



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ERNI R SIBURIAN  
1815210154**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KOTA MEDAN

NAMA : ERNI R SIBURIAN  
N.P.M : 1815210154  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Ekonomi Pembangunan  
TANGGAL KELULUSAN : 12 Desember 2022



DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Dr.E Bakhtiar Efendi, S.E., M.Si.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Uswatun Hasanah, S.E., M.Si.

Dr. E Diwayana Putri Nasution, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ERNI R SIBURIAN  
NPM : 1815210154  
PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA  
KERJA DI KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 29 Desember 2022

Y  
yataan  
1000  
METERAI  
TEMPEL  
541BAKX133297534

**(ERNI R SIBURIAN)**

**1815210154**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erni R Siburian  
Tempat/Tanggal lahir : Kiccing, 12 Mei 1998  
NPM : 1815210154  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan  
Alamat : Jl. Notes No. 50 Kota Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 29 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



(Erni R Siburian)

## ABSTRAK

Dalam skripsi ini, penulis mengambil judul penelitian yaitu “ Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kota Medan ” topik yang diambil berdasarkan fenomena yang terjadi pada angkatan tenaga kerja di Kota Medan yang mempengaruhi hasil produktivitas tenaga kerja di Kota Medan, yang secara langsung dapat berdampak pada pertumbuhan produk domestik regional bruto Kota Medan. Dengan menggunakan penelitian analisis deskriptif kuantitatif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang ditimbulkan oleh beberapa faktor yang di lihat dari tingkat upah, tingkat pendidikan dan partisipasi angkatan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari BPS dan dari sumber – sumber lain nya yang ada. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa tingkat upah, tingkat Pendidikan, dan Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. adapun kesimpulan peneliti ini adalah bahwa pemerintah dan pelaku usaha diharapkan dapat menjaga pertumbuhan kenaikan upah sehingga dapat menghasilkan produktivitas tenaga kerja yang maksimal. Dari indikator pendidikan diharapkan pemerintah dan pelaku usaha memberikan pelatihan – pelatihan kepada tenaga kerja sehingga dapat menghasilkan kualitas tenaga kerja yang baik.

**Kata kunci : Produktivitas,Upah,Pendidikan dan Partisipasi angkatan kerja**

## **ABSTRACT**

*In this thesis, the author takes the research title, namely "Analysis of factors that affect labor productivity in the city of Medan" the topic is taken based on the phenomena that occur in the workforce in the city of Medan which affect the results of labor productivity in the city of Medan, which directly can have an impact on the growth of Medan City's gross regional domestic product. By using quantitative descriptive analysis research, the method used in this research is multiple linear regression method. This study aims to determine whether there is an influence caused by several factors seen from the level of wages, education level and labor force participation on labor productivity in Medan City. The data used in this study is secondary data obtained from BPS and from other available sources. The results of research conducted by researchers state that the level of wages, level of education, and labor force participation affect labor productivity in the city of Medan. The conclusion of this researcher is that the government and business actors are expected to maintain the growth of wage increases so that they can produce maximum labor productivity. From the education indicators, it is expected that the government and business actors will provide training to the workforce so that they can produce a good quality workforce.*

**Keywords: Productivity, Wages, Education, Labor Force**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KOTA MEDAN ”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Skripsi ini disusun dengan harapan dapat menjadi referensi dan informasi bagi semua pihak. Skripsi ini merupakan hasil maksimal yang dapat dikerjakan penulis dan menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun dengan segala keterbatasan yang ada diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Kepada Almarhum Ayahanda tercinta St. Togu Parulian Siburian yang sudah di surga, terimakasih untuk semuanya dimana semasa hidup beliau orang yang mendukung dan mendoakan saya dimanapun berada. Semoga Bapak bangga dengan pencapaianku saat ini dan untuk Ibunda tercinta Muni Purba terimakasih untuk setiap doa dan dukungannya selama ini sehingga dapat berdiri teguh sampai dengan saat ini.
3. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., CIQaR., CIQnR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. E. Bakhtiar Efendi, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
5. Ibu Uswatun Hasanah S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Ibu Dr. E. Diwayana Putri Nasution S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
7. Kepada seluruh Dosen dari Prodi Ekonomi Pembangunan, terima kasih tak terhingga atas segala ilmu yang baik lagi bermanfaat bagi penulis.
8. Kepada seluruh keluargaku, Bapak, Ibu, serta seluruh kakak dan adik saya yang senantiasa mengalirkan semangatnya.
9. Kepada seluruh sahabat, teman dan rekan Kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi dan CV. Reinokomputindo, Terima kasih atas motivasi yang selalu mengalir, semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Kepada Jones Napitupulu S,E orang spesial untuk saat ini dan berharap untuk selamanya terimakasih sudah membantu proses penyelesaian kuliah saya sampai dengan selesai, terimakasih sudah menjadi *Suporter* pertama untuk saya. Harapannya semoga apa yang sudah kita selesaikan saat ini berbuah hasil yang manis dan baik untuk kita kedepannya.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin.

Medan,29 Desember 2022

Penulis,

ERNI R SIBURIAN

NPM. 1815210154

## DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	12
F. Keaslian Penelitian.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
A. Landasan Teori.....	15
1. Produktivitas.....	15
2. Pertumbuhan Ekonomi.....	29
3. Tenaga Kerja.....	32
4. Upah.....	38
5. Pendidikan.....	47
6. Partisipasi Angkatan Kerja.....	53
B. Penelitian Terdahulu.....	57
1. Kerangka Berpikir.....	60
C. Kerangka Konseptual.....	61
D. Hipotesis.....	62
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>63</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	63
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	63
C. Definisi Operasional.....	64
D. Jenis Dan Sumber Data.....	65
E. Teknik Analisis Data.....	66

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	74
A. Gambaran Umum Kota Medan .....	74
1. Letak Geografis.....	74
2. Kependudukan.....	75
B. Deskripsi Variabel Peneliti .....	78
C. Hasil Uji Asumsi .....	84
1. Hasil Uji Normalitas.....	84
2. Hasil Uji Auto Kolerasi .....	85
3. Hasil Uji Multikolonieritas.....	86
4. Hasil Uji Linieritas.....	87
D. Analisis dan Pengajuan Hipotesis .....	88
1. Analisis Regresi .....	88
2. Interpretasi Data.....	89
3. Uji Kesesuaian .....	90
a. Uji T.....	90
b. Uji F.....	92
c. Koefisien Determinasi .....	93
E. Pembahasan .....	93
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	100
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran .....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	105

## DAFTAR TABEL

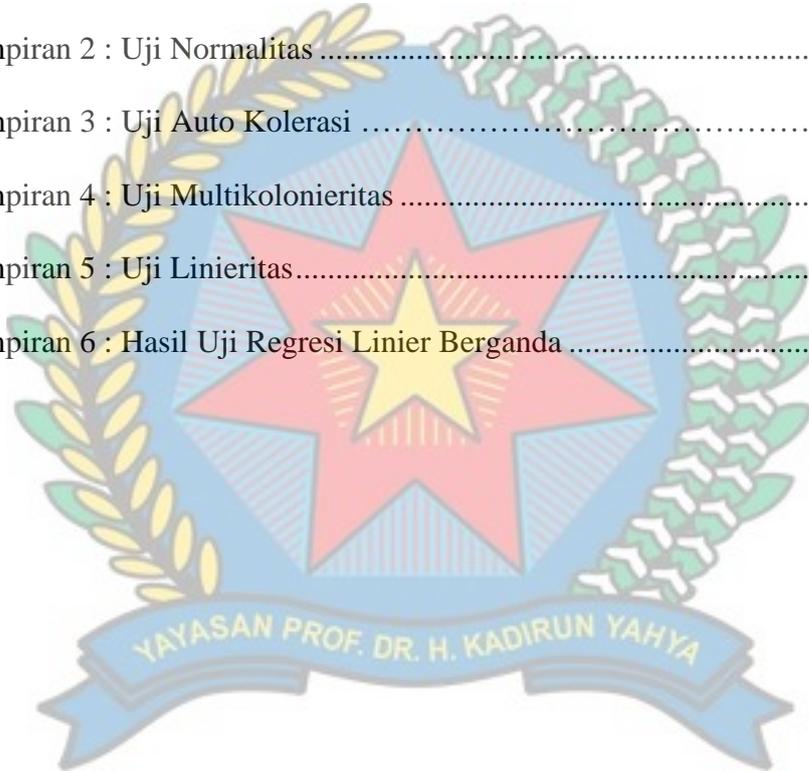
Tabel 1.1 : Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan 2011-2021 .....	4
Tabel 1.2 : Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha 2011 - 2021.....	6
Tabel 1.3 : PDRB Menurut Lapangan Usaha di Kota Medan 2011 -2021 .....	7
Tabel 1.4 : Upah Minimum Kota Medan tahun 2011-2021 .....	8
Tabel 1.5 : Tingkat Pendidikan Kota Medan tahun 2011-2021 .....	9
Tabel 1.6 : Partisipasi Angkatan Kerja Berumur 15 Tahun Keatas yang Bekerja di Kota Medan Tahun 2011-2021 .....	10
Tabel 1.7 : Perbedaan Penelitian Terdahulu Dan Yang Akan Dilaksanakan.....	14
Tabel 2.1 : Hasil Penelitian Terdahulu.....	57
Tabel 3.1 : Skedul Proses Penelitian .....	64
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel.....	65
Tabel 4.1 : Luas Wilayah Kota Medan Menurut Kecamatan.....	75
Tabel 4.2 : Jumlah dan Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Medan.....	76
Tabel 4.3 : Jumlah dan Kepadatan Penduduk di Kota Medan Tahun 2015 s/d 2021 .....	77
Tabel 4.4 : Perkembangan Tingkat Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021 .....	79
Tabel 4.5 : Perkembangan Tingkat Pendidikan (%) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021 .....	80
Tabel 4.6 : Perkembangan Partisipasi Angkatan Kerja (Jiwa) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021 .....	82
Tabel 4.7 : Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja (Rp) di Kota Medan Tahun 2010 s/d ..2021.....	83
Tabel 4.8: Hasil Uji Autokorelasi .....	86
Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikolonieritas .....	87
Tabel 4.10 : Hasil Uji Linieritas.....	88
Tabel 4.11 : Hasil Hasil Estimasi Regresi.....	89
Tabel 4.12 : Hasil Uji T.....	91
Tabel 4.13 : Hasil Uji F.....	92
Tabel 4.14 : Hasil Uji D .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 : Grafik Data Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan Tahun 2011-2021 .....	5
Gambar 1. 2 : Grafik Data Upah Minimum di Kota Medan Tahun 2011 2021 .....	8
Gambar 2. 1 : Permintaan Untuk Input Yang Didapat Melalui Produk-Produk Hasil Marjinal.....	16
Gambar 2. 2 : Penawaran Faktor Dan Permintaan Tidak Langsung .....	17
Gambar 2. 3 : Kurva Penawaran untuk Faktor-Faktor Produksi.....	18
Gambar 2. 4 : Kurva Pertumbuhan Ekonomi Rostow.....	30
Gambar 2. 5 : Kerangka Berpikir .....	61
Gambar 2. 6 : Kerangka Konseptual .....	62
Gambar 4. 1 : Grafik Jumlah Penduduk di Kota Medan Tahun 2015 s/d 2022 ...	77
Gambar 4. 2 : Grafik Perkembangan Tingkat Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021 .....	79
Gambar 4. 3 : Grafik Perkembangan Tingkat Pendidikan (%) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021 .....	81
Gambar 4.4 : Grafik Perkembangan Partisipasi Angkatan Kerja (Jiwa) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021 .....	82
Gambar 4.5 : Grafik Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja (Jiwa) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021 .....	84
Gambar 4.6 : Hasil Uji Normalitas ... ..	85

## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Tabulasi olahan data regresi linier berganda.....	105
Lampiran 2 : Uji Normalitas .....	105
Lampiran 3 : Uji Auto Kolerasi .....	106
Lampiran 4 : Uji Multikolonieritas .....	107
Lampiran 5 : Uji Linieritas.....	107
Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	108



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Peningkatan pemanfaatan peran manusia dalam kegiatan pembangunan mutlak diperlukan mengingat bahwa sumber daya manusia adalah sebagai motor penggerak pembangunan ekonomi dan sekaligus menjadi manfaat dari kegiatan pembangunan yang dilakukan. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan.

Usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dan masyarakat yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Pemanfaatan Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai pertumbuhan ekonomi. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini (Rahman, 2018).

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang paling mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan pekerjaan yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas yang tinggi merupakan salah satu unsur keunggulan yang bersaing dari perusahaan untuk dapat bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat, tidak hanya dalam pasar domestik tetapi juga dalam pasar internasional. Produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari sebelumnya, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari pada dari

pada hasil kerja hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Peningkatan produktivitas merupakan prioritas utama dari pertumbuhan ekonomi yang harus segera dilaksanakan untuk menghadapi tantangan perkembangan ekonomi, karena tingkat produktivitas dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat. Peningkatan produktivitas yang dipengaruhi oleh faktor tenaga kerja antara lain pendidikan tenaga kerja dan pengalaman kerja. Faktor tersebut harus memperhatikan adanya kecenderungan perubahan dunia kerja dan permintaan pasar yang dilayani dengan tepat, memuaskan dan cepat.

Hal tersebut melandasi pentingnya pengembangan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dari sudut fisik, mental, moral, akan tetapi juga dari sudut produktivitas kerja. Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional, dan sistem operasional. Dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan *modern* yang memerlukan telah tersedia (Buranda, 2015).

Produktivitas tenaga kerja memegang peranan penting dalam proses pertumbuhan ekonomi suatu bangsa, karena pendapatan nasional maupun

pendapatan daerah banyak diperoleh dengan cara meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan angkatan kerja. Pembinaan yang baik terhadap penduduk maupun angkatan kerja antara lain tercermin dalam tingkat pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti (Amin, 2018).

Kota Medan merupakan ibu kota provinsi Sumatera Utara. Kota ini berbatasan dengan Selat Malaka, Kota Medan menjadi kota perdagangan, industri dan bisnis penting di Indonesia.

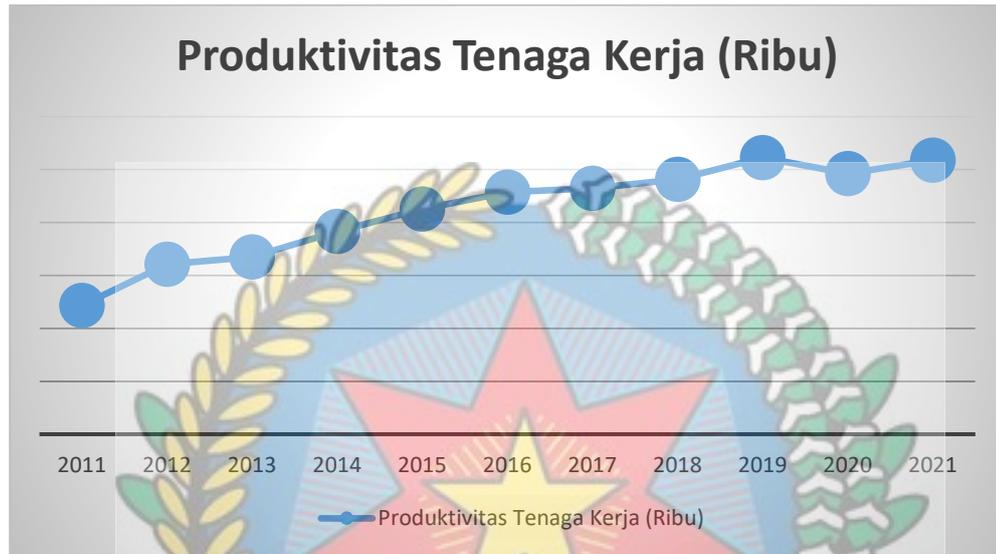
Berikut adalah data jumlah tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja yang di hasilkan di Kota Medan tahun 2011-2021.

**Tabel 1.1: Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan Tahun 2011-2021**

Tahun	PDRB (Milyar Rupiah)	Tenaga Kerja (jiwa)	Produktivitas Tenaga Kerja (Ribu)	Pertumbuhan (%)
2011	43932544,00	902.097	48,70046	0
2012	54667741,10	851.642	64,19098	0,31
2013	60628386,62	904.337	67,04180	0,04
2014	67657621,89	882.514	76,66464	0,14
2015	74513723,45	875.794	85,08133	0,10
2016	83452215,39	912.569	91,44756	0,07
2017	90341498,15	972.274	92,91773	0,01
2018	98263688,00	1.020.281	96,31041	0,03
2019	105623957,00	1.010.253	104,55198	0,08
2020	99800415,00	1.012.820	98,53716	-0,05
2021	103509150,00	999.095	103,60291	0,05

Sumber : <https://sumut.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022



Sumber : Tabel 1.1  
Diolah oleh : Penulis 2022

**Gambar 1.1: Grafik Data Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan Tahun 2011-2021**

Data diatas dapat dilihat bahwa produktivitas tenaga kerja pada Kota Medan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja. Pertumbuhan tertinggi dicapai pada tahun 2012 sebesar 0,31% dan pertumbuhan terendah sebesar -0,05% pada periode tahun 2020. Pertumbuhan tertinggi pada tahun 2012 disebabkan berkurangnya jumlah tenaga kerja yang bekerja, sementara PDRB justru mengalami peningkatan. Sebaliknya terjadi nya peningkatan jumlah tenaga kerja yang tinggi serta diikuti kenaikan PDRB yang tidak signifikan, menyebabkan pertumbuhan pada tahun 2020 mengalami penurunan yang drastis.

Tenaga kerja sendiri merupakan sumber daya yang memiliki potensi dalam hal memproduksi barang dan jasa. Salah satu tujuan dalam pembangunan ekonomi adalah peningkatan standar hidup (pendapatan, penyediaan lapangan kerja, perbaikan kualitas pendidikan, peningkatan perhatian) untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja (Jumliati, 2016). Banyaknya tenaga kerja harusnya

bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional.

**Tabel 1.2: Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Di Kota Medan Tahun 2011-2021**

Tahun	Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha (Jiwa)		
	Industri	Perdagangan	Jasa
2011	152.220	76.767	845.543
2012	155.987	90.445	847.990
2013	158.123	89.123	852.845
2014	153.435	88.658	850.895
2015	155.953	90.909	856.437
2016	217.000	91.149	855.583
2017	211.516	86.332	824.649
2018	217.070	90.032	845.173
2019	241.536	98.098	858.516
2020	244.086	76.518	935.132
2021	231.074	78.276	895.668

Sumber : <https://sumut.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tenaga kerja paling tinggi pada sektor di bidang industri pada tahun 2020 sebesar 244.086 jiwa, pada sektor di bidang perdagangan tenaga kerja paling tinggi pada tahun 2019 sebesar 98.098 jiwa, dan untuk sektor dibidang jasa tenaga kerja paling tinggi pada tahun 2020 sebesar 935.132 jiwa. Dari ketiga sektor tersebut, tenaga kerja yang paling besar atau dominan ialah pada sektor dibidang jasa.

**Tabel 1.3: PDRB Menurut Lapangan Usaha  
Di Kota Medan Tahun 2011-2021**

Tahun	PDRB Menurut Lapangan Usaha (Milyar Rupiah)		
	Industri	Perdagangan	Jasa
2011	16897,65	1201,54	8541,97
2012	17521,74	1201,98	9265,46
2013	17859,60	1224,19	8175,82
2014	18286,93	1302,41	7200,92
2015	18578,27	1367,62	7450,10
2016	19489,29	1421,78	7931,24
2017	19854,71	1511,46	8564,45
2018	20853,30	1545,15	9131,75
2019	21728,20	1485,90	9693,30
2020	20967,30	1473,30	8476,90
2021	21013,70	1368,50	8250,80

Sumber : <https://sumut.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa PDRB tertinggi pada sektor industri yaitu tahun 2019 sebesar Rp. 21728,20 milyar, untuk sektor perdagangan PDRB tertinggi pada tahun 2018 sebesar Rp. 1545,15 milyar, dan untuk sektor jasa PDRB tertinggi pada tahun 2019 sebesar Rp. 9693,30 milyar. Dari ketiga sektor tersebut, PDRB yang paling dominan atau yang paling besar ialah pada sektor industri.

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dibutuhkan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Penghargaan dan pengakuan keberadaan yang dimaksud dapat berupa uang atau upah. Upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi pekerja, maka upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan. Upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dilihat dapat mengurangi tingkat laba yang dihasilkan, perusahaan berusaha untuk menekan upah tersebut sampai pada

tingkat yang paling minimum, sehingga laba perusahaan dapat ditingkatkan (Ramadan, 2020).

Kebijakan upah minimum menjadi proteksi bagi pekerja dan perusahaan. Bagi pekerja, upah minimum menjadi alat untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun sehingga pekerja tetap mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bagi perusahaan, upah minimum sebagai proteksi mempertahankan produktivitas para pekerja. Tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi maka akan mendapatkan upah sesuai dengan apa yang dimilikinya.

**Tabel 1.4: Upah Minimum Kota Medan tahun 2011-2021**

Tahun	Upah Minimum (Rupiah)
2011	1.197.000
2012	1.285.000
2013	1.460.000
2014	1.505.850
2015	2.037.000
2016	2.271.255
2017	2.528.815
2018	2.749.074
2019	2.969.825
2020	3.222.557
2021	3.329.867

Sumber : <https://sumut.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022



Sumber : Tabel 1.4

Diolah oleh : Penulis 2022

**Gambar 1.2: Grafik Data Upah Minimum di Kota Medan Tahun 2011 2021**

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa upah minimum di Kota Medan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Upah minimum tertinggi pada tahun 2021 yaitu sebesar Rp 3.329.867 sedangkan upah minimum terendah pada tahun 2011 yaitu sebesar Rp 1.197.000.

Kualitas dari tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan pelayanan perusahaan terhadap karyawan. Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan (Mahendra, 2014 dalam Jumliati, 2016). Pendidikan adalah hal pokok untuk menggapai kehidupan yang memuaskan dan berharga. Pendidikan merupakan hal yang fundamental untuk membentuk kemampuan manusia yang lebih luas yang berada pada inti makna pembangunan. Tercapainya tujuan pembangunan bidang pendidikan pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas penduduk, di mana pertumbuhan produktivitas penduduk tersebut merupakan motor penggerak pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan penduduk itu sendiri (Ramadhan, 2020).

**Tabel 1.5: Tingkat Pendidikan Kota Medan tahun 2011-2021**

Tahun	Jenjang Pendidikan (%)				Tingkat Pendidikan (%)
	SD	SMP	SMA	PT	
2011	105,44	87,53	86,71	37,16	13,57
2012	109,38	81,52	89,86	39,44	13,61
2013	109,22	96,63	72,36	41,12	13,65
2014	98,24	98,74	78,41	42,31	13,69
2015	106,02	104,59	95,07	37,88	13,97
2016	101,01	109,21	81,12	46,79	14,06
2017	104,31	103,23	89,77	54,76	14,45
2018	113,12	96,97	99,28	52,80	14,72
2019	106,79	100,07	98,43	44,40	14,73
2020	105,90	114,07	86,13	43,89	14,74
2021	104,98	100,89	101,26	36,99	14,77

Sumber : <https://sumut.bps.go.id/>

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan di Kota Medan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tingkat pendidikan tertinggi di Kota Medan sebesar 14,77% pada tahun 2021, sedangkan tingkat pendidikan terendah di Kota Medan pada tahun 2011 yaitu sebesar 13,57%.

Tingkat usia berpengaruh terhadap kemampuan fisik karyawan dalam memproduksi barang dan jasa, apabila usia tenaga kerja yang berusia lebih dari 55 tahun, maka curahan jam kerjanya semakin menurun karena usia tua. Lamanya masa kerja seorang tenaga kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, karena apabila seorang tenaga kerja masa kerjanya tinggi maka dia akan cukup mengerti dan berkompeten dalam proses berlangsungnya kegiatan produksi (Jumliati, 2016).

**Tabel 1.6: Jumlah Partisipasi Angkatan Kerja Berumur 15 Tahun Keatas yang Bekerja di Kota Medan Tahun 2011-2021**

Tahun	Penduduk Umur 15 Tahun Keatas yang Bekerja (Jiwa)
2011	902.097
2012	851.642
2013	904.337
2014	882.514
2015	875.794
2016	912.569
2017	972.274
2018	1.020.281
2019	1.010.253
2020	1.012.820
2021	999.095

Sumber : <https://sumut.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa Partisipasi Angkatan Kerja penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja di Kota Medan paling tinggi sebesar 1.020.281 jiwa pada tahun 2018 sedangkan pada tahun 2012 yaitu

Partisipasi Angkatan Kerja penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja paling terendah sebesar 851.642 jiwa

Berdasarkan penjelasan diatas pentingnya untuk dilakukan penelitian mengenai **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Medan”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pentingnya upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja
2. Pendidikan seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya
3. Peningkatan produktivitas akan tinggi jika upah yang diberikan sesuai
4. Tinggi atau rendahnya jumlah partisipasi angkatan kerja akan mempengaruhi hasil produktivitas yang di hasilkan oleh angkatan kerja itu sendiri.

### **C. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah penelitian ini mencakup Produktivitas Tenaga Kerja sebagai variabel Y, sebagai variabel X yang di tinjau dari Tingkat Upah , Tingkat Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja pada Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, adapun rumusan masalah yang dibahas oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat Upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan?
2. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan?
3. Apakah Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan?
4. Apakah Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Tingkat Upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis merupakan sebagai bahan melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literature yang ada, khususnya pada bidang Tingkat Upah, Tingkat pendidikan, Partisipasi Angkatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.
2. Bagi masyarakat, sebagai masukan atau sebagai saran berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
3. Sebagai rekomendasi bagi para akademis atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

## F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Fadillah Ramadhan Rahman yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel Di Kecamatan Manggala Kota Makassar”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan sebelumnya yang dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut:

**Tabel 1.7: Perbedaan Penelitian Terdahulu Dan Yang Akan Dilaksanakan**

<b>Perbandingan</b>	<b>Penelitian terdahulu</b>	<b>Penelitian sekarang</b>
Model	Regresi Linier Berganda	Regresi Linear Berganda
Variabel	variabel dependen yaitu : - Produktivitas Tenaga Kerja variabel independen yaitu : 1. Pendidikan 2. Pengalaman Kerja	variabel dependen yaitu : - - Produktivitas Tenaga Kerja variabel independen yaitu : 1. Tingkat Upah 2. Pendidikan 3. Partisipasi Angkatan Kerja
Lokasi	industri kecil kerajinan mebel di Kecamatan Manggala Kota Makassar	Tenaga Kerja Di Kota Medan
Waktu Penelitian	2018	2022



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Produktivitas

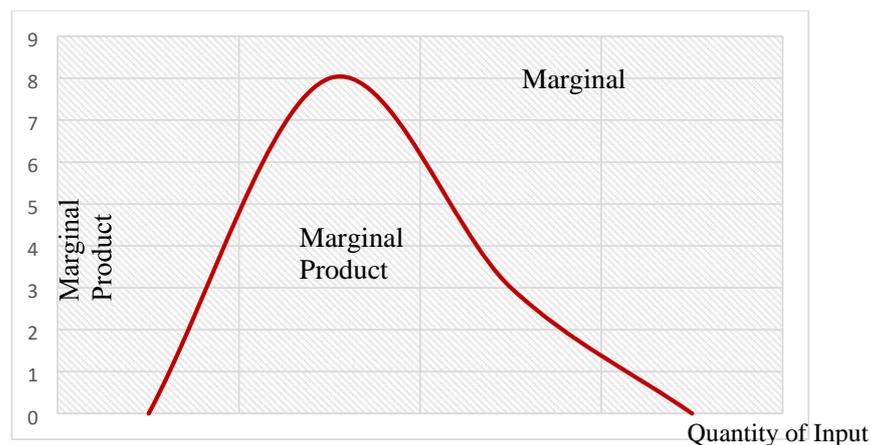
Teori produksi, dalam suatu proses produksi terdapat proses produksi yang terjadi dalam kurun waktu tertentu yang terbagi menjadi dua yaitu produksi dengan satu *input* variabel dan produksi rata-rata. Teori produksi adalah prinsip ilmiah dalam melakukan produksi, yang meliputi: bagaimana memilih kombinasi penggunaan *input* untuk menghasilkan *output* dengan produktivitas dan efisiensi tinggi, bagaimana menentukan tingkat *output* yang optimal untuk tingkat penggunaan *input* tertentu dan bagaimana memilih teknologi yang tepat sesuai dengan kondisi perusahaan.

Produksi adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk mengubah *input* menjadi *output* atau dapat dipahami dengan kegiatan untuk menambah nilai pada suatu barang atau jasa dengan melibatkan faktor produksi sebagai *input* nya. Kegiatan ini merupakan mata rantai dari kegiatan ekonomi sehingga sangatlah penting bagi kelangsungan hidup masyarakat dan sebaiknya tetap dijalankan dengan baik oleh pihak swasta maupun pemerintah. Hubungan antara jumlah input dengan outputnya dalam kurun waktu tertentu disebut faktor produksi. Dalam teori ini terdapat penjelasan tentang *produsen behavior* atau perilaku produsen yang memaksimalkan keuntungan hasil produksi namun dengan penggunaan kombinasi antara faktor produksi dengan fungsi produksi yang seefektif mungkin.

Sistem produksi adalah keterkaitan komponen satu (*input*) dengan komponen lain (*output*) dan juga menyangkut “prosesnya” terjadi interaksi satu dengan lainnya untuk mencapai satu tujuan. Salah satu lingkungan ekonomi adalah sistem produksi. Komponen dalam sistem produksi adalah input, proses dan output. Komponen input meliputi: tanah, tenaga kerja, modal (*capital*), manajemen, energi, informasi, dan sebagainya yang ikut berperan menjadi komponen atau bahan baku dari suatu produk. Komponen *output* adalah barang dan/atau jasa.

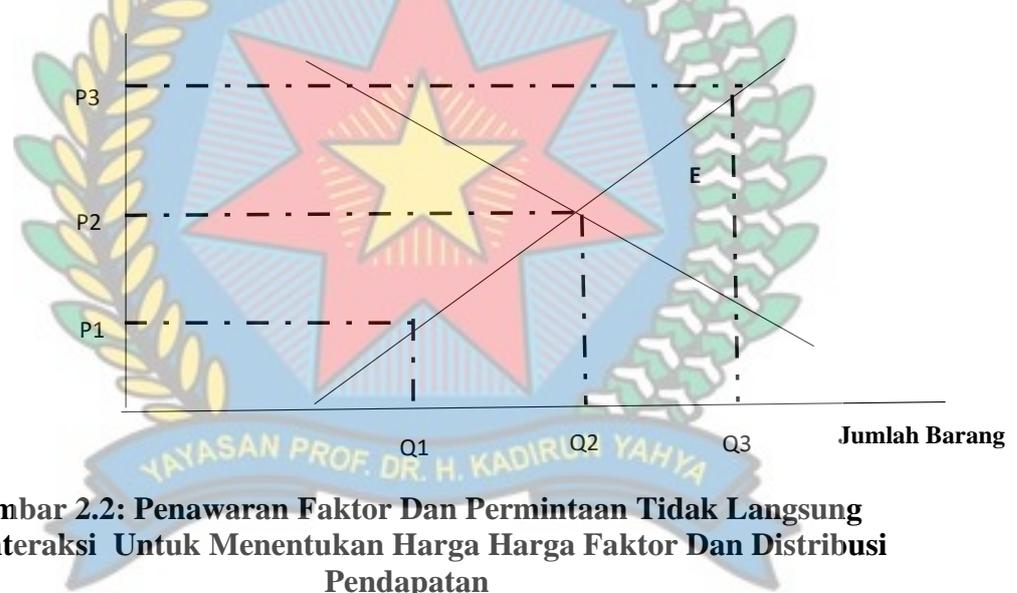
### 1) Penawaran Faktor-Faktor Produksi

Analisis lengkap tentang penentuan harga-harga faktor dan pendapatan harus menggabungkan baik Permintaan untuk input-input yang baru saja digambarkan dan penawaran faktor-faktor yang berbeda. Prinsip-prinsip umum penawaran berbeda dari *input* ke *input*, dan topik ini akan digali lebih dalam pada kedua bab berikutnya. Pada poin ini kita memberikan beberapa catatan pendahuluan.



**Gambar 2.1: Permintaan Untuk Input Yang Didapat Melalui Produk-Produk Hasil Marjinal**

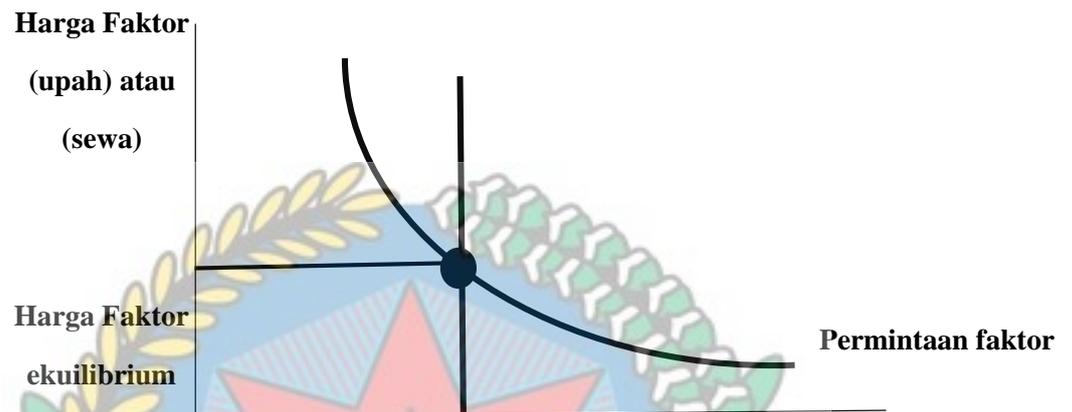
Permintaan untuk tenaga kerja berasal dari produk hasil marjinal tenaga kerja. Harga keseimbangan dari *input* di dalam pasar-pasar kompetitif akan muncul pada tingkat harga, di mana kuantitas yang tersedia dan yang diminta sama. Harga-harga faktor dan kuantitas ditentukan oleh interaksi dari penawaran dan permintaan.



**Gambar 2.2: Penawaran Faktor Dan Permintaan Tidak Langsung Berinteraksi Untuk Menentukan Harga Harga Faktor Dan Distribusi Pendapatan**

## 2) Penentuan Harga-Harga Faktor Berdasarkan Penawaran dan Permintaan

Distribusi pendapatan harus menggabungkan penawaran dan permintaan untuk faktor-faktor produksi untuk harga-harga faktor tertentu perusahaan yang memaksimalkan keuntungan akan memilih kombinasi input menurut produk-produk hasil marjinal dari *input* tersebut.



**Gambar 2.3: Kurva Penawaran untuk Faktor-Faktor Produksi**

Penawaran faktor produksi bergantung pada ciri-ciri faktor dan preferensi dari pemiliknya. Biasanya penawaran akan merespon secara positif terhadap harga.

### 3) Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. “Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara-negara yang sedang berkembang. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efisiensi dan efektivitas.

Efektivitas mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal melalui pencapaian target sesuai dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya

atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Yulastri, 2018). Menurut (Umar, 1999 dalam Ramadhan, 2020) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) yang diproduksi dengan sumber daya yang dipakai (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan produk tersebut.

Menurut Sinungan (2005) dalam Rahman 2018 secara umum produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang dapat berbeda diantaranya:

- a. Perbandingan antara perbandingan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan. Namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut (Arfida, 2003 dalam Ramadhan 2020), produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan operasional. Secara filosofis produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara definisi kerja, produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktivitas dapat

dilihat dalam empat bentuk yaitu Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, Jumlah produksi yang lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relatif sama, Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang lebih kecil.

Sritomo Wignjosebroto, 2003 dalam Ramadha, 2020), mengatakan bahwa “Produktivitas dari tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man hours*), yaitu jam kerja dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut”. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2009) dalam Arisandi (2018) produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa ) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas tenaga kerja adalah rasio jumlah *output* yang dihasilkan terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi *output* tersebut. Produktivitas tenaga kerja digambarkan sebagai hubungan antara *Output* industri dan waktu tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi *output* tersebut. Menurut (Sinungan, 2003 dalam Yulastri, 2018), produktivitas tenaga kerja dipandang dari 2 segi,yaitu :

a. Secara filosofis

Suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin, dan kualitas kerja hari esok, harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini, harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, sikap mental untuk harus selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya.

b. Secara teknis

Produktivitas kerja merupakan rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*), dan secara matematis dapat dituliskan sebagai :

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P : Produktivitas

O : Hasil Produksi (*Output*)

I : Tenaga Kerja (*Input*)

Produktivitas yang diungkapkan diatas ialah menyangkut perbandingan hasil yang diperoleh dengan sumber-sumber ekonomi yang digunakan. Ada yang menyatakan bahwa produktivitas ialah kuantitas atau *volume* dari produk atau jasa yang dihasilkan. Akan tetapi banyak pandangan menyatakan bahwa produktivitas bukan hanya kuantitas, tetapi juga kualitas produk yang dihasilkan, yang harus juga dipakai sebagai pertimbangan mengukur tingkat produktivitas. Cara pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan (Widodo, 1989 dalam Yulastri, 2018) :

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

Produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan manajemen mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan hasil (*output*) kepada perusahaan. Kecenderungan peningkatan produktivitas tenaga kerja dari periode ke periode menunjukkan pengelolaan *input* tenaga kerja telah berjalan dengan baik. Suatu peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat diketahui apabila kemampuan kita dalam bekerja lebih baik dari kemarin, lebih bagus dari kemarin serta mampu bekerja secara efisien dan efektif maka bisa dikatakan produktivitas kita dalam bekerja meningkat.

#### 4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut (Simanjuntak, 1985 dalam Yulastri, 2018) faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

##### a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Produktivitas tenaga kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja tersebut dilihat dari usia karyawan, tingkat pendidikannya, keterampilannya, lama bekerjanya atau pengalamannya, dan kemampuan fisik dari pekerja tersebut (dapat dilihat dari tingkat kesehatan pekerja).

##### b. Sarana pendukung

Perbaikan - perbaikan di bidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga dengan perbaikan-perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik karyawan. Adanya kepastian atas kelangsungan dan penghasilan yang akan diperoleh hingga hari

tua merupakan daya pendorong yang besar untuk peningkatan produktivitas kerja. Dalam hal ini, termasuk adanya jaminan sosial dan kepastian bahwa karyawan dan keluarganya akan mendapat pelayanan kesehatan dan tunjangan khusus pada saat diperlukan.

c. Suprasarana

Kemampuan manajemen menggunakan sumber – sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja, dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Menurut (Manullang, 2000 dalam Yulastri, 2018) menyatakan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu keahlian, pengalaman kerja, umur, bakat, keadaan fisik, pendidikan, dan temperamen dari tenaga kerja. Menurut (Van den ban dan Hawkins, 1999 dalam Yulastri, 2018), faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah :

a. Faktor usia (umur)

Dalam menempatkan tenaga kerja dalam suatu perusahaan harus memperhatikan usia dari tenaga kerja tersebut. Usia dari tenaga kerja perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja dari tenaga kerja yang

bersangkutan. Contohnya tenaga kerja panen dan pemupuk yang berusia lanjut tidak mempunyai tenaga yang cukup dalam bekerja dan hanya mampu bekerja dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berumur 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 keatas sudah dikatakan usia lanjut.

b. Faktor tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan dan prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus diperhatikan oleh perusahaan, supaya tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan prestasi akademiknya. Kualitas tenaga kerja yang rendah (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen dan pemupuk) disebabkan karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh dan menyebabkan produktivitas tenaga kerja yang rendah.

c. Faktor jumlah tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan, maka semakin banyak tekanan bagi tenaga kerja untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan yang semakin tinggi akan mendorong tenaga kerja bekerja lebih giat dan mendorong produktivitas kerjanya.

d. Faktor masa kerja

Masa kerja atau pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis perlu menjadi pertimbangan perusahaan dalam penempatan tenaga kerja. Semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja. Banyaknya pengalaman dalam bekerja memberikan tenaga kerja keahlian dan mendorong tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 5) Pengukuran Produktivitas

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai/karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai/karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun).

Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut (Henry Simamora, 2004 dalam Yunus, 2020) faktor-faktor dan juga indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah:

a. Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi:

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat Absensi

b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Menurut Sinungan (2005), bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara *historis* yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta peningkatannya.

b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya.

c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memuaskan perhatian pada sasaran/tujuan. (Hasibuan, 2004

Pengukuran produktivitas berfungsi untuk mengetahui dan membandingkan efisiensi produksi perusahaan dari tahun ke tahun. Dengan menggunakan sumber daya yang sama pelaksanaan produktivitas akan meningkat atau sama, penambahan sumber daya yang relatif kecil akan meningkatkan produksi atau tidak. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian yang relatif, perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target. Secara umum ada dua jenis pengukuran produktivitas, yaitu:

a. Produktivitas total (*Multiple faktor productivity*) Produktivitas dari berbagai faktor penyusun dapat diukur dari faktor penyusunnya, seperti tanah, modal, teknologi, tenaga kerja dan bahan baku. Produktivitas total secara umum adalah perbandingan antara total *output* dengan total *input*, semua *input* yang digunakan dalam proses produksi. Rumus produktivitas total secara umum menurut Muchdarsyah sinungan (2008) adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \text{Total Output} / \text{total Input}$$

b. Produktivitas parsial (*Single faktor productivity*) Produktivitas yang diukur dari satu faktor. Biasanya yang sering menggunakan produktivitas parsial ini adalah produktivitas tenaga kerja atau produktivitas individu. Rumus produktivitas parsial menurut Sinungan (2008) adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Parsial} = \text{Hasil total} / \text{Masukan parsial.}$$

## 6) Peningkatan Produktivitas

Menurut (Mankiw, 2003 dalam Yunus, 2020) menganggap bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, karena produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi. Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja seringkali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja. Sedangkan menurut (Bellante dan Jakson, 2000 dalam Yunus, 2020) mengemukakan bahwa produktivitas akan mengalami peningkatan mana kala penggunaan terhadap tenaga kerja juga mengalami peningkatan. Peningkatan penggunaan tenaga kerja akan menurunkan jumlah tingkat pengangguran. Begitu sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga akan mengalami penurunan. Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif.

Produktivitas tenaga kerja dapat meningkatkan jika terpenuhinya beberapa hal dibawah ini :

- a. Seluruh tenaga kerja mendapatkan upah dan pendapatan yang sesuai dengan bidang kerja ditanganinya tanpa terkecuali.
- b. Para tenaga kerja berada dalam perasaan yang senang untuk menangani pekerjaan-pekerjaannya. Karena jika perasaan ini terpenuhi maka akan menimbulkan kegairahan kerja, yang nantinya akan meningkatkan nilai tambah dalam usaha kegiatan perusahaan.

- c. Para tenaga kerja berada dalam kesesuaian atau kecocokan lapangan pekerjaan dan tidak adanya kerja rangkapan yang dipentingkan untuk ditanganinya.
- d. Para tenaga kerja bekerja sesuai dengan pengalaman, keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut:

- a. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
- b. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
- c. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

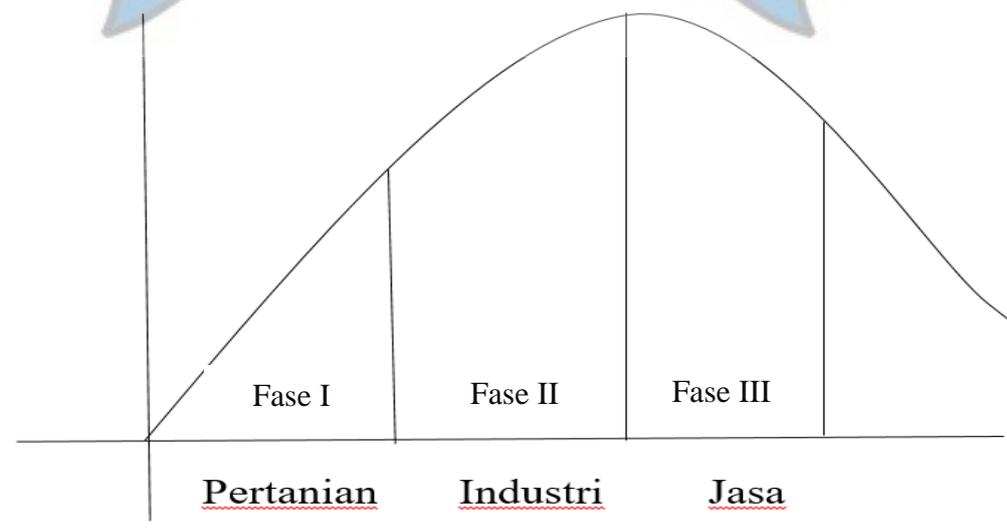
Peningkatan produktivitas bisa terjadi bila seseorang atau sekelompok orang yang terorganisir melakukan pekerjaan yang identik berulang-ulang, maka dapat diharapkan akan terjadi suatu pengurangan jam per tenaga kerja atau biaya untuk menyelesaikan pekerjaan berikutnya, dibanding dengan yang terdahulu bagi setiap unitnya, dengan kata lain produktivitas naik.

## **2. Pertumbuhan Ekonomi**

Teori pertumbuhan ekonomi yang dikemukakan oleh Walt Whitman Rostow merupakan garda depan dari *linear stage of growth theory* (teori linieritas) Pada dekade 1950-1960, teori Rostow banyak mempengaruhi pandangan dan persepsi para ahli ekonomi mengenai strategi pembangunan yang harus dilakukan. Teori Rostow didasarkan pada pengalaman

pembangunan yang telah dialami oleh negara-negara maju terutama di Eropa. Dengan mengamati proses pembangunan di negara-negara Eropa dari mulai abad pertengahan hingga abad *modern* maka kemudian Rostow memformulasikan pola pembangunan yang akan menjadi tahap-tahap evolusi dari suatu perkembangan ekonomi yang dilakukan oleh negara-negara tersebut. Rostow membagi proses pembangunan ekonomi suatu negara menjadi lima tahap, yaitu:

- a. Tahap perekonomian tradisional
- b. Tahap prakondisi tinggal landas
- c. Tahap tinggal landas
- d. Tahap menuju kedewasaan
- e. Tahap konsumsi massa tinggi



**Gambar 2.4: Kurva Pertumbuhan Ekonomi Yang di Kemukakan oleh Walt Whitman Rostow**

Tahapan perkembangan Negara menurut Walt Whitman Rostow, tahap-tahapan Pertumbuhan Ekonomi terbagi menjadi 3 sektor yaitu sektor Pertanian,

Industri dan jasa. Dari 3 sektor tersebut, Kota Medan lebih dominan ke fase III yaitu pada sektor jasa. Berdasarkan Data BPS Sumut Setiap industri memiliki peran penting untuk menopang bagi perkembangan pertumbuhan ekonomi di suatu Negara:

1. Sektor pertanian sebagai ketahanan pangan yang masih bertumpu pada level menengah kecil, dan masih sebagai tahapan pertumbuhan ekonomi di Indonesia.
2. Sektor industri merupakan kontribusi terbesar bagi perekonomian di Indonesia.
3. Sektor jasa juga sektor yang penting bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia, yang menjadi penghubung utama antara produsen dan konsumen.

Teori Rostow menjelaskan bahwa ada tahap-tahap yang dilewati suatu negara dalam pertumbuhan ekonomi. Salah satu cara untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi adalah dengan memperkuat tabungan nasional. Analisa Rostow ini dalam teorinya lebih banyak/ ditekankan pada peranan beberapa faktor tertentu yang menimbulkan pertumbuhan ekonomi dan menganalisa tentang ciri-ciri perubahan yang tercipta dalam tiap-tiap tahap pembangunan suatu masyarakat. Analisa ini berdasarkan pada suatu keyakinan bahwa pertumbuhan ekonomi tercipta sebagai akibat dari timbulnya perubahan yang fundamental bukan saja dalam corak kegiatan ekonomi tetapi juga dalam kehidupan politik dan hubungan sosial dalam suatu masyarakat.

Pertumbuhan ekonomi adalah kenaikan jangka panjang dalam kemampuan suatu negara untuk menyediakan semakin banyak jenis barang ekonomi kepada penduduknya. Faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi dari

setiap negara terdiri dari tiga faktor yaitu akumulasi modal, jumlah tenaga kerja dan kemajuan teknologi. Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan dalam suatu perekonomian berupaya dalam peningkatan kapasitas produksi untuk mencapai meningkatkan *output*, yang diukur dengan menggunakan Produk Domestik Bruto (PDB) maupun Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dalam suatu wilayah.

Pertumbuhan ekonomi adalah proses kenaikan output perkapita dalam jangka panjang. Tekanannya pada tiga aspek yaitu :

- a. Proses, yaitu pertumbuhan ekonomi bukan merupakan suatu gambaran dari suatu perekonomian yang melihat bagaimana suatu perekonomian berkembang atau berubah dari waktu ke waktu.
- b. *Output* perkapita, yaitu pertumbuhan ekonomi berkaitan dengan adanya kenaikan output perkapita dalam hal ini ada dua unsur yang penting seperti *output* total dan jumlah penduduk.
- c. Jangka panjang, yaitu kenaikan *output* perkapita selama 1-2 tahun lalu diikuti penurunan *output* perkapita bukan merupakan pertumbuhan ekonomi. Dikatakan tumbuh bila dalam jangka waktu yang lama (5 tahun lebih) mengalami kenaikan *output* perkapita.

### **3. Tenaga Kerja**

Dalam teori neoklasik, bahwa didalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa seseorang pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga. Untuk memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dipekerjakan. Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Yulastri, 2018).

Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam -kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur. Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu

atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja,

Namun, peraturan tersebut tentu tidak berlaku untuk beberapa sektor dan beberapa jenis pekerjaan. Dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam *shift-shift*. Berdasarkan Keputusan Menteri, Kepmenakertrans No. 233 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus, tanpa mengikuti ketentuan jam kerja sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003. dimana pada pasal 3 ayat (1) mengatur bahwa pekerjaan yang berlangsung terus menerus tersebut adalah:

- a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. pekerjaan di bidang media massa;
- i. pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. pekerjaan di lembaga konservasi;
- k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Berdasarkan peraturan tersebut, maka jenis-jenis pekerjaan diatas tidak mengikuti jam kerja sesuai UU No 13 tahun 2003, Namun demikian, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan diatas, harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh atau pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:

- a. tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja  $> 35$  jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja  $< 35$  jam seminggu.
- c. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja  $0 > 1$  jam perminggu.

Mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja. Adapun ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:

- a. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.

- b. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif, seperti : modal, bahan baku, mesin dan tanah. Tenaga kerja memiliki kemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi.

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi kedalam kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Ada dua yang termasuk dalam angkatan kerja, yaitu golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik Nasional (2009) yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja adalah :

1. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja, yaitu :
  - a. Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan, yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.
  - b. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam, tetapi mereka adalah : pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk

kerja, karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan sementara kegiatan mereka.

2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan, yaitu :
  - a. Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang mencari pekerjaan.
  - b. Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan mereka menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
  - c. Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Menurut Sastrowardoyo 2002 dalam Baihaqi (2016), tenaga kerja dibagi menjadi :

- a. Tenaga kerja upahan

Tenaga kerja yang memperoleh upah sebagai imbalan atau jasa yang diberikan. Mereka terkait dalam suatu hubungan dengan pemberi kerja.

- b. Tenaga kerja tetap

Tenaga kerja yang teratur memperoleh hak-haknya seperti upah cuti, meskipun ia tidak bekerja karena suatu hal yang tidak melanggar ketentuan. Kedudukan mereka sangat kuat dalam hukum, dimana pengusaha tidak dapat memutuskan hubungan kerja semuanya.

- c. Tenaga kerja tidak tetap

Tenaga kerja yang tidak memiliki hak dan kewajiban tidak teratur. Umumnya mereka akan kehilangan hak-hak tertentu apabila mereka tidak

bekerja, kedudukan tidak cukup kuat sehingga dapat dikeluarkan pengusaha dengan mudah.

d. Tenaga kerja borongan

Tenaga kerja yang menjalankan suatu pekerjaan tertentu atas perjanjian dengan ketentuan yang jelas mengenai waktu dan harga pekerjaan. Pada saat pekerjaan tersebut selesai, maka saat itu hubungan kerja putus.

#### 4. Upah

Menurut Rostow, dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara akan mengalami tahapan-tahapan berikut:

- a. Tradisional, ekonomi didominasi sektor pertanian
- b. Transisi (*pre take-off*), terjadi perubahan struktur tenaga kerja dari pertanian ke industri
- c. Lepas Landas (*take-off*), ketika hambatan dalam struktur sosial dan politik dapat diatasi
- d. Menuju Kematangan (*drive to maturity*), serikat buruh dan dagang semakin maju
- e. Konsumsi Tinggi (*high mass consumption*), tenaga kerja didominasi tenaga kerja terdidik dan penduduk di kota lebih besar dari desa.

Berikut ini adalah pembahasan singkat mengenai Teori X dan Teori Y yang dikemukakan oleh Douglas McGregor ini.

#### Teori X

Teori X ini menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan secara alami tidak termotivasi dan tidak suka bekerja. Dengan asumsi dan anggapan demikian, maka manajemen akan cenderung

menggunakan gaya otoriter dalam mengoperasikan perusahaannya. Menurut Teori X ini, manajemen harus secara tegas melakukan intervensi untuk menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan. Gaya Manajemen ini menyimpulkan bahwa pekerja pada dasarnya :

1. Tidak suka bekerja.
2. Perlu diawasi, dipaksa, diperingatkan untuk mengerjakan pekerjaannya.
3. Membutuhkan pengarahan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Tidak menginginkan adanya tanggung jawab.
5. Tugas yang diberikan harus diawasi setiap langkah pengerjaannya.

Menurut pengamatan Douglas McGregor, karyawan yang bertipe X ini sebenarnya hanya *minoritas*, namun untuk mengendalikan sebuah perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak atau perusahaan manufaktur yang berskala besar, manajemen teori X ini mungkin diperlukan.

### **Teori Y**

Teori Y ini menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan menyenangi pekerjaannya, termotivasi, kreatif, bangga terhadap hasil kerjanya yang baik, bekerja penuh dengan tanggung jawab dan senang untuk menerima tantangan. Dengan asumsi dan anggapan demikian, maka manajemen akan cenderung menggunakan gaya manajemen *partisipatif*.

Teori Y ini beranggapan bahwa karyawannya :

1. Bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaannya dan memiliki motivasi yang kuat untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Hanya memerlukan sedikit bimbingan atau bahkan tidak memerlukan bimbingan dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Beranggapan bahwa pekerjaan adalah bagian dari hidupnya.
4. Dapat menyelesaikan tugas dan masalah dengan kreatif dan imajinatif

Dalam organisasi atau perusahaan yang mengadopsi gaya manajemen berdasarkan Teori Y ini, semua karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan memiliki lebih banyak tanggung jawab.

Teori upah efisiensi (*efficiency-wage*) menyatakan upah yang tinggi membuat pekerja lebih produktif. Jadi, meskipun pengurangan upah akan menurunkan tagihan upah perusahaan, itu juga akan menurunkan produktivitas pekerja dan laba perusahaan. Teori upah-efisiensi yang pertama menyatakan bahwa upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Pengaruh upah terhadap efisiensi pekerja dapat menjelaskan kegagalan perusahaan untuk memangkas upah meskipun terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja. Meskipun akan mengurangi tagihan upah perusahaan, maka pengurangan upah akan memperendah produktivitas pekerja dan laba perusahaan. Teori upah-efisiensi yang kedua, menyatakan bahwa upah yang tinggi menurunkan perputaran tenaga kerja. Dengan membayar upah yang tinggi, perusahaan mengurangi frekuensi pekerja yang keluar dari pekerjaan, sekaligus mengurangi waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk menarik dan melatih pekerja baru.

Teori upah-efisiensi yang ketiga menyatakan bahwa kualitas rata-rata tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayar kepada karyawannya. Jika perusahaan mengurangi upahnya, maka pekerja terbaik bisa mengambil pekerjaan di tempat lain, meninggalkan perusahaan dengan pekerja yang tidak terdidik yang memiliki lebih sedikit alternatif. Dan teori upah-

efisiensi yang keempat menyatakan bahwa upah yang tinggi meningkatkan upaya pekerja. Teori ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat memantau dengan sempurna upaya para pekerja, dan para pekerja harus memutuskan sendiri sejauh mana mereka akan bekerja keras. Semakin tinggi upah, semakin besar kerugian bagi pekerja bila mereka sampai dipecat. Dengan membayar upah yang lebih tinggi, perusahaan memotivasi lebih banyak pekerja agar tidak bermalas-malasan dan dengan demikian meningkatkan produktivitas mereka. Meskipun keempat teori upah-efisiensi ini secara rinci berbeda, namun teori-teori tersebut menyuarakan topik yang sama: karena perusahaan beroperasi lebih efisien jika membayar pekerjanya dengan upah yang tinggi, maka perusahaan dapat menganggap bahwa mempertahankan upah di atas tingkat yang menyeimbangkan penawaran dan permintaan adalah menguntungkan. (Mankiw, 2006:124).

Pandangan yang lainnya (bersebrangan) dengan teori neoklasik yakni *efficiency wage theory* (teori upah efisiensi). Teori upah efisiensi ini berfokus pada upah sebagai tujuan yang memotivasi buruh. jumlah usaha yang dibuat buruh dalam pekerjaannya adalah berhubungan terhadap seberapa baik pekerjaan itu membayar relatif terhadap alternatif pekerjaan lainnya. perusahaan akan bersedia membayar upah diatas upah keseimbangan pasar untuk memastikan bahwa buruh bekerja keras agar tidak kehilangan pekerjaannya yang baik itu. Teori upah efisiensi ini juga menyebutkan dengan penetapan upah minimum memungkinkan tenaga kerja meningkatkan nutrisinya sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan upah memungkinkan buruh menyekolahkan

anaknya dan memberi nutrisi yang lebih baik bagi anak-anaknya. Jangka panjang akan memberi dampak yang besar terhadap peningkatan produktivitas. Upah yang dibayarkan menurut teori ini jauh diatas upah keseimbangan, hal tersebut selain akan meningkatkan produktivitas juga akan menimbulkan loyalitas pekerja, membuat lebih banyak pekerja yang berkualitas

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2000, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja.

Sukirno (2005) dalam Zahira (2019) mengemukakan dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai alat pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja atau buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Menurut (Sukirno, 2014 dalam Ramadhan, 2020), terdapat perbedaan di antara dua pengertian upah :

- a. Upah nominal (upah uang) adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi
- b. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para pekerja.

Istilah upah dan gaji adalah pembayaran yang ditetapkan secara harian, perjam atau mingguan, walaupun pembayarannya mungkin seminggu sekali atau dua minggu sekali. Peraturan perburuhan No.9 Tahun 1964 dan peraturan menteri No.4 Tahun 1986” dengan upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya diartikan :

- a. Upah pokok
- b. Segala macam tunjangan yang diberikan pada buruh secara berkala dan secara teratur.
- c. Harga pembelian dan catu yang diberikan kepada buruh secara cuma – Cuma apabila catu harus dibayar dengan harga subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh buruh.
- d. Penggantian perubahan yang diberikan secara cuma – cuma dan besarnya ditetapkan 10% dari upah berupa uang.
- e. Penggantian untuk pengobatan dan perawatan yang diberikan secara Cuma-cuma besarnya ditetapkan 5% dari upah berupa uang.

## 1) Fungsi Upah

Menurut (Sirait, 2006 dalam Zahira, 2019), upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Fungsi upah secara umum, antara lain :

- a. Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
- b. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia. Sistem pengupahan adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja melakukan pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.
- c. Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien. Pembayaran upah yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja dan tenaga kerja mendapat upah sesuai dengan keperluan hidupnya.
- d. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem pengupahan diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.

## 2) Jenis-Jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut (Asyhadie, 2007 dalam Zahira, 2019) adalah sebagai berikut :

### a. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

### b. Upah Nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang tergantung dari :

- a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

### c. Upah Hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga keutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

### d. Upah Minimum

Upah minimum yaitu upah terendah yang dijadikan standar oleh perusahaan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh

pemerintah dan setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum.

e. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) Kondisi perekonomian negara.
- b) Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- c) Peraturan perpajakan.
- d) Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri.
- e) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

### 3) Prinsip dan Tujuan Upah

Simanjuntak (1998:129) dalam Zahira, (2019) menyatakan sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi upah yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja yang sekarang.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja

## 5. Pendidikan

Rostow mengartikan pembangunan ekonomi sebagai suatu proses yang menyebabkan perubahan dan ciri-ciri penting dalam suatu masyarakat yaitu perubahan dalam keadaan sistem politiknya, struktur sosialnya, nilai-nilai masyarakatnya dan struktur kegiatan ekonominya. Rostow menekankan perlunya perubahan yang bersifat multidimensi. Akhirnya sebagian besar masyarakat harus bersedia mendapat pendidikan dan latihan untuk pekerjaan dan harus melakukan tugasnya dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Rostow, dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara akan mengalami tahapan-tahapan berikut:

- a) Tradisional, ekonomi didominasi sektor pertanian
- b) Transisi (*pre take-off*), terjadi perubahan struktur tenaga kerja dari pertanian ke industri.
- c) Lepas Landas (*take-off*), ketika hambatan dalam struktur sosial dan politik dapat diatasi.
- d) Menuju Kematangan (*drive to maturity*), serikat buruh dan dagang semakin maju.
- e) Konsumsi Tinggi (*high mass consumption*), tenaga kerja didominasi tenaga kerja terdidik dan penduduk di kota lebih besar dari desa.

Teori pendidikan klasik berlandaskan pada filsafat klasik, seperti perenialisme, essentialisme dan eksistensialisme, yang memandang bahwa pendidikan berfungsi sebagai upaya memelihara, mengawetkan dan meneruskan warisan budaya. Teori pendidikan ini lebih menekankan peranan isi pendidikan dari pada proses. Isi pendidikan atau materi di ambil dari

khazanah ilmu pengetahuan yang ditemukan dan dikembangkan para ahli tempo dulu yang telah disusun secara logis dan sistematis. Dalam praktiknya, pendidikan mempunyai peranan besar dan lebih dominan, sedangkan peserta didik memiliki peran yang pasif, sebagai penerima informasi dan tugas-tugas dari pendidik. Pendidikan klasik menjadi sumber bagi pengembangan model kurikulum subjek akademis, yaitu suatu kurikulum yang bertujuan memberikan pengetahuan yang solid serta melatih peserta didik menggunakan ide-ide dan proses “penelitian”, melalui metode ekspositori dan inkuiri.

Teori pendidikan behaviorisme yakni manusia tumbuh secara alami. Menurut paham ini, pengetahuan pada dasarnya diperoleh dari pengalaman. Oleh karena itu aliran ini berusaha menerangkan dalam pembelajaran bagaimana lingkungan berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku. Teori pendidikan kognitivisme didasarkan atas rasional. Pengetahuan di dapat dari pemikiran yang rasional. Menurut aliran ini kita belajar disebabkan oleh kemampuan kita dalam menafsirkan peristiwa atau kejadian yang terjadi dalam lingkungan.

Menurut Aliran Humanistik, teori ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk memanusiakan manusia. Karena itu, proses belajar dapat dianggap berhasil apabila si pembelajar telah memahami lingkungannya dan dirinya sendiri. Dengan kata lain si pembelajar dalam proses belajarnya harus berusaha agar lambat laun ia mampu mencapai aktualisasi diri dengan sebaik-baiknya. Tujuan utama para pendidik adalah membantu siswa untuk mengembangkan dirinya yaitu membantu masing-masing individu untuk mengenal diri mereka sendiri sebagai manusia yang unik dan membantu dalam mewujudkan potensi

yang ada dalam diri mereka. Menurut Plato. Plato (filosof Yunani yang hidup dari tahun 429 SM-346 M) mengatakan bahwa: “Pendidikan itu ialah membantu perkembangan masing-masing dari jasmani dan akal dengan sesuatu yang memungkinkan tercapainya kesempurnaan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Menurut Kneller dalam Zahira (2019) pendidikan memiliki arti yang luas dan sempit. Dalam arti luas pendidikan dapat diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Sementara dalam arti sempit, pendidikan merupakan suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi, atau lembaga lainnya.

Sementara menurut Samsudin (2006: 110) dalam Zahira (2019) pendidikan merupakan usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang. Pendidikan yang merupakan obyek dan subyek dari pembangunan ini perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Dalam *Dictionary of Education*, pendidikan adalah suatu proses seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk

tingkah laku lainnya di dalam masyarakat ia hidup, proses sosial seseorang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol khususnya yang datang dari sekolah, sehingga ia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan individu yang optimal.

Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, Susilowati (2008). Tingkat pendidikan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### **1) Ruang Lingkup Pendidikan**

Pendidikan adalah proses yang berlangsung selama seumur hidup dan dapat dilakukan di dalam keluarga, sekolah, dan masyarakat. Dengan demikian maka pendidikan merupakan suatu proses kehidupan masa kini dan sekaligus proses untuk persiapan bagi kehidupan yang akan datang. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur yaitu :

#### **a. Pendidikan Persekolahan**

Pendidikan ini mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi.

## b. Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan luar sekolah terbagi dua yaitu :

1. Pendidikan *nonformal* yang mencakup lembaga pendidikan di luar sekolah, misalnya kursus, seminar, atau kejar paket A.
2. Pendidikan *informal* yaitu pendidikan yang berasal dari keluarga, masyarakat, dan program-program sekolah, misalnya ceramah di televisi atau radio dan informasi mendidik dalam majalah atau surat kabar.

## 2) Jenjang Pendidikan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan angka perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan ini sendiri terdiri dari :

### a. Pendidikan Dasar

Jenjang pendidikan awal 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar ini memberikan memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

## b. Pendidikan Menengah

Jenjang menengah ini merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah yang lamanya 3 (tiga) tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

## c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian.

### 3) Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan. Pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat (Ramadhan, 2020) yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan *institusional* yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan *instruksional* yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

## 6. Partisipasi Angkatan Kerja

Menurut Sumarsono (2009) bahwa pengertian angkatan kerja (*labor force*) adalah bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Adapun pengertian angkatan kerja dalam hal ini “mampu” berarti mampu secara fisik, jasmani, kemampuan mental dan juga secara yuridis mampu serta tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan juga melakukan pekerjaan yang dilakukan serta bersedia secara aktif maupun juga pasif dalam melakukan dan mencari pekerjaan. Secara umum, pengertian angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang secara aktif melakukan suatu kegiatan ekonomi. *Labor Force* atau Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang pada dasarnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam suatu kegiatan produksi barang dan jasa. Angkatan kerja merupakan penduduk yang dalam setiap kegiatan utamanya dalam seminggu yang lalu bekerja (K) dan penduduk yang sedang dalam mencari pekerjaan (MP).

Angkatan kerja yang berada dalam kategori bekerja ketika terdapat minimum bekerja selama 1 jam lamanya yang dilakukan seminggu lalu untuk

kegiatan produktif sebelum adanya pencacahan dilakukan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang sedang bekerja, sedang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Pengertian tenaga kerja pun sifatnya terbatas karena tidak semua penduduk merupakan tenaga kerja, hanya penduduk yang telah mencapai usia minimumlah yang baru bisa dianggap sebagai tenaga kerja. Sedangkan untuk usia 14 tahun keatas (remaja) yang mempunyai tertentu dalam suatu kegiatan ekonomi dan mereka yang tidak bekerja, sebenarnya mereka tidak dihitung sebagai angkatan kerja karena mereka yang masih bersekolah, juga wanita yang mengurus rumah tangga/keadaan fisik tidak bekerja/tidak mencari pekerjaan tidak dikatakan sebagai angkatan kerja (Payman J. Simanjuntak, 1985).

Sedangkan pengertian angkatan kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah:

- i. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan suatu pekerjaan dengan memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit dua hari.
- ii. Mereka selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah pekerja tetap pada kantor pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena seminggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya, orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur, tukang pijat, dalang dan sebagainya.

Maka dapat ditarik kesimpulan angkatan kerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja karena suatu sebab, seperti petani yang sedang menunggu panen/hujan, pegawai yang sedang cuti, sakit, dan sebagainya. Di samping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan/mengharapkan dapat pekerjaan atau bekerja secara optimal disebut pengangguran. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang bersekolah, mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah, lanjut usia, cacat jasmani dan sebagainya, dan tidak melakukan suatu kegiatan yang dapat dimasukkan ke dalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari pekerjaan.

Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan adalah:

- a) Mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan, mereka yang pernah bekerja, pada saat menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
- b) Mereka yang sedang di bebas tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.
- c) Mereka yang bebas tugas dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lagi.

Adapun jenis – jenis Angkatan kerja menurut Badan pusat statistik (BPS) adalah sebagai berikut :

- a) Bekerja penuh. Pengertian dalam jenis ini adalah orang yang memanfaatkan jam kerja secara penuh dalam pekerjaannya kurang

lebih 8-10 jam per hari. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah mereka yang selama seminggu melakukan pekerjaan dengan maksud dalam mendapatkan penghasilan dari keuntungan dan lamanya bekerja yang terhitung sedikitnya 2 hari. Dan mereka yang selama seminggu tersebut tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, akan tetapi mereka adalah orang yang bekerja dibidang keahliannya misalnya dokter serta pegawai pemerintahan ataupun juga swasta yang sedang tidak masuk kerja dikarenakan memiliki masalah yakni sakit, cuti, mogok dan juga sebagainya.

- b) Setengah Menganggur. Pengertian jenis angkatan kerja yakni setengah menganggur adalah pekerja yang memanfaatkan waktu kerja yang kurang yang dapat ditinjau dari segi jam kerja, produktivitas kerja dan juga pendapatan. Setengah menganggur dapat digolongkan sesuai dengan jumlah jam kerja, produktivitas kerja dan juga pendapatan dalam 2 kelompok yakni setengah menganggur kentara yakni mereka yang bekerja kurang lebih dari 35 jam seminggu dan setengah menganggur tidak kentara yakni mereka yang tidak produktif kerja dan memiliki pendapatan yang rendah.

Berikut adalah rumus untuk mencari jumlah angkatan kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Yang Bekerja} + \text{Pangangguran}$$

## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibuat untuk membandingkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang salah satu variabelnya sama dengan penelitian yang akan dibuat. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yaitu adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1: Hasil Penelitian Sebelumnya**

No	Identitas	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Andini Utari Putri 2020 Universitas Indo Global Mandiri	Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Roti Donat Eve Bakery Di Palembang	Y = Produktivitas Tenaga Kerja X1 = Tingkat Upah X2 = Jam Kerja X3 = Pengalaman Kerja	Regresi Linear Berganda	Variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.
2	Putra Lukmana Yunus Hsb 2020 Universitas Medan Area	Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Tbs/Tandan Buah Segar	Y = Produktivitas Tenaga Kerja X1 = Upah X2 = Pengalaman Kerja X3 = Umur X4 = Pelatihan	Kuantitatif	Tingkat Upah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Usia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

3	Fairuz Zahira 2019 Universitas Sumatera Utara	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Daerah Pantai Timur Provinsi Sumatera Utara	Y = Produktivitas Tenaga Kerja X1 = Tingkat Upah Minimum X2 = Tingkat Pendidikan	Data Panel	Variabel UMK memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja, Variabel Tingkat Pendidikan secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.
4	Isa Ramadhan 2020 Universitas Sumatera Utara	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara	Y = Produktivitas Tenaga Kerja X1 = Tingkat Upah Minimum X2 = Tingkat Pendidikan X3 = Jenis Kesehatan X4 = Jenis Kelamin	Deskriptif	Variabel UMK memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja secara parsial. Variabel Tingkat Pendidikan secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja tetapi tidak dalam pengaruh yang positif. Variabel Tingkat Kesehatan secara parsial mempengaruhi variabel Produktivitas Tenaga Kerja. Variabel Jenis Kelamin memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja secara parsial.
5	Faradillah Ramadhan Rahman 2018 Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel Di Kecamatan Manggala Kota Makassar	Y = Produktivitas Tenaga Kerja X1 = Pendidikan X2 = Pengalaman Kerja	Kuantitatif	Variabel kunjungan wisata berpengaruh sebesar 84,1 % terhadap pendapatan masyarakat sekitar objek wisata pantai Linau.

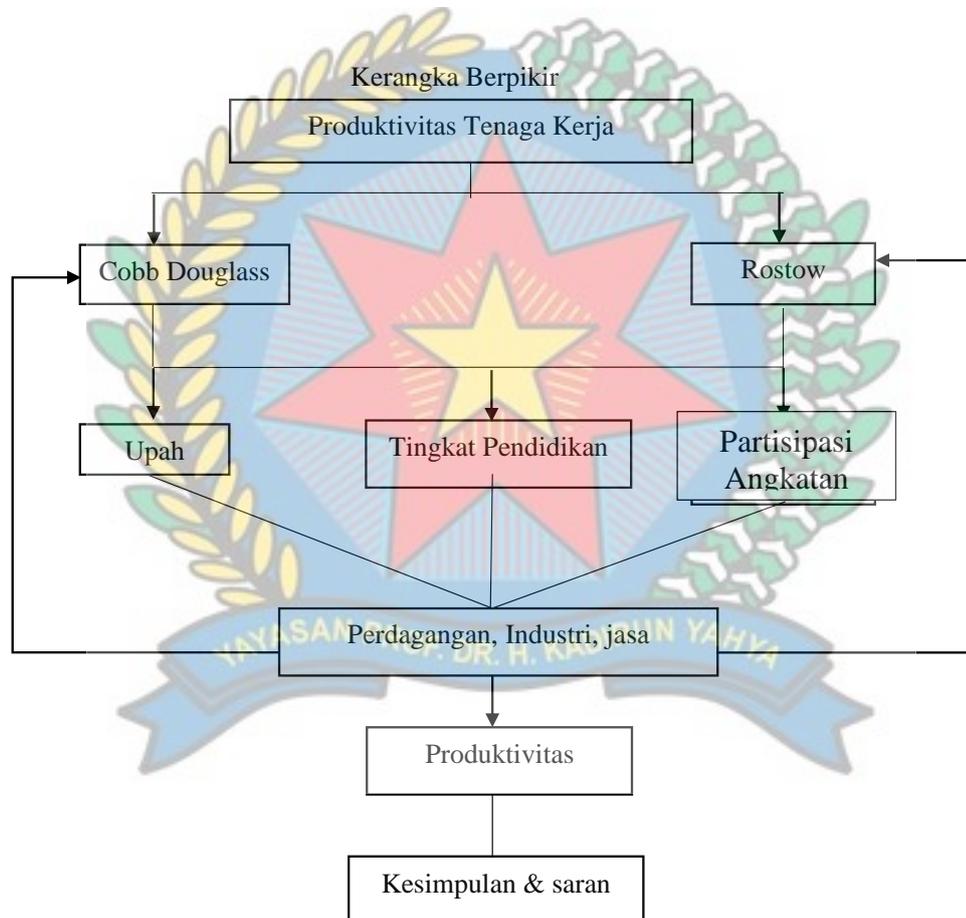
6	Firza Arisandi 2018 Universitas Muhammad Sumatera Utara	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Di Pt.Bridgestone Sumatera Rubber Estate (Studi Kasus :Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun)	Y1 = Produktivitas X1 = Pengalaman X2 = Jumlah Tanggungan X3 = Tingkat Pendidikan X4 = Penerimaan X5 = Motivasi Kerja	Primer dan Sekunder	Secara serempak ada pengaruh nyata antara pengalaman, jumlah tanggungan, pendidikan, pendapatan dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial ada pengaruh nyata antara penerimaan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Secara parsial pendidikan, pengalaman dan jumlah tanggungan berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.
7	Ryang Syah Puteri 2018 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung	Pengaruh Upah, Jam Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Penyadap Deres (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Y = Produktivitas X1 = Upah X2 = Usia X3 = Jam Kerja	Regresi Berganda	Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, variabel jam kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan variabel usia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
8	Yoni Prasetyawan Universitas Ahmad Dahlan	Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil (Studi Kasus Di Ud Maju Makmur)	Y = Produktivitas Kerja X1 = Lingkungan Kerja X2 = Disiplin Kerja X3 = Upah X4 = Tingkat Pendidikan	Regresi Linear Berganda	Secara bersama-sama simultan variabel bebas lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), upah kerja (X3) dan tingkat pendidikan (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel

					produktivitas kerja, Faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah faktor upah dengan nilai beta 0,665
9	Victor Boi Maruli Hutahayan 2018 Universitas Batanghari Jambi	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun	Y = Pendapatan Tenaga Kerja X1 = Umur X2 = Masa Kerja X3 = Tanggungan Keluarga X4 = Jarak Tempuh	Kuantitatif	Tingkat produktivitas dipengaruhi oleh faktor umur, masa kerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak tempuh sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini
10	Djamaan Shabi Amin 2018, Universitas Hasanuddin Makassar	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Usaha Konveksi Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar	Y = Produktivitas Tenaga Kerja X1 = Pendidikan X2 = Upah X3 = Pengalaman Kerja X4 = Kesehatan X5 = Modal Teknologi	Kuantitatif	Pendidikan, upah, pengalaman kerja dan modal teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate kota Makassar. sedangkan kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate kota Makassar.

### 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan, maka pada bagian ini akan diuraikan kerangka berpikir yang dijadikan penulis sebagai landasan untuk kedepannya. Landasan yang di maksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi yang diperlukan guna memecahkan masalah

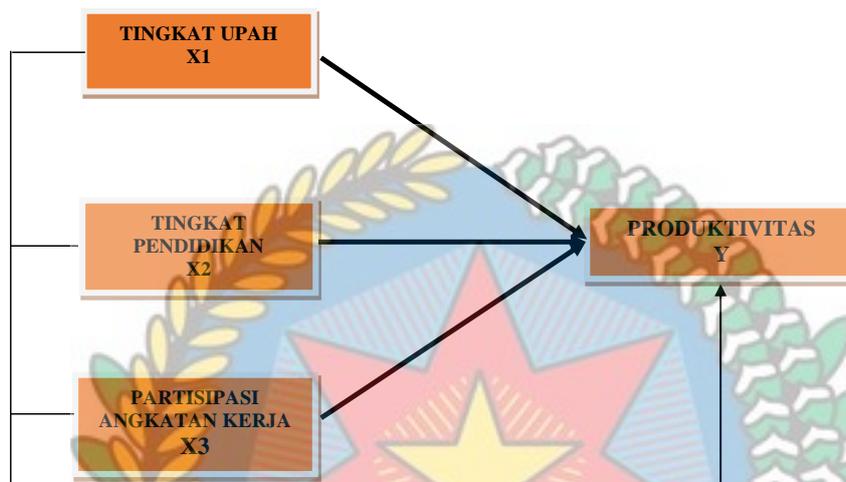
penelitian secara ilmiah. Adapun kerangka pikir yang dimaksud, adalah sebagai berikut.



**Gambar 2.5 : Kerangka Berpikir Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Medan**

### C. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang bertujuan untuk menjelaskan beberapa variabel yang terkait antara variabel bebas pada penelitian yang akan diteliti nantinya dan agar mengetahui seberapa besar pengaruh dan signifikan dari variabel-variabel terikat tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja yang akan diteliti di Kota Medan. Adapun kerangka konseptual yang digambarkan adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.6 : Kerangka Konseptual Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara, yang kebenarannya masih harus dibuktikan. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, dan dapat diterima apabila hipotesis tersebut dapat dibuktikan dengan pembuktian yang nyata dan empiris.

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
3. Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
4. Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Partisipasi Angkatan tenaga kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif/kuantitatif. Menurut (Rusiadi, 2013), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih dimana dengan penelitian ini maka akan di bangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui faktor manakah (Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan, dan Partisipasi Angkatan Kerja) yang relevan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Dan untuk menganalisis dan mengetahui apakah faktor–faktor tersebut berpengaruh signifikan produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Dalam pendekatan penelitian ini untuk mendukung data kuantitatif digunakan metode Analisis Regresi Berganda

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini di lakukan di Kota Medan dengan waktu penelitian yang di rencanakan mulai bulan Juni 2022 sampai dengan Oktober 2022 dan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3. 1: Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun				
		Jul 2022	Agus 2022	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■			
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data			■		
6	Penyusunan Skripsi				■	
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Seminar Hasil					■
9	Meja Hijau					■

Diolah oleh : Penulis 2022

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan dari landasan teori yang digunakan untuk melakukan penelitian dimana antara variabel yang satu dengan yang lainnya dihubungkan sehingga penelitian dapat di sesuaikan dengan data yang diinginkan. Untuk memudahkan pemahaman terhadap variabel–variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka perlu diberikan batasan operasional sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 : Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Skala</b>
Upah (X1)	penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya di Kota Medan.	Rasio
Pendidikan (X2)	tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. pendidikan merupakan suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi, atau lembaga lainnya di Kota Medan..	Rasio
Partisipasi Angkatan Kerja (X3)	Angkatan kerja yang produktif adalah di atas 15 tahun ke atas. Lama waktu hidup atau ada sejak dilahirkan atau diadakan. Rentang kehidupan diukur dengan tahun. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas di Kota Medan.	Rasio
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan manajemen mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan hasil (output) di Kota Medan.	Rasio

Diolah oleh : Penulis 2022

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk skala numerik (angka). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari website Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan dan Badan Pusat Statistik (BPS) Sumut, jurnal, internet dan sumber lain yang berhubungan dengan masalah penelitian kemudian dianalisis dengan prosedur statistik.

## E. Teknik Analisis Data

Menurut (Moleong, 2004), Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda, adapun tahap-tahap adalah sebagai berikut :

### 1. Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab hipotesis kedua, digunakan metode Regresi linier berganda, dengan persamaan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

a = Konstanta

Y = Produktivitas Tenaga Kerja

X<sub>1</sub> = Upah

X<sub>2</sub> = Pendidikan

X<sub>3</sub> = Partisipasi Angkatan Kerja

B<sub>1</sub> B<sub>2</sub> B<sub>3</sub> = Koefisien

Regresi e = error term

#### a. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) yang berfungsi untuk menduga parameter. Namun demikian, pada metode ini terdapat kelemahan. Kelemahan tersebut yaitu seluruh asumsi-asumsi yang terkait di dalamnya harus dapat dipenuhi oleh suatu model. Apabila salah

satu asumsi tidak dapat dipenuhi oleh suatu model, maka akan menimbulkan masalah normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas dan autokorelasi.

Dengan demikian, diperlukan suatu pengujian terhadap model tersebut. Jika asumsi – asumsi yang telah disebutkan di atas dapat dipenuhi maka penduga OLS akan dapat menghasilkan koefisien regresi yang memenuhi sifat – sifat *BLUE* (Gujarati 1997), yaitu:

- a. *Best* = efisien yang berat ragam atau variannya minimum dan konsisten, dalam artian bahwa walaupun menambah jumlah sampel maka nilai estimasi yang diperoleh tidak akan berbeda jauh di parameteranya.
- b. *Linier* = koefisien regresinya linier
- c. *Unbiased* = Nilai estimasi dari sampel akan mendekati populasi, ini mengindikasikan bahwa suatu model tidak bias.
- d. *Estimator* = penduga parameter

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari Grafik distribusi normal (Ghozali,2001).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji

normalitas data adalah (Ghozali,2001):

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau Grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau Grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas (Priyatno, 2009:59). Yuwono (2005:151) menambahkan uji multikolinieritas digunakan untuk mengukur hubungan linear antara variabel bebas di dalam model. Deteksi multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas (Nugraha 2005, dalam Agus Eko Sujianto 2009:79). Hipotesis untuk multikolinieritas ini adalah:

$H_0 = VIF > 10$ , maka terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

$H_1 = VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

Menurut Ghozali (2011), ada banyak cara yang bisa digunakan untuk memperbaiki hasil uji multikolinieritas seperti mengeluarkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi dari model regresi dan mengidentifikasi variabel independen lainnya untuk membantu prediksi,

melakukan transformasi data menjadi dalam bentuk logaritma natural dan bentuk *first difference* atau *delta*.

Bila cara tersebut masih belum bisa memperbaiki masalah multikolinieritas maka bisa menggunakan metoda analisis yang lebih canggih seperti *Bayesian regression*.

### 3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara *error* serangkaian *observasi* yang diurutkan menurut waktu (data *time series*). Uji autokorelasi perlu dilakukan apabila data yang dianalisis merupakan data *time series* (Gujarati, 1993) Nilai *Durbin Watson* kemudian dibandingkan dengan nilai d-tabel. Hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $d < d_l$ , berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika  $d > (4-d_l)$ , berarti terdapat autokorelasi negatif.
- c. Jika  $d_u < d < (4-d_u)$ , berarti tidak terdapat autokorelasi.
- d. Jika  $d_l < d < d_u$  atau  $(4-d_u) < d < (4-d_l)$ , berarti tidak dapat disimpulkan.

### 4) Uji Linieritas

Linieritas merupakan asumsi awal yang seharusnya ada dalam model regresi linier. Uji linieritas dapat dengan mudah dilakukan pada regresi linier sederhana, yaitu membuat *scatter* diagram dari variabel bebas dan terikatnya. Apabila *scatter* diagram menunjukkan bentuk garis lurus maka dapat dikatakan bahwa asumsi linieritas terpenuhi. Untuk regresi linier berganda, pengujian terhadap linieritas dapat menggunakan *Ramsey Reset Test*.

### a. *Test Good Nest Of Fit*

Uji *Goodness of Fit Test* pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atautkah tidak.

#### 1) Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)

Pengujian hipotesis dari koefisien dari masing-masing peubah bebas dilakukan dengan uji t. Langkah – langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah:

1. Perumusan hipotesis

$$H_0 : a_i = 0$$

$$H_1 : a_i < 0 \text{ atau } a_i > 0$$

2. Penentuan nilai kritis Nilai kritis dapat ditentukan dengan menggunakan tabel distribusi normal dengan memperhatikan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dan banyaknya sampel yang digunakan.
3. Nilai t – hitung masing – masing koefisien regresi dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer.

Statistik uji yang digunakan dalam uji – t adalah:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{a_i}{S(a_i)}$$

Dimana:

$a_i$  = nilai koefisien regresi atau parameter

$S(a_i)$  = standar kesalahan dugaan parameter Kriteria uji:

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  : terima  $H_0$

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  : tolak  $H_0$

4. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan letak nilai  $t$  – hitung masing – masing koefisien regresi pada kurva normal yang digunakan dalam penentuan nilai kritis. Jika letak  $t$  – hitung suatu koefisien regresi berada pada daerah penerimaan  $H_0$ , maka keputusannya adalah menerima  $H_0$ . Artinya koefisien regresi tersebut tidak berbeda dengan nol. Dengan kata lain, variabel tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya jika  $t$  hitung menyatakan tolak  $H_0$  maka koefisien regresi berbeda dengan nol dan berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

## 2) Uji Hipotesis Simultan (Uji – F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai kritis F dengan nilai F – hitung yang terdapat pada hasil analisis.

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel independen adalah sebagai berikut:

### Perumusan Hipotesis

$H_0$  = variasi perubahan nilai variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen.

$H_1$  = variasi perubahan nilai variabel independen dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen.

Perhitungan nilai kritis F-tabel dan F-hitung

$$F_{hitung} = \frac{\text{Jumlah Kuadrat Regresi}/k}{\text{Jumlah Kuadrat sisa}/(n-k-1)}$$

Dimana:

$n$  = jumlah pengamatan ( $j = 1, 2, 3, \dots, n$ )

$k$  = jumlah peubah bebas ( $i = 1, 2, 3, \dots, k$ )

Penentuan penerimaan atau penolakan  $H_0$

$F_{hitung} < F_{tabel}$  : terima  $H_0$

$F_{hitung} > F_{tabel}$  : tolak  $H_0$

Apabila keputusan yang diperoleh adalah tolak  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai semua variabel independen. Artinya, semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3) Uji-D (*Determinan*)

*Uji-D (Determinan)* adalah proporsi variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. nilai  $R^2$  menyatakan kemampuan variabel penjelas dalam menjelaskan keragaman variabel endogen yang diteliti. koefisien

determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{RSS}{TSS}$$

Keterangan:

RSS = jumlah kuadrat regresi (*residual sum of square*)

TSS = jumlah kuadrat total (*total sum of square*)

Nilai  $R^2$  mempunyai interval dari 0 sampai 1. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), maka semakin baik hasil model regresi tersebut. dan sebaliknya semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen (Irianto, 2004:206).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Kota Medan

##### 1. Letak Geografis

Secara geografis, Kota Medan terletak antara  $3^{\circ}. 27' - 3^{\circ}. 47'$  Lintang Utara dan  $98^{\circ}. 35' - 98^{\circ}. 44'$  Bujur Timur dengan ketinggian 2,5 – 37,5 meter di atas permukaan laut. Kota Medan berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang di sebelah Barat, Selatan dan Timur, sedangkan di sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka. Sebagian besar wilayah Kota Medan merupakan dataran rendah yang merupakan tempat pertemuan dua sungai penting, yaitu Sungai Babura dan Sungai Deli yang bermuara di Selat Malaka. Letak yang strategis ini menyebabkan Kota Medan berkembang menjadi pintu gerbang kegiatan perdagangan barang dan jasa baik itu domestik maupun internasional. Kota Medan merupakan salah satu dari 33 Daerah Tingkat II di Sumatera Utara dengan luas daerah sekitar 265,10 *km*<sup>2</sup>. Kota ini merupakan pusat pemerintahan Daerah Tingkat I Sumatera Utara.

Kota Medan mempunyai iklim tropis dengan suhu minimum menurut Stasiun BMKG Wilayah I pada tahun 2014 yaitu 20,0 °C dan suhu maksimum yaitu 35,2 °C serta rata-rata curah hujan di Kota Medan menurut Stasiun Sampali per bulannya 170 *mm*.

Kota Medan memiliki luas 265,10 *km*<sup>2</sup> atau 3,6% dari keseluruhan wilayah Sumatera Utara. Wilayah terbesar di Kota Medan berada di Kecamatan Medan Labuhan dengan persentase luas wilayah sebesar 13,83% dari keseluruhan wilayah Kota Medan. Kota Medan sendiri memiliki 21 Kecamatan dan 158 Kelurahan.

**Tabel 4.1: Luas Wilayah Kota Medan Menurut Kecamatan Berdasarkan Luas Area (Km2) Dan Presentasi Wilayah (%)**

No	Kecamatan	Luas Area (Km2)	Persentase (%)
1	Medan Tuntungan	20,68	7,8
2	Medan Johor	14,58	5,5
3	Medan Amplas	11,19	4,22
4	Medan Denai	9,05	3,41
5	Medan Area	5,52	2,08
6	Medan Kota	5,27	1,99
7	Medan Maimun	2,98	1,13
8	Medan Polonia	9,01	3,4
9	Medan Baru	5,84	2,2
10	Medan Selayang	12,81	4,83
11	Medan Sunggal	15,44	5,83
12	Medan Helvetia	13,16	4,97
13	Medan Petisah	6,82	2,57
14	Medan Barat	5,33	2,01
15	Medan Timur	7,76	2,93
16	Medan Perjuangan	4,09	1,54
17	Medan Tembung	7,99	3,01
18	Medan Deli	20,84	7,86
19	Medan Labuhan	36,67	13,83
20	Medan Marelan	23,82	8,99
21	Medan Belawan	26,25	9,9
Jumlah		265,1	100

Sumber : <https://medankota.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022

## 2. Kependudukan

Penduduk Kota Medan terdiri dari berbagai macam suku atau etnis.

Sampai saat ini, Kota Medan dihuni oleh berbagai macam etnis seperti Melayu, Simalungun, Batak Toba, Mandailing, China (Tionghoa), Angkola, Karo, Tamil, Benggali, Jawa, Nias dan lain sebagainya. Menurut Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan, jumlah penduduk Kota Medan pada tahun 2022 mencapai 2.326.445,36 jiwa. Dibanding hasil Proyeksi Penduduk tahun 2021,

terjadi penambahan penduduk sebesar 2.310.307,467 jiwa. Berikut adalah tabel jumlah dan kepadatan penduduk pada tiap-tiap kecamatan di Kota Medan.

**Tabel 4.2: Jumlah Penduduk (Jiwa) Dan Kepadatan Penduduk (Km2) Menurut Luas Wilayah (Km2) Kecamatan di Kota Medan**

No	Kecamatan	Luas Wilayah (Km2)	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Kepadatan Penduduk (Km2 )
1	Medan Tuntungan	20,68	98.561	4.776
2	Medan Johor	14,58	154.096	10.569
3	Medan Amplas	11,19	130.882	11.696
4	Medan Denai	9,05	171.908	18.995
5	Medan Area	5,52	118.710	21.505
6	Medan Kota	5,27	85.563	11.236
7	Medan Maimun	2,98	50.063	16.800
8	Medan Polonia	9,01	60.389	6.702
9	Medan Baru	5,84	36.545	6.258
10	Medan Selayang	12,81	103.208	8.057
11	Medan Sunggal	15,44	130.193	8.432
12	Medan Helvetia	13,16	166.332	12.639
13	Medan Petisah	6,82	72.587	10.643
14	Medan Barat	5,33	90.156	16.915
15	Medan Timur	7,76	117.314	15.118
16	Medan Perjuangan	4,09	104.432	25.533
17	Medan Tembung	7,99	147.209	18.424
18	Medan Deli	20,84	190.822	9.157
19	Medan Labuhan	36,67	135.589	3.698
20	Medan Marelan	2,3,	186.391	7.825
21	Medan Belawan	26,25	109.908	4.187

Sumber : <https://medankota.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022

Berdasarkan data per kecamatan di Kota Medan, jumlah penduduk terbanyak terdapat di Kecamatan Kecamatan Medan Deli dengan jumlah penduduk paling banyak, yakni 190.822 jiwa dengan distribusi sekitar 7,75% di susul Kecamatan Medan Marelan dengan jumlah penduduk sebanyak 186.391 dengan distribusi sekitar 7,70% dari jumlah penduduk Kota Medan. Sedangkan kecamatan dengan jumlah penduduk terendah terdapat di Kecamatan Medan Baru yakni

sebanyak 36.545 jiwa. Bila dibandingkan antara jumlah penduduk serta luas wilayahnya, maka Kecamatan Medan Perjuangan merupakan kecamatan yang terpadat penduduknya yakni 25.786 jiwa tiap *km*<sup>2</sup>. Sedangkan kecamatan dengan tingkat kepadatan terendah terdapat di Kecamatan Medan Labuhan, yaitu 3.697 jiwa pada tiap *km*<sup>2</sup>.

**Tabel 4.3: Jumlah Penduduk (Jiwa) Dan Kepadatan Penduduk (Km<sup>2</sup>) di Kota Medan Tahun 2015 s/d 2021**

Tahun	Luas Wilayah (Km <sup>2</sup> )	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Kepadatan Penduduk (Km <sup>2</sup> )
2022	265,1	2.326.445	8.020
2021	265,1	2.310.307	8,008
2020	265,1	2.520.416	9.239
2019	265,1	2.512.880	8,008
2018	265,1	2.229.408	8.409
2017	265,1	2.247.425	8.339
2016	265,1	2.229.408	8.409
2015	265,1	1.091.937	8.339

Sumber : <https://medankota.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022



Sumber : Tabel 4.3

Diolah oleh : Penulis 2022

**Gambar 4.1: Grafik Jumlah Penduduk di Kota Medan Tahun 2015 s/d 2022**

Berdasarkan Tabel 4.3 dan Gambar grafik 4.1 dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan Jumlah penduduk di Kota Medan mengalami kenaikan dan penurunan jumlah penduduk terbanyak yakni pada tahun 2019 sebanyak 2.520.416 jiwa dengan kepadatan penduduk sebesar 9.239 km<sup>2</sup> dan jumlah penduduk terendah berada di tahun 2015 sebanyak 1.091.937 jiwa dengan kepadatan penduduk sebesar 8.339 km<sup>2</sup>.

## **B. Deskripsi Variabel Penelitian**

Bagian ini menguraikan perkembangan variabel-variabel penelitian yang digunakan yaitu Upah, Pendidikan, Partisipasi Angkatan Kerja dan Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Selama periode penelitian yaitu tahun 2010 sampai dengan tahun 2021.

### **a. Perkembangan Upah di Kota Medan**

Upah adalah hak dalam suatu pekerjaan atau buruh yang dapat diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebuah uang sebagai bentuk imbalan kepada pekerja/buruh yang dapat dinyatakan dan dibayarkan menurut suatu bentuk perjanjian kerja dan tunjangan bagi pekerja/buruh dengan melalui kesepakatan yang telah dibuat dengan perusahaan atau peraturan perundang-undangan. Upah yang digunakan dalam penelitian ini adalah Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan. Upah yang digunakan dalam bentuk Rupiah (Rp)

Berikut Perkembangan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan

**Tabel 4.4: Perkembangan Tingkat Upah Minimum Kota (Rp) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021**

Tahun	Upah
2010	1.105.449
2011	1.197.000
2012	1.285.000
2013	1.460.000
2014	1.505.850
2015	2.037.000
2016	2.271.255
2017	2.528.815
2018	2.749.074
2019	2.969.825
2020	3.222.557
2021	3.329.867

Sumber : <https://medankota.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022



Sumber : Tabel 4.4

Diolah oleh : Penulis 2022

**Gambar 4.2: Grafik Perkembangan Tingkat Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021**

Berdasarkan Tabel 4.4 dan Gambar 4.2 Tingkat Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan terjadi kenaikan yang sangat baik di setiap tahunnya seiring dengan bertambahnya jumlah Angkatan kerja di Kota Medan. Tingkat upah pada

tahun 2015 berada di Rp. 1.105.449 dan ditutup akhir tahun 2021 tingkat upah berada di Rp. 3.329.867.

#### **b. Perkembangan Tingkat Pendidikan di Kota Medan**

Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kesempatan untuk bekerja diperusahaan akan semakin besar. Tingkat Pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah angkatan kerja yang berada di tingkat Pendidikan SD,SMP,SMA, dan Perguruan Tinggi dalam bentuk persen (%).

Berikut ini adalah perkembangan tingkat Pendidikan di Kota Medan

**Tabel 4. 5: Perkembangan Tingkat Pendidikan (%)  
di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021**

Tahun	Pendidikan
2010	13,23
2011	13,57
2012	13,61
2013	13,65
2014	13,69
2015	13,97
2016	14,06
2017	14,45
2018	14,72
2019	14,73
2020	14,74
2021	14,77

Sumber : <https://sumut.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022



Sumber : Tabel 4.5

Diolah oleh : Penulis 2022

**Gambar 4.3: Grafik Perkembangan Tingkat Pendidikan (%)  
di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021**

Berdasarkan Tabel 4.5 dan Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan (%) di Kota Medan terjadi kenaikan yang sangat baik di setiap tahunnya seiring dengan bertambahnya jumlah Angkatan kerja di kota medan. Tingkat pendidikan pada tahun 2015 sebesar 13,23% menjadi tingkat Pendidikan terendah dalam Angkatan kerja. Tingkat Pendidikan tertinggi yakni berada di tahun 2021 menyumbang 14.77% dalam Angkatan kerja di Kota Medan.

#### **c. Perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kota Medan**

Angkatan kerja Definisi sebagai jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu. Selain itu, angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan. Partisipasi angkatan kerja yang di gunakan dalam penelitian ini adalah angkatan kerja yang produktif yaitu umur 15 tahun ke atas dan di ukur dalam bentuk jiwa (manusia).

Berikut ini adalah perkembangan Partisipasi Angkatan Kerja di Kota Medan

**Tabel 4.6: Perkembangan Partisipasi Angkatan Kerja (Jiwa) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021**

Tahun	Partisipasi Angkatan Kerja (Jiwa)
2010	890.000
2011	902.097
2012	851.642
2013	904.337
2014	882.514
2015	875.794
2016	912.569
2017	972.274
2018	1.020.281
2019	1.010.253
2020	1.012.820
2021	999.095

Sumber : <https://sumut.bps.go.id/>  
Diolah oleh : Penulis 2022



Sumber : Tabel 4.6  
Diolah oleh : Penulis 2022

**Gambar 4.4: Grafik Perkembangan Partisipasi Angkatan Kerja (Jiwa) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021**

Berdasarkan Tabel 4.6 dan Gambar 4.4 Partisipasi Angkatan Kerja (Jiwa) di Kota Medan mengalami fluktuasi dari tahun 2010 s/d 2021. Pada tahun 2010 jumlah angkatan kerja yang berumur 15 tahun keatas sebanyak 890.000 Jiwa. Pada tahun 2011 mengalami kenaikan sebanyak 902.097 jiwa tahun berikutnya

mengalami penurunan sebanyak 851.642 jiwa. Selama 5 tahun terakhir yakni 2016 s/d 2021 Tingkat Usia angkatan kerja di Kota Medan mengalami kenaikan dan penurunan. Adapun beberapa faktor sehingga terjadinya penurunan Angkatan Kerja Usia 15 tahun keatas adalah PHK (pemutusan hubungan kerja), dan terjadinya urbanisasi terhadap penduduk di Kota Medan.

**d. Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan**

Produktivitas adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan volume tertentu dalam batas waktu tertentu dalam kondisi standar dan diukur dalam satuan volume/hari-orang. Produktivitas yang di ukur dalam penelitian ini adalah dalam bentuk Ribu (Rp)

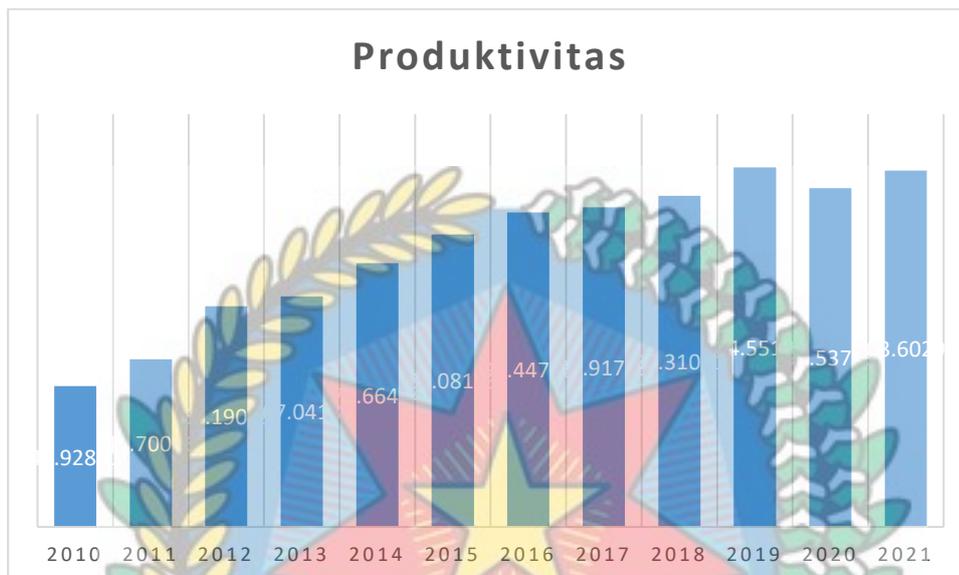
Berikut ini adalah perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan

**Tabel 4.7: Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja (JT) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021**

Tahun	Produktivitas (JT)
2010	4.092.801.00
2011	4.870.046.00
2012	6.419.098.00
2013	670.418.00
2014	7.666.464.00
2015	8.508.133.00
2016	9.144.756.00
2017	9.291.773.00
2018	9.631.041.00
2019	10.455.198.00
2020	9.853.716.00
2021	10.360.291.00

Sumber : <https://sumut.bps.go.id/>

Diolah oleh : Penulis 2022



Sumber : Tabel 4.7

Diolah oleh : Penulis 2022

**Gambar 4.5: Grafik Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja (JT) di Kota Medan Tahun 2010 s/d 2021**

Berdasarkan Tabel 4.7 dan Gambar 4.5 Produktivitas tenaga kerja (JT) di Kota Medan mengalami fluktuasi dari tahun 2010 s/d 2021. Pada tahun 2010 jumlah produktivitas yang di hasilkan dari angkatan kerja sebesar 4.092.801.00 menjadi produktivitas terendah yang di hasilkan angkatan kerja di Kota Medan. Produktivitas tertinggi berada di tahun 2019 sebesar 10.455.198.00 dan ditutup akhir tahun 2021 Produktivitas tenaga kerja di Indonesia sebesar 10.360.291.00.

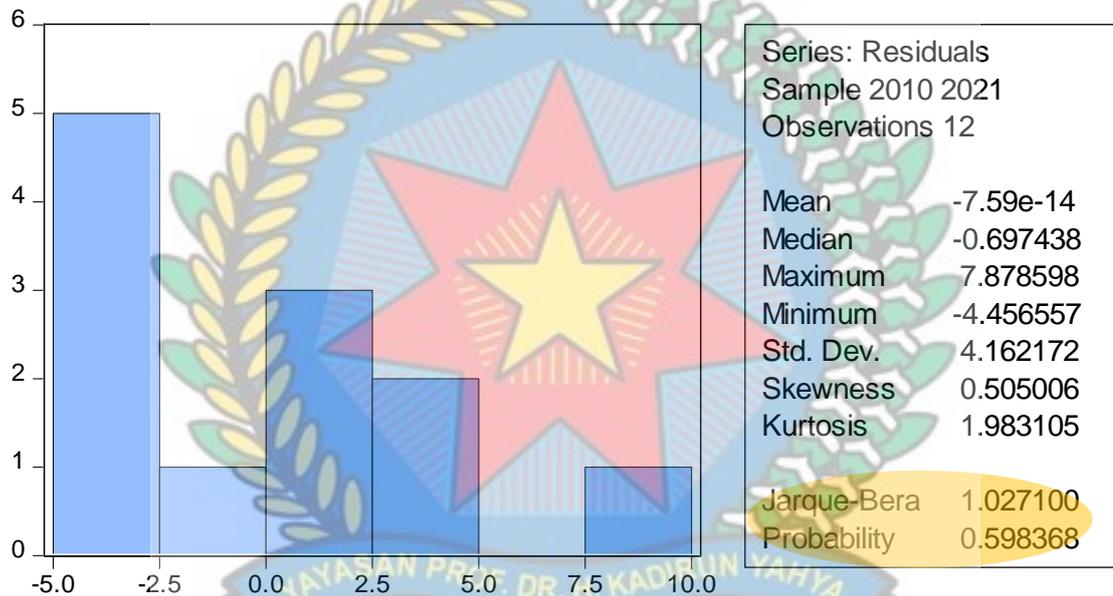
## C. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dengan uji statistik *non parametik Kolmogorov Smirnov* (K-S) (Ghozali, 2016). Jika pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05% maka data tersebut

berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05%, maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.6:



Sumber : Output Eviews 10

Diolah oleh : Penulis 2022

**Gambar 4.6: Hasil Uji Normalitas**

Dari hasil uji normalitas pada gambar 4.6 dapat diketahui nilai Jarque Bera sebesar 1.027100 dengan p value sebesar 0,598368 dimana lebih besar dari 0,05% yang berarti residual berdistribusi bersifat normal.

## 2. Uji AutoKorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Autokorelasi dapat diketahui melalui *Uji Breusch-Godfrey*, dimana pengujian yang digunakan untuk menguji ada atau tidak adanya korelasi serial dalam model regresi atau untuk mengetahui apakah di dalam model yang digunakan terdapat autokorelasi diantara variabel-variabel yang diamati.

Berikut adalah hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.8:

**Tabel 4.8: Hasil Uji Autokorelasi**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	0.434978	Prob. F(2,6)	0.6662
Obs*R-squared	1.519584	Prob. Chi-Square(2)	0.4678
Test Equation: Dependent Variable: RESID Method: Least Squares Date: 09/23/22 Time: 21:06 Sample: 2010 2021 Included observations: 12 Presample missing value lagged residuals set to zero.			

Sumber : Output Eviews 10

Diolah oleh : Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas *Chi-square* adalah sebesar 0.4678. Oleh karena itu nilai probabilitas *Chi-square*  $0.4678 > \alpha$  (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa dalam model tidak terdapat permasalahan autokorelasi.

### 3. Uji Multikolonieritas

Multikolinieritas merupakan korelasi variabel independen dalam regresi berganda. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika VIF melebihi angka 10,00%, maka variabel tersebut mengindikasikan adanya multikolinieritas.

Berikut adalah hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9:

**Tabel 4.9: Hasil Uji Multikolinieritas**

Variance Inflation Factors			
Date: 09/23/22 Time: 21:02			
Sample: 2010 2021			
Included observations: 12			
Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	557854.8	281034.6	NA
UPAH	329.6583	34957.05	25.00028
PENDIDIKAN	0.027152	27230.47	39.09017
ANGKATAN KERJA	3381.559	321968.7	6.767980

Sumber : Output Eviews 10

Diolah oleh : Penulis 2022

Dari pengujian asumsi klasik, uji multikolinieritas terhadap analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa, Tingkat Upah memiliki nilai VIFnya sebesar 25.00% lebih besar dari 10.00% dan Pendidikan memiliki nilai VIFnya sebesar 39.09% lebih besar dari 10.00% sehingga dapat disimpulkan upah dan pendidikan bersifat multikolinieritas . kemudian Partisipasi Angkatan Kerja memiliki nilai VIFnya sebesar 6.76% lebih kecil dari 10.00%. sehingga dapat disimpulkan Partisipasi Angkatan Kerja tidak bersifat multikolinieritas pada uji ini.

#### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan untuk mendeteksi bentuk model empiris yang digunakan dalam penelitian apakah sudah benar atau tidak, dan menguji apakah suatu variabel baru relevan atau tidak dimasukkan dalam model empiris.

Berikut adalah hasil uji linieritas pada pelenetian ini, dapat dilihat pada tabel 4.10:

**Tabel 4.10: Hasil Uji Linieritas**

Ramsey RESET Test			
Equation: UNTITLED			
Specification: PRODUKTIVITAS C UPAH PENDIDIKAN ANGKATAN KERJA			
Omitted Variables: Powers of fitted values from 2 to 3			
	Value	Df	Probability
F-statistic	3.883781	(2, 6)	0.0828
Likelihood ratio	9.966669	2	0.0069
F-test summary:			
	Sum of Sq.	Df	Mean Squares
Test SSR	107.5128	2	53.75642
Restricted SSR	190.5604	8	23.82005
Unrestricted SSR	83.04757	6	13.84126
LR test summary:			
	Value		
Restricted LogL	-33.61764		
Unrestricted LogL	-28.63430		

Sumber : Output Eviews 10

Diolah oleh : Penulis 2022

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas F-hitung sebesar  $0.0828 > 0,05\%$  maka model empiris yang digunakan mempunyai bentuk fungsi linear dan data bebas dari linear.

## D. Analisis dan Pengajuan Hipotesis

### 1. Analisis Regresi

Hasil regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja terhadap Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Hasil penelitian empiris ini diperoleh dari Analisis Regresi Linier Berganda. Berikut ini merupakan hasil estimasi dengan data sekunder pada tahun 2010 – 2021 dengan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang di olah dengan software Eviews 10. Hasil estimasi regresi untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga

Kerja di Kota Medan baik secara serentak atau simultan maupun secara parsial, dengan pengambilan keputusan menggunakan perbandingan antara nilai probabilitas (*p-value*) dan *level of significant* = 5% (0,05). Berikut merupakan hasil estimasi dari persamaan regresi linier berganda yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11: Hasil Estimasi Regresi**

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS				
Method: Least Squares				
Date: 10/01/22 Time: 16:58				
Sample: 2010 2021				
Included observations: 12				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1296.999	746.8968	1.736517	0.1207
UPAH	41.96477	18.15649	2.311282	0.0496
PENDIDIKAN	22.62470	16.47794	1.373029	0.2070
ANGKATAN KERJA	-155.9391	58.15117	-2.681615	0.0279

Sumber : Output Eviews 10  
Diolah oleh : Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.11 maka didapatkan rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 1296,999 + 41,96477 X_1 + 22,62470 X_2 - 155,9391 X_3$$

## 2. Interpretasi Data

Dari persamaan regresi pada Tabel 4.11 di atas dapat dibuat suatu interpretasi model yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 1296,999 menunjukkan bahwa jika pada saat variabel Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan, dan Partisipasi Angkatan Kerja bernilai sama. maka pengaruhnya terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan meningkat sebesar 1296,999 Rupiah per- tahun.
2. Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Dimana setiap kenaikan 1 Rupiah tingkat pertumbuhan upah akan

mengakibatkan naiknya produktivitas tenaga kerja sebesar 41,96477 Rupiah sesuai dengan asumsi *ceteris paribus*.

3. Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Dimana setiap kenaikan 1% tingkat pertumbuhan Pendidikan akan mengakibatkan naiknya produktivitas tenaga kerja sebesar 22,62% sesuai dengan asumsi *ceteris paribus*.
4. Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Dimana setiap terjadinya turunnya 1 Jiwa orang Partisipasi Angkatan Kerja akan mengakibatkan menurunnya produktivitas tenaga kerja sebesar 155,9391 Jiwa sesuai dengan asumsi *ceteris paribus*.

### 3. Uji Kesesuaian

#### a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil estimasi regresi linier berganda pada Tabel 4.12 maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas yakni variabel Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan, dan Partisipasi Angkatan Kerja terhadap variabel Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Berikut adalah hasil Uji T pada tabel 4.12:

**Tabel 4.12: Hasil Uji T**

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS				
Method: Least Squares				
Date: 10/01/22 Time: 16:58				
Sample: 2010 2021				
Included observations: 12				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1296.999	746.8968	1.736517	0.1207
UPAH	41.96477	18.15649	2.311282	0.0496
PENDIDIKAN	22.62470	16.47794	1.373029	0.2070
ANGKATAN KERJA	-155.9391	58.15117	-2.681615	0.0279

Sumber : Output Eviews 10

Diolah oleh : Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.12 Hasil Uji T maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Upah

Dari hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel Tingkat Upah memiliki nilai t-statistic sebesar 2,311282 dengan nilai probabilitas sebesar 0,0496 < dari 0,05% , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.

2. Pendidikan

Dari hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai t-statistic sebesar 1,373029 dengan nilai probabilitas sebesar 0,2070 > dari 0.05%, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.

### 3. Partisipasi Angkatan Kerja

Dari hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel Partisipasi Angkatan Kerja memiliki nilai t-statistic sebesar -2,681615 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,0279 < \alpha = 0,05\%$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara keseluruhan dalam penelitian. Berikut adalah hasil uji F pada hasil Uji Estimasi Regresi:

**Tabel 4.13: Hasil Uji F**

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS			
Method: Least Squares			
Date: 10/01/22 Time: 16:58			
Sample: 2010 2021			
Included observations: 12			
R-squared	0.962042	Mean dependent var	80.83125
Adjusted R-squared	0.947807	S.D. dependent var	21.36318
S.E. of regression	4.880579	Akaike info criterion	6.269606
Sum squared resid	190.5604	Schwarz criterion	6.431242
Log likelihood	-33.61764	Hannan-Quinn criter.	6.209763
F-statistic	67.58565	Durbin-Watson stat	1.766562
Prob(F-statistic)	0.000005		

Sumber : Output Eviews 10

Diolah oleh : Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diketahui, nilai probabilitas *Fhitung* = (0,000005) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yakni variabel X1 (Upah), variabel X2 (Pendidikan), dan variabel X3 (Partisipasi Angkatan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan

terhadap variabel Y (Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan).

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur total variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas. Berikut adalah hasil uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini:

**Tabel 4.14: Hasil Uji D**

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS			
Method: Least Squares			
Date: 10/01/22 Time: 16:58			
Sample: 2010 2021			
Included observations: 12			
R-squared	0.962042	Mean dependent var	80.83125
Adjusted R-squared	0.947807	S.D. dependent var	21.36318
S.E. of regression	4.880579	Akaike info criterion	6.269606
Sum squared resid	190.5604	Schwarz criterion	6.431242
Log likelihood	-33.61764	Hannan-Quinn criter.	6.209763
F-statistic	67.58565	Durbin-Watson stat	1.766562
Prob(F-statistic)	0.000005		

Sumber : Output Eviews 10

Diolah oleh : Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.14 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (nilai  $R^2$ ) sebesar 0,962042. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama mampu memberi penjelasan mengenai variabel dependen sebesar 96,20 %. Adapun sisanya 3,8 % lagi dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model.

### E. Pembahasan

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Upah, Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja terhadap Produktivitas tenaga Kerja di Kota Medan tahun 2010-2021. Dari hasil pengolahan data time series diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1296,999 + 41,96477 X_1 + 0,226247 X_2 - 155,9391 X_3 + et$$

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel Upah, Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja terhadap Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan tahun 2010-2021 secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat di dalam model.

### **1. Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara individu variabel Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Nilai koefisien regresi Tingkat Upah sebesar 41,96477 yang menunjukkan bahwa besar kecilnya pengaruh Upah terhadap Produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh faktor-faktor eksternal lainnya, seperti faktor insentif, tunjangan dan lain – lain. Upah memiliki hubungan yang positif dan beriringan dengan produktivitas dan prestasi kerja, jika seorang pekerja melakukan pekerjaannya dengan lebih produktif maka upah yang didapatkan atas pekerjaan tersebut akan semakin meningkat (Eka Andri, 2017). Besarnya upah yang diterima akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja sesuai dengan penelitian (AS Musyaffa, 2019). Dilansir Insight Talenta <https://www.talenta.co/> rata – rata upah yang diterima berdasarkan pendidikan terakhir yang ditamatkan di kota medan, untuk jenjang pendidikan Perguruan tinggi sebesar Rp. 4.400.000, untuk jenjang pendidikan diploma sebesar Rp. 3.400.000, untuk jenjang pendidikan SMA/SMK sebesar Rp. 2.730.000, kemudian untuk jenjang pendidikan SMP dan SD sebesar 1.700.000.

## 2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara individu variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Artinya tinggi dan rendahnya Tingkat Pendidikan akan berpengaruh positif terhadap Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Nilai koefisien regresi Tingkat Pendidikan sebesar 0,226247 menunjukkan bahwa meningkatnya variabel Pendidikan maka Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan pada tahun berikutnya akan mengalami kenaikan pada produktivitas tenaga kerja, begitu pula sebaliknya. Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Adanya pelatihan akan membantu meningkatkan produktivitas yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja dan ketrampilan karyawan baru maupun lama (Tri Isnawati,2020). Tinggi atau rendahnya tingkat pendidikan akan berdampak terhadap produktivitas tenaga kerja. Pendidikan menentukan seberapa besar upah yang diterima seorang karyawan yang secara langsung akan berdampak terhadap produktivitas tenaga kerja (Maria Asti Adhanari,2005). Berdasarkan Sumber BPS Kota Medan. Survei Angkatan Kerja Nasional, Agustus 2021 rata – rata angkatan kerja berdasarkan pendidikan yang di tamatkan di kota Medan tingkat SMA sebanyak 362 215 jiwa dan SMK sebanyak 165 078 jiwa, berkontribusi terbesar terhadap angkatan kerja di Kota Medan.

### 3. Pengaruh Partisipasi Angkatan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara individu variabel Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Artinya tinggi dan rendahnya Partisipasi Angkatan Kerja akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Nilai koefisien regresi Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 155,9391 menunjukkan bahwa menurunnya variabel Partisipasi Angkatan Kerja maka Produktivitas tenaga kerja di Kota Medan pada tahun berikutnya akan menyebabkan kenaikan pada Produktivitas tenaga kerja, begitu pula sebaliknya. Tinggi atau rendahnya usia seorang karyawan akan menentukan seberapa besar produktivitas yang di hasilkan oleh seorang tenaga kerja (Muhammad Haqqi, 2021). Dalam hal ini usia akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang individu, karena usia produktif merupakan aspek yang sangat melekat di dalam setiap pekerja dan juga berhubungan dengan aspek kinerja dari seseorang. Umur Angkatan Kerja juga bisa mempengaruhi kemampuan seseorang untuk dapat mengambil sebuah keputusan, apakah keputusan tersebut tepat untuk diambil atau tidak. Tingkat umur dalam Partisipasi Angkatan Kerja juga bisa mempengaruhi kecerdasan, kedewasaan dan menunjukkan suatu kematangan jiwa yang dimiliki (Talita Handayani, 2021). Berdasarkan Sumber BPS Kota Medan, Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Termasuk Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Medan Tahun 2021. Dimana Penduduk berjenis

kelamin laki – laki lebih dominan berpartisipasi terhadap Angkatan Kerja di Kota Medan sebanyak 646 771 jiwa sedangkan penduduk berjenis kelamin wanita sebanyak 465 263 jiwa berkontribusi terhadap Angkatan Kerja di Kota Medan. Sedangkan usia 35 – 39 menjadi usia produktif terbanyak berkontribusi terhadap Angkatan Kerja di Kota Medan.

**4. Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan.**

Uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai angka signifikansi sebesar 0.000005 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel tingkat upah, tingkat pendidikan dan partisipasi angkatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di kota medan. Dari hasil penelitian di peroleh nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0.947807 yang berarti tingkat upah, tingkat pendidikan dan partisipasi angkatan kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sebesar 94,78%, sedangkan sisanya sebesar 5.22% dijelaskan oleh faktor – faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zakaria Firmansyah, 2015) yang berjudul tentang Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Rambut Di Purbalingga. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa secara bersama-sama Umur, Pendidikan, dan Upah dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di rambut Industri Mitra Purbalingga dibuktikan dari hasil uji F untuk dan nilai prob. F-hitung (0.000000) < 5%.

$R^2 = 0,98673$ . berarti bahwa 98,6 persen dari kemampuan variasi set variabel independen (independent) yang digunakan dalam model ini dapat menjelaskan variasi dalam produktivitas tenaga kerja di mitra industri rambut di Purbalingga. Sedangkan 1,4 persen sisanya dipengaruhi oleh variasi dalam variabel dependen dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagian yaitu 3 variabel independen digunakan untuk memiliki pengaruh yang signifikan pada  $\alpha = 5\%$  dari produktivitas tenaga kerja di mitra Industri Rambut di Purbalingga variabel ini adalah usia, pendidikan, dan Upah.

Sesuai dengan Tabel 4.4 Perkembangan Tingkat Upah di Kota Medan setiap tahunnya mengalami kenaikan, ada banyak faktor – faktor yang mempengaruhi pertumbuhan Tingkat Upah di Kota Medan salah satunya tingkat harga, produktivitas kerja, struktur ekonomi dan juga peraturan dari pemerintah. Pemerintah memiliki peran yang strategis dalam menjaga stabilitas pertumbuhan Upah di Kota Medan. Peran pemerintah dalam penentuan upah yaitu sebagai mediator antara pihak pengusaha dan pekerja (buruh). Pemerintah memiliki kepentingan untuk menjaga stabilitas dan keseimbangan dalam masyarakat dengan membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur segala hal mengenai hubungan kerja, termasuk masalah pengupahan. Selain itu rendah atau tingginya pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja akan mempengaruhi Upah yang diterima. Peran pemerintah Kota Medan dalam memfasilitasi Tenaga Kerja di Kota Medan yaitu dengan adanya pelatihan – pelatihan melalui Program yang dilakukan oleh instansi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja

Medan sebagai sarana pengetahuan dan pengasahan skill yang dimiliki oleh Tenaga Kerja di Kota Medan. Seberapa besar jumlah output yang dihasilkan oleh Tenaga Kerja di Kota Medan dipengaruhi banyak atau sedikitnya Jumlah Angkatan Kerja di Kota Medan. Maka dari itu pemerintah dalam memberdayakan Tenaga Kerja di Kota Medan dengan memperluas Lowongan terdaftar dan lapangan usaha di Kota Medan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Artinya dengan naiknya tingkat upah akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
2. Pendidikan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Artinya dengan naiknya tingkat pendidikan akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
3. Partisipasi Angkatan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Artinya dengan turunnya Partisipasi Angkatan Kerja akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.
4. Secara simultan Upah, Pendidikan, dan Partisipasi Angkatan Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang perlu penulis uraikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan pemerintah dan instansi terkait dapat menyediakan lowongan terbuka yang luas bagi tenaga kerja di Kota Medan, untuk memberdayakan Angkatan Kerja di Kota Medan, sehingga dapat memaksimalkan nilai output yang dihasilkan. Peran pemerintah juga dapat diharapkan menjaga pertumbuhan upah setiap tahunnya seiring dengan pendapatan regional bruto di Kota Medan
2. Pemerintah dan pelaku usaha diharapkan dapat memberikan pelatihan-pelatihan khusus akademik ataupun non akademik untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan pengalaman dalam dunia kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga Kerja di Kota Medan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan metode analisis jalur untuk mengetahui pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung penelitian, dengan menambahkan variabel penelitian seperti jam kerja, lingkungan, umur dan variabel – variabel lainnya diluar penelitian ini, sehingga penelitian ini lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arisandi, F. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan penyadap Di Pt. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (Studi Kasus: Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun) (*Doctoral dissertation*).
- Amron Dan Taufiq Imran. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia*.
- Arfrida, (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia
- Arikunto, S., (1996). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2012). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Baihaqi, L. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto.
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38-51.
- Choy, RA. (2008). Identifikasi Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Pendapatan Nusantara X / Tenaga Kerja Studi Kasus Karyawan PKWT Bagian Pengolahan PTP Persero PG, Toelangan Sidoarjo, Skripsi. Fak Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Gulo, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Cabang Medan).
- Herawati, N. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock KotaTegal (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Ilfa.2010). Definisi Umur. Available From: [Http://Bidan-Ilfa.blogspot.Co.Id/2010/01definisi-Umur.Html](http://Bidan-Ilfa.blogspot.Co.Id/2010/01definisi-Umur.Html). Accessed Tanggal 25 Maret 2020
- Istri, D. P. Y. C., & Marhaeni, A. A. I. N. (2015). Pengaruh Pendidikan, Tingkat Upah Dan Pengangguran Terhadap Persentase Penduduk Miskin Di Kabupaten/Kota Provinsi Bali. *PIRAMIDA*, 11(2).
- Je, K. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek peningkatan jalan Raja-Maunori Kabupaten Nagekeo, 8(2), 25–34.

- Jumliati, J. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri roti maros di Kabupaten Maros (*Doctoral dissertation, FE*).
- Kurniawan, G. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak. *Jurnal Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Lukmana, P., Hsb, Y., & Area, U. M. (2020). Produktivitas tenaga kerja pemanen tbs / tandan buah segar di perkebunan sawit rakyat Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara Utara (*Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*).
- Moses, M. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Papua. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 18-36.
- Muliani, V. (2009). Studi Komparatif Mengenai Kemampuan Berpikir Kreatif Pada Siswa- Siswi Kelas 2 SD Dengan Model Mengajar Teacher Centered Dan Model Mengajar Student Centered, Bandung (Suatu Penelitian Di SD" X" Dan SD" Y" Bandung) (*Doctoral Dissertation, Universitas Kristen Maranatha*).
- Nugraha, A. (2016). Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, Dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pr. Jaya Makmur Kabupaten Malang (*Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya*).
- Nizar, M. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tukang besi pada PT. Wika Beton Pabrik Produk Beton Pasuruan. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 94-127.
- Nurfiat, N. A., & Rustariyuni, S. D. (2018). Pengaruh upah dan teknologi terhadap produktivitas dan penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di kota Denpasar. *J. Kependud. dan Pengemb. Sumber Daya Mns*, 14, 34-48.
- Prasetyawan, Y. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil.
- Puteri, R. S. (2018). Pengaruh upah, jam kerja dan usia terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet) dalam perspektif ekonomi islam (Studi Ptpn Vii Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan) (*Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*).
- Putri, A. U. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Studi Kasus pada Usaha Roti Donat Eve Bakery di Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 40-48.

- Rahman, F. R. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kerajinan mebel di Kecamatan Manggala Kota Makassar (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*).
- Ramadhan, I. S. A. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara.
- Rahman, I. Y. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Tembakau Pada Pt Indonesian Tobacco Tbk. Kota Malang (Doctoral Dissertation, University Of Muhammadiyah Malang).
- Setiadi, S. (2009). Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Semarang Makmur Semarang (Doctoral Dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Sisdiknas, U. U. Kedudukan Pendidikan Dalam Undang-Undang No. 20. Tahun 2003 Tentang Sisdiknas. *Jurnal Hukum Legitime Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kendari Edisi, Maret (2013), 55.*
- Sinaga, S., & Ibrahim, S.M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau) (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung
- talenta, i. (n.d.). Rata - Rata Gaji Karyawan yang bekerja formal menurut jenjang pendidikan tertinggi yang di tamatkan di kota medan <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/upah-karyawan-berdasarkan-jenjang-pendidikan/>.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management, 2(2)*.
- Victor Boi Maruli Hutahayan, V. I. C. T. O. R. (2018). Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Pt. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun (*Doctoral dissertation, Universitas Batanghari*).
- Zahira, F. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja daerah pantai timur Provinsi Sumatera Utara.