

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA  
KERJA DI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S1) di Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**WAHYUNA Z**

**2009/98715**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI SUMATERA BARAT

Nama : Wahyuna Z  
Nim/Bp : 98715/2009  
Keahlian : Perencanaan Pembangunan  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2014

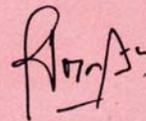
Disetujui Oleh

Pembimbing I



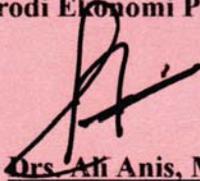
Dr. Hasdi Aimon, M. Si  
NIP. 19550505 197903 1 010

Pembimbing II



Melti Roza Adry, S. E., M. E  
NIP. 19830505 200604 2 001

Mengetahui,  
Ketua Prodi Ekonomi Pembangunan



Drs. Ali Anis, M. S  
NIP. 19591129 198602 1 001

## PENGESAHAN SKRIPSI

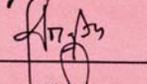
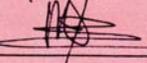
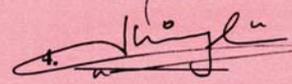
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI SUMATERA BARAT

Nama : Wahyuna Z  
Nim/Bp : 98715/2009  
Keahlian : Perencanaan Pembangunan  
Program studi : Ekonomi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2014

Tim Penguji :

NO	Jabatan	Nama	TandaTangan
1.	Ketua	: Dr. Hasdi Aimon, M.Si	1. 
2.	Sekretaris	: Melti Roza Adry, S.E, M.E	2. 
3.	Anggota	: Muhammad Irfan, S.E, M.Si	3. 
4.	Anggota	: Dra. Mirna Tanjung, M.S	4. 

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

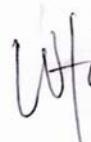
Nama : Wahyuna Z  
Nim/ Tahun Masuk : 98715/2009  
Tempat/ Tanggal Lahir : Aur Kuning/ 18 Januari 1991  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan  
Keahlian : Perencanaan Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Halmahera R. 09, Ulak Karang  
No. HP/telp. : 081947850990  
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi Saya ini, adalah **asli** dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian Saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani **asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar yang diperoleh karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Maret 2014  
Yang Menyatakan


Wahyuna Z  
Nim/Bp. 98715/2009

## ABSTRAK

### **Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat.**

**Skripsi: FE/Ekonomi Pembangunan. 2014. Penulis; Wahyuna. Z 2009-98715.**

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: (1) Tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja, (2) Tingkat kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja, (3) Tingkat pendidikan dan kesehatan secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja. Dalam penelitian ini digunakan data sekunder dengan menggunakan waktu dari tahun 2008-2011. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pooling atau panel, yang merupakan kombinasi 19 Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2008 sampai 2011. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tingkat pendidikan di Sumatera Barat berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja Sumatera Barat besaran pengaruh sebesar 0,0012 persen. (2) Tingkat kesehatan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja Sumatera Barat besaran pengaruhnya -0.0001 persen. (3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat dengan tingkat sumbangan secara bersama-sama sebesar -0,061 persen. Dari hasil penelitian ini, maka disarankan kepada pemerintah untuk memperluas program-program untuk meningkatkan tingkat pendidikan dan kesehatan pada suatu daerah. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat dapat mengalami peningkatan. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja seperti rata-rata tingkat pendidikan yang ditamatkan penduduk berumur 15 tahun ke atas pada variabel tingkat pendidikan dan penduduk yang memiliki kesehatan berumur 15 tahun ke atas pada variabel kesehatan di Sumatera Barat.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat*”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Hasdi Aimon, M. Si selaku pembimbing 1 dan Ibu Melti Roza Adry, S. E., M. E selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, dan waktu kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Muhammad Irfan, S. E., M. Si dan Ibu Dra. Mirna Tanjung, M. S selaku Tim Penguji Skripsi yang telah memberikan saran-saran beserta masukan untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas kuliah dan izin dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Ali Anis, M. S selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan, dan Ibuk Novya Zulfa Riani, S. E., M. Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi.
4. Bapak Dr. H. Hasdi Aimon, M. Si selaku pembimbing akademik (PA) yang telah membimbing selama belajar di Fakultas Ekonomi.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
6. Staf administrasi program studi Ekonomi Pembangunan, Staf Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan pegawai pustaka yang telah membantu penulis dalam pengurusan surat-surat untuk kelancaran penulisan skripsi dan memberikan

kesempatan kepada penulis untuk meminjamkan buku di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.

7. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat dan Indonesia beserta Staf yang telah membantu kelancaran bagi penulis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam skripsi ini.
8. Teristimewa penulis persembahkan buat Ibunda tercinta dan Ayahanda Tercinta yang telah memberikan kesungguhan do'a, bantuan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Spesial penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak keluarga (saudara): Ranti Anggraini, Wahyuni Z, Oswita, Tuti Alawiyah, dan kepada orang yang paling spesial Dedi Iskandar maupun teman-teman yang telah memberikan bantuan do'a, moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan Ekonomi Pembangunan angkatan 2009.
11. Rekan-rekan seperjuangan pada Fakultas Ekonomi khususnya, dan Universitas Negeri Padang pada umumnya.

Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis akan mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari, walaupun sudah berusaha semaksimal mungkin masih ada kekurangan dalam penulisan skripsi. Untuk itu, penulis mohon maaf dan selalu mengharapkan informasi baik saran maupun kritik dari pembaca demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhir kata dengan kerendahan hati dan kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan memberikan manfaat bagi pembaca.

Padang, Maret 2014

Penulis  
Wahyuna Z

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	15
C. Tujuan Penelitian .....	16
D. Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL,</b>	
<b>DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>18</b>
A. Kajian Teori .....	18
1. Defenisi Produktivitas .....	18
2. Metode-Metode Pengukuran Produktivitas .....	19
a. Pengukuran Produktivitas .....	19
b. Produktivitas Tenaga Kerja .....	20
3. Defenisis Produktivitas Tenaga Kerja .....	
4. Peningkatan Produktivitas .....	

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja .....	28
1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja .....	31
2) Pengaruh kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja .....	33
B. Temuan Penelitian Sejenis .....	35
C. Kerangka Konseptual .....	37
D. Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Jenis Penelitian .....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
C. Jenis dan Sumber Data .....	40
D. Teknik Pengumpulan Data .....	41
E. Variabel Penelitian .....	41
F. Definisi Operasional .....	41
G. Teknik Analisis Data .....	42
1. Analisis Deskriptif .....	42
2. Analisis Regresi Panel .....	44
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	48
4. Pengujian Hipotesa .....	49
a. Uji t .....	49
b. Uji F .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
A. Hasil Penelitian .....	51
1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian .....	51

2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	54
3. Analisis Induktif .....	76
a. Analisis Model Regresi Panel .....	76
b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83
c. Pengujian Hipotesis .....	83
B. Pembahasan .....	85
1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat .....	85
2. Pengaruh Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat .....	88
3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kesehatan Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat .....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia Berdasarkan Provinsi Tahun 2010-2011 .....	4
2. Produktivitas Tenaga Kerja Di Sumatera Barat Berdasarkan Kabupaten/Kota Tahun 2010-2011 .....	7
3. Indeks Pendidikan Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Berdasarkan Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun 2010-2011 .....	10
4. Angka kesakitan Penduduk Berdasarkan Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun 2010-2011 .....	13
5. Produk Domestik Regional Bruto (ADHK) menurut Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun 2008-2011 .....	55
6. Jumlah penduduk yang berumur 15 tahun ke atas yang bekerja (Tenaga Kerja) .....	58
7. Produktivitas Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun 2008-2011 .....	60
8. Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Melek Huruf Menurut Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun 2008-2011 .....	64
9. Rata-rata Lama Sekolah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Berdasarkan Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun 2008-2011 .....	67
10. Indeks Pendidikan Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Berdasarkan Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun 2008-2011 .....	

11. Angka Kesakitan Penduduk Berdasarkan Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun 2008-2011.....	73
12. Hasil Estimasi Common Effect Model .....	76
13. Hasil Estimasi Fixed Effect Model .....	77
14. Hasil Estimasi Random Effect Model .....	78
15. Hasil Uji Chow .....	80
16. Hasil Uji Hausman .....	81

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Kerangka Konseptual .....	38

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan ekonomi. Masalah ketenagakerjaan hampir di seluruh negara saat ini selalu tumbuh dan berkembang, baik di negara maju maupun di negara berkembang, baik yang menerapkan ideologi kapitalisme maupun sosialisme. Hal itu terlihat dari adanya departemen yang menyusun tenaga kerja pada setiap kabinet yang dibentuk. Di samping standar hidup yang rendah dan kurangnya peningkatan kualitas sumber daya manusia, negara berkembang juga menghadapi masalah rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja (Todaro, 2004:74).

Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang secara ekonomis lemah karena tidak memiliki tenaga kerja yang terampil dan memadai untuk dijadikan landasan upaya penerapan strategi pembangunan ekonomi, selain itu masih rendahnya kualitas kehidupan, tingkat produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Namun, salah satu dari masalah-masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah.

Di dalam pengukuran produktivitas pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan

prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya (Sinungan, 2005:21).

Dengan melakukan perbandingan atau menentukan perubahan pelayanan masyarakat dari waktu ke waktu dan membandingkan efektivitas yang relatif dari pemerintah untuk menyelidiki lingkup persoalan dan mengevaluasi pengaruh dari program nasional yang telah dirancang, selain itu juga untuk melengkapi informasi untuk pengarahannya kembali sumber-sumber masyarakat, maka dilakukan pengukuran produktivitas.

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*). Sedangkan menurut Sinungan (2005:12), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif antara hasil keluaran dan masukan (*output-input*), masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator ketenagakerjaan yang menghantar pertumbuhan ekonomi. Usaha memperbaiki kehidupan masyarakat agar lebih sejahtera sangat diharapkan sebagai fokus dasar pembangunan ekonomi suatu daerah. Menurut Herbinson dalam Sihombing (2009:2), peningkatan dan pemanfaatan peran manusia dalam kegiatan pembangunan sangat mutlak sangat diperlukan, mengingat bahwa sumber daya manusia sebagai motor penggerak pembangunan

ekonomi sekaligus menjadi pemanfaat dalam kegiatan pembangunan dilakukan.

Pembangunan manusia dalam hal perubahan kualitas menurut Mahbud dalam Sihombing (2009:2), dapat dilakukan melalui program pemerataan dan kesetaraan (*equity*), program keberlanjutan (*sustainability*), produktivitas, dan pemberdayaan. Selain itu menurut Herbinson dalam Sihombing (2009:2), pembangunan semestinya diarahkan pada proses perbaikan ekonomi masyarakat. Hal ini akan tercermin melalui laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (*man power productivity*) dan laju kenaikan produk domestik regional bruto (PDRB) suatu daerah. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber daya pembangunan akan tercapai apabila kualitas kehidupan semakin meningkat dan dengan meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat menandakan bahwa sumber daya manusia berada pada titik dimana produktivitas masyarakat sudah baik dan hal ini akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan.

Pada sektor ekonomi besarnya produktivitas dapat diperoleh melalui besarnya pertumbuhan ekonomi yang digambarkan oleh PDRB. Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil pembangian dari produk domestik regional bruto (PDRB) per tenaga kerja dengan menghasilkan nilai Produktivitas Tenaga Kerja (PDRB/Tenaga Kerja) dan hasil pertumbuhan produktivitas tenaga kerja di Indonesia berdasarkan Provinsi Tahun 2010-2011.

Tabel 1.  
 Produktivitas Tenaga Kerja (PDRB/Tenaga Kerja) di Indonesia  
 berdasarkan Provinsi Tahun 2010-2011

PROVINSI	PDRB (Milyar)		Jumlah tenaga kerja (Orang)		Produktivitas TK (Rupiah)		PPTK
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	
Aceh	33.188,20	34.779,70	1.776.254	1.852.473	18.684.377,35	18.774.740,60	0,48
Sumut	118.640,90	126.450,60	6.125.571	5.912.114	19.368.137,27	21.388.390,00	9,45
Sumbar	38.860,20	41.276,40	2.041.454	2.070.725	19.035.550,15	19.933.308,40	4,50
Riau	97.707,50	102.605,90	2.170.247	2.424.180	45.021.373,14	42.326.023,60	-6,37
Kep. Riau	41.075,90	43.816,70	769.486	781.824	53.380.958,20	56.044.199,20	4,75
Jambi	17.470,70	18.962,40	1.462.405	1.434.998	11.946.553,79	13.214.234,40	9,59
Sumsel	63.858,20	68.011,30	3.421.193	3.553.104	18.665.477,22	19.141.376,10	2,49
B. Belitung	10.879,40	11.575,30	585.136	589.634	18.592.942,50	19.631.330,60	5,29
Bengkulu	8.336,00	8.869,30	815.741	873.719	10.218.929,78	10.151.204,20	-0,67
Lampung	38.378,40	40.829,40	3.737.078	3.482.301	10.269.627,77	11.724.833,70	12,41
DKI Jakarta	395.633,60	422.162,60	4.689.761	4.588.418	84.361.143,35	92.006.133,70	8,31
Jawa Barat	322.223,80	343.111,20	16.942.444	17.454.781	19.018.731,89	19.657.147,20	3,25
Banten	88.525,90	94.222,40	4.583.085	4.529.660	19.315.788,38	20.801.208,00	7,14
Jawa Tengah	186.995,50	198.226,30	15.809.447	15.916.135	11.828.086,08	12.454.424,40	5,03
DI Yogyakarta	21.044,00	22.129,70	1.775.148	1.798.595	11.854.786,19	12.303.881,60	3,65
Jawa Timur	342.280,80	366.984,30	18.698.108	18.940.340	1.830.5638,2	19.375.803,20	5,52
Bali	28.880,70	30.753,70	2.177.358	2.204.874	13.264.102,64	13.948.053,30	4,90
N. Teng. Barat	20.069,90	19.432,30	2.132.933	1.962.240	9.409.531,38	9.903.120,92	4,98
N. Teng. Timur	12.543,80	13.249,70	2.061.229	2.096.259	6.085.592,63	6.320.640,72	3,72
Kalbar	30.299,80	32.100,70	2.095.705	2.146.572	14.458.046,34	14.954.401,70	3,32
Kalteng	18.803,70	20.070,70	1.022.580	1.105.701	18.388.487,94	18.152.014,00	-1,30
Kalsel	30.674,10	32.552,80	1.743.622	1.824.929	17.592.173,07	17.837.844,70	1,38
Kaltim	110.886,70	115.244,20	1.481.898	1.591.003	74.827.484,75	72.434.935,70	-3,30
Sulut	18.376,80	19.734,30	936.939	990.720	19.613.656,81	19.919.149,70	1,53
Gorontalo	2.917,50	3.141,50	432.926	445.210	6.739.026,993	7.056.220,66	4,50
Sulteng	17.626,20	19.239,90	1.164.226	1.260.999	15.139.843,98	15.257.664,80	0,77
Sulsel	51.199,90	55.116,90	3.272.365	3.375.498	15.646.145,83	16.328.524,00	4,18
Sulbar	4.744,30	5.238,40	514.867	536.048	9.214.612,71	9.772.259,20	5,71
Sulteng	11.650,20	12.661,90	997.678	1.026.548	11.677.314,72	12.334.445,20	5,33
Maluku	4.251,40	4.507,30	586.430	650.112	7.249.629,11	6.933.113,06	-4,57
Maluku Utara	3.035,60	3.230,20	411.361	437.870	7.379.406,41	7.377.075,39	-0,03
Papua	22.407,30	21.137,50	1.456.545	1.476.227	15.383.870,74	14.318.597,30	-7,44
Papua Barat	9.336,40	11.916,10	316.547	336.588	29.494.514,24	35.402.628,70	16,69

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Statistik INDONESIA 2010-2011

Tabel 1 menunjukkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (PPTK) di Indonesia cenderung lebih banyak mengalami peningkatan di setiap Provinsi di Indonesia pada tahun 2011. Salah satunya adalah Provinsi Lampung merupakan daerah yang memiliki peningkatan produktivitas tenaga kerja tertinggi sekitar 12,41% dari tahun sebelumnya. Artinya peningkatan terjadi dapat disebabkan oleh peningkatan sumber daya manusia semakin baik di daerah tersebut, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang produktif dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga produktivitas tenaga kerja juga akan ikut meningkat.

Sebaliknya, di Provinsi Papua yang merupakan daerah yang memiliki peningkatan produktivitas tenaga kerja terendah dengan mengalami penurunan mencapai hingga -7,44% dari tahun sebelumnya, hal ini dapat disebabkan masih belum produktifnya sumber daya manusia sehingga dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas tenaga kerja di daerah tersebut. Pada dasarnya jika produktivitas rendah akan tercermin pada rendahnya kualitas tenaga kerja dan hal ini dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas tenaga kerja, dengan demikian pertumbuhan ekonomi juga ikut mengalami penurunan.

Di Indonesia dapat dikatakan masih memiliki rendahnya sumber daya manusia di setiap Provinsi, hal ini dibuktikan bahwa masih terdapat beberapa Provinsi yang memiliki peningkatan produktivitas tenaga kerja yang rendah, seperti Provinsi Riau, Provinsi Bengkulu, Provinsi Kalimantan Tengah, Provinsi Maluku, Provinsi Maluku Utara, dan Provinsi Papua yang

merupakan daerah yang memiliki peningkatan produktivitas tenaga kerja yang paling rendah dari Provinsi lainnya di Indonesia. Sedangkan di Sumatera Barat dapat dikatakan salah satu Provinsi yang sudah memiliki sumber daya manusia yang produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dapat tercermin dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja sekitar 4,50% pada tahun 2011.

Sumatera Barat merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki sumber daya alam yang melimpah. Hal ini dibuktikan dengan luas daerah yang tercatat sekitar 42,2 ribu km<sup>2</sup>. Meskipun memiliki sumber daya alam yang melimpah tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang produktif dalam mengolah sumber daya alam tersebut, maka tidak akan tercipta pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi dapat dilihat melalui peningkatan produk domestik regional bruto (PDRB) dengan memperhatikan pertumbuhan jumlah penduduk dengan memperbaiki struktur ekonomi yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Sumatera Barat memiliki peningkatan produktivitas tenaga kerja yang cukup tinggi dari beberapa Provinsi lainnya di Indonesia. Sumatera Barat merupakan daerah memiliki sumber daya alam yang melimpah dan sumber daya manusia yang banyak, dan pendapatan daerah yang selalu mengalami peningkatan. Namun hal ini belum tentu akan mencerminkan pada setiap daerah di Sumatera Barat juga akan mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja yang baik. Dibandingkan dengan Indonesia, produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat sudah memiliki peningkatan produktivitas tenaga

kerja yang cukup baik, hal ini tercermin pada pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Kab/Kota di Sumatera Barat. Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa adanya peningkatan ataupun penurunan produktivitas tenaga kerja dan persentase pertumbuhan produktivitas tenaga kerja per Kab/Kota di Sumatera Barat, sebagai berikut:

Tabel 2.  
Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat berdasarkan Kabupaten/Kota di Sumatera Barat Tahun 2010-2011

Kabupaten/ Kota	PDRB (Milyar)		Tenaga Kerja (orang)		Produktivitas Tenaga Kerja (Rupiah)		PPTK (%)
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	
Mentawai	534,23	560,64	36.453	30.821	14.655.309,58	18.190.195,00	24,12
Pes. Selatan	2.107,96	2.223,62	158.806	184.924	13.273.805,78	12.024.507,37	-9,41
Solok	2.175,12	2.303,83	161.700	148.795	13.451.576,99	15.483.248,77	15,10
Sijunjung	1.343,28	1.420,36	83.023	86.674	16.179.612,88	16.387.382,61	1,28
Tanah Datar	2.614,19	2.766,81	153.948	149.038	16.980.993,58	18.564.460,07	9,32
P. Pariaman	2.890,75	3.049,70	159.162	160.602	18.162.312,61	18.989.178,22	4,55
Agam	3.096,17	3.279,86	198.682	192.362	15.583.545,57	17.050.456,95	9,41
50 Kota	2.846,15	3.025,80	168.563	154.379	16.884.784,92	19.599.816,04	16,08
Pasaman	1.368,46	1.452,57	105.560	104.920	12.963.812,05	13.844.548,23	6,79
Solok Sel.	653,45	694,92	63.111	61.553	10.353.979,50	11.289.782,79	9,04
Damasraya	1.158,56	1.234,38	87.419	84.777	13.252.954,16	14.560.317,07	9,86
Pas. Barat	2.707,34	2.881,11	158.617	150.376	17.068.410,07	19.159.373,84	12,25
Padang	12.021,60	12.792,18	304.790	363.659	39.442.238,92	35.176.305,27	-10,8
Solok	527,27	559,28	23.312	24.640	22.617.965,00	22.698.051,95	0,35
Sawahlunto	519,60	550,07	25.414	25.080	20.445.423,78	21.932.615,63	7,27
P. Panjang	420,84	446,70	20.970	19.034	20.068.669,53	23.468.530,00	16,94
Bukittinggi	1.028,92	1.092,66	46.800	46.188	21.985.470,09	23.656.793,97	7,60
Payakumbuh	871,65	930,86	53.192	49.942	16.386.862,69	18.638.821,03	13,74
Pariaman	721,66	764,82	31.932	32.691	22.599.899,79	23.395.429,93	3,52

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Statistik SUMBAR 2010-2011

Tabel 2 menunjukkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (PPTK) di Sumatera Barat menurut Kabupaten/Kota pada tahun 2011, produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan tertinggi mencapai 24,12% terjadi di Kabupaten Kepulauan Mentawai dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat

disebabkan sumber daya manusia di Kabupaten Kepulauan Mentawai sudah dapat dikatakan produktif ataupun terjadi peningkatan terhadap tingkat pendidikan dan kesehatan sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Fluktuasi terhadap produktivitas tenaga kerja terjadi pada Kabupaten Pesisir Selatan yang mengalami penurunan mencapai -9,41% dari tahun sebelumnya, selanjutnya diikuti oleh Kota Padang dengan mengalami penurunan tertinggi mencapai hingga -10,80%.

Masalah-masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal, untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas, khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu-waktu paska krisis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber-sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas produktif dan profesional. Upaya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan disuatu daerah tidak terlepas dari strategi pembangunan sumber daya manusia. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia sebagai sumber daya pembangunan akan tercapai apabila kualitas kehidupan semakin meningkat.

Kualitas sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perolehan hasil ekonomi yang seimbang dengan pengeluaran yang dikorbankan tenaga kerja dalam pekerjaannya, dengan kata lain produktivitas

tenaga kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Idris (2007:3), peningkatan produktivitas tenaga kerja dilakukan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif, inovatif, dan membina lingkungan kerja yang sehat untuk memacu prestasi.

Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Pendidikan adalah salah satu bentuk pengembangan *human resources* (sumber daya manusia) yang bermanfaat mengembangkan potensi yang ada pada masing-masing tenaga kerja sebagai perorangan dalam hubungannya dengan hidup bermasyarakat. Pendidikan sangat penting dalam menentukan masa depan masyarakat yang lebih baik dan sebagai modal dasar pembangunan masyarakat.

Dalam kaitannya dengan produktivitas tenaga kerja, pendidikan diasumsikan sebagai bentuk investasi untuk meningkatkan kapasitas produksi yang akan meningkatkan kualitas kerja terhadap tenaga kerja itu sendiri. Dengan kata lain, pendidikan dapat menjadi landasan pengembangan diri bagi tenaga kerja yang mampu memanfaatkan sumber daya yang ada. Semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja maka cenderung produktivitas semakin meningkat dan akhirnya potensial dapat meningkatkan *output* bagi suatu daerah (Sihombing, 2009:3).

Dengan demikian, tingkat pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan landasan upaya peningkatan produktivitas tenaga

kerja, karena dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi merupakan investasi yang akan meningkatkan kualitas yang lebih baik terhadap tenaga kerja itu sendiri. Hal ini akan tercermin pada kemampuan tenaga kerja yang akan menghasilkan *output* (keluaran) dalam bekerja dan pada akhirnya hal ini juga akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi yang semakin baik.

Pada Tabel 3 terdapat indikator Tingkat Pendidikan yaitu Indeks pendidikan ( $\frac{2}{3}$  angka melek huruf +  $\frac{1}{3}$  rata-rata lama sekolah) penduduk berumur 15 Tahun ke atas yang Berdasarkan Kabupaten/Kota dari Tahun 2010-2011 di Sumatera Barat, sebagai berikut:

Tabel 3.  
Indeks Pendidikan penduduk berumur 15 Tahun ke atas yang  
Berdasarkan Kabupaten/Kota dari Tahun 2010-2011

Kabupaten/ Kota	Indeks Pendidikan (Persen)		Pertumbuhan (%)
	2010	2011	2011
Kepulauan Mentawai	64,56	64,62	0,09
Pesisir Selatan	65,89	66,05	0,24
Solok	67,31	67,48	0,26
Sawahlunto/Sijunjung	65,66	65,69	0,05
Tanah Datar	67,52	67,63	0,17
Padang Pariaman	65,41	65,44	0,05
Agam	68,07	68,10	0,05
Lima Puluh Kota	68,55	68,66	0,16
Pasaman	68,36	68,43	0,11
Solok Selatan	67,63	67,68	0,07
Darmasraya	66,84	67,59	1,13
Pasaman Barat	68,13	68,20	0,11
Kota Padang	69,96	69,97	0,02
Kota Solok	69,15	69,17	0,03
Kota Sawahlunto	68,75	68,82	0,11
Kota Padang Panjang	69,61	69,78	0,25
Kota Bukittinggi	70,11	70,15	0,05
Kota Payakumbuh	69,34	69,37	0,04
Kota Pariaman	69,91	69,26	-0,93

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Statistik SUMBAR 2010-2011

Tabel 3 menunjukkan bahwa Kota Bukittinggi merupakan daerah yang memiliki indeks pendidikan tertinggi sebesar 70,15% tahun 2011 dengan peningkatan sekitar 1,13% dari tahun sebelumnya. Dengan terjadinya peningkatan indeks pendidikan, hal ini akan mempengaruhi peningkatan terhadap sumber daya manusia di daerah tersebut dan produktivitas dalam melakukan pekerjaan juga akan ikut mengalami peningkatan sehingga produktivitas tenaga kerja juga ikut meningkat, berdasarkan tabel 1 produktivitas tenaga kerja di Kota Bukittinggi memiliki peningkatan yang tergolong tinggi sebesar Rp.23.656.793,97 pada tahun 2011. Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas tenaga kerja di Kota Bukittinggi dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang diukur berdasarkan indeks pendidikan, karena dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mencerminkan kemampuan, skill, pemikiran, maupun kepandaian dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas tenaga kerja juga akan ikut mengalami peningkatan.

Adapun terjadi fluktuasi terhadap indeks pendidikan, seperti salah satunya daerah yang mengalami fluktuasi terjadi di Kota Pariaman dengan mengalami penurunan sekitar -0,93 persen dari tahun sebelumnya. Namun, terjadinya penurunan indeks pendidikan, justru menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja di Kota Pariaman sekitar 3,52% sebesar Rp.23.395.429,93 dari tahun sebelumnya. Dengan demikian, tingkat pendidikan hanya berpengaruh kecil terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Pariaman. Disisi lain, terjadinya peningkatan terhadap tingkat

pendidikan dapat disebabkan oleh meningkatnya perekonomian, pendapatan maupun jumlah anggaran pendidikan pada suatu daerah. Sebaliknya, terjadi penurunan terhadap tingkat pendidikan dapat disebabkan oleh masih rendahnya anggaran pendidikan, pendapatan masih belum memadai, maupun perekonomian yang masih rendah pada suatu daerah.

Selain tingkat pendidikan, produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor kesehatan. Tenaga kerja yang sehat secara fisik akan lebih produktif dibandingkan dengan yang mengalami gangguan kesehatan. Tenaga kerja yang memiliki kualitas kesehatan yang baik, maka pembangunan akan dapat berjalan dengan lancar. Dengan kata lain, kesehatan terdapat hubungan yang sangat erat dengan produktivitas tenaga kerja, karena jika tenaga kerja memiliki kesehatan yang buruk akan menyebabkan kesempatan, kemampuan, maupun waktu yang akan digunakan semakin kecil untuk bekerja bahkan melemahkan inisiatif dan aktivitas tenaga kerja.

Menurut Tjiptoherijanto (1994:85), secara umum kesehatan akan berkorelasi atau berhubungan dengan tingkat produktivitas penduduk maupun pekerja, karena meningkatkan derajat pada kesehatan akan memperpanjang masa kerja dan daya tahan tubuh yang selanjutnya akan berpengaruh pada peningkatan *output* yang dihasilkan dan berpengaruh juga pada peningkatan pertumbuhan ekonomi.

Pada Tabel 4 dapat dilihat indikator kesehatan yaitu Angka Kesakitan penduduk berdasarkan Kabupaten/Kota di Sumatera Barat dari tahun 2010-

2011 yang akan menjelaskan bahwa adanya pengaruh tingkat kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat, sebagai berikut:

Tabel 4.  
Angka Kesakitan penduduk berdasarkan  
Kabupaten/Kota di Sumatera Barat dari tahun 2010-2011

Kabupaten /Kota	Angka Kesakitan		Pertumbuhan (%)
	2010	2011	
Kep. Mentawai	24,76	26,11	5,45
Pesisir Selatan	24,62	23,01	-6,54
Solok	33,11	28,96	-12,53
Sawahlunto	27,20	24,45	-10,11
Tanah Datar	45,01	44,08	-2,07
Padang Pariaman	46,28	45,99	-0,63
Agam	30,94	27,29	-11,80
Lima Puluh Kota	38,25	29,96	-21,67
Pasaman	24,64	21,90	-11,12
Solok Selatan	43,24	44,76	3,52
Darmasraya	36,04	27,74	-23,03
Pasaman Barat	34,98	22,75	-34,96
Kota Padang	26,77	20,79	-22,34
Kota Solok	25,58	33,60	31,35
Kota Sawahlunto	37,62	36,98	-1,70
Kota P. Panjang	35,43	30,20	-14,76
Kota Bukittinggi	33,24	32,94	-0,90
Kota Payakumbuh	33,30	33,08	-0,66
Kota Pariaman	46,32	41,74	-9,89

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Statistik SUMBAR 2010-2011

Tabel 4 menunjukkan tingkat kesehatan masyarakat yang diukur berdasarkan angka kesakitan di Sumatera Barat menurut Kabupaten/Kota pada tahun 2010 dan tahun 2011. Angka kesakitan tertinggi terjadi pada Kabupaten Padang Pariaman sekitar 45,99% pada tahun 2011 dengan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar -0,63%. Dengan terjadinya penurunan terhadap angka kesakitan masyarakat, hal ini menandakan bahwa terjadinya peningkatan

terhadap kesehatan masyarakat yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja akan mengalami peningkatan sehingga produktivitas tenaga kerja juga ikut meningkat. Berdasarkan tabel 1 Kabupaten Padang Pariaman memiliki peningkatan produktivitas tenaga kerja sekitar 4,55% dengan produktivitas tenaga kerja sebesar Rp.18.989.178,22 tahun 2011. Dengan demikian, terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja pada Kabupaten Padang Pariaman dapat disebabkan oleh penurunan angka kesakitan atau peningkatan kesehatan di daerah tersebut, dapat diartikan dengan memiliki kesehatan yang baik akan mempunyai banyak waktu, kesempatan, maupun kemampuan dalam bekerja sehingga mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Sebaliknya, Kota Padang merupakan daerah yang memiliki angka kesakitan terendah sebesar 20,79% pada tahun 2011 dengan penurunan sekitar -22,34% dari tahun sebelumnya. Dengan terjadinya penurunan angka kesakitan, hal ini menunjukkan bahwa telah terjadinya peningkatan terhadap kesehatan masyarakat sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Dengan demikian, hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel 1 produktivitas tenaga kerja di Kota Padang merupakan daerah yang memiliki produktivitas tenaga kerja tertinggi di Sumatera Barat sebesar Rp.35.176.305,27. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kesehatan dapat mempengaruhi peningkatan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Disisi lain, terjadi peningkatan angka kesakitan masyarakat atau penurunan terhadap kesehatan, justru dapat menyebabkan peningkatan

produktivitas tenaga kerja pada suatu daerah. Hal ini terjadi pada daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja sekitar 24,12% pada tahun 2011, daerah Kabupaten Solok mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja sekitar 9,04%, dan begitu juga dengan Kota Solok dengan mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja sekitar 0,35% pada tahun 2011.

Dengan terjadi peningkatan angka kesakitan atau terjadinya penurunan terhadap angka kesakitan dapat disebabkan oleh belum mencukupinya anggaran kesehatan, pelayanan kesehatan, maupun perekonomian suatu daerah yang masih belum semakin baik. Sebaliknya, terjadi penurunan angka kesakitan atau peningkatan kesehatan masyarakat dapat disebabkan oleh sudah membaiknya pelayanan kesehatan, anggaran kesehatan maupun terjadinya peningkatan perekonomian suatu daerah.

Berdasarkan fenomena dan fakta di atas, penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yang dituangkan dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan dalam latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang dapat dirumuskan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat?
2. Sejauhmana pengaruh tingkat kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat?
3. Sejauhmana pengaruh tingkat pendidikan dan kesehatan secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.
2. Pengaruh tingkat kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan kesehatan secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dan manfaat penelitian ini untuk berbagai pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Padang, menambah wawasan penulis di bidang penelitian, dan tulisan ilmiah.
2. Bagi pembaca agar penelitian ini bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, tentunya berkaitan dengan judul dan masalah yang diteliti.

3. Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian selanjutnya.
4. Bagi pemerintah sebagai informasi bagi pemerintah dalam membuat kebijakan pembangunan di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Defenisi Produktivitas**

Pada hakekatnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari kari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian ini, akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu didalam mengembangkan diri, dan meningkatkan kemampuan kerja.

L. Greenberg dalam Sinungan (2005:12), mendefenisikan produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas masukan selama periode tertentu. Produktivitas juga diartikan, yaitu: (1) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, (2) Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satunya (unit) umum.

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Menurut Terry dalam Sumarsono (2003:62), mendefenisikan produktivitas sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Tetapi menurut Hinrichs and John R dalam Sumarsono (2003:62), apabila diperhatikan lebih mendalam terdapat titik temu dalam pandangan tentang konsep produktivitas yang mengartikan produktivitas dalah rasio antara keluaran dengan masukan.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antar hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa). Menurut Sinungan (2005:12), “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif” yang merupakan antara hasil keluaran dan masukan (*output-input*), masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dari beberapa pendapat di atas sebenarnya produktivitas memiliki dua dimensi, pertama yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua yaitu perbandingan input yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

## **2. Metode-Metode Pengukuran Produktivitas**

### **a. Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Di beberapa negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran produktivitas. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah

- 2) pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 3) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 4) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial (Sinungan, 2005:23), yaitu:

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}} \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}} \dots\dots\dots (2)$$

#### **b. Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi khususnya pada kasus-kasus di negara-negara berkembang atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan besar pada formasi modal.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik perorangan/per-orang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan haria, pengukuran-pengukuran

tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari dan tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana:

$$\frac{\text{hasil dalam jam-jam yang standar}}{\text{masukan dalam jam-jam waktu}} \dots\dots\dots (3)$$

Masukan pada ukuran produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar.

Manajer yang bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan ke dalam beberapa komponen untuk dianalisa, misalnya, hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha (Sinungan, 2005:24-25).

Produktivitas menyatakan rasio antara *output* dan *input* maka dalam pekerjaan pengukuran produktivitas terlebih dahulu harus disusun definisi kerja dan kemudian cara mengukur baik *output* maupun *input*. Secara garis besar setiap variabel dapat dinyatakan dalam satuan fisik (berat, volume, hari, jam, panjang) atau satuan nilai rupiah (nilai

produksi, nilai tambah). Kemudian produktivitas dalam satuan fisik dapat dinyatakan dalam konsep “stok” sedangkan kalau dinyatakan dalam bentuk: X ton per jam kerja adalah konsep “arus” (Sinungan, 2005:44).

### **3. Defenisi Produktivitas Tenaga kerja**

Teori-teori yang membahas tentang produktivitas tenaga kerja sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan, keadaan tersebut tercapai apabila tenaga kerja tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinan atas segala kebutuhannya.

Menurut Gilarso dalam Sihombing (2009:5), istilah produktivitas menunjukkan kemampuan suatu faktor produksi untuk menghasilkan sesuatu. Produktivitas dapat diukur dengan jalan membandingkan antara *input* (jumlah faktor produksi yang dicurahkan) dan *output* (hasil yang diperoleh berupa barang/jasa). Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja adalah jumlah produk dibagi jumlah tenaga kerja yang bekerja pada satuan waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi khususnya pada kasus-kasus atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan besar pada formasi modal.

Menurut Wana Nusa dalam Sumarsono (2003:64), produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan produk dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Kisdarto

(2001), bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) yang ingin dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, menurut Simanjuntak dalam Akmal (2006:14), produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dari peran tenaga kerja per satuan waktu.

Berdasarkan teori yang telah diungkapkan dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan hasil total, karena dikaitkan dengan masukan secara keseluruhan dan keluaran yang juga berdasarkan secara keseluruhan. Pada dasarnya produktivitas mengacu pada kemampuan maksimal seorang pekerja untuk menghasilkan (*output*) yang akan diperoleh atau hasil yang akan dicapai dari kemampuan bekerja dengan keseluruhan sumber daya yang telah digunakan (*input*) oleh kerja tenaga kerja itu sendiri.

#### **4. Peningkatan Produktivitas**

Model ini menerangkan faktor-faktor produktivitas pokok yang dianggap sebagai kekuatan yang dipengaruhi dinamika produktivitas secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui perubahan unsur-unsur pemasukan dan hasil hubungan satu sama lain. Pada sebuah sistem yang kompleks, sistem totalnya lebih penting dari yang bagiannya, sedangkan dalam proses produksi semua pemasukan harus diperhitungkan berdasarkan pada pelaksanaannya secara keseluruhan serta merupakan ukuran efektivitas pemanfaatan seluruh faktor-faktor produksi.

Dengan demikian, ada keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang konsep produktivitas baru yang mengenai proses produksi sebagai sistem yang kompleks, dapat diterapkan dan berlaku dimasyarakat bagian-bagian yang saling berkaitan (seperti lingkungan tenaga kerja, modal dan organisasi) tidaklah penting bagi dirinya, namun dalam caranya terkoordinasi kedalam satu kesatuan yang terpadu. Di antara para ahli ekonomi tidak ada kesepakatan tentang batas pemisah antara faktor-faktor tenaga kerja dan modal, komponen-komponen yang harus dimasukkan ke dalam faktor lainnya maupun metode terbaik untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing faktor terhadap pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Jadi, faktor-faktor modal dan material lainnya, organisasi serta teknik dianggap sebagai tenaga kerja masa lalu yang diubah menjadi faktor material, perlengkapan dan pengetahuan.

Faktor tenaga kerja dipertimbangkan sebagai tenaga kerja saat sekarang. Pendekatan semacam itu mengatengahkan suatu pemecahan terhadap masalah garis batas antara tenaga kerja, modal dan menegaskan pentingnya manusia dalam proses produksi.

Salah satu masalah yang sulit adalah mendefenisikan *input* (pemasukan) setiap faktor secara teliti. Secara teoritis tidak ada batasan bagi jumlah faktor-faktor yang dapat diikuti sertakan. Faulk menyarankan ada sekitar lima ratus masalah atau lebih. Namun begitu pertanyaan yang penting adalah apakah semua hubungan itu bermanfaat atau tidak.

Pada tahun 1950 an para ahli ekonomi mengakui bahwa ukuran masukan (*input*) gagal mengkalkulasikan bentuk-bentuk penting dari masukan-masukan yang tak terlihat, terutama masalah pendidikan dan teknologi. Tidak lama kemudian Abromovitz mengemukakan adanya kebutuhan suatu konsep dasar tentang penanaman modal yang cukup luas untuk mencakup semua penggunaan dari sumber-sumber yang membantu meningkatkan hasil pada masa mendatang, seperti biaya pengeluaran kesehatan, pendidikan, latihan dan pelatihan. Semuanya ini selalu sebab seorang akan menyadari baik motivasi pendapatan maupun pengaruhnya. Ada beberapa faktor produktivitas yang umum, yakni:

a. Manusia

- 1) Kualitas,
- 2) Tingkat keahlian,
- 3) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan,
- 4) Kemampuan, sikap,
- 5) Minat,
- 6) Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin dari angkatan kerja).

b. Modal

- 1) Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan struktur-strukturnya),
- 2) Teknologi R dan D (Research dan Development = Litbang),
- 3) Bahan baku (volume dan standar).

c. Metode atau proses

- 1) Tata ruang tugas,
- 2) Penanganan bahan baku penolong dan mesin,
- 3) Perencanaan dan pengawasan produksi,
- 4) Pemeliharaan melalui pencegahan,
- 5) Teknologi yang memakai cara alternatif.

d. Lingkungan organisasi (internal)

- 1) Organisasi dan perencanaan,
- 2) Sistem manajemen,
- 3) Kondisi kerja (fisik),
- 4) Iklim kerja (sosial),
- 5) Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan,
- 6) Sistem insentif,
- 7) Kebijakan personalia,
- 8) Gaya kepemimpinan,
- 9) Ukuran perusahaan (ekonomi skala).

e. Produksi

- 1) Kualitas,
- 2) Ruang produksi,
- 3) Struktur campuran,
- 4) Spesialisasi produksi.

f. Lingkungan negara (eksternal)

- 1) Kondisi ekonomi dan perdagangan,

- 2) Struktur sosial dan politik,
  - 3) Struktur industri,
  - 4) Tujuan pengembangan jangka panjang,
  - 5) Pengakuan atau pengesahan,
  - 6) Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), Kebijakan tenaga kerja, Kebijakan R dan D (penelitian dan pengembangan), Kebijakan energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kebijakan perlindungan lingkungan,
  - 7) Kondisi iklim dan geografis.
- g. Lingkungan internasional maupun regional
- 1) Kondisi perdagangan dunia,
  - 2) Masalah-masalah perdagangan internasional,
  - 3) NMK, investasi, usaha bersama,
  - 4) Spesialisasi internasional,
  - 5) Kebijakan migrasi tenaga kerja,
  - 6) Fasilitas latihan internasional (regional),
  - 7) Bantuan internasional,
  - 8) Standar tenaga kerja dan teknik internasional.
- h. Umpan balik
- Dalam pengertian umum umpan balik adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*), dengan kata lain umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi (hasil) berapa banyak uang harus

dibayarkan dari sudut lain berapa banyak yang mau dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal).

Ketika pengukuran produktivitas diminati hanya pada hubungan timbal balik antara masukan dan hasil, dapat diklasifikasikan faktor produktivitas yang disebutkan antara dua komponen produksi yang pokok tersebut, sebagai berikut:

Faktor *Output* (keluaran)

$$\frac{O}{I} = P \text{ (Produktivitas) ..... (4)}$$

Faktor *Input* (masukan)

Dengan demikian hal ini membantu menetapkan secara lebih tepat pengaruh setiap faktor terhadap peningkatan produktivitas (Sinungan, 2005:54-61).

## 5. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Kedua pengertian produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktik sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan, pertama karakteristik-karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumber daya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda.

Produktivitas tenaga kerja sebagai salah satu masalah dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu pertama faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung, dan kedua faktor-faktor yang berpengaruh secara tidak langsung.

Menurut Todaro (2003:404-406), menyatakan bahwa yang mempengaruhi produktivitas adalah modal manusia yang meliputi pendidikan dan kesehatan. Pendidikan dan kesehatan merupakan tujuan pembangunan yang mendasar, terlepas dari hal-hal yang lain, kedua hal itu merupakan hal yang penting. Kesehatan merupakan inti dari kesejahteraan, dan pendidikan adalah hal yang pokok untuk menggapai kehidupan yang memuaskan dan berharga.

Menurut Becker (1993:24), bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat didorong melalui tingkat pendidikan dan pelatihan serta peningkatan derajat kesehatan. Selain itu diungkapkan oleh Solow (2002:202-209), bahwa modal fisik manusia dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk memproduksi barang dan jasa.

Selanjutnya, menurut Idris (2007:3), peningkatan produktivitas tenaga kerja dilakukan dengan peningkatan kemampuan/keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif, inovatif, dan membina lingkungan kerja yang sehat untuk memacu prestasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ([www.blogger//dahlanforum.com](http://www.blogger//dahlanforum.com)), yaitu:

- a. *Kemampuan*, adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan [pengetahuan](#), lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
- b. *Sikap*, sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat [kerja](#).
- c. *Situasi dan keadaan lingkungan*, faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada.
- d. *Motivasi*, setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- e. *Upah*, upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan [pemerintah](#) dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
- f. *Tingkat pendidikan*, latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi [tenaga kerja](#).
- g. *Perjanjian kerja*, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas [kerja](#).

- h. *Penerapan teknologi*, kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja akan dipengaruhi oleh modal manusia seperti tingkat pendidikan dan kesehatan, diasumsikan bahwa dengan meningkatnya tingkat pendidikan maka akan mempengaruhi produktivitas manusia meningkat dan pada akhirnya produktivitas tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan dan secara umum, kesehatan akan berkorelasi atau berhubungan dengan tingkat produktivitas penduduk maupun pekerja, karena meningkatkan derajat pada kesehatan akan memperpanjang masa kerja dan daya tahan tubuh yang selanjutnya akan berpengaruh pada peningkatan masukan (*output*) yang dihasilkan.

Dengan demikian, dalam meningkatkan produktivitas pada seseorang sebaiknya lebih mengutamakan tingkat pendidikan dan kesehatan. Hal ini disebabkan bahwa tingkat pendidikan adalah modal dasar pembangunan sumber daya manusia menjadi lebih produktif dalam melaksanakan pembangunan dan kesehatan merupakan faktor pendorong dalam melakukan pembangunan.

### **1) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Pada umumnya tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk

menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seorang individu.

Dalam kaitannya dengan produktivitas tenaga kerja, pendidikan diasumsikan sebagai bentuk investasi yang dapat membantu meningkatkan kapasitas produksi yang menyebabkan peningkatan kualitas kerja oleh tenaga kerja. Dengan kata lain, pendidikan yang dimiliki tenaga kerja dapat memberikan kontribusi langsung pada pekerjaan yang akan dikerjakan.

Di samping itu, pendidikan juga dapat menjadi landasan pengembangan diri bagi tenaga kerja yang mampu memanfaatkan sumber daya yang ada. Semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja akan cenderung produktivitas tenaga kerja itu sendiri semakin meningkat dan pada akhirnya potensial dapat meningkatkan masukan (*output*) pada suatu daerah.

Berkaitan dengan itu, Hidayat dalam Sihombing (2009:7), menyatakan bahwa suatu daerah tidak akan sanggup membangun daerahnya jika tidak mampu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masyarakatnya serta tidak dapat memanfaatkan potensi sumber daya yang ada secara optimal.

Disamping itu, menurut Tadjuddin dalam Sihombing (2009:7), tinggi rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri, dengan pendidikan yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk memanfaatkan dan mengelola sumber

daya yang ada. Karena hal-hal yang melekat pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya pendapat Danim (2004:10), makin tinggi nilai asset makin tinggi pula kemampuan untuk bekerja. Produktivitas tenaga kerja ditunjang dengan pendidikan, dengan demikian pendidikan dapat dipakai sebagai indikator untuk meningkatkan mutu tenaga kerja yang akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Dengan demikian, tingkat pendidikan tinggi akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena pendidikan akan mencerminkan kualitas penduduk suatu negara. Semakin baik kualitas pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya dalam bekerja.

Hal ini dikarenakan bahwa jika tingkat pendidikan pada seseorang tinggi, maka kualitas, pengetahuan, kemampuan, maupun keterampilan dalam bekerja akan semakin baik, dan hal ini akan berkaitan dengan meningkatnya produktivitas terhadap tenaga kerja yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

## **2) Pengaruh Tingkat Kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja**

Kesehatan merupakan dambaan seluruh umat manusia karena dengan tubuh yang sehat dapat melakukan aktivitas dengan baik untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, orang yang sehat akan mendapatkan peluang yang lebih besar dalam kegiatan ekonomi

dibandingkan orang yang tidak sehat. Menurunnya kesehatan terhadap masyarakat akan mempengaruhi rendahnya produktivitas tenaga kerja, hal ini dapat menyebabkan penyitaan waktu maupun kesempatan yang sangat berharga karena sakit.

Dengan demikian, jika kesehatan pada tenaga kerja baik maka meningkatkan produktivitas pada tenaga kerja seperti yang diungkapkan oleh Todaro (2003:404), kesehatan merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Kesehatan sangat penting dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, karena kesehatan merupakan salah satu masukan (*input*) produksi secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Tjiptoherijanto (1994:85), secara umum kesehatan akan berkorelasi atau berhubungan dengan tingkat produktivitas penduduk maupun pekerja, karena meningkatkan derajat pada kesehatan akan memperpanjang masa kerja dan daya tahan tubuh yang selanjutnya akan berpengaruh pada peningkatan keluaran (*output*) yang dihasilkan dan berpengaruh juga pada peningkatan pertumbuhan ekonomi.

Begitu juga dengan Ragnar dan Nurkse dalam Akmal (2009:9), menganalogikan dilema yang menghubungkan kesehatan dan produktivitas, yaitu “Kesehatan buruk maka produktivitas rendah dan produktivitas rendah maka pendapatan rendah, dengan pendapatan rendah maka konsumsi kurang yang mempengaruhi kesehatan rendah dan kembali pada produktivitas rendah”.

Dengan demikian, kesehatan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja karena dengan memiliki kesehatan yang baik, maka produktivitas terhadap tenaga kerja akan cenderung meningkat karena dapat memiliki waktu, kualitas, kemampuan maupun kesempatan untuk bekerja sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat memacu pertumbuhan ekonomi dengan cepat.

## **B. Temuan Penelitian Sejenis**

Di antara penelitian yang ada hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja serta yang relevan dengan penelitian ini adalah studi yang dilakukan oleh:

1. Citra Ramayani (2012), dalam penelitian yang berjudul Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan oleh tingkat pendidikan dan kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Dalam penelitian ini dilaksanakan di Indonesia bertujuan untuk mengetahui perubahan produktivitas tenaga kerja yang disebabkan oleh faktor tingkat pendidikan dan kesehatan, data yang digunakan dalam penelitian ini data sekunder selama periode 1980-2009. Indikator yang digunakan pada faktor tingkat pendidikan adalah anggaran pendidikan di Indonesia dan faktor tingkat kesehatan menggunakan indikator anggaran kesehatan di Indonesia.
2. Dionisius Sihombing (2009), dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Dairi, Provinsi

3. Sumatera Utara 1993-2003, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan oleh kesehatan masyarakat dan sebaliknya pada tingkat pendidikan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Dairi, Provinsi Sumatera Utara 1993-2003. Dalam penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Dairi, digunakan data statistik daerah merupakan data sekunder selama periode 1993-2003, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda melalui pendekatan metode kuadrat terkecil biasa (OLS) dalam hubungan metode regresi dua variabel. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja digunakan adalah tingkat pendidikan dan kesehatan, indikator tingkat pendidikan yang digunakan adalah Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja yang Bekerja dan Rata-rata Lama Pendidikan di Kabupaten Dairi, berdasarkan tingkat kesehatan indikator yang digunakan Tingkat Kesehatan Tenaga Kerja dan Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten Dairi.
4. Supachet Chansarn (2010), dalam penelitian yang berjudul *Labor Productivity Growth, Education, Health And Technological Progress: A Cross-Country Analysis*, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan oleh tingkat pendidikan dan kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di 30 negara tahun 1981 – 2005. Berdasarkan dalam penelitian ini dilaksanakan di 30 Negara, dengan menggunakan data sekunder selama periode 1981-2005. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja digunakan adalah tingkat pendidikan dan kesehatan,

5. indikator tingkat pendidikan yang digunakan adalah rata-rata lama sekolah di 30 Negara dan indikator tingkat kesehatan digunakan adalah angka harapan hidup di 30 Negara.

### C. Kerangka Konseptual

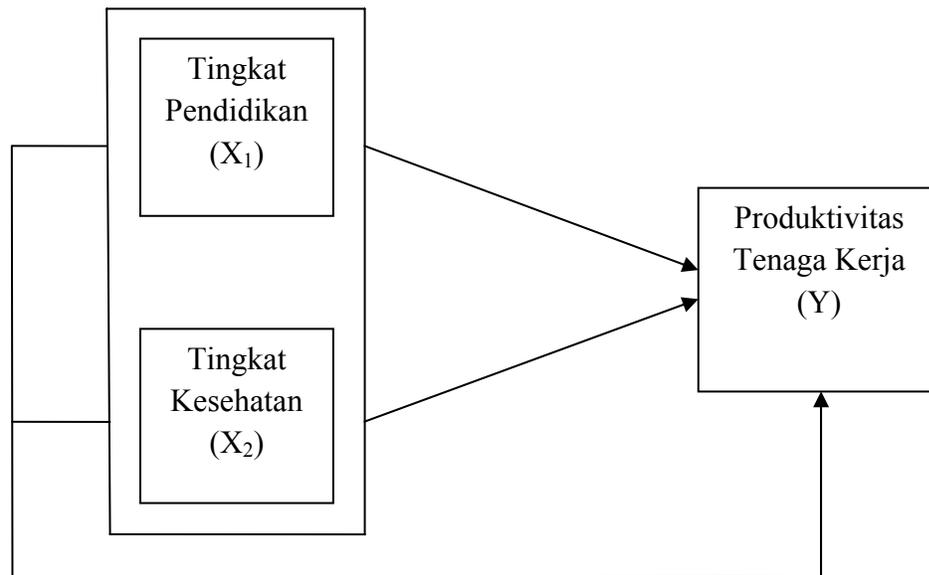
Produktivitas merupakan perbandingan secara keseluruhan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas tenaga kerja merupakan keberhasilan tenaga kerja menghasilkan, baik itu produk maupun hasil memuaskan dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja itu sendiri. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan kesehatan. Karena dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan kesehatan yang baik maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, karena tingkat pendidikan yang tinggi menggambarkan kualitas dari tenaga kerja. Pendidikan yang tinggi pada dasarnya memiliki pelatihan, keterampilan, kemampuan, kecerdasan, potensi, maupun *skill* yang dipunyai seseorang yang akan dijadikan landasan upaya meningkatkan kualitas kerja yang digunakan untuk menghasilkan masukan (*output*) yang akan dicapai. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa jika tingkat pendidikan tinggi maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Selanjutnya, tingkat kesehatan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, karena dengan memiliki kesehatan yang baik terlihat dari kemampuan, kesempatan, maupun waktu yang akan digunakan

akan semakin banyak untuk dijadikan landasan upaya untuk menghasilkan keluaran (*output*) oleh tenaga kerja, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas tenaga kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada suatu daerah.

Tingkat pendidikan dan kesehatan adalah hal fundamental untuk membentuk kapabilitas manusia yang lebih luas yang berada pada inti makna pembangunan. Dengan demikian, pengaruh tingkat pendidikan dan kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan secara skematis:



*Gambar 1. Kerangka Konseptual*

#### **D. Hipotesis**

Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Terdapat pengaruh signifikan tingkat kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan dan kesehatan secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_a : \text{salah satu } \beta \neq 0$$

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa:

1. Tingkat Pendidikan (indeks pendidikan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.
2. Tingkat kesehatan (angka kesakitan) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.
3. Tingkat pendidikan dan kesehatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa terjadi fluktuasi antara tingkat pendidikan dan kesehatan dan hal ini juga akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja juga akan mengalami hal tersebut. Maka demikian, perlu adanya perhatian khusus oleh pemerintahan daerah untuk menanggulangi pemerataan antara tingkat pendidikan dan kesehatan, agar tingkat pendidikan dan kesehatan semakin membaik dan menunjukkan peningkatan yang baik pada suatu daerah.
2. Evaluasi dan monitoring pembangunan manusia pada suatu daerah perlu dilakukan secara berkesinambungan sehingga diperoleh keterbandingan pembangunan manusia antar waktu dan antar wilayah.

3. Guna mencapai produktivitas yang tinggi Pemerintah daerah perlu melakukan upaya-upaya yang serius dalam memperbaiki tingkat pendidikan dan kesehatan pada suatu daerah agar menjadi lebih baik lagi.
4. Dalam merumuskan kebijakan pembangunan khususnya pembangunan manusia di Kabupaten/Kota di Sumatera Barat, ada beberapa Kabupaten/Kota yang perlu mendapatkan prioritas utama berdasarkan nilai dari data terendah, seperti: Prioritas utama ini harus dapat digambarkan dengan keberpihakkan anggaran untuk menanggulangi sektor-sektor yang berhubungan dengan masalah tingkat pendidikan dan kesehatan.
5. Kesehatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, maka faktor kesehatan diharapkan mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pemerintah daerah maupun pemerintah pusat yang berorientasi terhadap kondisi riil pada suatu daerah.
6. Meskipun tingkat pendidikan dan kesehatan berpengaruh kecil terhadap produktivitas tenaga kerja menurut Kabupaten/Kota di Sumatera Barat dalam penelitian ini, namun hal ini bukan berarti bahwa faktor produktivitas tersebut tidak harus diperhatikan. Sebaliknya, tingkat pendidikan dan kesehatan pada suatu daerah perlu ditanggulangi lagi oleh pemerintah, apakah tingkat pendidikan dan kesehatan masyarakat apakah sudah merata pada suatu daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2004. *Statistik 1*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Akmal, Yori. 2006. “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai di Kota Bukittinggi*”. Bogor: Skripsi FB IPB.
- Backer, Gary S. 1993. *Human Capita: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: *The University Of Chicago Press*.
- Badan Pusat Statistik (BPS). *Indikator Ekonomi*. Berbagai Tahun Penerbitan, Sumatera Barat. Padang: BPS.
- Badan Pusat Statistik (BPS). *Indikator Indeks Pembangunan Manusia*. Berbagai Tahun Penerbitan, Sumatera Barat. Padang: BPS.
- Chansarn, Supachet. 2010. *Labor Productivity Growth, Education, Health And Technological Progress: A Cross-Country Analysis*. Thailand: *Jurnal Economic Analysis & Policy* Vol. 40, No. 2, September 2010.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Idris. 2007. *Permasalahan Kualitas Sumberdaya Manusia di Indonesia*. Padang: FE UNP.
- Mankiw, N. Gregory. 2002. *Teori Makro Ekonomi*. Padang: Farid Foto Copy.
- Ramayani, Citra. 2012. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia*. Padang: *Jurnal Kajian Ekonomi* Vol. 1, No. 1, April 2012.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, Dionisius. 2009. *Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Dairi, Provinsi Sumatera Utara 1993-2003*. Medan: *Jurnal Kependudukan Indonesia* Vol. IV, No. 1.
- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 1994. *Ekonomi Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.