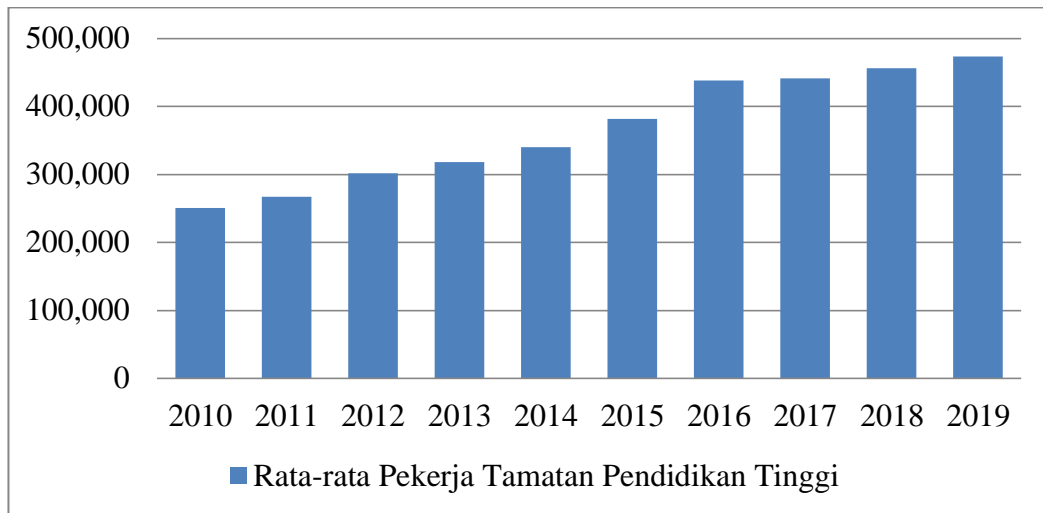
Gambar 1.4 Rata-rata Lama Sekolah Provinsi di Indonesia Tahun 2010-2019

Berdasarkan Gambar 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata lama sekolah provinsi di Indonesia tahun 2010-2019 terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2010 sejumlah 7,58 tahun dan pada tahun 2019 naik menjadi 8,53 tahun. Peningkatan ini disebabkan karena pemerintah terus memberikan bantuan pendidikan terhadap masyarakat yang tidak berkecukupan, misalnya membuat Program Indonesia Pintar (PIP) sehingga masyarakat yang kurang mampu dapat mengakses pendidikan dengan lebih mudah (Bappenas, 2021). Walaupun mengalami kenaikan, namun lamanya rata-rata sekolah provinsi di Indonesia cenderung minim yaitu hanya sebesar 7,99 tahun. Hal ini disebabkan karena masih kurang meratanya akses terhadap pendidikan (Bappenas, 2021).

Rata-rata lama sekolah dapat memberikan dampak kepada produktifnya suatu tenaga kerja. Hal ini disimpulkan oleh Puspasari & Handayani (2020) dan Sugiharti et al. (2021) yang menyatakan bahwa hubungan rata-rata lama sekolah dengan produktivitas tenaga kerja yaitu positif dan signifikan. Namun penelitian

Hendarmin (2019) dan Hendarmin & Kartika (2019) menunjukkan hubungan rata-rata lama sekolah dengan produktivitas tenaga kerja yaitu positif tidak signifikan. Selain itu, hasil yang bertentangan juga dapat terlihat dari penelitian Sugiharti et al. (2017), yang menunjukkan hubungan rata-rata lama sekolah dengan produktivitas tenaga kerja yaitu negatif signifikan.

Human capital spillovers sisi pendidikan juga dapat diamati dengan menggunakan pekerja yang telah menamatkan pendidikan tinggi. Tenaga kerja berkualitas yang dilihat dari tingginya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki mampu untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Penyesuaian diri terhadap teknologi terbaru yang dikerjakan pekerja pendidikan tinggi pun lebih unggul daripada tenaga kerja dengan pendidikan rendah (Arshad & Malik, 2015). Kesejahteraan dapat meningkat karena upah yang didapatkan menjadi lebih tinggi seiring dengan peningkatan produktivitas (Baharin et al., 2020). Selain itu, tinggi rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki pekerja berpengaruh terhadap nalar pekerja tersebut terkait dengan keefektifan dan keefisienan pekerja dalam bekerja (Firmansyah, 2017). Pekerja yang memiliki pendidikan tinggi memiliki wawasan yang lebih luas sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memungkinkan pekerja tersebut menjadi lebih kreatif.



Sumber: Badan Pusat Statistik (*diolah*), 2021

Gambar 1.5 Rata-rata Pekerja Tamatan Pendidikan Tinggi Provinsi di Indonesia Tahun 2010-2019 (dalam Jiwa)

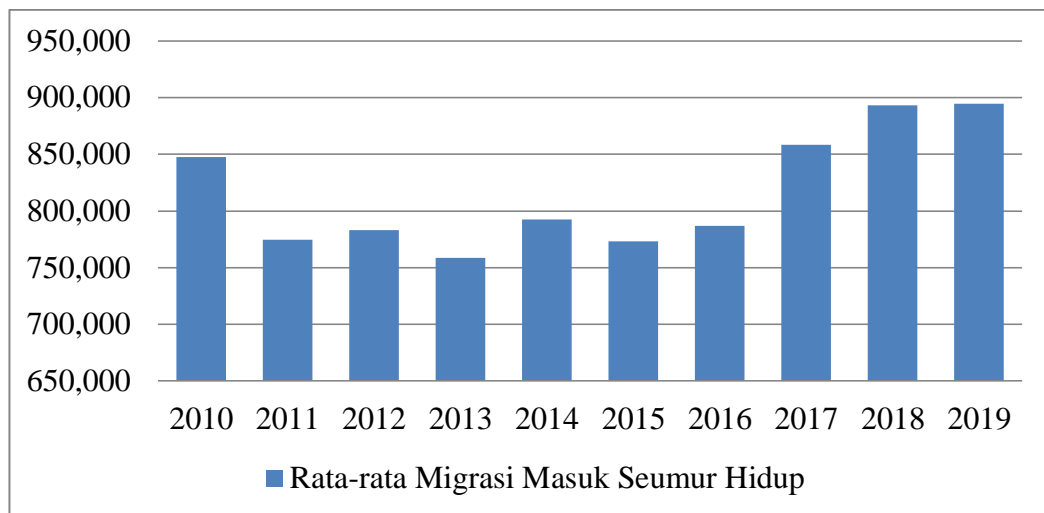
Berdasarkan Gambar 1.5, terlihat bahwa pekerja yang menamatkan pendidikan tinggi provinsi di Indonesia terjadi kenaikan di setiap tahunnya. Pekerja yang menamatkan pendidikan tinggi pada tahun 2010 memiliki rata-rata sebesar 250.603 jiwa dan meningkat sampai pada tahun 2019 menjadi sebesar 473.705 jiwa. Peningkatan ini disebabkan karena terdapat bantuan yang diberikan pemerintah yaitu Bidikmisi (Kemendikbud, 2020). Bidikmisi merupakan bantuan yang digunakan untuk membantu calon mahasiswa yang memiliki potensi akademik namun secara ekonomi tidak mampu. Meskipun bertambah di setiap tahunnya, namun pekerja yang menamatkan pendidikan tinggi masih tergolong rendah. Bahkan jumlah pekerja yang menamatkan pendidikan tinggi tidak sampai setengah dari total penduduk yang bekerja. Penyebab rendahnya pekerja yang menamatkan pendidikan tinggi yaitu karena belum meratanya akses terhadap

pendidikan tinggi dan terdapat perbedaan yang sangat mencolok antara partisipasi masyarakat golongan kaya dan miskin dalam pendidikan tinggi (Handoko, 2019).

Pekerja yang menamatkan pendidikan tinggi dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut. Hal ini disimpulkan oleh Arshad & Malik (2015) dan Benos & Karagiannis (2016) yang menunjukkan bahwa hubungan pekerja tamatan pendidikan tinggi dengan produktivitas tenaga kerja yaitu positif dan signifikan. Namun penelitian Putri & Kusreni (2017) menunjukkan hasil yang bertentangan, dimana hubungan pekerja tamatan pendidikan tinggi dengan produktivitas tenaga kerja yaitu negatif tidak signifikan. Selain itu, penelitian Baharin et al. (2020) juga memiliki hasil yang bertentangan, dimana hubungan pekerja tamatan pendidikan tinggi dengan produktivitas tenaga kerja yaitu negatif signifikan dalam jangka panjang.

Selain kualitas pendidikan pekerja, *human capital spillovers* juga dapat dilihat dari mobilitas penduduk. Mobilitas penduduk atau migrasi merupakan perpindahan yang dilakukan oleh penduduk dari suatu wilayah ke wilayah lain. Penduduk melakukan migrasi untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Migrasi dapat memberikan efek yang menguntungkan bagi para migran, karena ketika melakukan migrasi migran tersebut akan mendapatkan peningkatan kualitas hidup dari segi pekerjaan, kesejahteraan, maupun upahnya (Dewi et al., 2019). Hal ini membuat pertumbuhan ekonomi di tempat tujuan migrasi menjadi meningkat, di mana produktivitasnya juga meningkat. Terdapat tiga jenis migrasi yakni migrasi neto, migrasi keluar, dan migrasi masuk. Migrasi masuk merupakan suatu kejadian dimana penduduk masuk ke wilayah tertentu, penduduk yang keluar dari

wilayah tertentu dinamakan migrasi keluar, sedangkan migrasi neto yakni selisih dari migrasi masuk dengan migrasi keluar. Migrasi masuk seumur hidup merupakan masuknya suatu penduduk ke dalam suatu wilayah yang tempat tinggalnya berbeda dengan tempat kelahirannya.



Sumber: Badan Pusat Statistik (*diolah*), 2021

Gambar 1.6 Rata-rata Migrasi Masuk Seumur Hidup Provinsi di Indonesia Tahun 2010-2019 (dalam Jiwa)

Berdasarkan Gambar 1.6, terlihat bahwa migrasi masuk seumur hidup provinsi di Indonesia tahun 2010-2019 berfluktuatif serta cenderung mengalami peningkatan. Di tahun 2010, rata-rata penduduk yang melakukan migrasi masuk seumur hidup sebesar 847.746 jiwa dan pada tahun 2019 meningkat menjadi sebesar 894.463 jiwa. Peningkatan ini disebabkan karena adanya keinginan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik dengan anggapan bahwa jika melakukan migrasi maka kesempatan untuk mendapat pekerjaan menjadi lebih besar (Todaro & Smith, 2011). Namun dari tahun 2010-2016 cenderung mengalami penurunan. Penurunan ini disebabkan karena seiring bertambahnya usia, maka penduduk

cenderung malas untuk bermigrasi. Sehingga yang melakukan migrasi kebanyakan orang dengan usia produktif atau yang bekerja (BPS, 2020a).

Migrasi masuk seumur hidup bisa mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hal ini disimpulkan oleh Prasetyo (2017) dan Purnomo et al. (2019) yang menyatakan bahwa hubungan migrasi masuk dengan pertumbuhan ekonomi yaitu positif dan signifikan. Namun penelitian Susanti et al. (2015) menunjukkan hasil yang bertentangan, dimana hubungan migrasi masuk dengan pertumbuhan ekonomi yaitu negatif dan signifikan. Sedangkan penelitian Dewi & Idris (2019) juga menunjukkan hasil yang bertentangan, dimana hubungan migrasi masuk dengan pertumbuhan ekonomi yaitu negatif dan tidak signifikan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat permasalahan yang menarik untuk dianalisis terkait dengan tenaga kerja yang produktif serta hal-hal yang dapat mempengaruhi seperti *capital-labor ratio*, angka harapan hidup, rata-rata lama sekolah, pekerja tamatan pendidikan tinggi, dan migrasi masuk seumur hidup. Meskipun Indonesia memiliki jumlah penduduk dan orang yang bekerja dalam jumlah besar dan juga terjadi bonus demografi, namun ternyata produktivitas tenaga kerja yang dimiliki masih rendah. Selain itu, *capital-labor ratio* sempat mengalami penurunan, minimnya angka harapan hidup, rata-rata lama sekolah di Indonesia rendah, rendahnya pekerja yang menamatkan pendidikan tinggi, dan migrasi masuk seumur hidup yang masih berfluktuatif. Masih adanya *gap* antar penelitian juga membuat peneliti ingin membuktikan mana yang berpengaruh mana yang tidak. Dengan demikian, peneliti hendak menganalisis lebih jauh dengan membuat penelitian yang berjudul

“Analisis *Capital-labor Ratio*, Angka Harapan Hidup, dan *Human Capital Spillovers* Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2010-2019”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang yang telah dilakukan, permasalahan dalam penelitian yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019 masih rendah, ditunjukkan produktivitas tenaga kerja Indonesia ada di peringkat 5 di negara anggota ASEAN dari 10 negara yang ada. Selain itu, hanya terdapat lima provinsi saja yang produktivitas tenaga kerjanya melebihi rata-rata nasional yang sejumlah 80,57 juta rupiah per pekerja, provinsi tersebut yaitu Provinsi Riau, Provinsi Kepulauan Riau, Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Kalimantan Timur, dan Provinsi Papua Barat.
2. *Capital-labor ratio* provinsi di Indonesia pada tahun 2016 sempat mengalami penurunan menjadi 26,59 juta rupiah per pekerja. Namun secara keseluruhan *capital-labor ratio* tahun 2010-2019 cenderung meningkat.
3. Angka harapan hidup tahun 2010-2019 provinsi di Indonesia setiap tahunnya terus naik. Namun masih dikategorikan rendah yaitu hanya sejumlah 69,07 tahun.
4. Rata-rata lama sekolah provinsi di Indonesia tahun 2010-2019 meningkat di setiap tahunnya. Meskipun meningkat, rata-rata lama sekolah provinsi di Indonesia masih rendah, yaitu hanya sebesar 7,99 tahun.

5. Pekerja tamatan pendidikan tinggi provinsi di Indonesia tahun 2010-2019 berfluktuatif namun cenderung meningkat. Meskipun meningkat, ternyata pekerja yang menamatkan pendidikan tinggi masih rendah. Dibuktikan dengan jumlah pekerja yang menamatkan pendidikan tinggi tidak sampai setengah dari total penduduk yang bekerja di provinsi Indonesia.
6. Migrasi masuk seumur hidup provinsi di Indonesia tahun 2010-2019 berfluktuatif namun cenderung meningkat. Namun dari tahun 2010-2016 migrasi masuk cenderung menurun.

1.3 Rumusan Masalah

Berlandas penguraian latar belakang dan masalah yang telah diidentifikasi, permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *capital-labor ratio* memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019?
2. Apakah angka harapan hidup memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019?
3. Apakah rata-rata lama sekolah memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019?
4. Apakah pekerja tamatan pendidikan tinggi memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019?
5. Apakah migrasi masuk seumur hidup memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019?

6. Apakah *capital-labor ratio*, angka harapan hidup, rata-rata lama sekolah, pekerja tamatan pendidikan tinggi, dan migrasi masuk seumur hidup memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019?

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan dibuatnya penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh *capital-labor ratio* terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh angka harapan hidup terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh rata-rata lama sekolah terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh pekerja tamatan pendidikan tinggi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh migrasi masuk seumur hidup terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019.
6. Menganalisis dan menguji pengaruh *capital-labor ratio*, angka harapan hidup, rata-rata lama sekolah, pekerja tamatan pendidikan tinggi, dan migrasi masuk seumur hidup secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2010-2019.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan memberikan manfaat yang terbagi menjadi dua, dengan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu menjelaskan dan melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya tentang produktivitas tenaga kerja apabila dikaitkan dengan *capital-labor ratio*, angka harapan hidup, rata-rata lama sekolah, pekerja tamatan pendidikan tinggi, dan migrasi masuk seumur hidup.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan mampu untuk memberi pengetahuan bagi masyarakat yang ingin mengetahui bagaimana kondisi produktivitas tenaga kerja di Indonesia dan apakah hal-hal yang berpengaruh kepada produktivitas tenaga kerja seperti *capital-labor ratio*, angka harapan hidup, rata-rata lama sekolah, pekerja tamatan pendidikan tinggi, dan migrasi masuk seumur hidup benar-benar mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Indonesia.
- b. Diharapkan penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai bahan kajian dan pertimbangan pemerintah dalam merumuskan kebijakan guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi.
- c. Harapannya penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan atau referensi jika ada peneliti lain dengan tema penelitian sama serta ingin mengembangkan lebih jauh hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja.