

**DETERMINAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI  
KABUPATEN/KOTA SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)*

*Pada Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

*Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**GEVIN JAYUSMAN**

**19060092/2019**

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2023**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

DETERMINAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA  
SUMATERA BARAT

Nama : Gevin Jayusman  
NIM/TM : 19060092/2019  
Departemen : Ilmu Ekonomi  
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Padang, Agustus 2023

Mengetahui,

Disetujui dan disahkan oleh

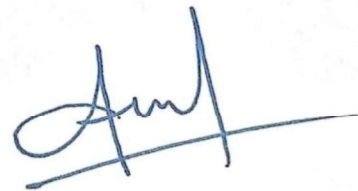
Kepala Departemen Ilmu Ekonomi

Pembimbing



Dr. Novya Zulva Riani, SE, M.Si

NIP. 19711104 200501 2 001



Ariusni, SE, M.Si

NIP.19770309 200801 2 011

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI


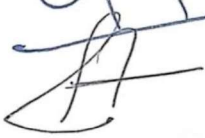

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi Program  
Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang*

DETERMINAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA  
SUMATERA BARAT

Nama : Gevin Jayusman  
NIM/TM : 19060092/2019  
Departemen : Ilmu Ekonomi  
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Padang, Agustus 2023

Tim Penguji

| No | Jabatan | Nama                       | Tanda Tangan  |
|----|---------|----------------------------|---|
| 1  | Ketua   | : Ariusni, SE, M.Si        |  |
| 2  | Anggota | : Drs. Ali Anis, MS        |  |
| 3  | Anggota | : Dr. Joan Marta, SE, M.Si |  |

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gevin Jayusman  
NIM/TM : 19060092/2019  
Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Lansek / 21 Mei 1999  
Departemen : Ilmu Ekonomi  
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Alamat : Kenagarian Sungai Lansek, Jorong Sikayan  
No. HP/Telepon : 082288992786  
Judul Skripsi : Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Di  
Kabupaten/Kota Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil penelitian saya dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua departemen.

Demikian lah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi

Padang, Agustus 2023



SEKILAS RIBU-RUPAH  
10000  
TEL. 20  
METERAI  
TEMPEL  
240BBAKX483225466  
Gevin Jayusman  
NIM. 19060092

## ABSTRAK

**Gevin Jayusman** : Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Sumatera Barat, dibawah bimbingan Ibu Ariusni, SE, M.Si

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) sejauh mana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja, (2) sejauh mana pengaruh kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja, (3) sejauh mana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja, dan (4) sejauh mana pengaruh pendidikan, kesehatan, dan upah secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja.

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan penelitian induktif. Penelitian ini dilakukan di 19 Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Sumatera Barat pada rentang waktu dari tahun 2013 hingga tahun 2022. Seluruh data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (BPS Sumbar).

Penelitian ini mendapatkan hasil yaitu, (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat, (2) kesehatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat, (3) upah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat, dan (4) secara simultan pendidikan, kesehatan, dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, demi menunjang peningkatan produktivitas tenaga kerja agar dapat membangun dan mengembangkan fasilitas pendidikan dan kesehatan yang merata di seluruh daerah di Sumatera Barat. Dan juga agar dapat menyiapkan kebijakan pasca covid-19 yang sasarannya tenaga kerja yang kehilangan pekerjaannya pada masa pandemi tersebut.

***Kata Kunci*** : *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Produktivitas Tenaga Kerja, Pendidikan, Kesehatan, Upah*

## KATA PENGANTAR

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur yang sangat besar kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia yang sangat banyak terhadap hamba-Nya serta shalawat beriringan salam kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan ajaran Islam dari zaman kegelapan hingga zaman penuh teknologi seperti sekarang ini. Dengan rahmat dan izin Allah SWT sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Sumatera Barat”.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala dan tak luput dari kesalahan namun berkat bimbingan, dukungan, dan kerja sama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasi dan penghargaan kepada Ibu Ariusni, SE, M.Si selaku pembimbing penulis yang telah sabar, tekun, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, dukungan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Teristimewa kepada orang tua tercinta saya, kepada Ayah (Alm. Gesuri) dan Ibu (Yusmaini SN) yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, waktu, dan doa terbaik untuk anaknya

2. Untuk kakak dan adik saya yang telah memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa
3. Untuk keluarga besar yang telah mendukung sampai ke tahap ini
4. Bapak Prof Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph,D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang
5. Ibu Dr. Novya Zulva Riani, S.E, M.Si selaku Kepala Departemen Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Padang
6. Ibu Ariusni, SE, M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan penuh sabar mendengar keluhan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. serta penguji Bapak Drs. Alianis, MS dan Bapak Dr. Joan Marta, SE, M.Si
7. Ibu Yollit Permata Sari, S.E, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) terima kasih atas bimbingannya selama ini, serta seluruh Dosen dan Staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Ilmu Ekonomi yang telah memberikan ilmu, pengalaman, arahan serta perhatiannya kepada penulis selama menempuh pendidikan program studi Strata Satu (S1) Ilmu Ekonomi
8. Seluruh pihak-pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan kerja sama demi kelancaran penyusunan skripsi ini.



Padang, Agustus 2023

Gevin Jayusman

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>i</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>   | <b>ix</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>   | <b>x</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>   | <b>xi</b> |
| <b>BAB 1 .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>PENDAHULUAN .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>A. Latar Belakang .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>B. Rumusan Masalah .....</b>                                       | <b>12</b> |
| <b>C. Tujuan Penelitian .....</b>                                     | <b>12</b> |
| <b>D. Manfaat Penelitian.....</b>                                     | <b>13</b> |
| <b>BAB II14 KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b> | <b>14</b> |
| <b>A. Kajian Teori .....</b>  | <b>14</b> |
| <b>1. Produktivitas Tenaga Kerja.....</b>                             | <b>14</b> |
| <b>2. Pendidikan .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>3. Kesehatan.....</b>  | <b>18</b> |
| <b>4. Upah .....</b>  | <b>20</b> |
| <b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>                                  | <b>22</b> |
| <b>C. Kerangka Konseptual.....</b>                                    | <b>24</b> |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                | <b>26</b> |
| <b>A. Jenis Penelitian .....</b>                                      | <b>26</b> |
| <b>B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....</b>                           | <b>26</b> |
| <b>C. Jenis Dan Sumber Data.....</b>                                  | <b>26</b> |
| <b>D. Teknik Pengumpulan Data .....</b>                               | <b>27</b> |
| <b>E. Devinisi Operasional Variabel.....</b>                          | <b>27</b> |
| <b>F. Teknik Analisis Data.....</b>                                   | <b>29</b> |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                    | <b>38</b> |
| <b>A. Gambaran Umum Wilayah Penelitian .....</b>                      | <b>38</b> |
| <b>B. Analisis Deskriptif.....</b>                                    | <b>39</b> |
| <b>C. Analisis Induktif .....</b>                                     | <b>46</b> |
| <b>D. Hasil Penelitian .....</b>                                      | <b>54</b> |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                                | <b>60</b> |
| <b>A. Kesimpulan.....</b>   | <b>60</b> |
| <b>B. Saran .....</b>   | <b>60</b> |
| <b>Daftar Pustaka .....</b>   | <b>62</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |     |
|--|-----|
| <b><u>Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Variabel</u></b> .....   | 39  |
| <b><u>Tabel 4.2 Data Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat Tahun 2013-2022 (rupiah/tenaga kerja)</u></b> ..... | 40  |
| <b><u>Tabel 4.3 Data Rata-Rata Lama Sekolah di Kabupaten/Kota Sumatera Barat Tahun 2013-2022 (tahun)</u></b> .....                   | 42  |
| <b><u>Tabel 4.4 Data Angka Kesakitan/Morbiditas di Kabupaten/Kota Sumatera Barat Tahun 2013-2022 (persen)</u></b> .....              | 43  |
| <b><u>Tabel 4.5 Rata-rata upah bersih perbulan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat Tahun 2013-2022 (rupiah)</u></b> .....  | 45  |
| <b><u>Tabel 4.6 Uji Chow</u></b> .....   | 47  |
| <b><u>Tabel 4.7 Uji Hausman</u></b> .....  | 48  |
| <b><u>Tabel 4.9 Uji Lagrange Multiplier</u></b> .....  | 509 |
| <b><u>Tabel 4.9 Regresi Data Panel Random Effect Model</u></b> .....   | 50  |

## DAFTAR GAMBAR

|  |           |
|--|-----------|
| <b><u>Gambar 1.1 Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat (Juta rupiah)..</u></b>                        | <b>3</b>  |
| <b><u>Gambar 1.2 Rata-rata Lama Sekolah Sumatera Barat Tahun 2013-2022.....</u></b>                          | <b>5</b>  |
| <b><u>Gambar 1.3 Angka Kesakitan/Morbiditas di Sumatera Barat Tahun 2013-2022.....</u></b>                   | <b>7</b>  |
| <b><u>Gambar 1.4 Rata-Rata Upah Bersih Perbulan Tenaga Kerja di Sumatera Barat Tahun 2013-2020 .....</u></b> | <b>9</b>  |
| <b><u>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....</u></b>  | <b>24</b> |

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

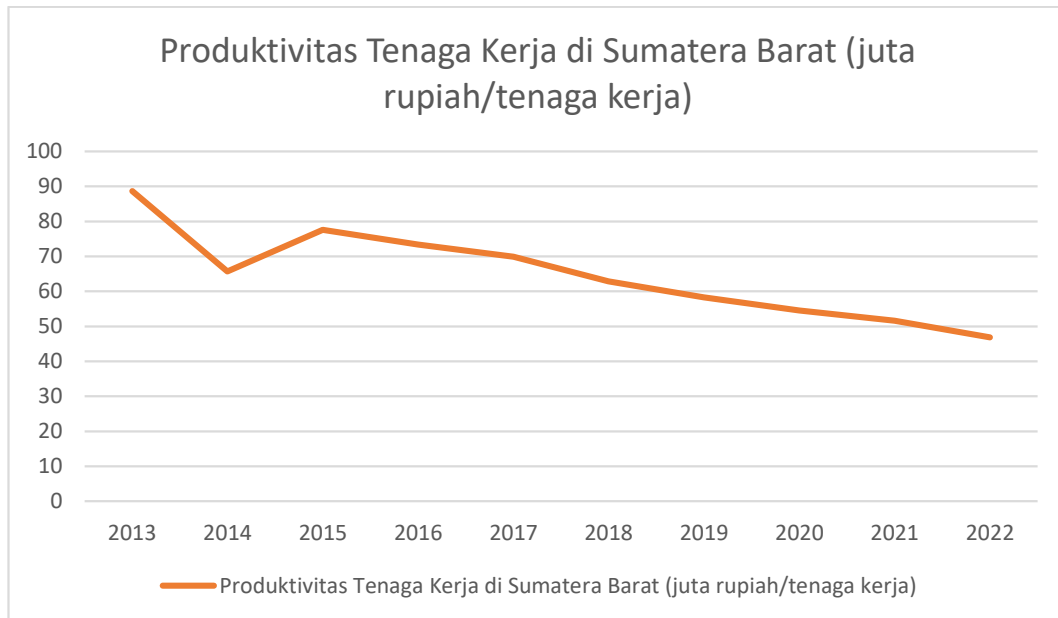
Di dunia ini tidak ada sumber daya yang bersifat abadi atau tidak akan habis, maka dari itu perlu dilakukan pengolahan sumber daya yang efisien. Di dalam melakukan pengolahan sumber daya yang efisien itu dibutuhkan tenaga kerja yang baik dan terlatih. Dengan adanya tenaga kerja yang terlatih tersebut akan dapat mengolah sumber daya tersebut dengan efisien dan teratur. Alat ukur untuk mengetahui tenaga kerja tersebut bekerja dengan efisien adalah nilai produktivitas tenaga kerjanya. Semakin tinggi produktivitas tenaga kerjanya maka semakin tinggi pula tenaga kerja tersebut mengolah sumber daya menjadi barang dan jasa.

Produktivitas tenaga kerja sangat penting peranannya dalam melihat bagaimana tingkat pembangunan serta bagaimana kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu wilayah. SDM adalah modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia (Oktavia, 2017). Semakin tinggi produktivitas suatu wilayah berarti menandakan pembangunan dan kualitas SDM di wilayah tersebut berkembang sangat bagus ke arah positif, begitu pun sebaliknya semakin rendah produktivitas suatu wilayah berarti menandakan pembangunan dan kualitas SDM di wilayah tersebut berkembang ke arah negatif.

Keberhasilan pengembangan SDM ditandai dengan kualitas kehidupan semakin meningkat. Kualitas SDM berhubungan erat dengan hasil ekonomi yang

seimbang dari biaya pengeluaran yang dikorbankan tenaga kerja dalam pekerjaannya, seperti transportasi, konsumsi, asuransi, dan biaya lain lain yang dapat menunjang pekerjaannya. (Sihombing, 2009). Pembangunan seharusnya dititik fokuskan pada fase untuk memperbaiki ekonomi masyarakat, yang mana akan tercermin melalui semakin meningkatnya pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Dengan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja, masyarakat akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan kesejahteraan dan pembangunan yang merata dalam negara.

Selain itu tingkat produktivitas tenaga kerja juga berkaitan erat dengan perkembangan PDB (Produk Domestik Bruto), produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan meningkatkan PDB (Ramayani, 2012). Sehingga Apabila PDB suatu negara semakin meningkat akan menandakan bahwa pertumbuhan ekonomi juga akan meningkat, yang mana peningkatan PDB ini tak lepas dari kontribusi yang diberikan dari produktivitas tenaga kerja. PDB dihitung dari dua faktor yaitu total pendapatan yang didapatkan masyarakat dalam aktivitas ekonomi dan total biaya yang dikeluarkan masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. (Jannah, 2022) PDB diukur dari kedua faktor tadi secara bersamaan karena aktivitas ekonomi merupakan satu kesatuan dan seimbang atau sederhananya pendapatan dalam aktivitas ekonomi sama dengan pengeluarannya. Sama saja dengan PDB, PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) dihitung dari nilai barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh suatu daerah dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan faktor-faktor produksi dari daerah tersebut.



Gambar 1.1 Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat (Juta rupiah)

Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (BPS Sumbar), diolah

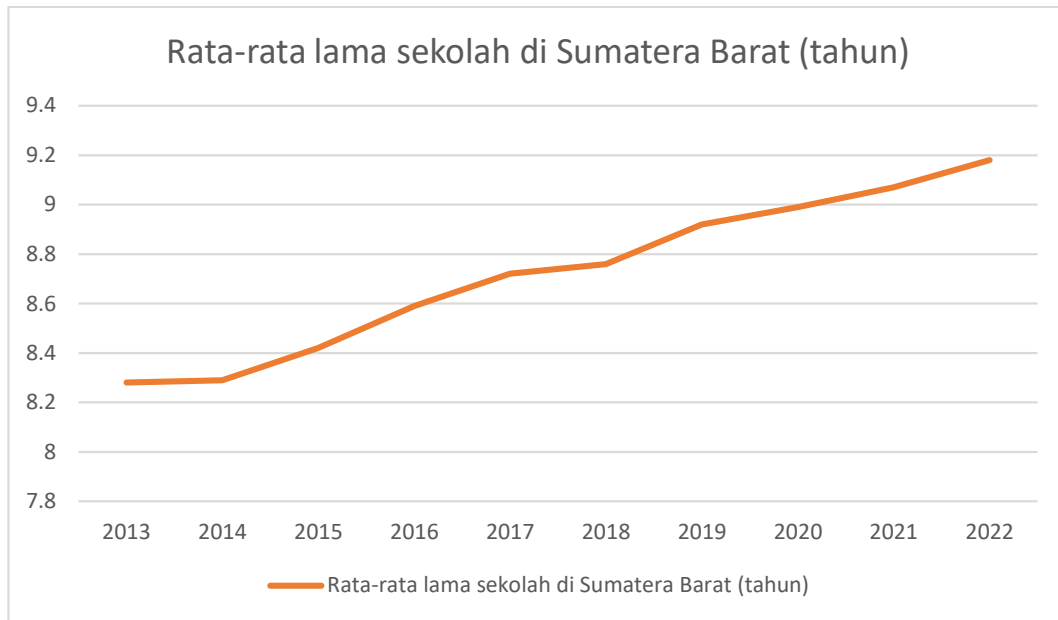
Gambar 1.1 Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat (Juta rupiah) menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat cenderung mengalami penurunan. Dapat dilihat dari 2013 hingga 2022 mengalami penurunan hingga mencapai 47,13%. Produktivitas tenaga kerja paling tinggi berada pada tahun 2013 sebesar 88,61 juta rupiah/tenaga kerja dan yang paling rendah pada tahun 2022 sebesar 46,85 juta rupiah/tenaga kerja. Penurunan terbesar terjadi pada tahun 2014 sebesar 25,86%. Penurunan ini sangat mengecewakan karena menandakan bahwa tingkat kinerja tenaga kerja di Sumatera Barat masih tergolong kecil dalam menghasilkan barang dan jasa.

Di Indonesia masih banyak daerah yang memfokuskan perekonomiannya pada sektor pertanian karena lebih mudah untuk berkembang dan hanya

memerlukan modal yang sedikit, bahan bakunya mudah didapatkan, dan teknologi yang digunakan lebih sederhana (Ukkas, 2017). Bagi perekonomian suatu daerah sektor pertanian mempunyai peranan yang sangat vital dan penting. Disebabkan oleh keberadaannya banyak memberikan manfaat dalam pengembangan ekonomi daerah.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pendidikan ialah suatu proses mengubah perilaku seseorang dengan cara memberikan pelajaran dan pelatihan. Pendidikan dalam arti lainnya merupakan suatu proses teknik mengalihkan suatu pengetahuan dari kepala seseorang ke kepala orang lain sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sedarmayanti, 2017). Tenaga kerja di provinsi Sumatera Barat memiliki berbagai latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda, ada yang dari pendidikan formal seperti SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi, serta ada pula yang dari pendidikan non formal. Tenaga kerja yang berpendidikan tinggi sering kali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja





Gambar 1.2 Rata-rata Lama Sekolah Sumatera Barat Tahun 2013-2022  
 Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (BPS Sumbar)

Gambar 1.2 Rata-rata Lama Sekolah Sumatera Barat Tahun 2013-2022. dari BPS Sumbar. Rata-rata sekolah di Sumatera Barat tergolong baik karena tiap tahun terus mengalami peningkatan dan dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan dari tahun 2013 ke 2022 sebesar 10,87%. Peningkatan terbesar terjadi pada tahun 2015 sebesar 2,02%. Walaupun peningkatan yang terjadi tiap tahun tergolong tidak terlalu besar, yaitu hanya berkisar 0,46% hingga 2,02% akan tetapi setidaknya penduduk Sumatera Barat telah mulai memikirkan akan pentingnya pendidikan.

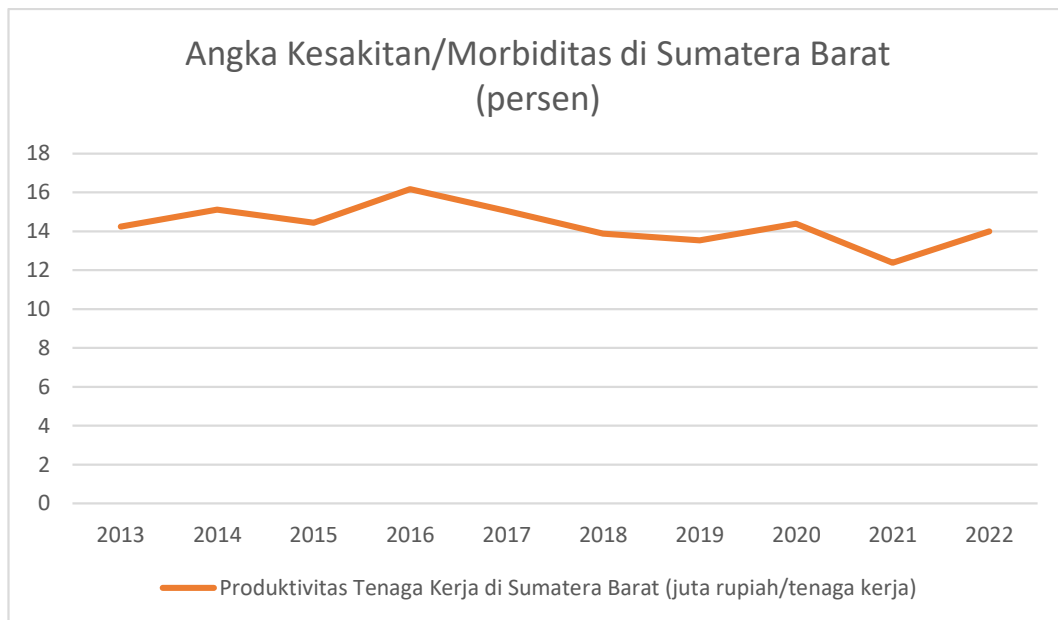
Dengan naiknya tingkat pendidikan tenaga kerja, maka tenaga kerja akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang lebih sedikit atau dengan waktu yang sama tenaga kerja akan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih banyak. Produktivitas paling dipengaruhi oleh keterampilan tenaga kerja, keterampilan tersebut awalnya berasal dari pendidikan dan pengalaman kerja yang

dialaminya (Semmaila, 2017). Implikasinya sekarang banyak perusahaan di dalam merekrut karyawan akan menetapkan standar minimum pendidikan dari calon karyawannya. Hal ini dinilai agar nantinya karyawan yang direkrut memiliki nilai yang tinggi dan dapat membantu perusahaan mencapai profit yang besar dengan meningkatkan produktivitasnya.

Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga yang memiliki integritas dan idealisme yang tinggi akan pekerjaannya serta memiliki kepribadian yang kuat tanpa ketergantungan pada seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Pendidikan pada kodratnya lebih melatih pembentukan kualitas dasar tenaga kerja serta dalam pengembangan kompetisi antar tenaga kerja (Febriani, 2013). Ciri-ciri tenaga kerja yang berkualitas adalah tenaga kerja terdidik dengan keterampilan dan keahlian serta mau untuk bersaing dengan tenaga kerja lain dalam hal positif. Demi mendapatkan tenaga kerja yang terdidik sekaligus berkualitas perusahaan cenderung akan merekrut calon karyawan dengan latar pendidikan yang sesuai dan akan mengadakan pelatihan bagi para calon karyawannya. Pelatihan ditujukan agar nantinya calon karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan posisi kerjanya.

Selain pendidikan, ada juga aspek kesehatan yang tak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja akan mencapai titik maksimumnya ketika tenaga kerja yang memiliki pendidikan tinggi diiringi oleh kesehatan yang tinggi pula. Tenaga kerja berpendidikan tinggi akan mampu beradaptasi dengan teknologi baru lebih cepat dibandingkan dengan tenaga kerja berpendidikan rendah, sedangkan dengan kesehatan yang tinggi

tenaga kerja akan dapat bekerja sesuai dengan jam kerjanya tanpa absen diakibatkan sakit (Mohd Nahar Mohd Arshad & Zubaudah Ab Malik, 2015). Kesehatan selalu berkaitan erat dengan produktivitas tenaga kerja, tenaga kerja walaupun memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi namun sering absen akibat kesehatannya buruk, maka produktivitasnya akan kalah oleh tenaga kerja yang biasa saja namun selalu masuk kerja karena kesehatannya lebih baik. Dengan kesehatan yang baik, maka dimasa depan tenaga kerja tersebut dapat bekerja secara penuh terus menerus sesuai dengan jam kerja yang ada.



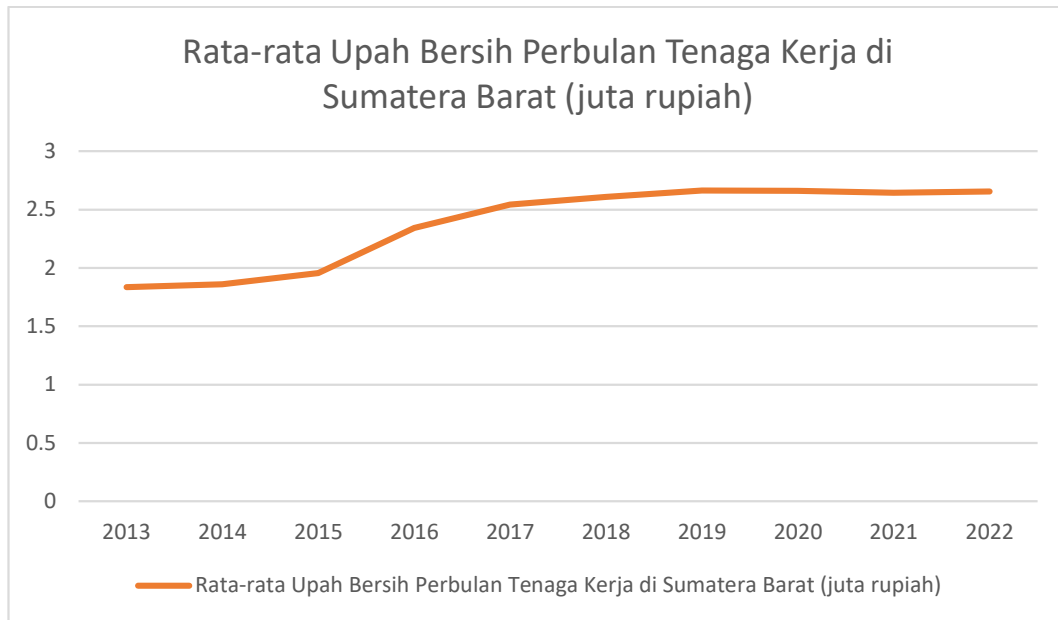
Gambar 1.3 Angka Kesakitan/Morbiditas di Sumatera Barat Tahun 2013-2022  
*Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (BPS Sumbar)*

Gambar 1.3 Angka Kesakitan/Morbiditas di Sumatera Barat Tahun 2013-2022 dari BPS Sumbar menunjukkan bahwa angka kesakitan/morbiditas di Sumatera Barat selalu berfluktuasi tiap tahunnya. Namun, dari tahun 2013 ke 2022 angka kesakitan/morbiditas mengalami penurunan sebesar 1,76%. Penurunan angka kesakitan/morbiditas terbesar terjadi pada tahun 2021 sebesar 13,97%

sedangkan peningkatan terbesar angka kesakitan/morbiditas terjadi pada tahun 2022 sebesar 13%. Angka kesakitan/morbiditas yang tinggi menandakan bahwa banyak penduduk yang mengalami keluhan kesehatan. Walaupun begitu, angka kesakitan/morbiditas di Sumatera Barat hanya berkisar antara 12% dan 16%.

Dalam kenyataannya kesehatan lebih penting daripada pendidikan, karena apabila tenaga kerja memiliki tubuh yang sehat dan bugar maka pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya akan terpakai dengan maksimal. Sebaliknya apabila tenaga kerja memiliki tubuh yang tidak dan sehat maka pendidikan setinggi apa pun akan terbuang sia-sia karena tak bias terpakai secara maksimal dalam pekerjaan (Chairunnisa & Juliannisa, 2022).

Salah satu cara untuk melihat tingkat kesehatan antar tenaga kerja adalah dengan melihat kandungan gizi dalam tubuhnya. Kekurangan konsumsi makanan dengan gizi yang tinggi akan berakibat terhadap kondisi kesehatan, aktivitas, dan produktivitas kerja. (Widiastuti & Dieny, 2016). Selain dilihat dari gizi, terdapat asuransi kesehatan yang menjadi salah satu faktor penentu yang signifikan dari perbedaan produktivitas antara para pekerja (Katovich & Maia, 2018). Dikarenakan apabila seorang pekerja mengalami masalah kesehatan, maka biayanya akan ditanggung ke perusahaan. Dengan adanya asuransi kesehatan, maka biaya beban yang ditanggung oleh perusahaan akan lebih sedikit dibandingkan pekerja yang tidak memiliki asuransi kesehatan. Tercapainya keadaan kesehatan yang optimal, dapat mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.



Gambar 1.4 Rata-Rata Upah Bersih Perbulan Tenaga Kerja di Sumatera Barat Tahun 2013-2020

Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (BPS Sumbar)

Gambar 1.4 Rata-Rata Upah Bersih Perbulan Tenaga Kerja di Sumatera Barat Tahun 2013-2020 dari BPS Sumbar menunjukkan bahwa upah bersih perbulan pekerja Sumatera Barat secara keseluruhan mengalami peningkatan walaupun terjadi dua kali penurunan. Upah tenaga kerja Sumatera Barat mengalami peningkatan sebesar 44,72% dari tahun 2013 ke tahun 2022. Peningkatan upah terbesar tercatat pada tahun 2016 sebesar 19,79% dan penurunan terjadi pada tahun 2020 dan 2021 masing-masing sebesar 0,13% dan 0,60%, yang mana penurunan ini kemungkinan diakibatkan oleh pandemi covid-19 yang terjadi pada tahun tersebut hingga berdampak pada rata-rata upah yang diterima oleh tenaga kerja.

Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja salah satunya adalah upah yang diterima oleh tenaga kerja. Upah atau gaji yang diterima oleh tenaga kerja akan menentukan bagus atau tidaknya produktivitas

kerja tenaga kerja, karena jika tenaga kerja merasa upah yang diterimanya tidak sesuai dengan kapasitas pekerjaannya maka akan menyebabkan masalah dalam produktivitas kerja tenaga kerja. (DE, 2013). Salah satu kebijakan yang tepat dalam menjaga kepuasan tenaga kerja akan upah yang diterimanya adalah penetapan upah minimum. Dengan penetapan upah minimum yang sesuai dengan pekerjaan tenaga kerja akan menjadikan tenaga kerja puas dan dapat mendorong tenaga kerja bekerja lebih baik lagi sehingga hasilnya meningkatnya produktivitas tenaga kerja (Puspasari, 2020). Untungnya di Indonesia telah ditetapkan kebijakan upah minimum yang diatur berdasarkan daerah tempat bekerja yang lebih dikenal dengan Upah Minimum Regional (UMR). Upah sangat berguna dalam memotivasi tenaga kerja dalam bekerja, semakin tinggi upah maka akan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja dalam memproduksi barang atau jasa.

Bagi para tenaga kerja, baik yang bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri upah menjadi hal terpenting dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena tujuan utama individu bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang kemudian dapat menghidupi dirinya dan keluarganya (Febriani, 2013). Oleh karena itu banyak tenaga kerja yang merantau demi mendapatkan pekerjaan dengan upah yang layak, baik itu merantau ke kota, provinsi lain, bahkan keluar negeri. Terutama bagi tenaga kerja yang berada di luar negeri, upah merupakan hal terpenting bagi tenaga kerja tersebut. Upah yang didapatkannya dari luar negeri biasanya akan dikirim ke kampung halamannya, sehingga semakin cukup upah yang diterima maka tenaga kerja tersebut akan semakin nyaman dalam bekerja.

Dari latar belakang diatas, produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat adalah masalah ekonomi yang sangat krusial karena permasalahan produktivitas ini sangat penting dalam melihat pertumbuhan ekonomi yang terdapat di suatu wilayah. Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, diantaranya yaitu pendidikan, kesehatan, dan upah. Maka dari itu diperlukannya melakukan penelitian berjudul “Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Sumatera Barat”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Se jauh mana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat ?
2. Se jauh mana pengaruh kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat ?
3. Se jauh mana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat ?
4. Se jauh mana pengaruh pendidikan, kesehatan, dan upah secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah dapat kita ketahui tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat.



4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, kesehatan, dan upah secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program strata satu pada Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang
2. Penelitian ini dapat dijadikan salah satu pedoman dan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam menambah, memperbaiki dan membandingkan dengan topik penelitian yang sama untuk mendapatkan hasil yang terbaik.
3. Penelitian ini menjadi ajang bagi penulis untuk mendalami ilmu dan wawasan mengenai produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Barat