

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal bagi suatu bangsa untuk mengelola sumber daya yang dimiliki selain tanah, modal dan kewirausahaan. Kualitas dari sumber daya manusia tersebut sangat menentukan *output* yang akan dihasilkan. Kualitas sumber daya manusia dapat dinilai dari : tingkat pendidikan, tingkat kesehatan dan standar hidup.

“Sebelum tahun 1970-an, pembangunan semata-mata dipandang sebagai fenomena ekonomi saja. Tinggi rendahnya kemajuan pembangunan di suatu negara hanya diukur berdasarkan capaian pertumbuhan Gross National Product (GNP) baik secara keseluruhan maupun per kapita, yang diyakini akan menetes sendiri (*trickle down effect*) terhadap lapangan pekerjaan dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat demi terciptanya distribusi pendapatan. Fakta yang terjadi adalah beberapa negara berkembang berhasil mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi, namun gagal memperbaiki taraf hidup (kesejahteraan) masyarakatnya.” (Todaro, 2003: 18).

Menurut Lewis (1959) dalam buku Mulyadi (2012) mengemukakan “Kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan *output* dan penyediaan pekerja sektor lain.”(Mulyadi S. 2003:58) Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu daerah maka akan mendorong produktivitas serta pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di daerah tersebut. Peningkatan sumber daya manusia tersebut dapat terdiri dari peningkatan kualitas kesehatan, mutu pendidikan serta pendapatan yang diperoleh. Peningkatan – peningkatan tersebut juga harus didorong dari segi infrastruktur pendukung

seperti rumah sakit, sekolah-sekolah serta sarana dan prasarana lain baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung.

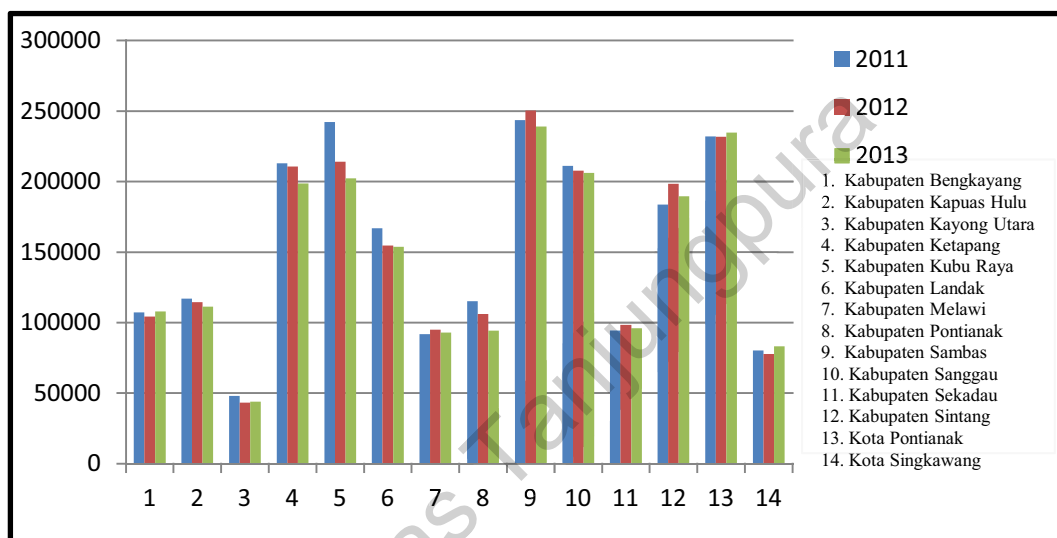
Meningkatkannya kualitas sumber daya manusia diharapkan mampu mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan sebab dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan ke depannya akan memudahkan dalam mencari atau menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih baik. Terciptanya kondisi tenaga kerja berkualitas yang bekerja secara produktif maka hal ini akan meningkatkan pembangunan dan pertumbuhan di berbagai sektor kehidupan salah satu-nya sektor perekonomian.

Selain kualitas sumber daya manusia, faktor-faktor lain yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses produksi juga harus di tingkatkan. Faktor-faktor produksi lain yang penting diperhatikan yaitu sarana dan prasarana pendukung seperti jalan raya serta fasilitas-fasilitas umum lainnya. Setiap tenaga kerja juga perlu diberikan balas jasa yang pantas dan sesuai dalam hal ini adalah upah.

Filsuf abad 19 Thomas Malthus menegaskan “jika tenaga Kerja terus ditambahkan kepada sediaan lahan yang tetap, produktivitas tenaga kerja dalam produksi pangan akhirnya pasti menurun” (Nicholson:1995:218). Pada penelitian ini jika dikaitkan dengan pemikiran Malthus dapat dijelaskan sebagai berikut, jika tenaga kerja terus ditambah sedangkan faktor-faktor pendukung produksi di anggap tetap dalam hal ini upah maka terdapat kecenderungan menurunnya produktivitas. Sistem pengupahan juga harus terus diawasi sehingga tidak terjadinya ketimpangan pendapatan. Adapun data yang dipakai dalam penelitian

ini dipaparkan secara ringkas sebagai berikut. Adapun data yang dipergunakan mulai dari periode atau tahun 2011 sampai dengan 2013 menurut Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat.

Grafik 1.1
Penduduk 15 tahun ke atas Yang Bekerja Di Provinsi Kalimantan Barat Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2011-2013 (Jiwa)



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

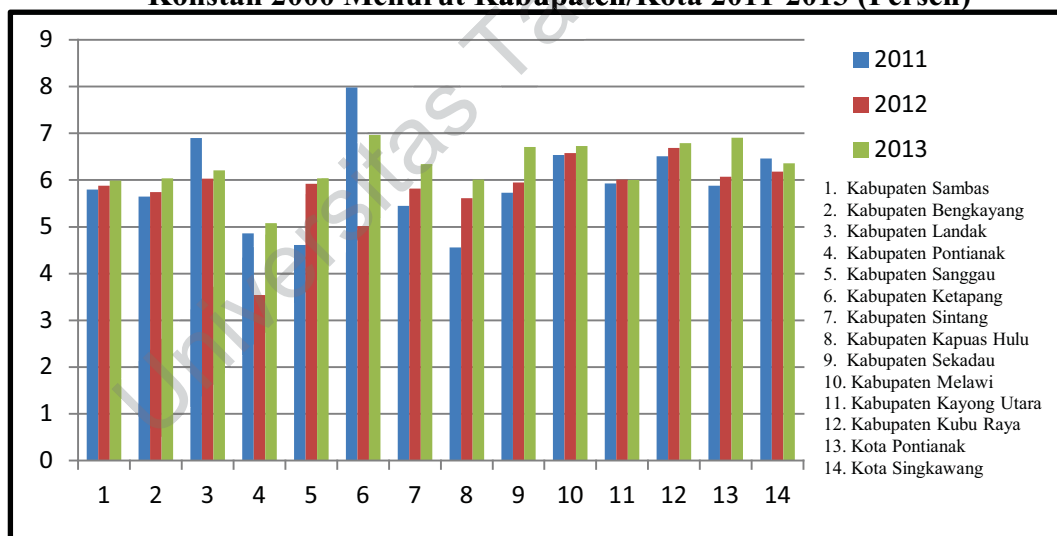
Dapat dilihat pada Grafik 1.1 jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja di kab/kota di Kalimantan Barat cenderung mengalami fluktuatif. Pada 2011 jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja di Kalimantan Barat sebesar 2.146.572 jiwa, kabupaten/kota yang memiliki jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja tertinggi terdapat di Kabupaten Sambas yaitu sebesar 243.682 jiwa, sedangkan Kabupaten Kayong utara merupakan wilayah dengan jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja terendah yaitu sebesar 47.926 jiwa.

Pada 2012 jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja di Kalimantan Barat mengalami penurunan yaitu sebesar 2.106.514 jiwa, kabupaten/kota yang memiliki jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja tertinggi terdapat di

Kabupaten Sambas yaitu sebesar 250.33 jiwa, sedangkan Kabupaten Kayong utara merupakan wilayah dengan jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja terendah yaitu sebesar 43.175 jiwa.

Pada 2013 jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja di Kalimantan Barat mengalami peningkatan yaitu sebesar 2.053.823 jiwa, kabupaten/kota yang memiliki jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja tertinggi terdapat di Kabupaten Sambas yaitu sebesar 239.044 jiwa, sedangkan Kabupaten Kayong utara merupakan wilayah dengan jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja terendah yaitu sebesar 44.009 jiwa.

Grafik 1.2
Laju Pertumbuhan PDRB Provinsi Kalimantan Barat Atas Dasar Harga Konstan 2000 Menurut Kabupaten/Kota 2011-2013 (Persen)



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

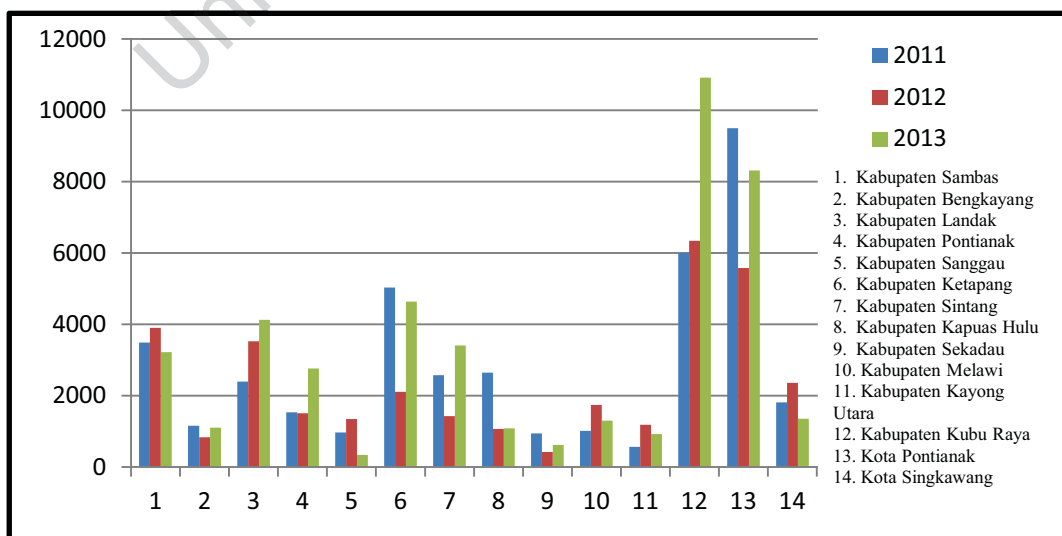
Dapat dilihat pada Grafik 1.2 laju pertumbuhan ekonomi di kab/kota di Kalimantan Barat cenderung fluktuatif, Pada tahun 2011 tingkat laju pertumbuhan ekonomi di Kalimantan Barat meningkat menjadi 6.01 persen, kabupaten/kota yang memiliki tingkat laju pertumbuhan ekonomi tertinggi terdapat di Kabupaten

Ketapang yaitu sebesar 7.98 persen, sedangkan Kabupaten Kapuas Hulu merupakan wilayah dengan tingkat laju pertumbuhan ekonomi terendah yaitu sebesar 4.56 persen.

Pada tahun 2012 tingkat laju pertumbuhan ekonomi di Kalimantan Barat menurun menjadi 5.90 persen, kabupaten/kota yang memiliki tingkat laju pertumbuhan ekonomi tertinggi terdapat di Kabupaten Kuburaya yaitu sebesar 6.69 persen, sedangkan Kabupaten Pontianak merupakan wilayah dengan tingkat laju pertumbuhan ekonomi terendah yaitu sebesar 3.54 persen.

Pada tahun 2013 tingkat laju pertumbuhan ekonomi di Kalimantan Barat Meningkat menjadi 6.47 persen, kabupaten/kota yang memiliki tingkat laju pertumbuhan ekonomi tertinggi terdapat di Kabupaten Ketapang yaitu sebesar 6.97 persen, sedangkan Kabupaten Pontianak merupakan wilayah dengan tingkat laju pertumbuhan ekonomi terendah yaitu sebesar 5.08 persen.

Grafik 1.3
Tenaga Kerja Terdidik di Kalimantan Barat Menurut Kabupaten/Kota
Tahun 2011-2013 (jiwa)



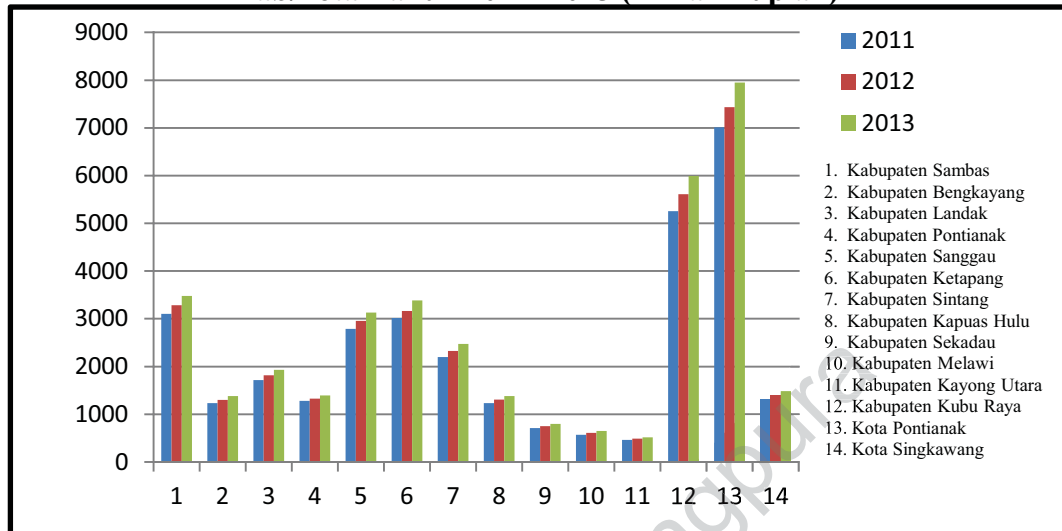
Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) dan <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id>

Dapat dilihat pada Grafik 1.3 tenaga kerja terdidik di kab/kota di Kalimantan Barat cenderung fluktuatif dari tahun ke tahun, Pada 2011 jumlah tenaga kerja terdidik di Kalimantan Barat sebesar 39.646 jiwa , kabupaten/kota yang memiliki tingkat tenaga kerja terdidik tertinggi terdapat di Kota Pontianak yaitu sebesar 9.505 jiwa, sedangkan Kabupaten Kayong Utara merupakan wilayah dengan tingkat tenaga kerja terdidik terendah yaitu sebesar 565 jiwa.

Pada 2012 jumlah tenaga kerja terdidik di Kalimantan Barat mengalami penurunan yaitu menjadi 33.361 jiwa, kabupaten/kota yang memiliki tingkat tenaga kerja terdidik tertinggi terdapat di Kabupaten Kubu Raya yaitu sebesar 6.340 jiwa, sedangkan Kabupaten Sekadau merupakan wilayah dengan Tingkat tenaga kerja terdidik terendah yaitu sebesar 423 jiwa.

Pada 2013 jumlah tenaga kerja terdidik di Kalimantan Barat mengalami peningkatan yaitu sebesar 44.125 jiwa, kabupaten/kota yang memiliki tingkat tenaga kerja terdidik tertinggi terdapat di Kabupaten Kubu Raya yaitu sebesar 10.918 jiwa, sedangkan Kabupaten Sanggau merupakan wilayah dengan tingkat tenaga kerja terdidik terendah yaitu sebesar 341 jiwa.

Grafik 1.4
PDRB Provinsi Kalimantan Barat Atas Dasar Harga Konstan 2000 Menurut
Kab/kota Tahun 2011 -2013 (Miliar Rupiah)



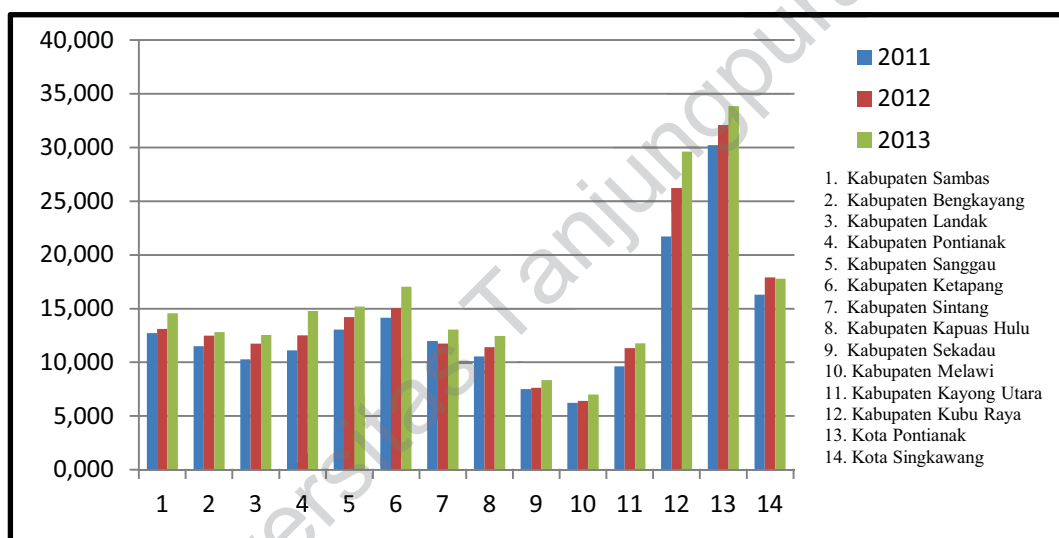
Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Dapat dilihat pada Grafik 1.4 bahwa setiap tahun PDRB di kab/kota di Kalimantan Barat mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2011 PDRB Kalimantan Barat sebesar 31.891 miliar rupiah, kabupaten/kota yang memiliki jumlah PDRB tertinggi terdapat di Kota Pontianak yaitu sebesar 7.011 miliar rupiah sedangkan Kabupaten Kayong Utara merupakan wilayah dengan jumlah PDRB terendah yaitu sebesar 461 miliar rupiah.

Pada tahun 2012 PDRB Kalimantan Barat Meningkat menjadi 33.770 miliar rupiah, kabupaten/kota yang memiliki jumlah PDRB tertinggi terdapat di Kota Pontianak yaitu sebesar 7.436 miliar rupiah sedangkan Kabupaten Kayong Utara merupakan wilayah dengan jumlah PDRB terendah yaitu sebesar 489 miliar rupiah.

Pada tahun 2013 PDRB Kalimantan Barat Meningkat menjadi 35.955 miliar rupiah, kabupaten/kota yang memiliki jumlah PDRB tertinggi terdapat di Kota Pontianak yaitu sebesar 7.950 miliar rupiah sedangkan Kabupaten Kayong Utara merupakan wilayah dengan jumlah PDRB terendah yaitu sebesar 518 miliar rupiah.

Grafik 1.5
Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Kabupaten/Kota
di Kalimantan Barat Tahun 2011-2013 (juta rupiah/jiwa)



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) (data olahan)

Dapat dilihat pada Grafik 1.5 produktivitas tenaga kerja di kab/kota di Kalimantan Barat cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, Pada 2011 rata-rata tingkat produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat sebesar 13,353 juta rupiah/jiwa , kabupaten/kota yang memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja tertinggi terdapat di Kota Pontianak yaitu sebesar 30,204 juta rupiah/jiwa, sedangkan Kabupaten Melawi merupakan wilayah dengan tingkat produktivitas tenaga kerja terendah yaitu sebesar 6,229 juta rupiah/jiwa.

Pada 2012 rata-rata tingkat produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat mengalami peningkatan yaitu sebesar 14,559 juta rupiah/jiwa, kabupaten/kota yang memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja tertinggi terdapat di Kota Pontianak yaitu sebesar 32,079 juta rupiah/jiwa, sedangkan Kabupaten Melawi merupakan wilayah dengan Tingkat produktivitas tenaga kerja terendah yaitu sebesar 6,413 juta rupiah/jiwa.

Pada 2013 rata-rata tingkat produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat mengalami peningkatan yaitu sebesar 15,772 juta rupiah/jiwa, kabupaten/kota yang memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja tertinggi terdapat di Kota Pontianak yaitu sebesar 33,853 juta rupiah/jiwa, sedangkan Kabupaten Melawi merupakan wilayah dengan tingkat produktivitas tenaga kerja terendah yaitu sebesar 6,995 juta rupiah/jiwa.

Dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja berpendidikan tinggi yang tidak di ikuti dengan kenaikan PDRB secara pesat dari tahun ke tahun khususnya di kab/kota di Kalimantan Barat, hal tersebutlah yang menjadi alasan mendasar bagi saya memilih judul ini.

2.2 Permasalahan

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Tenaga Kerja Terdidik dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap PDRB di Kalimantan Barat ini memiliki beberapa permasalahan yang dibahas. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan inti penelitian ini. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Tenaga Kerja Berpendidikan Tinggi berpengaruh signifikan terhadap PDRB di Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat?
2. Apakah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berpengaruh signifikan terhadap PDRB di Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat?
3. Apakah Tenaga Kerja Berpendidikan Tinggi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap PDRB di Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat?

2.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh tenaga kerja yang berpendidikan tinggi terhadap PDRB di Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap PDRB di Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Tenaga Kerja yang berpendidikan tinggi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) secara bersama-sama terhadap PDRB di Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Pengambil Kebijakan

Bagi pengambil kebijakan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna di dalam memahami pengaruh tenaga kerja berpendidikan tinggi dan upah minimum kabupaten/kota terhadap PDRB sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kerja, upah dan PDRB.

b. Ilmu Pengetahuan

Bagi ilmu pengetahuan yakni dapat melengkapi kajian mengenai tingkat PDRB dengan mengungkap secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam hal ini tenaga kerja berpendidikan tinggi dan upah minimum kabupaten/kota.