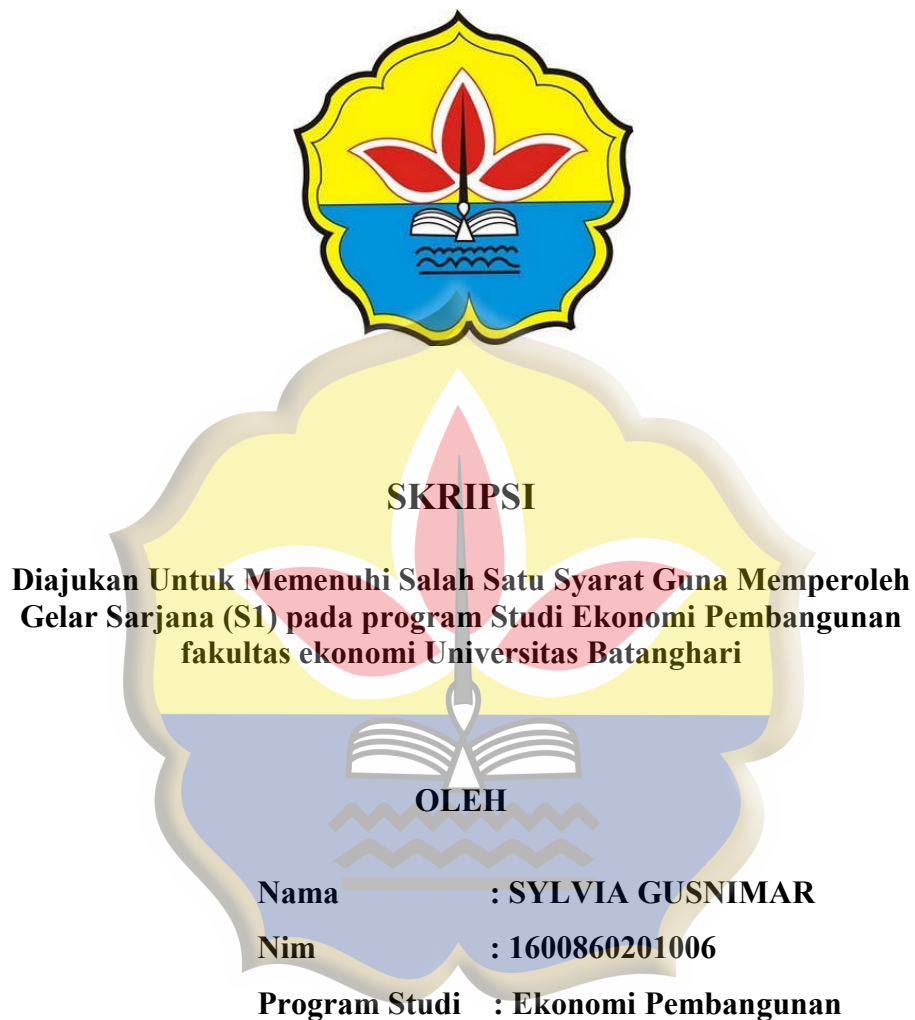


**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN UPAH
MINIMUM TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA
DI PROVINSI JAMBI**



**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2020**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

NAMA : SYLVIA GUSNIMAR
NIM : 1600860201006
PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN
JUDUL : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum
terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi

Telah memenuhi pernyataan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 12 Februari 2020

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

(Hj. Fathiyah, SE, M.Si)

(Dr. Sudirman, SE, M.E.I)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan

(Hj. Susilawati, SE, M.Si)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dipertahankan Tim Penguji Kompreherensif dan Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Batanghari Jambi Pada:

Hari : jum'at

Tanggal : 14 Februari 2020

Jam : 09.00- 11.00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

JABATAN

NAMA

TANDA TANGAN

Ketua : Dr. M.Zahari MS, M.Si

Sekretaris : Dr. Sudirman, S.E, MEI

Penguji Utama : Hj. Susilawati, SE, M.Si

Anggota : Hj. Fathiyah, SE, M.Si

Disusun Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Batanghari

Ketua Program Studi

Ekonomi Pembangunan

Dr.Hj. Arna Suryani, SE,M.Ak,Ak, CA

Hj. Susilawati. SE.M.Si

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sylvia Gusnimar

NIM : 1600860201006

Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum
Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemeran asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, skripsi ini adalah karya orisinil bukan plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di program studi pembangunan fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2020

Pembuat pernyataan

SYLVIA GUSNIMAR

HALAMAN PERSEMBAHAN

Allah Swt

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.

My Parents

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini Ibu (Jasnimar) dan Alm Ayah (Herman) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih sayang tiada terhingga yang tidak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih.

My Brother N My Sisters

Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk kakakku (Delvia Hermawati). Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang engkau berikan menjadikan ku orang yang baik pula

My Friends

Teman-teman Ekonomi Pembangunan Angkatan 2016 yang senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terima kasih atas gelak tawa dan solidaritas yang luar biasa sehingga hari-hari semasa kuliah lebih berarti. Semoga tak ada lagi duka nestapa di dada tapi suka dan bahagia juga tawa dan canda

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya ucapkan puji syukur atas kehadiran tuhan Yang Maha Esa, yang telah melipihkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PROVINSI JAMBI”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana pada fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada orang tua dan saudara-saudara saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

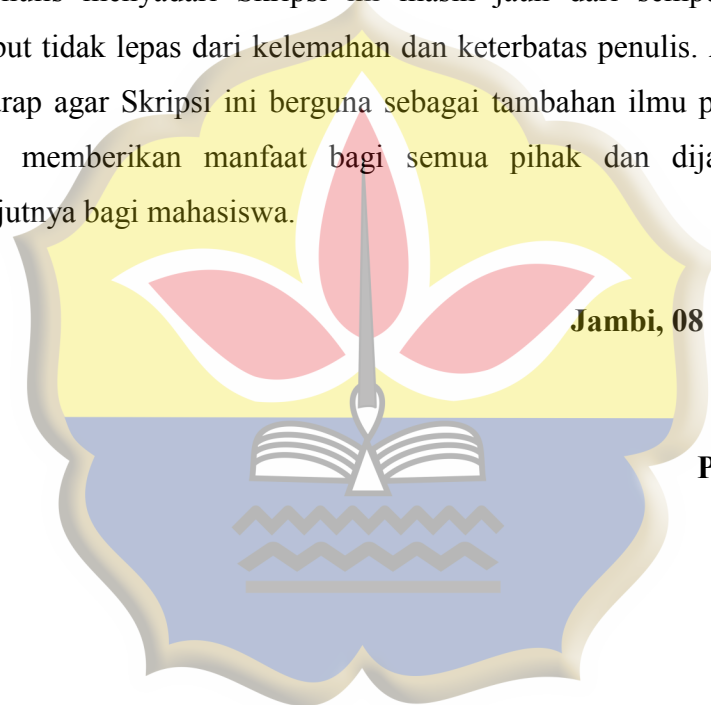
1. Bapak Facruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hj. Susilawati S.E.M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Hj. Fathiyah, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan, saran dan motivasi selama proses penyelesaian skripsi
5. Bapak Sudirman SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan, saran dan motivasi selama proses penyelesaian skripsi ini
6. Seluruh Dosen yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

7. Orang tua penulis Bapak,Mamak, Abang, dan Kakak serta keluarga besar yang selalu memberikan do'a dan dukungan agar terselesainya skripsi ini.
8. Seluruh tema-teman angkatan EPB yang senantiasa mengisi hari-hari penulis menjadi sangat menyenangkan.
9. Segenap staf dan karyawan Universitas Batanghari yang berkenaan memberikan bantuan kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena hal tersebut tidak lepas dari kelemahan dan keterbatas penulis. Akhirnya penulis berharap agar Skripsi ini berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dijadikan implikasi selanjutnya bagi mahasiswa.

Jambi, 08 Februari 2020

Penulis



ABSTRACT

(SYLVIA GUSNIMAR / 1600860201006 / Effect Of Educacation Level And Minimum Wage On Labor Productivity In Jambi Province / Advisor I Hj.Fathiyah S.E.M.Si Advisor II Dr. Sudirman, SE, M.Ei)

The purpose of this study was to determine (1) the effect of simultaneous education and minimum wages on labor productivity in Jambi Province in 2009-2018 (2) the influence of education levels and partial minimum wages on labor productivity in Jambi Province in 2009-2018

Labor productivity is a measure of the extent to which humans or the labor force are used properly in a production process to realize the desired outputs. The research method used in this research is quantitative descriptive using secondary data. The data used in the study were obtained from relevant agencies. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

Based on the general description of Jambi Province, the workforce in Jambi Province is still dominated by workers with low education, namely (junior high school), but labor force with a first degree education and senior high school experienced a significant increase.

Based on simultaneous testing (Test F) it is known that F count is greater than F table, this means that simultaneously there is a significant relationship between the independent variable (level of education and minimum wage) to the dependent variable (Labor productivity). For partial testing (t test) the conclusion is that the calculated t value is smaller in the education level variable and the minimum wage variable is the calculated t value is greater than the t table.

Suggestions from this research to increase labor productivity in Jambi Province then education must be improved by providing scholarships and to increase labor productivity in Jambi Province then the Provincial Minimum Wage (UMP) calculation system is adjusted to the Decent Living Needs (KHL).

Keywords: Education Level, Minimum Wages, Labor Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	 12
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Produktivitas Tenaga Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja	12
2.1.1.2 Pengukuran Produktivitas Kerja	16
2.1.1.3 Faktor-faktor produktivitas tenaga kerja	20
2.1.2 Tingkat Pendidikan	21
2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan	21
2.1.2.2 Jenis-Jenis Pendidikan	24
2.1.2.3 Jenjang Pendidikan	25
2.1.2.4 Tujuan Pendidikan	28
2.1.3 Upah Minimum	29
2.1.3.1 Pengertian Upah Minimum	29
2.1.3.2 Teori-teori Upah Minimum	33
2.1.3.3 Komponen upah minimum	35
2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi upah minimum	36
2.1.4 Hubungan antara variabel dependen dengan independen	37
2.1.5 Penelitian Terdahulu	38
2.1.6 Kerangka Pemikiran	41
2.1.7 Hipotesis	42
2.2 Metode peneltian	43

2.2.1 Jenis dan Sumber Data	43
2.2.2 Metode Pengumpulan Data	43
2.2.3 Metode Analisis Data	44
2.2.4 Uji Asumsi Klasik	44
2.2.4.1 Uji Multikolinearitas	44
2.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas	44
2.2.4.3 Uji Autokorelasi	45
2.2.5 Regresi Linier Berganda	45
2.2.6 Pengujian Hipotesis	46
2.2.6.1 Uji Secara Simultan (Uji statistik F)	46
2.2.6.2 Uji Secara Parsial (t-hitung)	47
2.2.7 Koefisien Determinasi	48
2.2.8 Operasional Variabel	49
BAB III	
GAMBARAN UMUM	
3.1 Keadaan Umum	50
3.2 Topografi	51
3.3 Kependudukan dan Tenaga kerja	52
3.3.1 Keadaan Penduduk	52
3.3.2 Tenaga Kerja	55
3.4 Kondisi Perekonomian Provinsi Jambi	57
3.4.1 Struktur Ekonomi	57
3.4.2 Pertumbuhan Ekonomi	59
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Asumsi Klasik	61
4.1.1 Uji Multikolinearitas	61
4.1.2 Uji Heteroskedastisitas	61
4.1.3 Uji Autokorelasi	63
4.2 Pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap produktivitas Tenaga kerja	64
4.2.1 Persamaan Regresi Berganda	64
4.2.2 Pengujian Hipotesis	66
4.2.2.1 Uji Secara Simultan (Uji Statistik F)	66
4.2.2.2 Uji Secara Parsial (Uji Statistik t)	67
4.2.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)	69
4.3 Pembahasan	70
4.3.1 Pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja	70
4.3.2 Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja	71
4.3.3 Pengaruh upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja	71
4.3.4 Implikasi kebijakan	72

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA		76
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
1.1	Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi Tahun 2009-2018	4
1.2	Rata-rata Lama Sekolah Provinsi Jambi Tahun 2009-2018.....	6
1.3	Perkembangan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2002-2018.....	8
3.1	Klasifikasi Kabupaten/kota Di Provinsi Jambi	51
3.2	Jumlah penduduk menurut kabupaten/kota dan jenis kelamin di Di Provinsi Jambi Tahun 2019.....	53
3.3	Angkatan Kerja, Bukan Angkatan Kerja dan TPAK di Provinsi Jambi	56
3.4	Produk Domestik Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Konstan Provinsi Jambi Tahun 2009-2018 (Juta Rupiah).....	58
3.5	Laju Pertumbuhan ekonomi sektor ekonomi Provinsi Jambi Menurut Lapangan Usaha (persen), 2014-2018.....	60
4.1	Uji Multikolonieritas	61
4.2	Uji Heterokedastisitas dengan Uji Spearman's Rho	62
4.3	Uji Autokorelasi Runs Test.....	64
4.4	Hasil Analisis Linier Berganda	65
4.5	Uji Statistik F	66
4.6	Uji statistik t	68
4.7	Koefisien Determinasi (R^2)	69

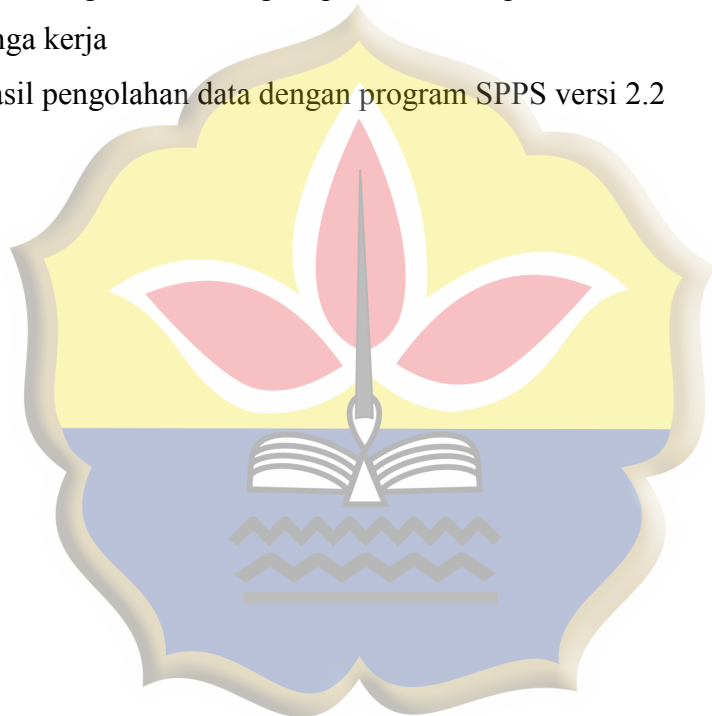
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Pemikiran.....	41
3.1.	Peta Provinsi Jambi.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul
1.	Perkembangan tenaga kerja,PDRB dan Produktivitas tenaga kerja Di Provinsi Jambi Tahun 2009-2018
2.	Data statistik rata-rata lama sekolah dan upah minimum Di Provinsi Jambi Tahun 2009-2018
3.	Tabel Log Variabel tingkat pendidikan , upah minimum dan produktivitas tenaga kerja
4.	Hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 2.2



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha memperbaiki kehidupan masyarakat agar lebih sejahtera sangat diharapkan terjadi dan dijadikan sebagai fokus dasar pembangunan ekonomi dalam suatu daerah. Pengentasan kemiskinan, menekan laju pengangguran, dan penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai merupakan tugas mendesak yang hendak dikerjakan kearah itu. Peningkatan pemanfaatan peran manusia dalam kegiatan pembangunan mutlak diperlukan mengingat bahwa sumber daya manusia sebagai motor penggerak pembangunan ekonomi dan sekaligus menjadi pemanfaat dari kegiatan pembangunan yang dilakukan.

Pembangunan ekonomi merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat. Oleh karena itu, pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dan masyarakat yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Membangun kesejahteraan rakyat adalah meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat yang layak dan bermartabat dengan memberikan perhatian utama pada tercukupinya kebutuhan dasar yaitu pangan, sandang papan, kesehatan, pendidikan dan lapangan pekerjaan.

Pertumbuhan ekonomi adalah perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang di produksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat (Sukirno,2004:9). Dalam pertumbuhan ekonomi terdapat beberapa faktor atau komponen penting , yaitu : (1) Akumulasi modal termasuk investasi baru dalam bentuk tanah, peralatan fisik dan sumber daya manusia, (2) Perkembangan populasi dan karenanya terjadi pertumbuhan dalam angkatan kerja, (3) Kemajuan teknologi. Dari ketiga faktor tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting. Sumber daya manusia adalah kualitas atau mutu penduduk. Peranan penduduk sebagai sumber daya manusia dalam pembangunan ekonomi, merupakan hal yang sangat mendasar. Akumulasi modal/investasi, laju pertumbuhan ekonomi, volume ekspor dan PDB, menjadi kurang berarti jika tidak mengikutsertakan penduduk dalam pembangunan ekonomi (Todaro, 2003:92)

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi ditentukan jumlah kualitas tenaga kerja yang tersedia. Tenaga kerja dengan keahlian yang tinggi sangat di perlukan dalam proses pembangunan dalam meningkatkan produktivitas suatu negara, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan suatu alat yang berharga dalam produktivitas tenaga kerja.

Masalah yang muncul dari sumber daya manusia adalah masalah produktivitas tenaga kerja. Semakin banyaknya jumlah penduduk yang berada dalam suatu negara belum tentu akan menjadi modal pembangunan,

tetapi mungkin saja menjadi beban atau tanggungan penduduk lainnya. Sebab tidak semua penduduk mempunyai kemampuan untuk memproduksi. Oleh sebab itu masalah produktivitas tenaga kerja selalu menarik untuk dipelajari.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan per satuan waktu (Simanjuntak, 1985:30). Menurut Sinungan *dalam Moses* (2012) mengatakan bahwa produktivitas itu penting karena pendapatan nasional atau Gross National Product (GNP) banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja. Secara umum seorang tenaga kerja yang produktif adalah orang tenaga kerja yang mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dalam waktu ditentukan.

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas diantaranya adalah pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi, kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah (Soeprihanto,1996:153). Jadi, produktivitas itu sendiri merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja tersebut. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir

dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan.

Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh pendidikan rata-rata yang semakin baik memberi dampak positif terhadap produktivitas kerja begitu pula upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai. Tingkat produktivitas pekerja di gambarkandari rasio PDB terhadap jumlah pekerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif .Berikut disajikan tabel 1.1 yang akan menunjukkan tingkat produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi.

Tabel 1.1
Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi periode
2009-2018

Tahun	Produktivitas TK (Rp/orang)	Perkembangan %
2009	35,005	-
2010	66,630	90,34
2011	68,112	2,22
2012	73,485	7,88
2013	80,845	10,01
2014	80,475	(0,45)
2015	80,648	0,21
2016	80,332	(0,39)
2017	82,371	2,53
2018	83,071	0,84
Rata-rata	73,097	16,29

Sumber : (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan selama periode 2009-2018 berfluktuasi cenderung menurundari tahun ke tahun dengan pola yang tidak tetap dilihat dari perkembangan. Pada tahun 2010 sebesar 90,34%. Pada tahun 2011 perkembangan produktivitas tenaga kerja menurun sebesar 2,22%, tahun 2012 meningkat sebesar 7,88% dan terus meningkat kembali pada tahun 2013 sebesar 10,01%. Pada tahun 2014 menurun kembali sebesar (0,45)%. Pada tahun 2015 perkembangan produktivitas tenaga kerja meningkat kembali sebesar 0,21% dan diikuti pada tahun 2016 menurun sebesar (0,39)%. Pada tahun 2017 perkembangan produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 0,84% dan terjadi penurunan pada tahun 2018 sebesar 0,84%.

Peningkatan kualitas produktivitas tenaga kerja tidak terlepas dari upaya peningkatan sumber daya manusia melalui jalur pendidikan latihan standar upah yang baik, serta pengembangan yang dihasilkan dan disesuaikan dengan kemajuan ilmu dan teknologi. Tanpa suatu program pengembangan sumber daya manusia, maka produktivitas tenaga kerja.

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena peningkatan produktivitas tenaga kerja yang bertumpu pada pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja manusia dan untuk meningkatkan taraf hidup manusianya. Pada umumnya seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas untuk meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bemutu tinggi, mempunyai pola pikir yang tinggi dan cara tindak yang modern sumber daya ini yang ini yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depannya.

Pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan latihan dan pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Tabel 1.2 akan menunjukkan jumlah tingkat pendidikan Provinsi Jambi di tinjau dari rata-rata lama sekolah yang di tamatkan.

Tabel 1.2
Rata-rata Lama Sekolah Provinsi Jambi Tahun 2009-2018

Tahun	Rata-rata Lama Sekolah (Tahun)	Perkembangan (%)
2009	7,68	-
2010	7,34	(4,42)
2011	7,48	1,9
2012	7,69	2,8
2013	7,80	1,43
2014	7,92	1,53
2015	7,96	0,5
2016	8,07	1,38
2017	8,15	0,99
2018	8,23	0,98
Rata-rata	7,832	0,79

Sumber : Badan Pusat Statistik Jambi 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa rata-rata lama sekolah mengalami berfluktuasi menurun dilihat dari perkembangan dimana pada tahun 2009 rata-rata lama sekolah sebesar 7,68 tahun dan mengalami peningkatan di tahun 2013 dengan perkembangan sebesar 1,43 persen, di tahun 2018 rata-rata lama sekolah sebesar 8,23 dengan perkembangan mengalami penurunan sebesar 0,98 persen. Rata-rata lama sekolah dari tahun 2009-2018 sebesar 7,832 dengan perkembangan sebesar 0,79persen.

Kondisi ini di dukung oleh kurang meratanya kesempatan bagi sebagian penduduk dalam mengakses pendidikan di Provinsi Jambi. Padahal pendidikan merupakan salah satu hal yang memungkinkan masyarakat bersaing dalam dunia kerja,karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi.

Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Pendidikan memberikan sumbangan langsung terhadap pertumbuhan pendapatan nasional melalui peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja. Pendidikan diharapkan dapat mengatasi keterbelakangan ekonomi lewat efeknya pada peningkatan kemampuan manusia dan motivasi manusia untuk berprestasi.

Tingkat upah juga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Secara konsep upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja

menurut peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Upah dan produktivitas tenaga kerja merupakan indikator ekonomi yang penting.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan (UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30).

Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja. Dimana tingkat upah Di provinsi Jambi ditentukan oleh kebijakan pemerintah dikenal dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Meningkatnya tingkat upah dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyebabkan waktu bekerja semakin mahal. Untuk mengetahui lebih jelasnya perkembangan upah minimum pekerja dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Perkembangan Upah minimum Provinsi Jambi Dari Tahun 2009-2018

Tahun	Upah Minimum Provinsi (rupiah)	Perkembangan %
2009	800.000	-
2010	900.000	12,50
2011	1.028.000	14,22
2012	1.142.500	11,14
2013	1.300.000	13,79
2014	1.502.230	15,55
2015	1.710.000	13,83
2016	1.906.650	11,50
2017	2.063.948	8,24
2018	2.243.718	8,71

Sumber : Badan Pusat Statistik Jambi 2019

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa selama periode 2009-2018 upah minimum di Provinsi Jambi mengalami peningkatan. Meskipun peningkatan setiap tahunnya cenderung fluktuasi menurun dan tidak terlalu banyak. Dimana berdasarkan tingkat upah di Provinsi Jambi 2009 sebesar Rp 800.000, kemudian mengalami peningkatan setiap tahunnya, hingga pada tahun 2018 menjadi sebesar Rp. 2.243.718. Kenaikan upah minimum ini tidak memberikan dampak yang baik terhadap tenaga kerja, karena masih banyak pengangguran pada lulusan SMA ke atas. Hal tersebut terjadi dikarenakan pengangguran terjadi pada generasi muda dalam menyelesaikan pendidikannya dan selanjutnya akan sesuai dengan keinginannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PROVINSI DI PROVINSI JAMBI 2009-2018.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas diidentifikasi masalah beberapa masalah sebagai berikut:

1. Perkembangan Produktivitas tenaga kerja Provinsi Jambi berfluktuasi cenderung menurun setiap tahunnya.
2. Perkembangan Tingkat Pendidikan diukur dengan rata-rata lama sekolah Provinsi Jambi berfluktuasi cenderung menurun 2 tahun terakhir.
3. Perkembangan Upah Minimum Provinsi Jambi berfluktuasi cenderung menurun 2 tahun terakhir.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah di atas, tentu diperlukannya pembatasan masalah agar penelitian lebih terfokus, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Periode penelitian yaitu tahun 2009-2018.
2. Ruang lingkup permasalahan penelitian terkait Produktivitas tenaga kerja di batasi hanya tingkat pendidikan pada rata-rata lama sekolah dan upah minimum Provinsi Jambi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi Tahun 2009-2018?
2. Bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi Tahun 2009-2018?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi.

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari segi akademis

Diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan dan dinamika teori ekonomi terutama yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja khususnya peningkatan sumberdaya manusia dan kaitanya dengan pengembangan ekonomi.

2. Dari sisi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembangunan disetiap sektor ekonomi dalam usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja dimasa mendatang serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi Provinsi Jambi dan menjadi masukan bagi pemerintah Provinsi Jambi untuk merumuskan kebijakan mengenai Upah Minimum Pekerja.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai Hukum Ketenagaakerjaan dan peningkatan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Produktivitas Tenaga Kerja

2.1.1.1 Pengertian produktivitas tenaga kerja

Produktivitas (productivity) berasal dari bahasa Inggris yaitu “produce” berarti menghasilkan. Filosofi definisi tentang produktivitas sejak awal peradapan manusia hidup maka produktivitas merupakan peningkatan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang, definisi disini menyangkut sikap produktivitas yaitu komitmen berusaha untuk mencapai kemajuan dan komunikasi untuk berbuat lebih baik sikap yang demikian membuat seseorang selalu mencari perbaikan dan peningkatan. Jadi peningkatan produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang.

Menurut Stoner produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (output, masukan).

Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara output (keluaran) dengan sumber daya yang digunakan khususnya tenaga kerja. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu pendidikan, pendapatan atau upah, gizi dan kesehatan (BPS (2003:41).

Dalam arti filosofis, produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari kemarin. Dalam arti teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, dimana daya produksi menjadi penyebabnya dan produktivitas mengukur hasil dari produksi tersebut.

Produktivitas tenaga kerja adalah konsep bersifat universal bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit dengan produk perusahaan sehingga dikaitkan dengan skill pekerja (Sinungan, 1992).

Menurut Hasibuan (2003) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. Wignjosoebroto (2003) mengatakan bahwa “Produktivitas dari tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man hours*), yaitu jam kerja dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut”.

Mulyadi dalam penelitian (Oktaviana, 2011), tingkat produktivitas tenaga kerja digambarkan dari rasio PDRB terhadap jumlah tenaga kerja

yang digunakan. Jadi, produktivitas itu sendiri merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output.

Menurut Nasution (2001:28) menyatakan beberapa cara menyatakan Beberapa cara meningkatkan produktivitas, antara lain:

1) Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kualitas yang sama, kita menggunakan input dalam jumlah yang sedikit. Artinya, program reduksi biaya adalah output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit. Dalam melaksanakan program reduksi biaya, tidak berarti bahwasemua komponen biaya harus dikurangi secara proporsional, katakanlah memotong biaya sebesar 10%.

2) Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas melalui mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih kecil. Artinya, output meningkat lebih banyak sedangkan input lebih sedikit.

3) Bekerja lebih tangkas

Jika anda menjadi seorang manajer, tidak perlu menyuruh karyawan untuk bekerja lebih keras, karena mereka telah bekerja dengan keras, tetapi suruhlah mereka bekerja lebih tangkas. Peningkatan dengan cara ini adalah dengan menggunakan input sama, meningkatkan output.

4) Mengurangi aktivitas

Cara ini mengajarkan pada kita mengurangi aktivitas produksi serta menghilangkan atau membuang serta menghilangkan atau membuat aset

yang tidak produktif. Jadi, kita meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pengurangan sedikit dan mengurangi sedikit output, tetapi mengurangi penggunaan input yang tidak perlu.

5) Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah meningkatkan output, tetapi mengurangi penggunaan input. Caranya adalah dengan bekerja lebih efektif sehingga kita akan memperoleh output yang lebih banyak dengan menggunakan input yang lebih sedikit.

Faktor-faktor produktivitas menurut Mankiw (2013:54) sebagai berikut:

1. Modal Fisik per Pekerja

Pekerja akan lebih produktif jika dia memiliki peralatan yang membantu pekerjaannya. Kelengkapan peralatan dan struktur yang dipakai dalam kegiatan memproduksi barang dan jasa disebut modal fisik (*physical capital*), atau hanya disebut modal. Modal adalah sebuah faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan segala jenis barang atau jasa, termasuk modal.

2. Modal Manusia per Pekerja

Faktor penentu produktivitas yang kedua adalah modal manusia. Modal manusia (*human capital*) yaitu istilah dalam ekonomi untuk pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pekerja pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Modal manusia termasuk kecakapan yang

dibentuk mulai dari masa kanak-kanak, sekolah, universitas dan balai pelatihan kerja untuk orang dewasa yang sudah termasuk angkatan kerja.

3. Sumber Daya Alam per Pekerja

Faktor penentu yang ketiga adalah sumber daya alam. Sumber daya alam merupakan masukan pada kegiatan produksi yang disediakan alam seperti tanah, sungai dan kandungan mineral. Sumber daya alam dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan besar yaitu dapat diperbaharui dan tidak dapat diperbaharui.

2.1.1.2 Pengukuran produktivitas kerja

Menurut Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketetapan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Secara umum ada dua jenis pengukuran produktivitas, yaitu:

- a. Produktivitas total (*Multiple factor productivity*) Produktivitas dari berbagai faktor penyuaun dapat diukur dari faktor penyusunnya, seperti tanah, modal, teknologi, tenaga kerja dan bahan baku. Produktivitas total secara umum adalah perbandingan antara total output dengan total input, semua input yang digunakan dalam proses produksi. Rumus produktivitas total secara umum menurut Sinungan (2008:23) adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Total Output}}{\text{Total Input}}$$

- b. Produktivitas parsial (*Single factor productivity*) Produktivitas yang diukur dari satu faktor. Biasanya yang sering menggunakan produktivitas parsial ini adalah produktivitas tenaga kerja atau produktivitas individu. Rumus produktivitas parsial menurut Sinungan (2008:23) adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Parsial}}$$

Selain dikemukakan Muchdarsyah, pengukuran produktivitas parsial juga dikemukakan oleh Gasperz (2000:32), Produktivitas parsial (*single factor productivity*) merupakan produktivitas salah satu jenis. Misalnya produktivitas parsial yang sering dihitung, yaitu produktivitas tenaga kerja”. Produktivitas tenaga kerja merupakan produktivitas parsial karenahanya salah satu input yang diukur, yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja. Dalam penelitian ini input dan output yang digunakan

dinyatakan dalam nilai (rupiah) sehingga disebut ukuran produktivitas tenaga kerja.

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Output Total}}{\text{Biaya Tenaga Kerja}}$$

Produktivitas tenaga kerja merupakan produktivitas parsial karena hanya salah satu input yang diukur, yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja. Dalam penelitian ini input dan output yang digunakan dinyatakan dalam nilai (rupiah) sehingga disebut ukuran produktivitas tenaga kerja.

Untuk menjawab tujuan pertama yaitu mengetahui perkembangan produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi digunakan formulasi berikut Kadariah, (2007:87).

$$Lpv = \frac{Pvt - Pvt-1}{Pvt-1} \times 100 \%$$

Ket :

Lpv = Laju pertumbuhan tenaga kerja pada tahun t

Pvt = Produktivitas tenaga kerja pada tahun t

Pvt - 1 = Produktivitas tenaga kerja pada tahun sebelumnya

Dalam melakukan pengukuran produktivitas, beberapa pendekatan yang dilakukan dalam membandingkan tingkat hasil pengukuran produktivitas dapat dibedakan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Membandingkan unit kerja periode yang diukur dengan unit kerja periode dasar.
- b. Membandingkan unit kerja suatu organisasi dengan unit organisasi yang lain.
- c. Membandingkan unit kerja yang sebenarnya dengan target yang telah ditetapkan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja sektoral dapat menggunakan rumus sbb:

$$\text{Produktivitas Sektoral} = \frac{PDRB}{TK}$$

Dimana : PDRB = Produk Domestik Regional Bruto

TK = Jumlah Tenaga Kerja.

Satuan ukurannya adalah angka yang menunjukkan ratio antara input dan output. Kenaikan produktivitas tenaga kerja berarti pekerja dapat menghasilkan lebih banyak dalam jangka waktu yang sama, atau tingkat produksi tertentu dapat menghasilkan dalam waktu yang singkat. Menurut Sudarsono (1998) produktivitas tenaga kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$PR_{Tk} = \frac{Q}{TK}$$

dimana :

PR_{Tk} : produktivitas tenaga kerja

Q : volume produksi yang dihasilkan akibat dari penggunaan output

TK : banyaknya tenaga kerja yang digunakan.

2.1.1.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut (Sumarsono,2003:39)

1. Pendidikan

Pendidikan dan keterampilan dapat membentuk seseorang untuk dapat mengerjakan tugas lebih cepat dan tepat. Tenaga kerja terdidik lebih cepat beradaptasi dan mengatasi perubahan atau ide-ide baru. Mereka lebih mudah diajak dan berperan aktif atau memiliki motivasi kerja lebih kuat guna mencapai tujuan diinginkan,BPS (2011: 13) Indikator yang digunakan adalah rata-rata lamanya sekolah. Rata –rata lama sekolah di Provinsi Jambi dalam kurun waktu tertentu mewujudkan peningkatan dari tahun ke tahun.

2. Angka Harapan Hidup

Semakin baik gizi seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja demi pengupahan yang layak. Menurut Hidayat (2001:32) bahwa kesehatan bukan saja memiliki efek waktu yang menambah jumlah jam kerja yang hilang atau melalui penurunan angka kematian. Perbaikan gizi dan kesehatan sangat penting dalam peningkatan taraf hidup masyarakat, karena yang dikatakan meningkatnya taraf hidup adalah hidup layak,tempat tinggal yang layak,sandang,pangan dan papan yang layak serta kehidupan serba berkecukupan.

3. Upah

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kepastian penghasilan akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja

seseorang. Untuk penghasilan dapat dilihat dari salah satu indikator gaji/ upah. Pendapatan yang meningkat akan berdampak pada peningkatan konsumsi, peningkatan taraf hidup dan selain itu pendapatan juga akan berpengaruh kepada tabungan dan investasi. Seseorang akan lebih baik bekerja tidak digangu dengan masalah-masalah lainnya yang diantara lainnya adalah masalah keuangan.

4. Jumlah Tanggungan Keluarga

Menurut Irawatt dalam Arif (2009:38) jumlah anggota rumah tangga mencerminkan pengeluaran rumah tangga. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak tanggungan rumah tangga, maka semakin banyak jumlah jam kerja yang dicurahkan oleh kepala keluarga.

Demikian pula jumlah anak yang bertanggung dalam keluarga akan berdampak pada dasar kecilnya pengeluaran suatu keluarga. Demikian juga anggota yang bertanggung dalam keluarga akan berdampak pada besar kecilnya pengeluaran suatu keluarga. Demikian juga anggota-anggota keluarga yang cacat maupun lanjut usia. Mereka tidak bisa menanggung biaya hidup sendiri sehingga mereka bergantung pada kepala keluarga dan istrinya.

2.1.2 Tingkat Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut UU No.20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sudirman dan Ahmadi dalam penelitiannya (2014) pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. pendidikan dan latihan membentuk dan menambah wawasan seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih cepat dan lebih tepat. sementara latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. berarti semakin tinggi pendidikan dan latihan seseorang semakin tinggi pula produktivitas atau ada korelasi positif antara pendidikan dan latihan dengan produktivitas kerja.

Pada hakikatnya pendidikan dalam konteks pembangunan nasional mempunyai fungsi sebagai pemerataan bangsa ,penyamaan kesempatan ,pengembangan potensi diri. Menurut Aulia (2008:127) Pendidikan di harapkan dapat memperkuat keutuhan bangsa NKRI,memberi kesempatan yang sama bagi setiap warga negara untuk berpartisipasi dalam pengembangan dan memungkinkan setiap warga negara untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal.

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S.Brubacher yang dikutip Sumitro (1998:17) menyatakan bahwa pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi,kemampuan-kemampuan,kapasitas -kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh

kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Pendidikan menurut Mankiw, (2003) menjelaskan modal manusia adalah pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan, mulai dari program untuk anak-anak sampai dengan pelatihan dalam pekerjaan (on the job training) untuk para pekerja dewasa.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dalam kamus besar bahasa Indonesia tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasaan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum.

Dapat disimpulkan bahwa Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Tingkat pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Menurut Sukma (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Didukung juga oleh hasil penelitian dari Rudiansyah (2014) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas secara signifikan. Dengan demikian tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja.

Apabila pemerintah kurang mendukung pendidikan dan pelatihan, maka hanya sedikit dari penduduk yang berpendapatan rendah yang mendapat kesempatan untuk meningkatkan pendapatan, atau dengan kata lain meningkatkan tingkat kesejahteraannya.

Salah satu permasalahan dalam pendidikan adalah prestasi kerja pendidikan yang rendah, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tentunya seorang pendidik dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan memberikan materi ajar. Oleh karena itu, tentunya pendidik dapat melihat kondisi peserta didiknya sehingga dapat menciptakan kegiatan belajar mengajar yang aktif, agar dalam penyelenggarannya dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Pendidikan

Jenis-jenis pendidikan diklasifikasikan berdasarkan sebuah teori kepribadian yang menjelaskan tentang aspek-aspek yang menjadi komponen utama kepribadian. Jenis-jenis pendidikan menjadi tiga macam, yaitu :

1. Pendidikan Kognitif adalah jenis pendidikan yang bertujuan mengembangkan kemampuan-kemampuan intelektual dalam mengenal lingkungan.
2. Pendidikan Afektif, adalah jenis pendidikan yang bertujuan mengembangkan kemampuan, pembentukan sikap atau kepribadian seseorang untuk mengenali terhadap apa yang telah dipelajarisecara langsung atau tidak langsung.
3. Pendidikan Psikomotorik adalah jenis pendidikan yang bertujuan mengembangkan kemampuan atau keterampilan melakukan perbuatan-perbuatan secara tepat sehingga menghasilkan kinerja yang standar.

Pendidikan dapat disimpulkan sebagai suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, mulai tingkat supervisor ke manajemen tingkat atas, karena pendidikan untuk tingkat ini lebih banyak untuk memahami, meneliti, dan memberikan jalan keluar untuk suatu kasus (persoalan). Pemecahan yang dilakukan terhadap kasus tersebut, harus mengikuti metode (kaidah-kaidah) disiplin ilmu yang berlaku.

2.1.2.3 Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan menurut Pasal 14 Undang-Undang No.20 tahun 2003, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan

menengah, dan pendidikan tinggi. Adapun tiga (3) jenjang pendidikan tersebut sebagai berikut :

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi diselenggarakan dengan sistem

terbuka. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan formal Dalam perkataan formal terdapat kata form atau bentuk. Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu, seperti terdapat di sekolah atau universitas.
- b. Pendidikan informal Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah dalam lingkungan keluarga. Pendidikan ini berlangsung tanpa organisasi, yakni tanpa orang tertentu yang diangkat atau ditunjuk, tanpa suatu program yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, tanpa evaluasi yang formal berbentuk ujian. ²¹ Namun demikian pendidikan informal ini sangat penting bagi pembentukan kepribadian seseorang. Pengaruh orang tua, orang-orang lain ditemui anak dalam pergaulan sehari-hari dapat menentukan sikap dan nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman dalam hidupnya. Pendidikan semacam ini tidak mengenal batas waktu dan berlangsung sejak anak lahir hingga akhir hidupnya.
- c. Pendidikan non formal meliputi berbagai usaha khusus yang diselenggarakan secara terorganisir agar terutama generasi muda dan juga orang dewasa yang tidak dapat sepenuhnya atau sama sekali tidak berkesempatan mengikuti pendidikan sekolah dapat memiliki pengetahuan

praktis dan keterampilan dasar yang mereka perlukan sebagai warga masyarakat yang produktif. Dengan demikian maka pendidikan non formal tidak kalah pentingnya bila dibandingkan dengan pendidikan formal. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan bagian-bagian yang integral dari sistem pendidikan nasional. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan usaha integral dalam rangka pelaksanaan seumur hidup. Pendidikan non formal antara lain meliputi bidang pendidikan masyarakat, keolahragaan, kepemudaan dan kebudayaan.

2.1.2.4 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:

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

2.1.3 Upah Minimum

2.1.3.1 Pengertian Upah Minimum

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu.

Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 tahun 2000 Bab 1, pasal 1 Ayat 30): “Upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pemberian upah kepada pekerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produksi. Upah yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya.
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja.
3. Produktivitas marginal tenaga kerja
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dari serikat pengusaha.

5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Pengertian upah minimum dalam pasal 1 ayat 1 dari peraturan menteri tenaga kerja No. 1 tahun 1999, upah minimum didefinisikan sebagai upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap. Kebijakan upah minimum di dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang isinya antara lain :

1. Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Upah minimum dapat diterapkan :
 - a) Berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
 - b) Berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha boleh lebih rendah dari upah Indonesia untuk kabupaten/ kota, provinsi, atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

3. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang

bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu.

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan para pekerja atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan atau usahanya. Dalam perkembangannya upah minimum dibagi menjadi yaitu upah minimum provinsi dan upah minimum kab/kota.

Upah minimum provinsi adalah upah minimum provinsi yang berlaku untuk seluruh kabupaten /kota di satu provinsi seperti salah satunya Provinsi Jambi. Penetapan ini diputuskan oleh gubernur setiap satu tahun sekali. Untuk penentuan kenaikannya gubernur menetapkan berdasarkan dan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan mengacu pada data inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional dari badan pusat statistik (BPS). Penetapan ini kemudian di umumkan oleh masing-masing gubernur setiap tanggal 1 November.

Bentuk keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial adalah dalam penetapan tingkat upah. Kebijakan ini disebut dengan kebijakan upah minimum. Upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurangkurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya. Artinya upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja lapisan paling bawah di

setiap perusahaan agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak.

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja (Simanjuntak, 1992 dalam Gianie, 2009:1). Di Indonesia, pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja PP No. 78/2015 tentang Upah Minimum.

Ketika peraturan upah minimum memaksa upah berada diatas jumlah membuat penawaran dan permintaan seimbang, peraturan tersebut meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan dan mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta dibandingkan dengan tingkat keseimbangan. Terjadi surplus tenaga kerja. Karena jumlah pekerja yang ingin bekerja lebih banyak daripada jumlah pekerjaan sebagian pekerja pun tidak memiliki pekerjaan (Mankiw,2013:128)

Jenis-Jenis Upah Minimum Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah upah minimum meliputi:

1. Upah minimum provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. 31
2. Upah minimum kabupaten/kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.
3. Upah minimum sektoral provinsi (UMPProp) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota dan satu provinsi.
4. Upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSKab) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota.

2.1.3.2 Teori-Teori Upah Minimum

1. Teori upah

Teori tentang pembentukan harga (*pricing*) dan penggunaan input (*Employment*) disebut teori produktivitas marginal (*marginal productivity theory*). Lazimnya juga disebut teori upah (*wage theory*). Produktivitas marginal tidak terpaku semata-mata pada sisi permintaan (*demand side*) dari pasar tenaga kerja saja.

2. Teori upah tenaga kerja

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dalam hal upah dan pembentukan harga upah tenaga kerja.

3. Teori upah besi

Teori ini dikemukakan oleh Ferdinand Lasalle. Menurut teori ini, upah yang diterima pekerja merupakan upah yang minimal sehingga pengusaha dapat meraih laba yang sebesar-besarnya. Karena pekerja berada dalam

posisi yang lemah maka mereka tidak dapat berbuat apa-apadan terpaksa menerima upah tersebut. Oleh karena itu, upah ini disebut upah besi

4. Teori Upah Produktivitas batas kerja

Teori ini dikemukakan oleh Clark ini menyatakan bahwa tngkat upah memiliki kecendrungan sama dengan tingkat produktivitas tenaga kerja yang dibayar,yang disebut “pekerja batas “(margianal worker). Itu berarti upah yang diberikan kepada pekerja tidak dapat melebihi tingkat poduktivitas batas kerja dari pekerja.

5. Teori Upah Etika

Menurut teori ini,upah yang diberikan kepada pekerja seharusnya sependan dengan beban pekrjaan yang telah dilakukan pekerja dan mampu membiayai pekarjaan sehingga hidup dengan layak.

6. Teori Upah Diskriminasi

Teori upah efisiensi adalah upah untuk menghindari kelalaian atau mengulur-ulur waktu dalam bekerja. Upah efisiensi dimaksudkan sebagai jalan keluar masalah kelalaian kerja yang timbul karena para manajer yang tidak selalu dapat memantau usaha pekerjanya.

2.1.3.3 Komponen upah minimum

Secara teoritis, ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik minimum

Kebutuhan fisik minimum adalah kebutuhan pokok dari seesorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan metalnya agar

dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu factor produksi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan minimum yang baik ditinjau dari segi kualitas barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dihindari atau dikurangi lagi.

2. Indeks harga konsumen

Indeks harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naik turunnya harga kebutuhan ini secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. Indeks harga konsumen di hitung di setiap dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk persen.

3. Pertumbuhan ekonomi daerah

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan perekonomian ini akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah maka besar pula kesempatan berkembang bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi upah minimum

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013, faktor-faktor yang mempengaruhi upah minimum adalah Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum diarahkan pada pencapaian KHL yaitu dengan membandingkan besarnya upah minimum disesuaikan dengan nilai KHL pada periode yang sama. Komponen

Kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan Upah Minimum, dimana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan 2100kcal perhari, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya. Nilai KHL dijadikan dasar pertimbangan utama dalam perumusan upah minimum. Namun, KHL bukan satu-satunya faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum. Seperti dalam penelitian ini, penetapan upah minimum juga mempertimbangkan faktor-faktor lain diantaranya adalah .

1. Inflasi

Inflasi adalah kecenderungan dari harga-harga untuk naik secara umum dan terus menerus . Akan tetapi bila kenaikan harga hanya dari satu atau dua barang saja tidak disebut inflasi, kecuali bila kenaikan tersebut meluas atau menyebabkan kenaikan sebagian besar dari harga barang-barang lain (Boediono,2008:155).

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran tentang penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari merujuk pada suatu waktu dalam periode survei. TPAK adalah indikator yang biasa digunakan untuk menganalisa partisipasi angkatan kerja.

3. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Menurut Mankiw (2006) Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah nilai pasar dari seluruh barang dan jasa jadi yang diproduksi di suatu daerah pada periode tertentu.

2.1.4 Hubungan antara variabel dependen dengan independen

1. Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tersebut (Simajuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

2. Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjaannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitas dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Hubungan upah ditentukan berdasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam satuan waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi antara tingkat upah dan produktivitas tenaga kerja meningkat maka tingkat upah juga akan mengalami peningkatan sehingga upah riil akan naik.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Untuk mengetahui relevansi dan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis membuat ulasan hasil penelitian terdahulu, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Judul Penelitian/peneliti/Tahun	Metode Penelitian dan Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Upah,Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati.Ratih Widi Lestari2011. (Skripsi)	Menggunakan data primer,interview dan dokumentasi Dengan alat analisis $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$	Upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, sebab tanpa adanya upah yang sesuai dari pemilik industri, tenaga kerja kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi di pabrik tersebut, dengan pemberian upah yang sedikit tenaga kurang termotivasi untuk bekerja, maka produktivitas tenaga kerja menurun.
2	Kurniawan, Gustin (2010) “ Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada PT.Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak. (skripsi)	Metode regresi berganda $Y = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{im}F_m + V_i U_i$ $F_i = W_{i1}X_1 + \dots + W_{ik}X_k$	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari 7 faktor yaitu upah , sifat tugas yang diberikan, kondisi kerja dan lingkungan kerja, hubungan kerja sesama karyawan, manajemen oorganisasi,keselamatan kerja, jaminan sosial.
3	Setiadi (2009) “ Pengaruh Upah dan	Spesifikasi penelitian yang	Hubungan upah dengan produktivitas

	Jaminan Sosial terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang” (jurnal)	digunakan adalah inferensial analitik. Uji Analisis menggunakan Korelasi sederhana	kerja yang rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 %.
4	Yohanna Adisti Krisna Dwi Putri , Sri Kusreni (2017) “ Analisis Pengaruh Tingkat Kesehatan, Tingkat pendidikan dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia” (Jurnal)	Metode yang digunakan peneliti adalah metode data panel yaitu gabungan data time series dan cross section. Dengan alat analisis $LLP_{it} = \beta_0 + \beta_1 LW_{it} + \beta_2 LH_{it} + \beta_3 LPE_{it} + \beta_4 L SE_{it} + \beta_4 LTE_{it} + \mu_{it}$	1.variabel tingkat kesehatan ,tingkat pendidikan serta upah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja 33 Provinsi di Indonesia 2.variabel tingkat kesehatan memiliki secara pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di 33 Provinsi di Indonesia. 3.variabel tingakat pendidikan tidak signifikan terhadap pendidikan kemungkinan dikarenakan minimnya pengetahuan yang dimiliki pekerja dan kurangnya kesiapan mental serta minimnya skill dimiliki sehingga pekerja kurang efisien
5	Djupiansyah Ganie “ Analisis pengaruh upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan pdrb penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur E-jurnal eksekutif Vol.14	Metode pengumpulan dengan metode dokumentasi berupa data time series	1.Upah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau 2.Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau.

6	Herdiansyah (2015) “Pengalaman kerja dan tingkat upah terhadap produktivitas di UD. Farleys Kota Mojekerto.	Menggunakan data panel	Secara parsial, pengukuran kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan secara parsial upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil F menunjukkan bahwa secara simultan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan.
7	Sudirman,Ahmadi (2014) “Pengaruh pendidikan,upah dan angka harapan hidup terhadap produktivitas tenaga kerja sektor ekonomi di Provinsi Jambi. Jurnal ilmiah Universitas Batanghari Jambi	Metode penelitian deskriptif kuantitatif Alat analisis regresi linier berganda	Pengaruh pendidikan, upah minimum dan angka harapan hidup terdapat hubungan yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja dan hal ini menunjukka bahwa hipotesis terbukti

2.1.6 Kerangka Pemikiran

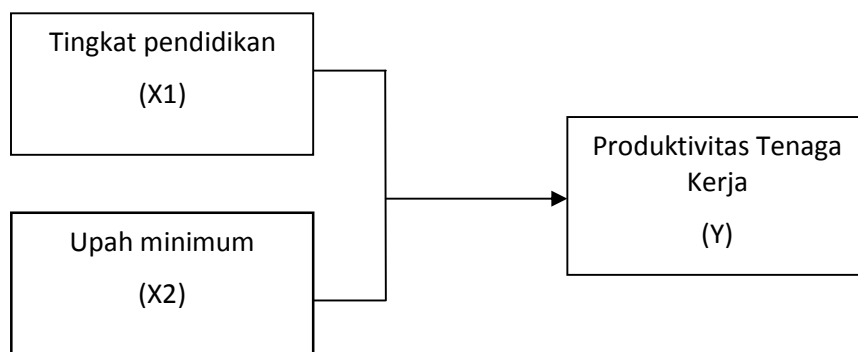
Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan dan upah minimum.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu pendidikan, pendapatan atau upah, gizi dan kesehatan (angka harapan hidup) Pendidikan merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan tingkat pendidikan mempengaruhi kualitas penduduk. Orang berpendidikan tinggi umumnya akan lebih mudah menerima pembaharuan dibandingkan dengan orang yang berpendidikan rendah. Dengan tingginya pendidikan seseorang akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

Hubungan antara pendidikan dengan produktivitas tenaga kerja adalah semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas atau kinerja dan pendapatan berupa gaji atau upah dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka semakin tinggi upah upah tenaga kerja semakin meningkat.

Adapun gambar skema kerangka pemikiran yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran



2.1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah kebenaran yang ditentukan oleh peneliti, tetapi masih harus dibuktikan atau dites atau diuji kebenarannya (Arikunto,2002). Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Hipotesis yang baik memiliki karakteristik, antara lain dapat diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel, dapat diuji dan mengikuti temuan - temuan penelitian terdahulu. Berdasarkan variabel yang diambil dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di Provinsi Jambi
2. Diduga variabel upah minimum berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka data yang akan dikumpulkan/ dipakai adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain yang terkait yang ada hubungannya dengan penelitian ini merupakan data time series dari tahun dengan daerah penelitian Jambi dan adapun data-data yang dibutuhkan dalam penelitian adalah:

- a. Data Produktivitas Tenaga Kerja Provinsi Jambi Tahun 2009-2018
- b. Data Pendidikan Provinsi Jambi Tahun 2009-2018
- c. Data Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2009-2018

2. Sumber Data

Data yang dipergunakan diperoleh dari hasil publikasi instansi-instansi sebagai berikut:

1. Kantor Biro Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi
2. Kantor Dinas Tenaga Kerja

2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini adalah Studi kepustakaan (library research) yang dimaksud dengan metode kepustakaan adalah suatu penelitian yang dilakukan berdasarkan data-data dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan oleh pihak-pihak lain biasanya sudah dalam bentuk publikasi serta mempelajari referensi-referensi yang ada relevansinya dengan penelitian yang dilakukan.

2.2.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka berfungsi untuk membuat gambaran fakta-fakta yang ada di lapangan berdasarkan teori-teori yang ada dalam literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

2.2.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

2.2.4.1 Uji Multikolonieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolonieritas dengan cara melihat nilai VIP masing-masing variabel independen, jika nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.

2.2.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan heterokedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara lain prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

2.2.4.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan penganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghazali, 2011:110).

Untuk menguji ada tidak adanya autokorelasi salah satunya diketahui dengan melakukan uji Breush-Godfrey Test atau Uji Langrage multiplier (LM). Dari apabila nilai obs R-squared lebih besar dari $X^2 < 5\%$. Menegaskan bahwa model mengandung masalah autokorelasi. Demikian juga sebaliknya, maka nilai Obs R-squared lebih kecil dari nilai X^2 tabel dengan probality $X^2 > 5\%$ menegaskan bahwa model terbebas dari masalah autokorelasi.

2.2.5 Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda menurut Gujarati, (1996: 13-14) sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pada hakekatnya hubungan antara variabel - variabel yang mempunyai produktivitas tenaga kerja terhadap produktivitas tidaklah linier. Sementara analisis regresi mensyaratkan hubungan antara variabel haruslah linier. Untuk itu persamaan diatas di ubah menjadi persamaan logaritma yaitu:

$$\text{Log } Y = \beta_0 + \beta_1 \text{ Log } X_1 + \beta_2 \text{ Log } X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Tenaga Kerja (Rupiah/orang)
 β_0 = konstanta
 β_1, β_2 = koefisien regresi
 X_1 = Tingkat Pendidikan (Tahun)
 X_2 = Upah Minimum (Rupiah)
 E = Error

2.2.6 Pengujian Hipotesis

2.2.6.1 Uji Secara Simultan (Uji Statistik F)

Pada khususnya regresi berganda, uji F dilakukan guna mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Variabel-variabel bebas, yaitu X_1 (tingkat pendidikan), X_2 (upah), secara simultan terhadap variabel terikat (Y = produktivitas tenaga kerja). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antar nilai F-hitung dengan Nilai F-tabel.

Disini peneliti menggunakan uji f dengan menggunakan probabilitas dengan keyakinan nilai α (5%) pada tingkat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai prob. F hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.
2. Jika nilai prob. F hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel independen.

2.2.6.2 Uji Secara Parsial (t-hitung)

Untuk melihat apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak, maka dilakukan uji dengan alat uji t statistik. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel dependen yaitu apakah Tingkat Pendidikan (X1) dan Upah Minimum (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Adapun rumus hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta = 0$ artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y
- $H_0 : \beta = 0 < 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y

Berdasarkan perbandingan antara nilai signifikansi yang didapatkan dengan derajat tingkat kepercayaan (α) yaitu 0,05.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel independen (Tingkat pendidikan dan Upah minimum) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas tenaga kerja)

2.2.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menjawab rumusan masalah kedua yaitu berapa besar pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah minimum terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Provinsi Jambi 2009-2018, maka dilakukan uji koefisien determinasi (R^2). Uji koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat besar variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK_R}{JK_Y}$$

Dimana:

JK_R : jumlah kuadrat regresi (explained sum of square).

JK_Y : jumlah total kuadrat (total sum of square).

Nilai R^2 berada antara 0 dan 1. Semakin mendekati nilai 1 atau 100% maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

2.2.8 Operasional Variabel

Untuk keperluan pengukuran dan pengumpulan data dalam rangka pengujian hipotesis perlu ditetapkan batasan-batasan operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2.8
Operasional variable

Variabel	Operasional	Satuan
Upah Minimum (X1)	ialah suatu standar minimum yang digunakan para pekerja atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan atau usahanya. Dalam perkembangannya Upah minimum dibagi menjadi yaitu upah minimum provinsi dan upah minimum kab/kota.	Rupiah
Pendidikan (X2)	Tingkat pendidikan diambil dari rata-rata lama sekolah yaitu jumlah tahun yang dihabiskan oleh penduduk usia 15 tahun ke atas di seluruh jenjang pendidikan di jalani di Provinsi Jambi tahun 2009-2018	Tahun
Produktivitas Tenaga kerja (Y)	Produktivitas tenaga kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk dan dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dilihat dari perbandingan antara PDRB AHDK seri 2010 dan 2000 dengan jumlah tenaga kerja.	Rupiah per Orang

BAB III

GAMBARAN UMUM PROVINSI JAMBI

3.1 Keadaan Umum

Provinsi Jambi secara resmi dibentuk pada tahun 1958 berdasarkan Undang-Undang No.61 tahun 1958. Secara geografis Provinsi Jambi terletak antara $0^{\circ} 45'$ LS- $2^{\circ} 45'$ LS dan $101^{\circ} 10'$ BT- $104^{\circ} 55'$ BT. Sebelah utara berbatasan dengan Provinsi Riau dan Kepulauan Riau, sebelah timur dengan Laut Cina Selatan, sebelah selatan dengan Provinsi Sumatera Selatan dan sebelah barat berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat dan Bengkulu. Provinsi Jambi mempunyai luas 2,62 persen dari total luas daratan Indonesia, dan sebesar 10,4 persen dari total luas daratan pulau Sumatera. Peta wilayah Provinsi Jambi disajikan dalam gambar



Gambar 3.1 Peta Provinsi Jambi

Luas wilayah Provinsi Jambi 53.435 Km^2 dengan luas daratan 50.160 Km^2 dan laus perairan sebesar $3.274,95 \text{ Km}^2$. Provinsi Jambi terdiri

dari 11 kabupaten atau kota yaitu yang ditunjukkan pada tabel 3.1 Klasifikasi kabupaten/kota dan luas wilayah Provinsi Jambi.

Tabel 3.1
Klasifikasi kabupaten/kota dan luas wilayah Provinsi Jambi

No	Kabupaten/kota	luas	Persentase
1	Provinsi Jambi	50.160,05	100
2	Kerinci	3.355,27	6,69
3	Merangin	7.679	15,31
4	Sarolangun	6.184	12,33
5	Batanghari	5.804	11,57
6	Muaro Jambi	5.326	10,26
7	Tanjung Jabung Timur	5.445	10,86
8	Tanjung Jabung Barat	4.649,85	9,27
9	Tebo	6.461	12,88
10	Bungo	4.596	9,29
11	Kota Jambi	205,43	0,41
12	Kota Sungai Penuh	391,50	0,78

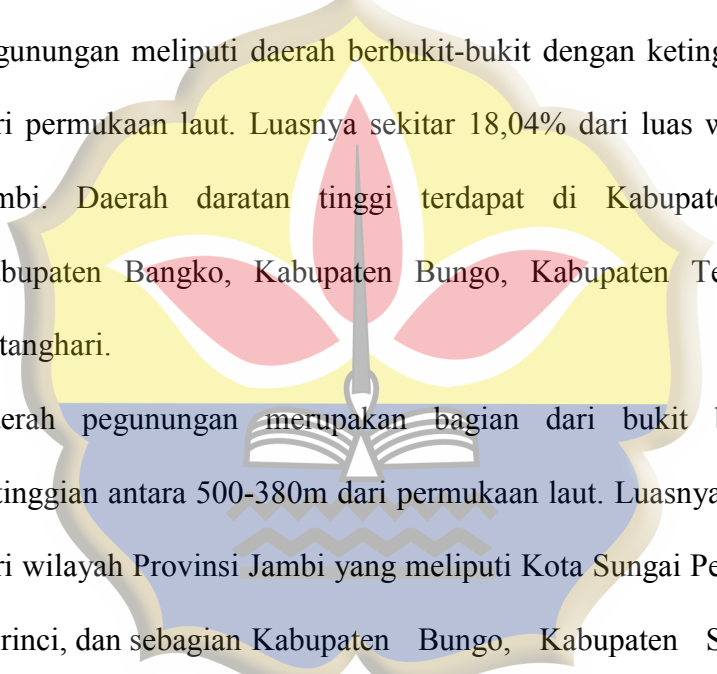
Sumber : BPS Provinsi Jambi Tahun 2019

Luas wilayah terbesar di Provinsi Jambi berada di Kabupaten Merangin sebesar 7.679 Km² atau sebesar 15,31 persen dari total luas wilayah Provinsi Jambi, diikuti Kabupaten Tebo dan Kabupaten Sarolangun masing-masing sebesar 6.461 Km² dan 6.184 Km².

Secara administrasi, jumlah kecamatan dan desa/kelurahan di Provinsi Jambi tahun 2014 sebanyak 138 kecamatan dan 1.551 desa/kelurahan, dimana jumlah kecamatan terbanyak berada di Kabupaten Merangin yaitu 24 kecamatan, sedangkan jumlah desa/kelurahan terbanyak di Kabupaten Kerinci yaitu 287 desa/kelurahan.

3.2.Topografi

Provinsi Jambi dengan luas 53.435 km, dibagi menjadi tiga satuan topografi yaitu dataran rendah, dataran tinggi dan dataran pegunungan.

- 
- a. Daerah daratan rendah dengan ketinggian 0-100 m, merupakan daerah yang terluas, kira-kira 67,21% dari luas wilayah Provinsi Jambi. Rawa-rawa banyak dijumpai di daerah ini. Luas rawa-rawa hampir setengah dari luas daratan seluruhnya daerah daratan rendah terdapat di Kota Jambi, Kabupaten Batanghari, Kabupaten Bungo, Kabupaten Tebo, Kabupaten Sarolangun, dan Kabupaten Bangko.
 - b. Daerah daratan tinggi merupakan peralihan dari daratan rendah ke arah pegunungan meliputi daerah berbukit-bukit dengan ketinggian 100-500m dari permukaan laut. Luasnya sekitar 18,04% dari luas wilayah Provinsi Jambi. Daerah daratan tinggi terdapat di Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Bangko, Kabupaten Bungo, Kabupaten Tebo, Kabupaten Batanghari.
 - c. Daerah pegunungan merupakan bagian dari bukit barisan dengan ketinggian antara 500-380m dari permukaan laut. Luasnya sekitar 14,74% dari wilayah Provinsi Jambi yang meliputi Kota Sungai Penuh, Kabupaten Kerinci, dan sebagian Kabupaten Bungo, Kabupaten Sarolangun dan Kabupaten Bangko.

3.3. Kependudukan dan Tenaga Kerja

3.3.1 Keadaan Penduduk

Dalam pembangunan ekonomi penduduk merupakan salah satu faktor yang sangat penting, sebab penduduk merupakan tenaga yang potensial untuk melakukan pembangunan tersebut apabila digunakan semaksimal mungkin. Disamping itu jumlah penduduk yang cukup besar

dari suatu sisi dapat menjadi modal dasar pembangunan ekonomi apabila komposisi penduduk usia kerja lebih kecil bila dibandingkan di luar usia kerja dan tingginya tingkat pengangguran.

Penduduk Provinsi Jambi tahun 2018 berjumlah 3.570,272 jiwa yang terdiri dari 1.821,381 jiwa penduduk laki-laki dan 1.748,891 jiwa penduduk perempuan. Kota Jambi merupakan daerah yang memiliki jumlah penduduk terbanyak 598,103 jiwa (BPS 2019). Besarnya jumlah penduduk di Kota Jambi didorong oleh peranannya sebagai ibukota Provinsi dan juga sebagai pusat perdagangan dan jasa di Provinsi Jambi. Berikut jumlah penduduk menurut Kabupaten/Kota dan jenis kelamin di Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel 3.2 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di
Provinsi Jambi Tahun 2019

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk (Jiwa)		Total (Jiwa)	Persentase (%)
		Laki-laki	Perempuan		
1	Kerinci	118,656	119,135	237,791	6.90
2	Merangin	196,265	187,215	383,480	10.77
3	Sarolangun	150,732	145,253	295,985	8.18
4	Batanghari	137,686	132,280	269,966	7.66
5	Muaro Jambi	223,309	208,996	432,305	11.73
6	Tanjibtim	112,118	106,295	218,413	6.28
7	Tanjibbar	170,045	158,298	328,343	9.14
8	Tebo	179,709	169,051	348,760	9.73
9	Bungo	187,677	179,505	367,182	10.11
10	Kota Jambi	300,566	297,537	598,103	16.93
11	Kota Sungai Penuh	44,618	45,326	89,944	2.56
Provinsi Jambi		1.821,381	1.874,891	3.570,272	100
Rata-rata		165,580	158,990	595,045	9.09

Sumber : BPS Provinsi Jambi, 2019

Pada tabel 3.2 dilihat bahwa jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan penduduk perempuan. Jumlah penduduk

laki-laki di Provinsi Jambi sebanyak 1.821,381 jiwa, sedangkan jumlah penduduk perempuan adalah sebanyak 1.748,891 jiwa. Terdapat 6 kabupaten/kota yang jumlah penduduk laki-lakinya di atas rata-rata jumlah provinsi, yaitu Kota Jambi dengan jumlah penduduk sebanyak 300.566 jiwa, kabupaten Muaro Jambi sebanyak 223.309 jiwa., Kabupaten Merangin sebanyak 196.265 jiwa, Kabupaten Bungo sebanyak 187.677 jiwa, Kabupaten Tebo sebanyak 179.709 jiwa, dan Kabupaten Tanjabbar sebanyak 170.045 jiwa. Sedangkan kabupaten/kota dengan jumlah penduduk laki-laki di bawah rata-rata yaitu Kabupaten Sarolangun 150.732 jiwa, Kabupaten Batang Hari sebanyak 137.686 jiwa, Kabupaten Kerinci sebanyak 118.656 jiwa, Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebanyak 112.118 jiwa dan Kota Sungai Penuh sebanyak 44.618 jiwa.

Terdapat 5 kabupaten/kota dengan jumlah penduduk perempuan terbanyak di Provinsi Jambi yaitu Kota Jambi sebanyak 297.537 jiwa, Kabupaten Muaro Jambi sebanyak 208.996 jiwa, Kabupaten Merangin sebanyak 187.215 jiwa, Kabupaten Bungo sebanyak 179.505 jiwa dan Kabupaten Tebo sebanyak 169.051 jiwa. Sedangkan kabupaten/kota yang memiliki jumlah penduduk perempuan di bawah rata-rata terdapat 6 kabupaten/kota antara lain Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebanyak 158.298 jiwa, Kabupaten Sarolangun sebanyak 145.253 jiwa, Kabupaten Batang Hari sebanyak 132.280 jiwa, Kabupaten Kerinci sebanyak 119.135 jiwa, Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebanyak 106.295 jiwa, dan Kota Sungai Penuh sebanyak 45.326 jiwa.

Berdasarkan total jumlah penduduk, Kota Jambi memiliki jumlah penduduk paling banyak yaitu sebanyak 598.103 jiwa atau sebesar 16,93 persen dari total jumlah penduduk keseluruhan Provinsi, sedangkan jumlah penduduk paling sedikit terdapat pada Kota Sungai Penuh yaitu sebanyak 89.944 jiwa atau 2,56 persen dari total Provinsi, Kabupaten/Kota yang memiliki jumlah penduduk diatas rata-rata antara lain Kabupaten Muaro Jambi yaitu sebanyak 432.305 jiwa atau 11.73 persen dari total Provinsi, Kabupaten Merangin sebanyak 383.480 jiwa atau 10.77 persen dari total Provinsi, Kabupaten Bungo sebanyak 367.182 jiwa atau 10.11 persen dari total Provinsi, Kabupaten Tebo sebanyak 348.760 jiwa atau 9.73 persen dari total Provinsi dan Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebanyak 328.343 jiwa atau 9.14 persen dari total Provinsi.

3.3.2 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja terdiri angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari penduduk yang bekerja dan mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja terdiri dari golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Angkatankerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi barang dan

jasa, maka yang merupakan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu bekerja (K) dan penduduk yang sedang mencari pekerjaan (MP).

Bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas namun kegaitan uatamnya selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Apabila seseorang yang bersekolah minimal 1 jam selama seminggu yang lalu, tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah.

Besarnya jumlah angkata kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia.semakin banyak lapangan kerja akan meningkatkan sosial produksi suatu wilayah. Berikut kondisi ketenagakerjaan Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3
Angkatan Kerja, Bukan Angkatan Kerja dan TPAK di Provinsi Jambi

Tahun	Angkatan Kerja		Jumlah	Bukan Angkatan Kerja	TPAK
	Bekerja	Pengangguran			
2009	1.224.483	73.904	1.298.387	66.7.861	65,65
2010	1.260.592	72.792	1.333.384	725.770	66,38
2011	1.360.022	60.169	1.420.191	714.336	67,67
2012	1.434.998	42.296	1.477.294	789.768	65,07
2013	1.423.624	70.361	1.493.985	865.653	62,65
2014	1.491.038	79.784	1.570.822	824.261	65,59
2015	1.550.403	70.349	1.620.752	829.712	66,14
2016	1.624.522	67.671	1.692.193	813,357	67,54
2017	1.657.817	66.816	1.724.633	2.554.394	67,52
2018	1.721.362	69.075	1.790.437	824.853	68,46

Sumber: BPS Provinsi Jambi

Dari terlihat bahwa nilai TPAK tertinggi berada pada tahun 2011 yaitu sebesar 67,67 persen dari total angkatan kerja sebesar 1.360.022

jiwa dan bukan angkatan kerja sebesar 714.336 jiwa. Sedangkan TPAK terkecil pada tahun 2013 yaitu sebesar 62,65 dari total angkatan kerja sebesar 1.493.985 jiwa dan total bukan angkatan kerja 865.653 jiwa.

Jumlah angkatan kerja di Provinsi Jambi pada tahun 2013 mencapai 1.493.985 orang yang terdiri dari 1.423.624 orang bekerja dan orang pencari kerja/pengangguran. Jumlah pencari yang mendaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2013 sebanyak 16.983 orang atau naik 30,75 persen dari tahun sebelumnya.

Tenaga kerja di Provinsi Jambi masih didominasi tenaga kerja yang berpendidikan rendah yaitu (SMP kebawah), ini ditunjukkan dari jumlah tenaga kerja yang paling banyak bekerja pada kelompok. Namun, jika dilihat dari pergerakan jumlah tenaga kerja yang bekerja menurut jenjang pendidikan tenaga kerja yang berpendidikan strata satu dan sekolah menengah atas mengalami peningkatan yang cukup besar. Peningkatan jumlah tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan tersebut merupakan gambaran dari peningkatan sumberdaya manusia kita, selain itu juga menggambarkan standar dari jumlah kesempatan kerja yang ada.

3.4 Kondisi Perekonomian Provinsi Jambi

3.4.1 Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi suatu daerah dapat diketahui dengan melihat komposisi PDRBnya. Dari komposisi ini dapat dilihat bagaimana peran atau kontribusi masing-masing sektor dalam pembentukan total PDRB daerah. Semakin besar peran suatu sektor dalam pembentukan total PDRB

daerah. Semakin besar peran suatu sektor terhadap total PDRB , semakin besar pula pengaruh sektor tersebut terhadap perkembangan perekonomian daerah yang bersangkutan.

Perkembangan perekonomian Provinsi Jambi yang digambarkan dengan Produk Domestik Bruto (PDRB) baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan untuk periode 2016 sampai dengan 2018 menurut PDRB atas dasar harga konstan disajikan dalam bentuk tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Produk Domestik Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga
Konstan Provinsi Jambi Tahun 2009-2018 (Juta Rupiah)

Tahun	PDRB (Juta Rupiah)
2009	44.127,006
2010	90.618,411
2011	97.740,873
2012	104.615,082
2013	111.766,130
2014	119.991,444
2015	125.037,398
2016	130.501,132
2017	136.556,706
2018	142.995,279
Jumlah	1.103.949,461

Sumber : BPS Provinsi Jambi 2019

Pada tabel 3.4 PDRB terus mengalami peningkatan di mana pada awal periode pada tahun 2009 posisi PDRB Provinsi Jambi adalah sebesar 44.127,006 juta rupiah, kemudian pada tahun berikutnya yaitu tahun 2010 mengalami peningkatan sebesar 90.618,411 juta rupiah. Pada tahun 2011 jumlah PDRB Provinsi Jambi meningkat menjadi 97.740,873 juta rupiah,

peningkatan PDRB Jambi terus mengalami pertumbuhan sebesar 125.037,398 juta rupiah pada tahun 2015. Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebesar 142.995,279 juta rupiah.

Namun secara umum, peningkatan PDRB Provinsi Jambi ini dipengaruhi oleh sektor-sektor yang dominan yaitu sektor industri pengolahan, sektor perdagangan, hotel dan restoran serta angkutan dan komunikasi dan komunikasi yang memberikan kontribusi sangat besar pada pertumbuhan ekonomi.

3.4.2 Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator penting dalam melakukan analisis tentang pembangunan ekonomi yang terjadi pada suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian akan menghasilkan tambahan pendapatan bagi masyarakat pada suatu periode tertentu. Hal ini disebabkan karena pertumbuhan ekonomi pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan faktor-faktor produksi yang menghasilkan barang dan jasa yang pada akhirnya akan menghasilkan aliran balas jasa terhadap faktor produksi yang ada dalam masyarakat. Pertumbuhan ekonomi selalu ditunjukkan oleh perubahan peranan masing-masing sektor atau sub sektor ekonomi yang dimiliki daerah yang bersangkutan.

Laju pertumbuhan ekonomi ditentukan oleh kekuatan sektor ekonomi suatu daerah yaitu total produksi dari semua sektor ekonomi,

maka melihat lebih jelas tabel laju pertumbuhan ekonomi sektoral di Provinsi Jambi berikut:

Tabel 3.5 Laju Pertumbuhan ekonomi sektor ekonomi Provinsi Jambi Menurut Lapangan Usaha (persen), 2014-2018

Lapangan Usaha	2014	2015	2016	2017	2018
1.pertanian,kehutanan dan perikanan	10,95	5,36	6,36	5,43	2,48
2.pertambangan dan perkalian	4,23	-0,22	0,44	3,77	6,86
3. industri pengolahan	4,81	2,33	2,29	3,02	3,55
4. pengadaan listrik dan gas	9,70	4,18	6,16	1,70	5,61
5. pengadaan air, pengolahan sampah	4,35	4,08	5,02	2,60	4,24
6. kontruksi	8,94	2,88	3,54	7,22	5,22
7. perdagangan besar dan eceran;reparasi mobil dan motor	8,80	11,02	6,94	4,33	6,17
8.transportasi dan pergudangan	8,18	6,59	8,29	5,91	4,70
9. penyediaan akomodasi dan makan minum	18,73	6,49	7,65	7,95	6,69
10. informasi dan komunikasi	7,01	9,83	8,51	6,60	7,74
11. jasa keuangan dan asuransi	3,84	2,11	10,38	3,06	-0,14
12. real estat	2,20	4,19	4,31	4,61	5,04
13. jasa perusahaan	5,00	6,32	5,24	4,32	4,67
14. administrasi pemerintah,pertahanan dan jaminan sosial wajib	13,38	6,79	3,01	2,52	4,80
15. jasa pendidikan	1,28	7,48	6,04	4,24	5,17

Sumber : BPS Provinsi Jambi 2019

Berdasarkan tabel diatas pada sektor pertanian di Provinsi Jambi pada tahun 2014 sebesar 10,95 persen mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 2,48 persen. Pada 2014 sektor penyediaan akomodasi dan makanan yang paling banyak sebesar 18,73 persen. Pada 2014 sektor jasa pendidikan paling kecil sebesar 1,28 tetapi mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar 5,17 persen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas (yang tidak diinginkan) antara setiap variabel X yang ada dalam model sehingga pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas. Dilihat melalui tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rata-rata Lama Sekolah(X ₁)	.161	6.219
	Upah minimum(X ₂)	.161	6.219

a. dependent variable: produktivitas tenaga kerja(Y)

Dari hasil nilai *tolerance* variabel tingkat pendidikan (X_1) 0,161 upah minimum (X_2) 0,161 lebih besar dari 0,1. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor*(VIF) pada variabel tingkat pendidikan (X_1) 6,219 upah minimum (X_2) 6,219 lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

4.1.2 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan indikasi bahwa variansi antar residual tidak homegen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen atau tidak tidak digunakan uji gleijer, yaitu dengan mengkorelasikan

masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Apabila koefisien korelasi dari masing-masing variabel independen ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan adanya heterokedastisitas.

Dari hasil yang diperoleh suatu indikasi bahwa residual (error) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heterokedastisitas), hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang secara statistik hal ini ditandai dengan nilai F_{hitung} yang bernilai 0 atau sangat tidak signifikan. Cara lain yang digunakan dilakukan dengan melihat Uji Spearman's Rho. Hasil pengujian heterokedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Uji Heterokedastisitas dengan Uji Spearman's Rho correlations

			Rata-rata Lama Sekolah(X1)	Upah minimum(X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Rata-rata Lama Sekolah(X1)	Correlation Coefficient	1,000	,964**	,212
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,556
		N	10	10	10
	Upah minimum(X2)	Correlation Coefficient	,964**	1,000	,261
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,467
		N	10	10	10
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,212	,261	1,000
		Sig. (2-tailed)	,556	,467	.
		N	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Cara mendeteksi heterokedastisitas dengan uji Spearman Rho adalah jika nilai signifikansi (2-tailed) > 0,05 maka tidak terjadi masalah

heterokedastisitas. Jika nilai signifikansi (2-tailed) $< 0,05$ maka terjadi masalah heterokedastisitas. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig.(2-tailed) Rata-rata Lama Sekolah adalah 0,556, Upah minimum 0,467. Karena nilai kedua variabel independen (x) lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4.1.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah suatu kondisi, dimana kesalahan pengganggu saling berkorelasi, autokorelasi ini terjadi karena kinerja, bias spesifikasi (ada variabel yang tidak dimasukkan). Autokorelasi ini banyak terjadi pada data time series dari pada data cross section, kareno data time series saling berurutan dan saling berkaitan. Akibatnya adanya Autokorelasi adalah estimasi yang sudah dibuat menjadi tidak efisien lagi

Untuk mendeteksi keberadaan ada tidaknya autokorelasi pada variabel-variabel yang peneliti dapat dideteksi dengan menggunakan metode grafik atau menggunakan tes secara statistik yang paling dikenal dengan sebutan tes statistik dari *Durbin Watson*. Apabila terjadi Autokorelasi dengan cara Uji run test. Untuk memperoleh gambaran ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22, dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Autokorelasi
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.02327
Cases < Test Value	5
Cases >= Test Value	5
Total Cases	10
Number of Runs	5
Z	-.335
Asymp. Sig. (2-tailed)	.737

a. Median

Berdasarkan tabel output spps diketahui asymp.sig.(2-tailed) sebesar 0.737 lebih besar > dari 0.05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi. Dengan demikian masalah autokorelasi yang tidak terlesaikan dengan Durbin Watson dapat teratasi melalui uji run test sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

4.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

4.2.1 Persamaan Regresi linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan (X_1) dan upah minimum (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) maka dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22, dengan model persamaan dengan Logaritma yang terbentuk sebagai berikut :

$$\text{Log } Y = \beta_0 + \beta_1 \text{ Log } X_1 + \beta_2 \text{ Log } X_2 + e$$

Adapun nilai estimasi untuk setiap parameter dari ouput SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.612	1.033		4.464	.003
	Rata-rata Lama Sekolah(X1)	-9.778	2.562	-1.384	-3.817	.007
	Upah minimum(X2)	1.462	.264	2.006	5.529	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja(Y)

Dari hasil ouput tersebut, maka model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Log } Y = 4,612 - 9,778 \log X_1 + 1,462 \log X_2 + e$$

$$Y = 4,612 - 9,778 X_1 + 1,462 X_2 + e$$

- a. Nilai konstantan sebesar 4,612 memberikan arti bahwa apabila tingkat pendidikan (X_1), Upah minimum (X_2) diasumsikan 0 maka produktivitas tenaga kerja Provinsi Jambi secara konstan bernilai sebesar 4,612
- b. Nilai Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar -9,778 dapat diartikan jika tingkat pendidikan meningkat 1 persen maka produktivitas tenaga kerja akan turun sebesar 9,778 %.

- c. Nilai koefisien regresi variabel upah minimum (X_2) sebesar 1,462 dapat diartikan jika upah minimum meningkat 1 persen maka produktivitas tenaga kerja naik sebesar 1,462 %

4.2.2 Pengujian Hipotesis

4.2.2.1 Uji Secara Simultan (Uji Statistik F)

Secara simultan digunakan mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap variabel terikat (variabel dependen) yaitu produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi secara simultan digunakan alat uji F statistik yang dapat dilihat pada hasil output program SPSS versi 22, pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.099	2	.050	20.135	.001 ^b
	Residual	.017	7	.002		
	Total	.117	9			

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Upah minimum(X_2), Rata-rata Lama Sekolah(X_1)

Berdasarkan hasil regresi diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Dengan demikian nilai F-hitung adalah sebesar 20,135. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 4,74 artinya H_a diterima dan

H_0 ditolak, hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas (tingkat pendidikan dan upah minimum) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas tenaga kerja) di Provinsi Jambi selama tahun 2009-2018.

4.2.2.2 Uji Secara Parsial (t-hitung)

Uji parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Nilai t-hitung selanjutnya di bandingkan dengan nilai t-tabel pada derajat kebebasan (df) dengan t tingkat keyakinan tertentu dengan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
Artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji signifikan pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas tenaga kerja secara parsial digunakan alat uji-t yang dapat dilihat pada hasil output SPSS versi 22 pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji statistik t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.612	1.033		4.464	.003
	Rata-rata Lama Sekolah(X1)	-9.778	2.562	-1.384	-3.817	.007
	Upah minimum(X2)	1.462	.264	2.006	5.529	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja(Y)

Untuk melihat hasil setiap variabel terikat secara parsial yang di uji dengan uji-t secara rinci koefisien regresi pada setiap variabel menunjukkan sebagai berikut:

a. Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Dari pengujian yang diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Tingkat Pendidikan sebesar -3,817. Dengan tingkat keyakinan ($\alpha = 5\%$) $df = (7)$ untuk pengujian diperoleh nilai t_{tabel} 2,365 dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-3,817 < -2,365$), begitu juga dengan nilai sig 0,007 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,007 < 0,05$). Artinya tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi. Nilai t hitung negatif artinya jika tingkat pendidikan meningkat maka produktivitas tenaga kerja menurun.

b. Variabel Upah Minimum (X2)

Dari hasil pengujian di peroleh nilai t-hitung untuk variabel upah minimum sebesar 5,529. Dengan tingkat keyakinan ($\alpha = 5\%$) $df = (7)$ untuk pengujian diperoleh nilai t_{tabel} 2,365 dari perhitungan tersebut dapat

dilihat bahwa nilai t_{hitung} besar dari t_{tabel} ($5,529 > 2,365$), begitu juga dengan nilai sig 0,001 lebih kecil dari dibanding dengan 0,05 ($0,001 > 0,05$). Artinya upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, jika upah minimum meningkat maka produktivitas meningkat.

4.2.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk menguji kecocokan dan ketepatan model. Jika (R^2) semakin mendekati angka 1 (satu) yang berarti koefisien determinasi (R^2) nilainya semakin tepat dan sebaliknya jika R^2 menunjukkan angka 0 (nol) tidak tepat menaksir garis linier tersebut. Berikut adalah hasil dari perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) dengan perhitungan SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.810	.04965

a. Predictors: (Constant), Upah minimum(X2), Rata-rata Lama Sekolah(X1)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,852. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,852 atau sama dengan 85,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) dan variabel upah minimum secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh

terhadap variabel produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 85,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 85,2\% = 14,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R akan berada pada $0 < r < 1$, atau semakin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah jika mendekati 1(satu) maka semakin kuat.

Dari perhitungan statistik diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,923, artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas (Tingkat Pendidikan dan upah minimum) dengan variabel terikat (produktivitas tenaga kerja) sangat kuat.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja secara bersama-sama

Berdasarkan hasil estimasi linier berganda menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan upah minimum bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi.

Penelitian ini sejalan dengan Sri Kusreni 2017 dimana dalam penelitiannya bahwa variabel upah dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja.

4.3.2 Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil penelitian tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Apabila tingkat pendidikan diukur dari rata-rata lama sekolah meningkat maka produktivitas tenaga kerja menurun. Rata-rata lama sekolah di Provinsi Jambi hanya mencapai 7,823 tahun atau tidak tamat SMP sehingga kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja dan kurangnya kesiapan secara mental serta minimnya skill yang dimiliki akibatnya pekerja kurang efisien dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Pendidikan berfungsi menyiapkan salah satu input dalam proses produksi, yaitu tenaga kerja agar dapat bekerja dengan produktif karena kualitasnya. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori human capital yang mengatakan jika seseorang meningkatkan pendidikannya, setiap tambahan satu tahun sekolah berarti di satu pihak meningkatkan tingkat kemampuan kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Sri Kusreni (2017) yang menemukan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

4.3.3 Pengaruh upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil penelitian upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi artinya jika upah minimum meningkat maka produktivitas tenaga kerja meningkat.

Berarti kenaikan upah minimum meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut teori upah ditentukan oleh produktivitas karyawan maka produktivitas yang lebih tinggi harus memperoleh upah yang lebih tinggi pula. Hubungan yang terjadi antara upah dan produktivitas bersifat timbal balik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Ravianto (2005) yaitu penghasilan (upah) dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih produktif. Penghasilan dan jaminan sosial seseorang berkaitan langsung dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pokok yang lebih lanjut mempengaruhi produktivitas kerjanya.

4.3.4 Implikasi Kebijakan

Pengujian secara keseluruhan mempengaruhi upah terdapat hubungan yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja tetapi pada tingkat pendidikan secara keseluruhan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Tingkat upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, hal ini sesuai dengan teori ekonomi bahwasemakin tinggi upah maka produktivitas tenaga kerja kan mengalami peningkatan.

Upah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, karena menurut teori ekonomi peningkatan upah mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan meningkatnya upah akan lebih memotivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja

Produktivitas tenaga kerja diperoleh banyak faktor seperti tingkat gizi dan kesehatan merupakan faktor dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Bila kondisi gizi dan kesehatan tenaga kerja sangat rendah, kesehatan mereka sangat baik sehingga tidak dapat mengganggu mereka dalam bekerja dan dapat meningkatkan output sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat.

Untuk mengatasi masalah Tingkat Pendidikan dan UMP di Provinsi Jambi ada beberapa kebijakan yang bisa diambil yaitu:

1. Melakukan reformasi pelatihan (Training Reforms). Reformasi ini diharapkan dapat menyediakan tenaga kerja yang terampil berpendidikan dan fleksibel secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan pasar.
2. Kesesuaian dunia pendidikan dengan pasar kerja yang terampil di seluruh sektor terus ditingkatkan dan memperhatikan tingkat keahlian dengan jabatan yang ada.
3. Peran Pemerintah Unit dibawah Departemen Tenaga Kerja dan Transformasi (MOMT) yang bertugas melaksanakan kebijakan mengenai upah minimum.
4. Meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang diselenggarakan baik oleh masyarakat maupun pemerintah untuk memantapkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni di Provinsi Jambi.
5. Mengupayakan program wajib belajar 15 tahun agar penduduk usia kerja 15-19 tahun dapat berkurang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi periode 2009-2018 maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi. Dimana secara bersama-sama kedua variabel tersebut berpengaruh sebesar 85,2% terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Variabel Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi pada tahun 2009-2018. Variabel upah minimum secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi pada tahun 2009-2018.

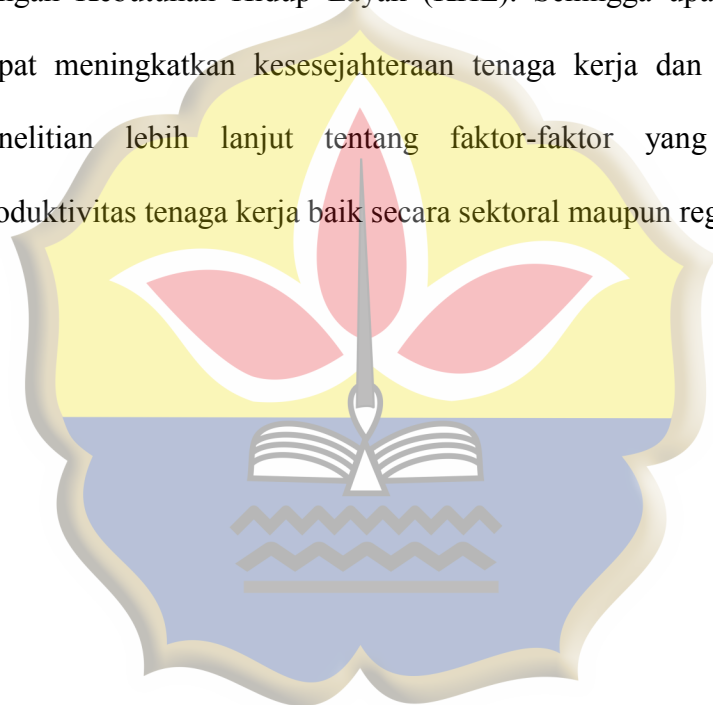
5.2 Saran

Untuk melihat kondisi produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi agar semakin membaik kedepannya, berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis memiliki beberapa saran:

1. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi, maka pendidikan harus ditingkatkan dengan cara memberikan beasiswa atau bantuan biaya sekolah kepada masyarakat yang kurang mampu agar

memotivasi mereka untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan wawasan juga mengadakan pelatihan untuk mengasah skill pekerja. Pemerintah juga perlu meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat melalui pendidikan formal maupun informal.

2. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jambi maka sistem penghitungan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sehingga upah yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja baik secara sektoral maupun regional.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhadika, Teddy. 2014. **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang (Studi Kecamatan Timbalang Dan Kecamatan Gunung Pati).** Jurnal Ekonomi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Diponegoro, 3(1), pp: 01-13.
- Ayu, Adiati. 2013. **Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Gamelan di Desa Tihingan Kabupaten Klungkung.** E-Jurnal Ekonomi Pembangunan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Udayana, 2(5), pp: 260-268.
- Budiono, 1992, **Teori Pertumbuhan Ekonomi**, BPFU-USU. BPS
- Budi, Utami, Turminijanti (2009). **Pengaruh upah kabupaten, Produk Domestik Regional Bruto, Angkatan Kerja dan Investasi terhadap kesempatan kerja Di Kabupaten Jember.** Tesis. Pasca Sarjana Magister ilmu Ekonomi Universitas Jember.
- BPS Kota Jambi, 2013. **Kota Jambi dalam Angka.** BPS Provinsi Jambi.
- Badan Pusat Statistik 2018. **Rata-rata Lama Sekolah Provinsi Jambi Tahun 2009-2018. Jambi .BPS.go.id.** Diakses pada hari senin, tanggal Oktober 2019
- Badan pusat Statistik 2018. **Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2009-2018. Jambi.BPS.go.id.** Diakses pada hari senin, tanggal 20 Oktober 2019
- Ganie Djupiansyah (2017). **“Analisis pengaruh upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan pdrb penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur** E-jurnal eksekutif vol.14.
- Gustin, Kurniawan. (2010) **“ Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Tenaga kerja pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak.**
- Ghozali, Imam, 2013. **Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21.** Edisi 7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari Widi, Ratih. (2011) **“ Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati.**
- Kadariah. (1978). **Pengantar Ekonomi Proyek.** LPUI. Jakarta.
- Nasution, M.N (2001). **Majemen mutu terpadu (Total Quality Manajement),** Jakarta: Ghalia Indonesia.

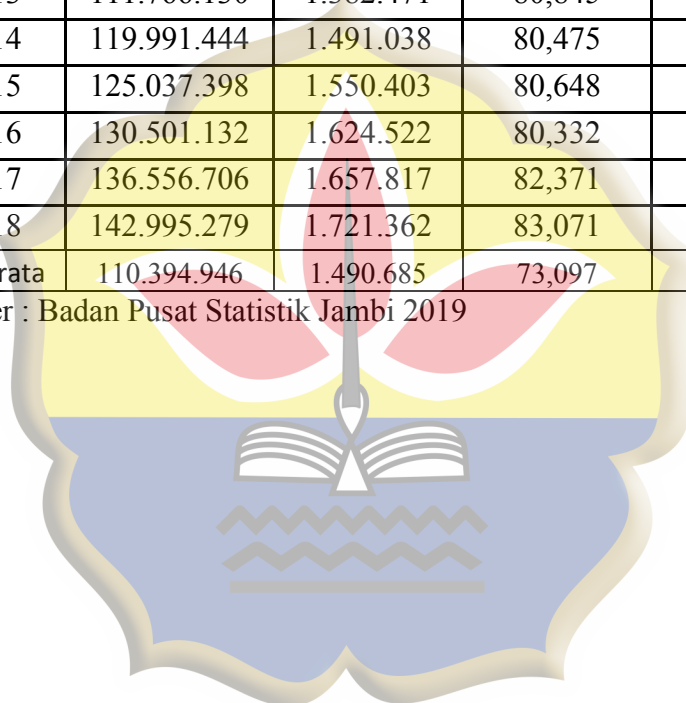
- Ryan, Andreas. 2012. **Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Kesehatan Dan Investasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan**. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara.
- Sari, N ; Yulmardi ; Adi Bhakti (2016). **Pengaruh Pertumbuhan ekonomi, Pertumbuhan Penduduk dan Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja** di Kota Jambi E-Jurnal Ekonomi Sumber Daya dan Lingkungan, Vol 5(1) : 33-41.
- Sadono Sukirno, 1997, **Pengantar Teori Makro Ekonomi**, Jakarta.
- Simanjuntak, Panyaman J. (1998). **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. FEUI: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, muchdarsyah (2008). **Produktivitas : Apa dan Bagaimana**. Bumi Aksara: Jakarta.
- Soeprihanto John, (1996). **Manajemen Personalia**, BPFE Yogyakarta.
- Sudirman dan Ahmadi (2014). **Pengaruh Pendidikan, Upah Dan Angka Harapan Hidup Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Ekonomi Di Provinsi Jambi**. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.14 No.4
- Sumarsono, Sonny. (2009). **Teori dan kebijakan publik ekonomi sumberdaya manusia**. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sukirno, Sandono. 2008. **Teori Pengantar Mikro Ekonomi**. PT. Raja Grafindo
- Suliaswati, Rini, (2012). **“Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”**.
- Sri Kusreni, Adisti Yohanna (2017). **“Analisis Pengaruh Tingkat Kesehatan, tingkat pendidikan dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia”**.
- Todaro, M. 2006. **Pengembangan Ekonomi Dunia Ketiga**. Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Vellina, Tambunan. 2012. **Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik Dan Kec. Gunungpati)**. Jurnal Ekonomi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro, 1(1), pp: 01-11.

Lampiran 1

Tabel Perkembangan PDRB, Tenaga Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi Tahun 2009-2018

Tahun	PDRB (juta rupiah)	Tenaga Kerja (Orang)	Produktivitas TK (Rp/orang)	Perkembangan %
2009	44.127.006	1.260.592	35,005	-
2010	90.618.411	1.360.022	66,630	90,34
2011	97.740.873	1.434.998	68,112	2,22
2012	104.615.082	1.423.624	73,485	7,88
2013	111.766.130	1.382.471	80,845	10,01
2014	119.991.444	1.491.038	80,475	(0,45)
2015	125.037.398	1.550.403	80,648	0,21
2016	130.501.132	1.624.522	80,332	(0,39)
2017	136.556.706	1.657.817	82,371	2,53
2018	142.995.279	1.721.362	83,071	0,84
Rata-rata	110.394.946	1.490.685	73,097	16,29

Sumber : Badan Pusat Statistik Jambi 2019

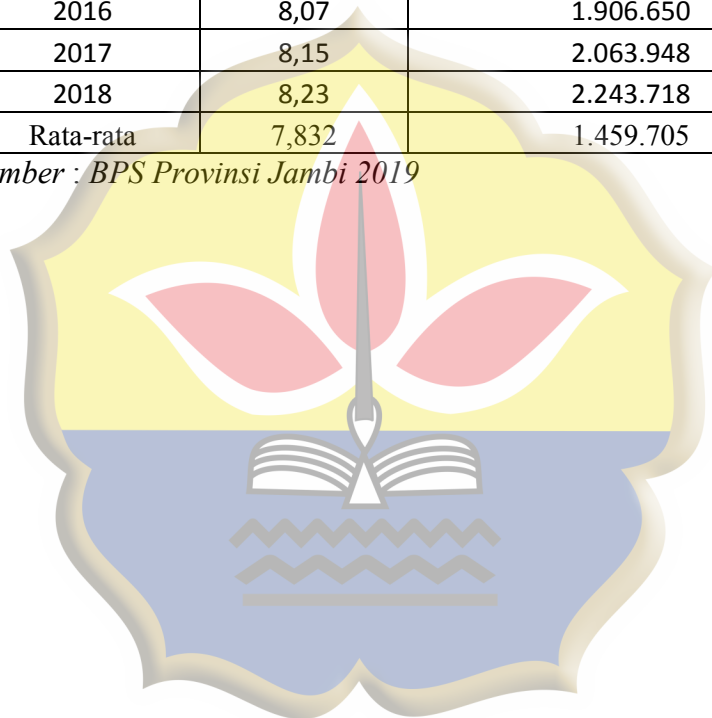


Lampiran 2

Data statistik Rata-rata Lama Sekolah dan Upah Minimum di Provinsi Jambi tahun 2009-2018

Tahun	Rata-rata lama Sekolah	Upah Minimum Provinsi
2009	7,68	800.000
2010	7,34	900.000
2011	7,48	1.028.000
2012	7,69	1.142.500
2013	7,80	1.300.000
2014	7,92	1.502.230
2015	7,96	1.710.000
2016	8,07	1.906.650
2017	8,15	2.063.948
2018	8,23	2.243.718
Rata-rata	7,832	1.459.705

Sumber : BPS Provinsi Jambi 2019



Lampiran 3

TABEL LOG10 VARIABEL TINGKAT PENDIDIKAN, UPAH MINIMUM
DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Tahun	Rata-rata Lama Sekolah	Upah Minimum Provinsi	Produktivitas Tenaga Kerja	Lg10_X1	Lg10_X2	Lg10_Y
2009	7,68	800000	35,005	0,89	5,9	4,54
2010	7,34	900000	66,63	0,87	5,95	4,82
2011	7,48	1028000	68,112	0,87	6,01	4,83
2012	7,69	1142500	73,485	0,89	6,06	4,87
2013	7,8	1300000	80,845	0,89	6,11	4,91
2014	7,92	1502230	80,475	0,9	6,18	4,91
2015	7,96	1710000	80,648	0,9	6,23	4,91
2016	8,07	1906650	80,332	0,91	6,28	4,9
2017	8,15	2063948	82,371	0,91	6,31	4,92
2018	8,23	2243718	83,071	0,92	6,35	4,92

Sumber : Regresi SPSS Versi. 22



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT PTK_Y
/METHOD=ENTER RLS_x1 UMP_x2
/SAVE RESID.

```

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Upah minimum(X2), Rata-rata Lama Sekolah(X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja(Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.810	.04965

a. Predictors: (Constant), Upah minimum(X2), Rata-rata Lama Sekolah(X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja(Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.099	2	.050	20.135	.001 ^b
	Residual	.017	7	.002		
	Total	.117	9			

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Upah minimum(X2), Rata-rata Lama Sekolah(X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.612	1.033		4.464	.003
	Rata-rata Lama Sekolah(X1)	-9.778	2.562	-1.384	-3.817	.007
	Upah minimum(X2)	1.462	.264	2.006	5.529	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja(Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.5874	4.9486	4.8527	.10501	10
Std. Predicted Value	-2.527	.913	.000	1.000	10
Standard Error of Predicted Value	.016	.047	.026	.010	10
Adjusted Predicted Value	4.7994	4.9618	4.8919	.05489	10
Residual	-.04323	.07780	.00000	.04378	10
Std. Residual	-.871	1.567	.000	.882	10
Stud. Residual	-2.591	1.657	-.215	1.246	10
Deleted Residual	-.38279	.08695	-.03921	.13157	10
Stud. Deleted Residual	-11.882	1.967	-1.092	3.918	10
Mahal. Distance	.048	7.083	1.800	2.216	10
Cook's Distance	.003	17.578	1.834	5.533	10
Centered Leverage Value	.005	.787	.200	.246	10

a. Dependent Variable: Produktivitas tenaga kerja(Y)

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.02327
Cases < Test Value	5
Cases >= Test Value	5
Total Cases	10
Number of Runs	5
Z	-.335
Asymp. Sig. (2-tailed)	.737

a. Median

Uji Heterokedastisitas dengan Uji Spearman's Rho correlations

			Rata-rata Lama Sekolah(X1)	Upah minimum(X2)	Unstandar dized Residual
Spearman's rho	Rata-rata Lama Sekolah(X1)	Correlation Coefficient	1,000	,964**	,212
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,556
		N	10	10	10
	Upah minimum(X2)	Correlation Coefficient	,964**	1,000	,261
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,467
		N	10	10	10
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,212	,261	1,000
		Sig. (2-tailed)	,556	,467	.
		N	10	10	10

