

**ANALISIS KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KUALITAS
TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA SE-PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Ekonomi Pembangunan*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : MUHAMMAD IHSAN
NPM : 1405180032
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD IHSAN
NPM : 1405180032
Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN
Judul Skripsi : ANALISIS KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KUALITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN/ KOTA SE PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. PRAWIDYA HARIANI RS)

Penguji II

(Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si)

Pembimbing

(Dra. Hj. LAILAN SAFINA HSB, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD IHSAN
N.P.M : 1405180032
Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN
Judul Skripsi : ANALISIS KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KUALITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN /
KOTA SE-PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Dra. Hj LAILAN SAFINA HSB, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi
Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. PRAWIDYA HARIANI RS

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD IHSAN
N.P.M : 1405180032
Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN
Judul Skripsi : ANALISIS KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KUALITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA SE-PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/10/2018	Perbaiki Bab I, Penambahan data ASEAN, Indonesia, SUMUT.		
14-01-2019	Perbaiki bab IV, typologi kelas, dan penambahan data dana anggaran		
12-02-2019	Perbaiki bab II, penambahan data tingkat harapan hidup 2004-2016.		
05-03-2019	Perbaiki abstrak, daftar isi dan kesimpulan.		
18-03-2019	Acc sidang		

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi
Ekonomi Pembangunan

Pembimbing Skripsi

Dra. Hj. LAILAN SAFINA HSB, M.Si

Dr. PRAWIDYA HARIANI RS

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ihsan
NPM : 1405180032
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ^{03 Oktober}..... 2018
Pembuat Pernyataan


Muhammad Ihsan

NB :

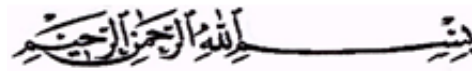
- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Topik ini diangkat berdasarkan fenomena yang terjadi dalam laporan tahunan Badan Pusat Statistik bahwasanya kualitas Sumber Daya Manusia belum sampai kepada daerah-daerah tertinggal di Indonesia sehingga masih banyak ketimpangan yang terjadi antara daerah yang satu dengan daerah yang lainnya. Tujuan utama penelitian ini ialah untuk melakukan analisis deskriptif tentang anggaran dana kesehatan serta menganalisis deskriptif tentang struktur penduduk dan kualitas sumber daya manusia serta melakukan pemetaan menggunakan tipologi klassen di Provinsi Sumatera Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data panel, dimana data yang dihimpun adalah data *cross section* adalah seluruh Kabupaten/Kota yang ada di Sumatera Utara sedangkan data *time series* yang digunakan dalam penelitian ini ialah dihimpun sebanyak 3 tahun, yaitu mulai dari tahun 2014 hingga tahun 2016. Berdasarkan hasil yang diperoleh menggunakan Tipologi Klassen diketahui bahwa Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran I atau daerah yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang baik adalah Kabupaten Karo, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Kota Pematangsiantar, dan Kota Medan. Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran II (daerah yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang sedang) ialah Kabupaten Tapanuli Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Kabupaten Simalungun, Kabupaten Toba Samosir, Kota Padangsidimpuan, Labuanbatu Utara, Kota Tebing Tinggi, dan Kota Binjai. Hal ini dapat dikarenakan pada Kabupaten/Kota ini merupakan daerah wisata yang ada di Kota Medan, sehingga Sumber Daya Manusia pada Kabupaten/Kota ini masih sangat mudah atau relatif mudah untuk memperoleh fasilitas pemerintah baik fasilitas kesehatan maupun pendidikannya. Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran III atau daerah yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang buruk, diantaranya ialah Kabupaten Dairi, Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Padang Lawas Utara, Kabupaten Nias Barat, Kota Sibolga, dan Kabupaten Nias. Hal ini dapat dikarenakan sebagian besar Kabupaten/Kota merupakan daerah baru atau daerah pecahan dari Kabupaten/Kota lainnya sehingga pemerintahan harus memulai untuk membangun Kabupaten/Kota tersebut sehingga dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik. Selain itu juga hal ini bisa didasarkan pada kondisi alam dan kondisi letak geografi Kabupaten/Kota tersebut yang relatif jauh dari Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara sehingga sumber daya manusia di Kabupaten/Kota tersebut belum secara mudah untuk mendapatkan fasilitas baik kesehatan maupun pendidikan.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kesehatan, Fasilitas Pendidikan, Kualitas Pendidikan, Kualitas Kesehatan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, kekuatan, dan kesempatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Se-provinsi Sumatera Utara”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Ekonomi Pembangunan.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tugasnya, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa Kepada kedua Orang Tua tercinta terutama alm ayah saya, penulis mengucapkan terima kasih telah memberikan dukungan dan semangatnya, Kemudian kepada ibunda saya tercinta yang memberikan kasih sayang dengan mengasuh, membimbing dan mendoakan penulis dari buaian sampai akhir hayat sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Ibu Dr. Prawidya Hariani RS S.E., M,Si., selaku Ketua Jurusan Prodi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Ibu Dra. Roswita Hafni, M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Prodi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dra.Hj.Lailan Safina HSB M.Si., selaku Dosen Pembimbing saya yang telah banyak memberikan waktu serta selalu sabar memberikan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak / Ibu Dosen mata kuliah Jurusan Ekonomi Pembangunan atas ilmunya yang sangat bermanfaat bagi saya.
6. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi, Prodi Ekonomi Pembangunan yang telah banyak membantu penulis dalam pengurusan berkas-berkas yang dibutuhkan.
7. Kepada Sahabatku Rizky Ananda, S.E. dan Abdul Jalil Hutagalung, S.E. yang telah memberikan masukan, dukungan dan semangat dalam mengerjakan proposal ini.
8. Kepada teman teman stambuk 2014 khususnya kelas A pagi Ekonomi Pembangunan yaitu Fariz Rizky Rangkuti, Adnan Khasogi, Pino Riza Andika, Baladhil Komala, Muammar Rizky, M Zainuddin, Agung Putra Nugraha, Mia audina Srg, Retno Cherlynda Waoma, Reza Fahlevi, dan Wilson Marito Lubis, yang telah memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal ini.
9. Kepada teman-teman B.E.N yaitu bang Arief Rahman Hakim, Bang Indra Permata Polak, Giri Nugraha Aditya Hermana, Dicky Dalimunthe, Muhammad Asyarie, Harry Fachmy, Della Vena, Muhammad Hakim, Kak

Ayu Khairuna Azhari, dan Kak Tengku Zahra yang sedikit banyaknya memberikan semangat kepada penulis agar menyelesaikan proposal ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak dalam menerapkan ilmu, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	13
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	13
1.3.1 Batasan Masalah.....	13
1.3.2 Rumusan Masalah	14
1.4 Tujuan Penelitian	14
1.5 Manfaat Penelitian	15
1.5.1 Akademik	15
1.5.2 Non Akademik	15
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Uraian Teoritis	16
2.1.1 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	16
2.1.1.1 Penawaran Faktor Produksi.....	16
2.1.1.2 Permintaan Tenaga Kerja.....	18
2.1.1.3 Pasar Tenaga Kerja Berstruktur Persaingan Sempurna ..	22
2.1.1.4 Pasar Tenaga Kerja Berstruktur Monopoli	25

2.1.2 Teori Ekonomi Sumber Daya Masnuisa	26
2.1.3 Teori KetenagaKerjaan	27
2.1.4 Teori Pembangunan	30
2.1.5 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	34
2.1.5.1 Pengertian Indeks Pembangunan Manusia.....	34
2.1.5.2 Penggunaan Konsep Indeks Pembangunan Manusia	35
2.1.5.3 Pengukuran Indeks Pembangunan Manusia	36
2.1.6 Teori Upah	40
2.2 Penelitian Terdahulu	42
2.3 Kerangka Konseptual	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2 Defenisi Operasional.....	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3.1 Tempat Penelitian.....	46
3.3.2 Waktu Penelitian	46
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Tahap Analisis.....	47
3.6.1 Analisis Deskriptif Perkembangan Anggaran Pendidikan Yang Dikeluarkan Pemerintah Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia.....	47
3.6.2 Analisis Deskriptif Perkembangan Struktur Penduduk Dan Kualitas SDM Kabupaten/Kota Se-Sumatera Utara	47

3.6.3 Analisis Pemerataan Tentang Kualitas SDM Kabupaten/Kota

Se-Sumatera Utara Dengan Menggunakan Metode Klassen 47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 49

4.1 Deskripsi Daerah Penelitian 49

4.1.1 Kondisi Geografis Sumatera Utara..... 49

4.1.2 Kondisi Penduduk dan Tenaga Kerja Sumatera Utara 50

4.1.3 Kondisi Sosial Sumatera Utara..... 54

4.1.4 Analisis Perkembangan Sumberdaya Manusia..... 64

4.2 Hasil Analisis Tipologi Klassen 67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 73

5.1 Kesimpulan..... 73

5.2 Saran..... 75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Indeks Pembangunan Manusia Negara ASEAN Tahun 2010-2015	5
1.2	Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Di Indonesia Tahun 2010-2016 (Metode Baru).....	6
1.3	Indeks Pembangunan Manusia Di Kabupaten/Kota Sumatera Utara Tahun 2010-2016	8
2.1	Nilai Maksimum Dan Minimum Komponen IPM (2005)	39
2.2	Penelitian Terdahulu	42
3.1	Defenisi Operasional.....	45
4.1	Jumlah Tenaga Pendidik SD, SMP, SMA/SMK Tahun 2014-2016....	56
4.2	Jumlah Tenaga Kesehatan Tahun 2014-2016.....	59
4.3	Data Dana Anggaran Kesehatan	61
4.4	Angka Harapan Hidup Kabupaten/Kota Di Sumatera Utara Tahun 2014-2016	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kurva Penawaran Tenaga Kerja Individu Dan Pasar	17
2.2	Kurva Penawaran Tenaga Kerja Keluarga Miskin	18
2.3	Kurva Mp Dan Mrp Tenaga Kerja	23
2.4	Diagram Pasar Tenaga Kerja Berstruktur Monopoli	25
2.5	Ketidak Seimbangan Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja	27
2.6	Pengukuran Pembangunan Manusia.....	37
2.7	Kerangka Konseptual	44
4.1	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2015	51
4.2	Jumlah Penduduk Sumatera Utara Tahun 1961 – 2015	52
4.3	Jumlah Persentase Angkatan Kerja Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Tahun 2015	53
4.4	Jumlah Persentase Angkatan Kerja Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2015	54
4.5	Jumlah Sekolah Menurut Tingkatan di Sumatera Utara Tahun 2012 – 2015	58
4.6	Jumlah Sarana Kesehatan di Sumatera Utara Tahun 2012 – 2015	61
4.7	Perkembangan IPM Kabupaten/Kota di Sumatera Utara Tahun 2014 – 2016.....	66
4.8	Gambar Kuadran Tipologi Klassen.....	68
4.9	Gambar Hasil Tipologi Klassen Kabupaten/Kota di Sumatera Utara	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan dalam upaya mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan negara dapat tercapai dengan sempurna. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta daya saing yang tinggi dalam persaingan global (Hasiani, 2015).

Salah satu hambatan mendasar yang dihadapi dalam proses pembangunan di negara yang sedang berkembang seperti Indonesia adalah tidak tersedianya dana yang cukup. Hambatan ini menyebabkan terbatasnya pula upaya menjadikan sumber daya manusia menjadi berkualitas. Padahal pembangunan infrastruktur dibutuhkan untuk memfasilitasi pertumbuhan ekonomi, yang akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Secara konseptual pembangunan adalah segala upaya yang dilakukan secara terencana dalam melakukan perubahan dengan tujuan utama memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup masyarakat, meningkatkan kesejahteraan, dan meningkatkan kualitas manusia (Hasiani, 2015).

Masalah sumber daya manusia (SDM) inilah yang menyebabkan proses pembangunan yang berjalan selama ini kurang didukung. Masalah SDM ini dapat berupa produktivitas tenaga kerja yang kurang memadai. Investasi untuk sumber daya manusia adalah suatu biaya yang harus dikorbankan baik dalam bentuk uang, waktu, maupun kesempatan untuk membentuk modal manusia yang lebih baik di masa depan. Sedangkan modal manusia (*human capital*) adalah istilah yang sering digunakan oleh para ekonom untuk pendidikan, kesehatan, dan kapasitas manusia yang lain yang dapat meningkatkan produktivitas. Produktivitas yang tinggi akan memacu laju pertumbuhan ekonomi secara agregat yg lebih tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas memberikan pengaruh yang sangat baik apabila dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia juga merupakan modal dasar dari kekayaan suatu bangsa, karena manusia adalah faktor produksi yang bersifat aktif mengumpulkan modal, mengeksploitasi sumber daya alam, membangun organisasi-organisasi sosial, ekonomi, politik, dan melaksanakan pembangunan nasional. Untuk menghasilkan manusia yang berkualitas, maka pendidikan merupakan suatu hal yang penting dan untuk itu peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak harus dilakukan. Karena dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan *multiplier effect* terhadap pembangunan suatu negara, khususnya pembangunan bidang ekonomi. Secara umum tingkat pendidikan dan kesehatan dapat mewakili kualitas tenaga kerja karena dengan pendidikan, seseorang akan bertambah keterampilannya dan dengan kesehatan seseorang akan lebih kuat dan jernih pemikirannya dalam bekerja. Selain itu dari pada pendidikan, kesehatan juga turut mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Tingkat kesehatan masyarakat dapat dilihat dari

berbagai indikator, yaitu angka kematian bayi dan angka harapan hidup. Jika angka harapan hidup meningkat, berarti menandakan kesehatan semakin membaik, dan pertumbuhan ekonomi juga semakin bagus karena masyarakat memiliki kesempatan yang lebih banyak untuk menghasilkan pendapatan.

Indikator perkembangan pembangunan pendidikan dapat di berikan melalui: Akses penduduk usia sekolah terhadap lembaga pendidikan, kesadaran dari tiap masyarakat untuk dapat menyekolahkan anaknya, tingkat pengeluaran pemerintah terhadap anggaran pendidikan serta rasio sarana belajar. Selain itu, pembangunan pendidikan dapat dilihat dari angka partisipasi murni, angka partisipasi kasar, proporsi penduduk usia 10 tahun ke atas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan, serta tingkat kelulusan siswa dan angka buta huruf.

Upaya yang dilakukan Indonesia dalam meningkatkan kualitas Pendidikannya dimulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dengan cara memberikan rangsangan pendidikan agar dapat membantu anak tumbuh dan berkembang jasmani maupun rohani sehingga anak dapat memiliki persiapan yang matang untuk melanjutkan pendidikan di jenjang yang lebih tinggi. Kemudian dilanjutkan dengan Pendidikan Dasar Sembilan Tahun yang diwajibkan oleh pemerintah untuk menjawab kebutuhan dan tantangan jaman. Setelah itu, untuk menciptakan mutu kualitas pendidikan yang baik maka diperlukannya pendidikan menengah, dimana pendidikan menengah ini terdiri dari menengah umum maupun menengah kejuruan. Setelah itu maka diperlukan Pendidikan tinggi yang merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor.

Indonesia saat ini memiliki tingkat Sumber Daya Manusia yang tinggi, karena Indonesia sedang menghadapi bonus demografi dimana tingkat angkatan kerja memiliki populasi yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah populasi anak-anak dan lansia. Besarnya angkatan kerja di Indonesia dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia jika sumber daya manusianya diberikan pelatihan-pelatihan ataupun pendidikan-pendidikan yang baik agar dapat mengambil peluang-peluang yang diberikan seperti adanya MEA (Masyarakat Economic Asean).

Pada tahun 2010 Indonesia dihadapi pada tantangan berat dengan dilaksanakannya kesepakatan kawasan perdagangan bebas (*free trade*) antara ASEAN dan China (China – ASEAN *Free Trade Area*). Beberapa kalangan memadam pesimis terhadap pelaksanaan perdagangan bebas China-ASEAN yang dimulai pada tanggal 1 Januari 2010 kemarin. Kepesimisan khususnya terkait dengan adanya kekhawatiran bahwa perdagangan bebas ASEAN-China akan mengancam eksistensi industri di Indonesia khususnya industri yang banyak menyerap tenaga kerja seperti industri tekstil. Kekhawatiran tersebut nampaknya cukup beralasan terkait dengan pernyataan bahwa belum dimulainya perdagangan bebas ASEAN-China.

ASEAN-China Free Trade Area pada tahap awal akan melibatkan enam negara di kawasan ASEAN, yaitu Brunei, Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand. Selanjutnya pada tahun 2015 negara Kamboja, Laos, Myanmar, dan Vietnam juga akan terlibat dalam perdagangan bebas tersebut. Ketakutan akan membanjirnya barang-barang China di Indonesia adalah salah satu cermin dari kurangnya kompetitif sumber daya manusia Indonesia.

Dari sisi ketenagakerjaan kita patut khawatir sumber daya manusia tidak akan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari negara lainnya yang mempunyai kualitas yang lebih baik. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang memperlihatkan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Menurut laporan dari UNDP tahun 2014, dilihat dari Human Development Indeks (HDI) atau indeks pembangunan manusia (IPM), Indonesia berada pada peringkat ke 108 dari 187 negara. Kita berada dibawah negara-negara tetangga seperti Singapura (peringkat 18), Malaysia (peringkat 64), Thailand (peringkat 103), dan Filipina (peringkat 114).

Tabel 1-1

Tabel Indeks Pembangunan Manusia Negara ASEAN tahun 2013 – 2015

Negara ASEAN	Indeks Pembangunan Manusia (Persen)			Rata-Rata	Ranking
	2013	2014	2015		
Brunei Darussalam	0.863	0.864	0.865	0.864	2
Filipina	0.676	0.679	0.682	0.679	6
Indonesia	0.682	0.686	0.689	0.685667	5
Kamboja	0.553	0.558	0.563	0.558	8
Laos	0.573	0.582	0.586	0.580333	9
Malaysia	0.783	0.787	0.789	0.786333	3
Myanmar	0.547	0.552	0.556	0.551667	10
Singapura	0.922	0.924	0.925	0.923667	1
Thailand	0.737	0.738	0.74	0.738333	4
Vietnam	0.675	0.678	0.683	0.678667	7

Sumber: UNDP 2015 dan diolah

Dari tabel 1-1 di atas dapat kita lihat bahwasannya dari negara-negara ASEAN Indonesia berada pada Ranking ke-5 pada tahun 2015 dengan HDI sebesar 0.689 sedangkan untuk ranking yang ke-10 adalah negara Myanmar dengan HDI sebesar 0.556. Hal ini dapat menunjukkan bahwasannya Indonesia masih lebih baik dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Hal ini dapat sebagai penunjang pemerintahan untuk terus memperbaiki negaranya

sehingga menjadi negara yang maju dan berkembang. Selain itu juga untuk Provinsi di Indonesia berikut adalah nilai HDI di Indonesia.

Tabel 1-2

**Indeks Pembangunan Manusia Provinsi di Indonesia
Tahun 2014 – 2016 (Metode Baru)**

Provinsi / Kabupaten / Kota	[Metode Baru] Indeks Pembangunan Manusia			Rata-Rata	Ranking
	2014	2015	2016		
Aceh	68.81	69.45	70	69.42	12
Sumatera Utara	68.87	69.51	70	69.46	10
Sumatera Barat	69.36	69.98	70.73	70.02333	9
Riau	70.33	70.84	71.20	70.79	6
Jambi	68.24	68.89	69.62	68.91667	17
Sumatera Selatan	66.75	67.46	68.24	67.48333	23
Bengkulu	68.06	68.59	69.33	68.66	20
Lampung	66.42	66.95	67.65	67.00667	25
Kep. Bangka Belitung	68.27	69.05	69.55	68.95667	15
Kep. Riau	73.40	73.75	73.99	73.71333	4
DKI Jakarta	78.39	78.99	79.60	78.99333	1
Jawa Barat	68.80	69.50	70.05	69.45	11
Jawa Tengah	68.78	69.49	69.98	69.41667	13
DI Yogyakarta	76.81	77.59	78.38	77.59333	2
Jawa Timur	68.14	68.95	69.74	68.94333	16
Banten	69.89	70.27	70.96	70.37333	8
Bali	72.48	73.27	73.65	73.13333	5
Nusa Tenggara Barat	64.31	65.19	65.81	65.10333	30
Nusa Tenggara Timur	62.26	62.67	63.13	62.68667	32

Provinsi / Kabupaten / Kota	[MetodeBaru] Indeks Pembangunan Manusia			Rata-Rata	Ranking
	2014	2015	2016		
Kalimantan Barat	64.89	65.59	65.88	65.45333	29
Kalimantan Tengah	67.77	68.53	69.13	68.47667	21
Kalimantan Selatan	67.63	68.38	69.05	68.35333	22
Kalimantan Timur	73.82	74.17	74.59	74.19333	3
Kalimantan Utara	68.64	68.76	69.20	68.86667	18
Sulawesi Utara	69.96	70.39	71.05	70.46667	7
Sulawesi Tengah	66.43	66.76	67.47	66.88667	26
Sulawesi Selatan	68.49	69.15	69.76	69.13333	14
Sulawesi Tenggara	68.07	68.75	69.31	68.71	19
Gorontalo	65.17	65.86	66.29	65.77333	28
Sulawesi Barat	62.24	62.96	63.60	62.93333	31
Maluku	66.74	67.05	67.60	67.13	24
Maluku Utara	65.18	65.91	66.63	65.90667	27
Papua Barat	61.28	61.73	62.21	61.74	33
Papua	56.75	57.25	58.05	57.35	34
INDONESIA	68.90	69.55	70.18	69.54333	

Sumber: Badan Pusat Statistika (www.bps.go.id) dandiolah

Dari tabel 1-2 di atas, dapat dilihat bahwa Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index*) di Indonesia dari tahun 2014 hingga tahun 2016 berkisar di angka 68 sampai 70. Yang dimana dari tahun ketahunny aselalu mengalami perkembangan walaupun tidak secara signifikan. Untuk Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index*) antar provinsi, masih banyak ditemukan *gap* (ketimpangan) untuk provinsi-provinsi yang sudah mandiri dengan yang belum mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa pembangunan belum dilakukan

secara merata. Selain itu juga, pembangunan yang belum merata juga terjadi di Kabupaten/Kota di Sumatera Utara seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1-3

**Indeks Pembangunan Manusia Di Kabupaten/Kota Sumatera Utara
Tahun 2014– 2016**

Kabupaten Kota	Indeks Pembangunan Manusia (Metode Baru) (Persen)			Rata-Rata	Ranking
	2014	2015	2016		
Nias	57.98	58.85	59.75	58.86	31
Mandailing Natal	63.42	63.99	64.55	63.98667	29
Tapanuli Selatan	67.22	67.63	68.04	67.63	20
Tapanuli Tengah	66.16	67.06	67.27	66.83	23
Tapanuli Utara	70.7	71.32	71.96	71.32667	9
Toba Samosir	72.79	73.4	73.61	73.26667	4
Labuhan Batu	70.06	70.23	70.5	70.26333	11
Asahan	67.51	68.4	68.71	68.20667	18
Simalungun	70.89	71.24	71.48	71.20333	10
Dairi	67.91	69	69.61	68.84	14
Karo	71.84	72.69	73.29	72.60667	8
Deli Serdang	71.98	72.79	73.51	72.76	7
Langkat	68	68.53	69.13	68.55333	15
Nias Selatan	57.78	58.74	59.14	58.55333	32
Humbang Hasundutan	65.59	66.03	66.56	66.06	26
Pakpak Bharat	65.06	65.53	65.81	65.46667	28
Samosir	67.8	68.43	68.82	68.35	16
Serdang Bedagai	67.78	68.01	68.77	68.18667	19
Batu Bara	65.5	66.02	66.69	66.07	25
Padang Lawas Utara	66.5	67.35	68.05	67.3	21

Kabupaten Kota	Indeks Pembangunan Manusia (Metode Baru) (Persen)			Rata-Rata	Ranking
	2014	2015	2016		
Padang Lawas	65.5	65.99	66.23	65.90667	27
Labuhanbatu Selatan	68.59	69.67	70.28	69.51333	13
Labuanbatu Utara	69.15	69.69	70.26	69.7	12
Nias Utara	59.18	59.88	60.23	59.76333	30
Nias Barat	57.54	58.25	59.03	58.27333	33
Sibolga	57.54	71.64	72	67.06	22
Tanjungbalai	71.01	66.74	67.09	68.28	17
Pematangsiantar	66.05	76.34	76.9	73.09667	5
Tebing Tinggi	75.83	72.81	73.58	74.07333	3
Medan	72.13	78.87	79.34	76.78	1
Binjai	78.26	73.81	74.11	75.39333	2
Padangsidempuan	72.55	72.8	73.42	72.92333	6
Gunungsitoli	65.91	66.41	66.85	66.39	24
Sumatera Utara	68.87	69.51	70	69.46	

Sumber: BPS (www.sumutbps.go.id)

Dapat kita lihat untuk indeks pembangunan manusia yang ada di Sumatera Utara pada tahun 2016 merupakan angka tertinggi berada pada angka 70 dan yang terendah di angka 68,87 pada tahun 2014. Kemudian untuk di daerah Kota Madya itu sendiri Medan masih menjadi angka tertinggi dalam indeks pembangunan manusia itu sendiri dengan angka 79,34 pada tahun 2016 dan pada tahun 2014 berada pada angka 72,13. Sedangkan untuk daerah kota madya dengan angka indeks pembangunan manusia terendah terjadi di kota Nias Barat dengan angka tertinggi di tahun 2016 hanya mencapai 59,03 dan terendah pada tahun

2014 dengan angka 57,54. Dalam hal ini kota Medan masih memegang angka tertinggi dalam pembangunan indeks pembangunan di Sumatera Utara.

Demikian pula jika dilihat dari Badan Pusat Statistik (BPS), per Februari 2014 angkatan kerja telah mencapai 125,3 juta orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 55,31 juta (46,8 persen) lulusan sekolah dasar (SD), disusul lulusan sekolah menengah pertama (SMP) sebanyak 21,06 juta, Sekolah menengah atas (SMA) 18,91 juta, dan Sekolah menengah kejuruan (SMK) sebanyak 10,91 juta orang. Sementara angkatan kerja dengan pendidikan setingkat diploma hanya sebanyak 3,13 juta dan sarjana hanya 8,85 juta orang saja. Masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia ini akan melemahkan daya saing Indonesia dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN. Sedangkan menurut Asian Productivity Organization (APO) kesiapan tenaga kerja Indonesia menunjukkan dari setiap 1000 tenaga kerja Indonesia hanya 4,3 persen yang terampil, sedangkan Filipina 8,3 persen, Malaysia 32,6 persen dan Singapura 34,7 persen.

Salah satu hal yang juga perlu diketahui, diwaspadai dan diperhatikan dari pemberlakuan MEA ini adalah tentang bebasnya aliran tenaga kerja ahli. Tenaga kerja ahli yang dapat dengan bebas dipertukarkan pada MEA di tahun 2015 mengacu pada persetujuan MRA (*mutual recognition agreement*) yang telah disepakati oleh negara-negara anggota ASEAN. MRA merupakan kesempatan yang diakui bersama oleh seluruh negara ASEAN untuk saling mengakui atau menerima beberapa atau semua aspek hasil penilaian seperti hasil tes atau berupa sertifikat kompetensi. Pertukaran tenaga kerja ahli tersebut tentu harus diterima sebagai konsekuensi dari kesepakatan tersebut, padahal dari segi SDM, tenaga kerja Indonesia memiliki beberapa kelemahan yang masih harus dibenahi,

diantaranya produktifitas tenaga kerja yang masih rendah, ketidakpastian upah tenaga kerja, rata-rata pendidikan dan kemampuan berbahsa asing yang rendah, tingkat pengangguran yang masih tinggi, keterampilan dan keahlian yang masih belum memadai, serta berbagai kelemahan lainnya. Berbicara tingkat pengangguran, maka itu juga berbicara dengan tingkat pendidikan yang rendah. Pendidikan merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi kualitas sumber daya manusia yang bermutu agar terciptanya kualitas tenaga kerja yang baik serta dapat bersaing di tingkat ASEAN maupun dunia. Di Indonesia sendiri, pengangguran merupakan masalah yang masih belum bisa terselesaikan hingga sampai sekarang ini. Meskipun data dari pemerintah menunjukkan tingkat pengangguran di Indonesia mengalami penurunan, tapi angka lama sekolah di Indonesia masih rendah.

Pendidikan dapat mengantar masyarakat dari kecenderungan-kecenderungan desintegratif menjadi masyarakat yang cukup integratif, sehingga memiliki cukup kekuatan yang berarti bagi perjuangan bangsa, yang akan berdampak pada perubahan-perubahan orientasi global sehingga dapat membandingkan perkembangan-perkembangan di negara lain dan berupaya memenuhi kriteria-kriteria untuk bersaing secara global. Pendidikan juga dapat mengantar masyarakat dari sifat konsumeris artinya mengkonsumsi sebanyak mungkin tanpa memperhitungkan apa yang harus di pelihara, ke masyarakat yang mempunyai wawasan yang luas, khususnya di dalam memelihara lingkungan (*sustainable development*). Melalui pendidikan secara nyata, dapat membukakan pintu bagi lapangan kerja maupun kehidupan politik dan kontribusi dalam pelayanan sosial karena dengan memperoleh pendidikan, rasa percaya diri, rasa

mampu berbuat akan tumbuh pada diri masyarakat, sehingga menjadi potensi untuk berperan di dalam pembangunan nasional. Kondisi lain yang tidak dapat di lupakan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia melalui strategis pendidikan adalah faktor lingkungan kebudayaan. Disebut demikian, karena dalam lingkungan kebudayaan, terjadi proses pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal. Proses ini juga akan berpengaruh pada pembentukan kepribadian secara dinamis selalu mengadakan adaptasi, interaksi, sehingga terbentuk suatu karakter yang diamati sehari-hari. Oleh karena itu, melalui pendidikan dan kebudayaan, seseorang secara kritis mencerna informasi-informasi yang datang dari luar yang secara gencar sekarang ini ingin mengubah cara berfikir masyarakat. Hal ini sejalan dengan ungkapan Kenichi Ohmae dalam bukunya yang berjudul *“The End of Nation State”*, bahwa cara berfikir suatu bangsa itu pada suatu saat mungkin akan luntur (*Ministry of Education and Culture, 1993*). Bangsa Indonesia yang telah merebut kemerdekaan, harus mengingat bahwa di era globalisasi ini, jati diri sebagai bangsa Indonesia harus lebih diperkuat dengan cara membangun SDM melalui lingkungan budaya dan lingkungan pendidikan baik di rumah, di sekolah maupun di masyarakat. Di samping itu, aspek yang sifat nya psikologis, juga harus dipraktekkan karena membangun Sumber Daya Manusia (SDM), menuntut adanya perubahan sikap. Kondisi lain adalah semua upaya yang berlangsung dalam masyarakat yang egaliter dapat terlaksana demokratisasi pendidikan. Hal ini akan menimbulkan dampak positif pada pertumbuhan kualitas penduduk, produktivitas ekonomi dan pada akhirnya pelayanan sosial.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk membahas tentang perkembangan sumberdaya manusia dan pengaruhnya terhadap IPM di Sumut dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul *“Analisis Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Se-provinsi Sumatera Utara”*

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingginya Angkatan Kerja di Indonesia yang berasal dari tingkatan SD, SMP maupun SMA membuat kurangnya daya saing Indonesia terhadap negara-negara lain terutama negara-negara ASEAN.
2. Produktivitas sumber daya manusia di Indonesia yang rendah yang dapat dilihat dari IPM di Indonesia, sehingga menunjukkan ketidak merataan pembangunan di Indonesia.
3. Tingkat produktivitas sumber daya manusia yang rendah di Sumatera Utara mengakibatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Sumatera Utara juga rendah.
4. Rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menjadi penghambat dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara.
5. Tingkat kesiapan Tenaga Kerja di Indonesia masih lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kesiapan Tenaga Kerja di negara-negara ASEAN maupun Dunia.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Ada banyak masalah yang bisa diangkat dari penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah. Jadi penelitian ini hanya dibatasi pada masalah kualitas sumber daya manusia dengan menggunakan Indeks Pembangunan Manusia sebagai indikator serta kebijakan Pemerintah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia pada kabupaten dan kota di Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perkembangan Indeks Pembangunan Manusia dan indikatornya di Kabupaten dan Kota di Sumatera utara yang dilihat dari infrastruktur pendidikan dan infrastruktur kesehatan.
2. Bagaimana kebijakan kabupaten dan kota di Sumatera Utara yang berkaitan dengan pembangunan kualitas Sumber Daya Manusia.
3. Bagaimana kondisi kualitas sumber daya manusia pada kabupaten dan kota di Sumatera Utara dari tahun 2014-2016

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Melakukan analisa deskriptif tentang Anggaran kesehatan yang dikeluarkan pemerintah kab/kota di sumatera utara tahun 2014-2016.
2. Melakukan analisa deskriptif tentang struktur penduduk dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di kab/kota se Sumatera Utara Tahun 2014 - 2016

3. Melakukan analisa pemetaan tentang kualitas SDM Kabupaten/Kota se-provinsi Sumatera Utara dengan tipologi klassen.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan sesuai dengan bidang penelitian ini. Manfaat yang dapat diambil diantaranya:

1.5.1 Manfaat Akademik

- a. Sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi sarjana ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- b. Bagi peneliti. Sebagai bahan studi atau tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang menyangkut topik yang sama. Sebagai tambahan literatur terhadap penelitian sebelumnya.
- c. Bagi mahasiswa. Melatih mahasiswa untuk dapat menguraikan dan membahas suatu permasalahan secara ilmiah, teoritis, dan sistematis. Sebagai tambahan pembelajaran bagi mahasiswa mengenai pembahasan yang terkait.

1.5.2 Manfaat Non-akademik

- a. Sebagai bahan masukan dalam penetapan kebijakan pemerintah.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambahan pengetahuan bagi masyarakat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

2.1.1.1 Penawaran Faktor Produksi

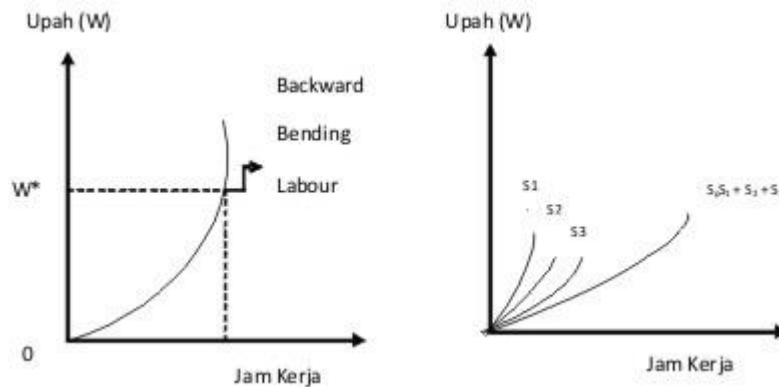
Ada perbedaan yang mencolok antara penawaran tenaga kerja dan penawaran tanah. Penawaran tanah bersifat inelastis sempurna, karena jumlah tanah terbatas. Apalagi jika dikaitkan dengan kriteria kesuburan dan lokasi tanah. Karena itu kurva penawaran tanah tegak lurus sejajar sumbu harga. Penawaran tenaga kerja adalah total jumlah keinginan kerja (jam kerja) yang diberikan oleh seluruh individu yang ingin bekerja (angkatan kerja) yang ada dalam pasar. Hal ini analogis dengan penjumlahan *output* yang ingin ditawarkan perusahaan dalam industri. Keputusan seorang individu untuk bekerja berkaitan dengan sejauh mana dia ingin mengalokasikan waktu untuk bekerja dan tidak bekerja. Biaya ekonomi (*opportunity cost*) dari bekerja adalah kehilangan waktu untuk tidak bekerja (*leisure time*) yang dapat digunakan untuk berbagai kegiatan yang menambah utilitas hidup. Sebaliknya biaya kesempatan dari tidak bekerja adalah kehilangan pendapatan. Makin besar upah, makin besar biaya ekonomi untuk tidak bekerja.

Pada awalnya, peningkatan upah akan menambah alokasi waktu untuk bekerja, karena biaya kesempatan dari tidak bekerja makin mahal. Penawaran tenaga kerjapun meningkat. Tetapi sampai dengan tingkat upah tertentu (W^*), seseorang merasakan waktu nilai hidupnya (utilitas hidupnya) telah menurun karena hampir seluruh waktu digunakan untuk bekerja. Akhirnya dia merasa biaya

kesempatan dari bekerja amat mahal. Lalu diapun memutuskan untuk mengurangi jam kerja. (Rahardja dan Manurung, 2006:242)

Gambar 2-1

Kurva Penawaran Tenaga Kerja Individu dan Pasar

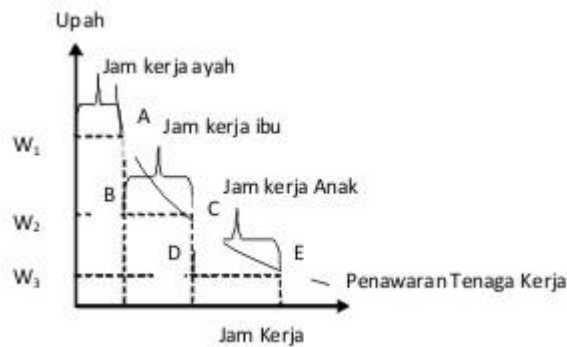


Sumber: Teori Ekonomi Mikro, Mandala Manurung

Dalam masyarakat yang miskin, kurva penawaran tenaga kerja berslope negatif. Jika upah makin rendah, penawaran tenaga kerja makin meningkat. Penjelasan terhadap fenomena ini adalah pada tingkat upah W_1 , penghasilan yang diterima seorang anggota keluarga miskin (misalnya sang ayah) tidak mencukupi untuk membiayai hidup keluarga. Pada tingkat upah tersebut, ia bekerja selama OI_1 , sehingga jumlah upah yang diterima sang ayah adalah OW_1AI_1 . Akibatnya, anggota keluarga yang lain (ibu) harus ikut bekerja. Tetapi karena produktivitas ibu lebih rendah dari ayah, maka upah yang diperoleh lebih rendah (W_2). Jumlah jam kerja yang ditawarkan I_1I_2 , dengan jumlah upah sebanyak I_1BCI_2 . Bila jumlah upah yang dikumpulkan ayah dan ibu tidak mencukupi kebutuhan rumah tangga, maka anak-anak, bahkan yang masih dibawah usia kerja (< 10 tahun), terpaksa bekerja. Upah yang diterima anak-anak jauh lebih kecil dari upah yang diterima ayah dan ibu (yaitu W_3), karena produktivitasnya lebih rendah dari mereka, jumlah jam kerjanya I_2I_3 , dengan jumlah upah yang diterima si anak I_2DEI_3 . Total

upah yang diterima keluarga adalah luas $0W_1ABCDEI_3$. (Rahardja dan Manurung, 2006:243)

Gambar 2-2
Kurva Penawaran Tenaga Kerja Keluarga Miskin



Sumber: Teori Ekonomi Mikro, Mandala Manurung

2.1.1.2 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu (Sudarsono, 1990). Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Miller & Meiners (1993), berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (Value of Marginal Product, VMP). Nilai marjinal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal

(Marginal Physical Product, MPP) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk Fisik Marginal (Marginal Physical Product, MPP) adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja). Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka besarnya VMP yang merupakan perkalian antara MPP x P akan sama dengan harga input produk yang bersangkutan yaitu PN. Besarnya $VMP = P$ didapatkan dari pernyataan bahwa kombinasi input optimal atau biaya minimal dalam proses produksi akan terjadi bila kurva isoquan menjadi tangens terhadap isocost. Bila sudut garis isocost sama dengan $-w/r$. sedangkan besarnya sudut disetiap titik pada isoquant sama dengan $MPPI/MPPK$, maka kombinasi input yang optimal adalah : $w/r = MPPL/MPPK$ atau $MPPK/r = MPPI/w$. Dimana r adalah tingkat bunga implisit yang bersumber dari modal sedangkan w adalah tingkat upah per unit. Apabila persamaan diatas diperluas secara umum maka akan menjadi : $MPPx/Px = MPPY/PY$

Dalam kalimat lain, minimisasi biaya input atau maksimalisasi output atas penggunaan input mensyaratkan penggunaan kombinasi yang sedemikian rupa sehingga MPP untuk setiap input dengan harganya sama besar untuk setiap input. Dengan demikian kenaikan satu unit input, misalnya x , akan memperbanyak biaya produksi sebanyak Px , sekaligus akan memperbesar volume produk sebanyak $MPPx$ Itu berarti rasio $Px / MPPx$ merupakan tingkat perubahan total biaya perusahaan untuk setiap perubahan output fisiknya yang secara definitif berarti sama dengan biaya marginalnya {Marginal Cost,MC}. Dari sini maka persamaan diatas juga bisa dirubah menjadi : $MPPx/Px = MPPY/PY = MFPN/PN = 1/MC$

Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka persamaan diatas bisa dirubah menjadi : $MPP_x/P_x = MPP_y/P_y = MPP_n/P_n = 1/MC - 1/MR = 1/P$

Dari persamaan diatas kita bisa mengetahui bahwa: $MPP_x/P_x = 1/MR = 1/P$, sehingga $MPP_x \times P = P_x$ untuk semua input. Ini berarti kurva VMP untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja *-jangka pendek-* dari perusahaan yang bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna (*dengan Catalan kuantitas semua input lainnya konstan*). Bagi setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar kompetisi sempurna itu, harga outputnya senantiasa konstan terlepas dari berapa kuantitas output yang dijualnya. Harga input disini juga kita asumsikan konstan. Penawarannya elastisitas serupurna untuk semua perusahaan. Dengan demikian kuantitas tenaga kerja yang memaksimalkan laba perusahaan terletak pada titik perpotongan antara garis upah (Tingkat upah yang berlaku untuk pekerja terampil yang dibutuhkan perusahaan) dan kurva VMP perusahaan.

Jika tingkat upah per unit pekerja yang kualitasnya konstan adalah w_0 maka kuantitas pekerja yang optimal adalah L_0 . Garis horizontal yang bertolak dari w_0 merupakan kurva penawaran tenaga kerja untuk setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna.

Perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tambahan jika MPP_i lebih besar dari biaya tenaga kerja tambahan. Biaya tenaga kerja tambahan ditentukan oleh upah riil yang dihitung sebagai (upah nominal/tingkat harga), upah riil ini mengukur jumlah output riil yang harus dibayar perusahaan untuk setiap pekerjanya, karena dengan mengupah satu pekerja lagi menghasilkan kenaikan

output untuk MPPL dan biaya pada perusahaan, Untuk upah riil perusahaan akan mengupah tenaga kerja tambahan selama MPP_L melebihi upah riil.

Dengan mengasumsikan bahwa tenaga kerja dapat ditambah dan faktor produksi lain tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecil pula, atau dengan semakin banyak tenaga kerja digunakan semakin turun MPP_i , nya karena nilai MPP_i mengikuti hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang.

Bila harga atau tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun, ini diperlihatkan oleh kenaikan arus upah yang berpotongan dengan kurva VMP dalam kuantitas tenaga kerja yang lebih sedikit. Dengan berkurangnya pekerja, produk fisik marginal dari input modal, atau $MPPR$, akan menurun karena kini setiap unit modal digarap oleh lebih sedikit pekerja. Jika sebuah mesin dioperasikan oleh satu orang, produk fisik marginal mesin itu akan menurun dibandingkan saat sebelumnya ketika mesin itu diuais oleh beberapa orang. Karena kini hanya ada satu pekerja, mereka tidak bisa bergantian menjalankan mesin, sehingga hasilnya lebih sedikit. Dalam kalimat lain, modal bersifat komplementer terhadap tenaga kerja, atau ada komplementaritas (complementary) diantara keduanya.

Kita mulai dari tingkat upah w_2 . Pada tingkat upah sebesar W_2 penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan yang optimal adalah L_3 . Lalu upah naik menjadi W_1 , tingkat penyerapan tenaga yang optimal pun merambat ke L_2 dimana Garis upah yang horizontal yang baru berpotongan dengan kurva VMP_i . karena adanya komplementaritas inputinput maka kenaikan upah mengakibatkan produk fisik marginal modal menurun dan bergeser ke kiri menjadi VMP_i . Perpotongan

baru dari garis upah horizontal (kurva penawaran tenaga kerja) adalah titik C, tingkat penyerapan tenaga kerja yang optimal akan turun ke L . Jika titik A dan C dihubungkan akan diperoleh kurva permintaan tenaga kerja $d_L - d_L$.

Dengan demikian, dengan jumlah tenaga kerja yang dipergunakan, produk fisik marjinal modal akan menurun. Setiap unit modal kini membuahkan lebih sedikit hasil sehingga tidak dapat menyerap banyak unit tenaga kerja. MPPR akan menurun seiring dengan menurunnya tenaga kerja yang diserap. Perusahaan akan merekrut setiap unit input sampai suatu titik dimana nilai produk marginalnya sama dengan harganya

2.1.1.3 Pasar Tenaga Kerja Berstruktur Persaingan Sempurna

Dalam pasar tenaga kerja persaingan sempurna, pembeli (perusahaan) maupun penjual (pemilik faktor produksi atau tenaga kerja) tidak dapat mempengaruhi harga pasar. (Rahardja dan Manurung, 2006:245)

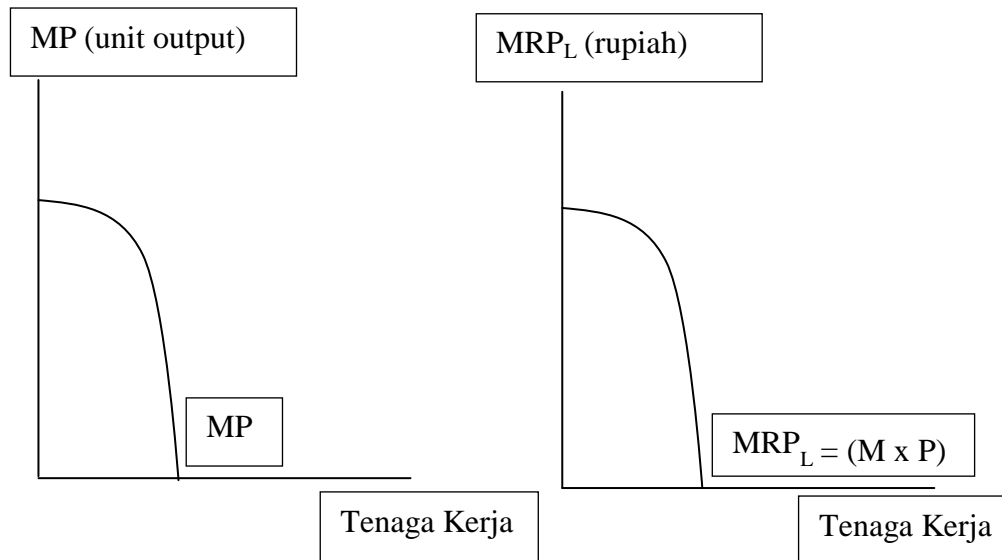
A. Permintaan Tenaga Kerja Dalam Model Satu Faktor Produksi Variabel (*One Variable Input Model*)

Model permintaan tenaga kerja dalam suatu faktor produksi variabel (*one variable input model*) mengasumsikan hanya tenaga kerja yang dapat di ubah-ubah jumlah penggunaannya. Keputusan penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan tentukan dengan membandingkan biaya marjinal dan penerimaan marjinal dari penambahan satu tenaga kerja. Biaya marjinal dari penambahan penggunaan satu tenaga kerja adalah upaya tenaga kerja (W) karena posisi perusahaan adalah penerima harga. Penerimaan marjinal tenaga kerja (*marginal revenue product of labour* atau MRP_L) adalah produksi marjinal dikalikan harga

jual *output* ($MP \times P$). Menunjukkan bahwa kurva MRP_L adalah kurva MP dikali harga jual (P). (Rahardja dan Manurung, 2006:245)

Gambar 2-3

Kurva MP dan MRP_L Tenaga Kerja



Sumber: Teori Ekonomi Mikro, Mandala Manurung dan diolah

Dalam pasar tenaga kerja persaingan sempurna, kurva MRP_L merupakan kurva permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja (*firm's labour demand curve*). Perusahaan akan mencapai keseimbangan bila MRP_L sama dengan upah tenaga kerja. Jika harga tenaga kerja (W) naik, perusahaan lebih selektif dalam menggunakan tenaga kerja. Hanya produktifitasnya yang lebih tinggi dari kondisi awal yang dipekerjakan. Akibatnya kesempatan kerja berkurang dari I^* ke I_1 . jika upah turun di bawah W^* , perusahaan mau menggunakan pekerja yang produktifitasnya lebih rendah, sehingga kesempatan kerja meningkat dari I^* ke I_2 .

Permintaan industri terhadap tenaga kerja (*industries labour demand*) adalah total permintaan perusahaan-perusahaan yang ada dalam industri. Ini juga analogis dengan permintaan *output* dalam analisis perilaku konsumen.

Jika yang berubah hanyalah harga, permintaan bergerak di sepanjang kurva (ingat kembali *movement along demand curve*). Jika yang berubah adalah faktor bukan harga (permintaan terhadap *output* berubah), kurva akan bergeser (*shifting*) ke kanan atau ke kiri bila permintaan terhadap *output* bertambah atau berkurang. (Rahardja dan Manurung, 2006:246)

B. Permintaan Tenaga kerja Dalam Model Beberapa Faktor Produksi Variabel (*Multi Variables Input Model*)

Model ini melonggarkan asumsi model di atas. Dengan demikian penambahan penggunaan tenaga kerja dapat diimbangi dengan penambahan faktor produksi lainnya (mesin). Andaikan kondisi awal keseimbangan pasar tenaga kerja adalah dimana total kesempatan kerja adalah L_1 pada tingkat upah keseimbangan W_1 . Kondisi keseimbangan perusahaan dimana jumlah tenaga kerja yang digunakan L_1 . MRP_{L_1} adalah MRP dengan jumlah barang modal (mesin) K_1 .

Akibat mengalirnya tenaga kerja asing ke Indonesia, penawaran tenaga kerja bergeser ke S_{L_2} . Harga keseimbangan industri menurun menjadi W_2 dan kesempatan kerja yang tersedia di industri adalah L_2 . Jika jumlah mesin tidak dapat diubah, keseimbangan perusahaan bergeser ke titik B dimana kesempatan kerja bertambah menjadi I_2 . Tetapi karena jumlah mesin dapat diubah, dan produktifitasnya meningkat, permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja bergeser ke MRP_{L_2} . Keseimbangan baru di titik C dengan jumlah kesempatan

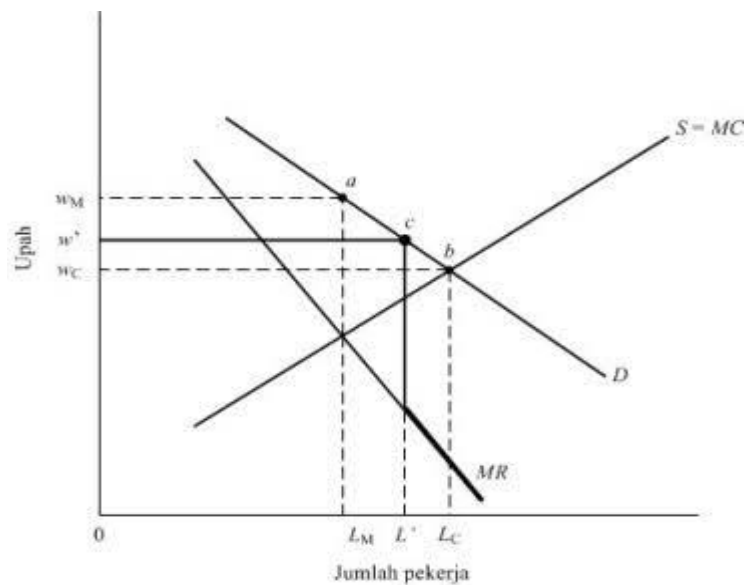
kerja I₃. Kurva permintaan tenaga kerja yang relevan adalah kurva D_L garis lurus yang melintasi titik A dan C. (Rahardja dan Manurung, 2006:247)

2.1.1.4 Pasar Tenaga Kerja Berstruktur Monopoli

Tenaga kerja dapat memiliki daya monopoli faktor produksi, misalnya dengan membentuk serikat pekerja (*labour union*). Dengan daya monopoli, serikat pekerja dapat menentukan beberapa tingkat upah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai

Gambar 2.4

Diagram Pasar Tenaga Kerja Berstruktur Monopoli



Sumber: Snyder dan Nicholson (2008), diolah

Menunjukkan kurva S_L adalah penawaran tenaga kerja, serikat pekerja. Sedangkan D_L adalah kurva permintaan tenaga kerja, perusahaan. Jika tujuan serikat pekerja adalah memaksimalkan kesempatan kerja, tingkat upah ditetapkan sebesar w_p , dengan kesempatan kerja L_p . Dengan tingkat upah w_p , serikat pekerja bersikap seolah-olah beroperasi pada pasar persaingan sempurna.

Serikat pekerja juga dapat memaksimumkan tingkat upah dengan menyamakan MR dan S_L . Tingkat upah tertinggi yang dapat dipaksakan adalah W_m , dengan konsekuensi kesempatan kerja hanya L_m (jumlah minimum diantara beberapa kemungkinan). Tetapi jika tujuan serikat pekerja adalah memaksimumkan penerimaan, tingkat upah ditetapkan setingkat W_k , dengan kesempatan kerja L_k , pada saat $MR=0$. (Rahardja dan Manurung, 2006:248)

2.1.2 Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ekonomi Sumber Daya Manusia adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi. Dengan kata lain, ekonomi sumber daya manusia merupakan penerapan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia.

Ruang lingkup ekonomi Sumber daya manusia antara lain meliputi: dinamika kependudukan, ketenagakerjaan, struktur ketenagakerjaan, sektor informal-formal, transisi kependudukan, mobilitas dan migrasi penduduk, permintaan dan penawaran tenaga kerja, pekerja anak, perencanaan ketenagakerjaan, serta penduduk dan pembangunan ekonomi.

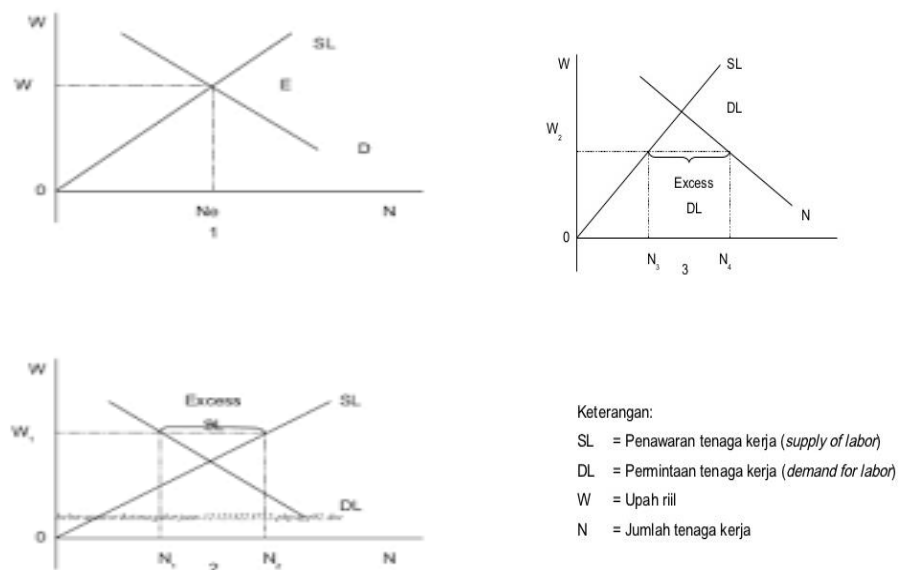
Melihat ruang lingkup tersebut berarti ekonomi sumber daya manusia (*Human resources economic*) berkaitan dengan studi: perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*), ekonomi ketenagakerjaan (*Labor economics*), dan ekonomi kependudukan (*Population economics*). (Subri, 2012).

2.1.3 Teori Ketenaga kerjaan

Salah satu masalah yang biasanya muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand for labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply for labor*), pada suatu tingkat upah (Kusumosuwidho,1981). Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa: (a) lebih besarnya penawaran dibanding permintaan terhadap tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*) dan, (b) lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand for labor*). (Subri, 2012)

Gambar2-5

Ketidakseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja



Sumber: Teori ekonomi Sumber Daya Manusia, Mulyadi Subri

Penjelasan gambar:

1. Jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, yaitu masing-masing sebesar N_e

pada tingkat upah keseimbangan W_e . Titik keseimbangan dengan demikian adalah titik E. Di sini tidak ada *excess supply of labor* maupun *excess demand for labor*. Pada tingkat upah keseimbangan W_e maka semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja. Berarti tidak ada orang yang menganggur. Secara ideal keadaan ini disebut *full employment* pada tingkat upah W_e tersebut.

2. Pada gambar kedua terlihat adanya *excess supply of labor*. Pada tingkat upah W_1 penawaran tenaga kerja (SL) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja (DL). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebanyak N_2 sedangkan yang diminta hanya N_1 . Dengan demikian ada orang yang menganggur pada tingkat upah W_1 ini sebanyak $N_2 - N_1$.
3. Pada gambar ketiga terlihat adanya *excess demand for labor*. Pada tingkat upah W_2 permintaan akan tenaga kerja (DL) lebih besar dari pada penawaran tenaga kerja (SL). Jumlah orang yang menawarkan dirinya, untuk bekerja pada tingkat upah W_2 adalah sebanyak N_3 orang, sedangkan yang diminta adalah sebanyak N_4 orang. (Subri, 2012)

Ada dua teori penting perlu dikemukakan dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. *Pertama* adalah teori Lewis (1959) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor memberikan andil terhadap pertumbuhan *out put* dan penyediaan pekerja di sektor lain.

Ada dua struktur di dalam perekonomian negara berkembang, yaitu sektor kapitalis modern dan sektor subsisten terbelakang. Menurut Lewis sektor

subsisten terbelakang tidak hanya terdiri dari sektor pertanian, tetapi juga sektor informal seperti pedagang kaki lima dan pengecer koran.

Sektor subsisten terbelakang mempunyai kelebihan penawaran pekerja dan tingkat upah relatif murah dari pada sektor kapitalis modern. Lebih murah biaya upah pekerja asal pedesaan akan dapat menjadi pendorong bagi pengusaha di perkotaan untuk memanfaatkan pekerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran pekerja di sektor subsisten terbelakang akan diserap.

Bersamaan dengan terserapnya kelebihan pekerja di sektor industri modern, maka pada suatu saat tingkat upah di pedesaan akan meningkat. Selanjutnya peningkatan upah ini akan mengurangi perbedaan/ketimpangan tingkat pendapatan antara perkotaan dan pedesaan.

Dengan demikian menurut Lewis, adanya kelebihan penawaran pekerja tidak memberikan masalah pada pembangunan ekonomi. Sebaiknya kelebihan pekerja justru merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan, dengan asumsi bahwa perpindahan pekerja dari sektor subsisten ke sektor kapitalis modern berjalan lancar dan perpindahan tersebut tidak akan pernah menjadi “terlalu banyak”.

Teori kedua adalah teori Fei-Ranis (1961) yang berkaitan dengan negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: kelebihan buruh, sumber daya alamnya belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi.

Menurut Fei-Ranis ada tiga tahap pembangunan ekonomi dalam kondisi kelebihan buruh. *Pertama*, dimana para penganggur semu (yang tidak menambah *out put* pertanian) dialihkan ke sektor industri dengan upah institusional yang sama. *Kedua*, tahap dimana pekerja pertanian menambah *out put* tetapi memproduksi lebih kecil dari upah institusional yang mereka peroleh, dialihkan pula ke sektor industri. *Ketiga*, tahap ditandai awal pertumbuhan swasembada pada saat buruh pertanian menghasilkan *out put* lebih besar dari pada perolehan upah institusional. Dan dalam hal ini kelebihan pekerja terserap ke sektor jasa dan industri yang meningkat terus-menerus sejalan dengan penambahan *out put* dan perluasan usahanya. (Subri, 2012)

2.1.4 Teori Pembangunan

Pembangunan secara luas dapat didefinisikan sebagai proses perbaikan dari suatu masyarakat yang berkelanjutan untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Sedangkan secara umum pembangunan merupakan suatu proses perubahan yang direncanakan untuk memperbaiki berbagai aspek kehidupan masyarakat. Transformasi dari struktur ekonomi misalnya, dapat dilihat dari peningkatan atau pertumbuhan produksi yang cepat di berbagai sektor. Transformasi sosial dapat dilihat melalui pendistribusian kemakmuran melalui pemerataan memperoleh akses terhadap sumber daya sosial-ekonomi, seperti pendidikan, kesehatan, perumahan, air bersih, fasilitas rekreasi dan partisipasi dalam proses pembuatan keputusan politik. Proses pembangunan yang terjadi di masyarakat memiliki beberapa tujuan, yaitu peningkatan ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai barang kebutuhan hidup yang pokok, peningkatan standar hidup, dan

perluasan pilihan-pilihan ekonomis dan sosial bagi setiap individu serta bangsa secara keseluruhan (Todaro dan Smith, 2006:28).

Konsep pembangunan merupakan proses yang meningkatkan kualitas kehidupan dan kemampuan umat manusia dengan cara menaikkan standar kehidupan, harga diri, dan kebebasan individu (Todaro dan Smith, 2011:6). Dari sudut pandang ilmu ekonomi, pembangunan biasa diartikan sebagai upaya mencapai tingkat pertumbuhan pendapatan per kapita (*income per capita*) yang berkelanjutan agar negara dapat memperbanyak output yang lebih cepat dibandingkan laju pertumbuhan penduduk. Tingkat dan laju pertumbuhan pendapatan nasional bruto (*gross national income* – GNI) per kapita “riil” sering digunakan untuk mengukur kesejahteraan ekonomi penduduk keseluruhan-seberapa banyak barang dan jasa riil yang tersedia untuk dikonsumsi dan diinvestasikan oleh rata-rata penduduk (Todaro dan Smith, 2011:16).

Pembangunan ekonomi di masa lalu umumnya dipandang dalam kaitannya dengan perubahan secara terencana atas struktur produksi dan kesempatan kerja. Dalam proses ini, peran sektor pertanian akan menurun untuk memberi peluang muncul dan berkembangnya sektor manufaktur dan jasa. Oleh sebab itu, strategi pembangunan biasanya berfokus pada proses industrialisasi yang cepat, yang sering merugikan pembangunan pertanian dan pedesaan (Todaro dan Smith, 2011:17).

Pengalaman pembangunan dalam dasawarsa 1950-an dan 1960-an, pada saat negara-negara berkembang mencapai target pertumbuhan ekonomi namun tingkat kehidupan sebagian besar masyarakat umumnya tetap tidak berubah, menunjukkan bahwa ada yang sangat salah dengan pengertian pembangunan yang

sempit itu. Kini semakin banyak ekonom dan pembuat kebijakan yang menyoalakan perlunya upaya serius untuk menanggulangi meluasnya kemiskinan absolut, distribusi pendapatan yang semakin tidak merata, dan meningkatnya pengangguran. Singkatnya, dalam dasawarsa 1970-an, pembangunan ekonomi mulai didefinisi ulang dalam kaitannya dengan upaya pengurangan atau peniadaan kemiskinan, ketimpangan, dan pengangguran dalam konteks perekonomian yang semakin berkembang (Todaro dan Smith, 2011:17).

Oleh sebab itu, pembangunan haruslah dipandang sebagai proses multidimensi yang melibatkan berbagai perubahan mendasar dalam struktur sosial, sikap masyarakat, dan lembaga nasional, serta percepatan pertumbuhan, pengurangan ketimpangan, dan penanggulangan kemiskinan. Pada hakikatnya, pembangunan haruslah mencerminkan perubahan sistem sosial secara total sesuai dengan berbagai kebutuhan dasar, serta upaya menumbuhkan aspirasi individu dan kelompok-kelompok sosial dalam sistem itu. Pembangunan seharusnya upaya untuk mengubah kondisi kehidupan dari yang dipandang tidak memuaskan menjadi lebih baik secara lahir dan batin (Todaro dan Smith, 2011:18-19)

Terdapat tiga komponen dasar ataupun nilai-nilai inti yang berfungsi sebagai basis konseptual dan pedoman praktis untuk memahami makna pembangunan yang sesungguhnya. Tiga komponen dasar atau nilai-nilai inti pembangunan tersebut ialah (Todaro dan Smith, 2011:25-26):

- a. Kecukupan (*sustenance*) : kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Semua orang memiliki kebutuhan dasar tertentu yang harus dipenuhi untuk menjalani kehidupan. Kebutuhan dasar manusia untuk menopang kehidupannya ini mencakup makanan, tempat tinggal, kesehatan, dan

perlindungan. Jika salah satu kebutuhan dasar tidak terpenuhi atau persediaannya tidak memadai, akan terjadi suatu kondisi “keterbelakangan absolut”.

- b. Harga diri (*self-esteem*) : Menjadi manusia seutuhnya. Komponen universal kedua bagi adanya kehidupan yang baik adalah harga diri, yaitu suatu perasaan berharga dan bermartabat, tidak diperalat untuk mencapai tujuan orang lain. Seperti yang dikemukakan oleh Denis Goulet, “Pembangunan telah dilegitimasi sebagai tujuan karena merupakan hal yang penting, bahkan mungkin merupakan cara yang sangat berharga untuk meraih harga diri.”
- c. Kebebasan (*freedom*) : kemampuan untuk memilih. Nilai ketiga dan terakhir yang perlu tercakup dalam makna pembangunan adalah konsep kebebasan manusia. Pengertian kebebasan di sini harus dipahami dalam kaitannya dengan kebebasan dari kondisi kekurangan persyaratan hidup yang bersifat material serta kebebasan dari penghambaan sosial terhadap lingkungan, orang lain, penderitaan, lembaga yang represif, dan keyakinan dogmatis, khususnya yang menyatakan bahwa kemiskinan adalah nasib yang sudah ditakdirkan Tuhan.

Kita dapat menyimpulkan bahwa pembangunan adalah kenyataan fisik sekaligus keadaan mental (*state of mind*) dari suatu masyarakat, melalui kombinasi tertentu dari proses sosial, ekonomi, dan lembaga, memiliki cara untuk mewujudkan kehidupan yang lebih baik. Apapun komponen yang tercakup dalam kehidupan yang lebih baik itu, pembangunan di semua masyarakat setidaknya harus memiliki tiga tujuan berikut (Todaro dan Smith, 2011:27):

1. Peningkatan ketersediaan dan perluasan distribusi barang-barang kebutuhan hidup yang pokok.
2. Peningkatan standar hidup.
3. Perluasan pilihan ekonomi dan sosial.

2.1.5 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

2.1.5.1 Pengertian Indeks Pembangunan Manusia

Indikator yang paling luas digunakan untuk mengukur status komparatif pembangunan sosial-ekonomi disajikan dalam laporan-laporan tahunan UNDP (*United Nation Development Programme*) yang berjudul *Human Development Report* (laporan Pembangunan Manusia). Inti semua laporan ini, yang dimulai pada tahun 1990, adalah pembuatan dan penyempurnaan Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index-HDI*). HDI berusaha memeringkat semua negara dengan skala 0 (pembangunan manusia terendah) sampai 1 (pembangunan manusia tertinggi) berdasarkan pada tiga tujuan atau produk akhir pembangunan, yaitu: 1) masa hidup (*longevity*) yang diukur melalui harapan hidup setelah lahir. 2) pengetahuan yang diukur dengan bobot rata-rata tingkat melek aksara orang dewasa dan rasio partisipasi sekolah bruto. 3) standar hidup yang diukur berdasarkan produk domestik bruto per kapita yang disesuaikan dengan paritas daya beli mata uang setiap negara yang nilainya berbeda-beda untuk mencerminkan biaya hidup dengan asumsi utilitas marjinal yang semakin menurun (*diminishing marginal utility*) pendapatan (Todaro dan Smith, 2011:57).

UNDP (*United Nation Development Programme*) mendefinisikan pembangunan manusia (*Human Development*) sebagai upaya untuk menciptakan/memberikan perluasan pilihan bagi penduduk (*enlarging people's*

choice). Konsepsi berpikir ini terbentuk dari pemahaman bahwa pembangunan adalah proses perubahan yang direncanakan untuk memperbaiki berbagai aspek kehidupan atau sistem sosial ke arah yang lebih baik, yang dimaknai dengan adanya kemajuan/perbaikan (*progress*), pertumbuhan (*growth*), dan diversifikasi (*diversification*). Perluasan pilihan penduduk yang dimaksud meliputi pilihan untuk berumur panjang dan hidup sehat, berilmu pengetahuan, mempunyai akses terhadap sumber daya yang dibutuhkan agar dapat hidup secara layak, memiliki kebebasan untuk berpolitik, serta jaminan perlindungan atas hak asasi manusia dan harga diri. Jadi tujuan utama pembangunan manusia adalah memperbanyak pilihan kepada masyarakat untuk bebas memilih sesuatu hal yang diinginkan dan bagaimana cara untuk menjalani hidup (PGSP, 2012:1).

UNDP juga memperkenalkan suatu indikator yang dapat menggambarkan perkembangan pembangunan manusia secara terukur dan representatif, yang dinamakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). (Pratowo, 2013:16). Indeks Pembangunan Manusia/IPM (*Human Development Index/HDI*) merupakan indeks yang mengukur pencapaian pembangunan sosial-ekonomi suatu negara, yang mengkombinasikan pencapaian di bidang pendidikan, kesehatan, dan pendapatan riil per kapita yang disesuaikan (Todaro dan Smith, 2011:57).

2.1.5.2 Penggunaan Konsep Indeks Pembangunan Manusia

Paradigma pembangunan manusia yang dijelaskan dalam PGSP (2012:1) merupakan proses atau kegiatan pembangunan yang menempatkan manusia (penduduk) sebagai fokus utama, dan bukan hanya sebagai sasaran akhir dari seluruh kegiatan tercapainya penguasaan atas sumber daya, peningkatan derajat

kesehatan, serta meningkatkan pendidikan untuk dapat berpartisipasi dalam masyarakat dan kegiatan ekonomi.

Di dalam PGSP (2012:2), dijelaskan mengenai penggunaan konsep pembangunan manusia. Salah satu sasaran Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 – 2025 adalah percepatan peningkatan kesejahteraan rakyat. Untuk mencapai sasaran tersebut, dibutuhkan indikator yang dapat mengkaji kemajuan atau progres pembangunan daerah. Salah satu alternatif untuk mengukur kinerja pembangunan suatu negara atau daerah adalah dengan menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Indeks ini secara umum menangkapi kinerja pembangunan manusia dalam dimensi:

- a. Pendidikan
- b. Kesehatan
- c. Ekonomi

2.1.5.3 Pengukuran Indeks Pembangunan Manusia

A. Pengukuran Indeks Pembangunan Manusia

IPM yang diperkenalkan oleh UNDP (*United Nation Development Programme*), sejak tahun 1990, digunakan untuk menggambarkan perkembangan pembangunan manusia secara berkelanjutan. Pada dasarnya IPM mencakup tiga komponen dasar manusia yang secara operasional mudah di hitung untuk menghasilkan suatu ukuran yang merefleksikan upaya pembangunan manusia, yaitu (PGSP, 2012:51-53):

1. Peluang Hidup (*Longevity*) Komponen peluang hidup di ukur dengan Angka Harapan Hidup (AHH) yang dihitung menggunakan metode tidak

langsung (metode Brass, varian Trussel) berdasarkan variabel rata-rata anak lahir hidup dan rata-rata anak yang masih hidup.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)Komponen pengetahuan di ukur dengan (a) indikator melek huruf, yang diperoleh dari variabel kemampuan membaca dan menulis, (b) indikator rata-rata lama sekolah, kyang di hitung dengan menggunakan dua variabel secara simultan yaitu tingkat/kelas yang sedang/pernah dijalani dan jenjang pendidikan tertinggi yang ditamatkan.
3. Standar Hidup Layak (*Decent Living*)Komponen standar hidup layak di ukur dengan indikator rata-rata konsumsi riil yang telah disesuaikan (*adjusted real Gross Domestic Product – GDP per capita*). Perhitungan ini didasarkan pada *Purchasing Power Parity – PPP* sehingga dapat perbandingan antar negara. Perhitungan PPP/unit dilakukan dengan rumus:

$$PPP/unit = \frac{\sum_j \sum(i,j)}{\sum_j P(9,j).q(i,j)} \dots\dots\dots(2-1)$$

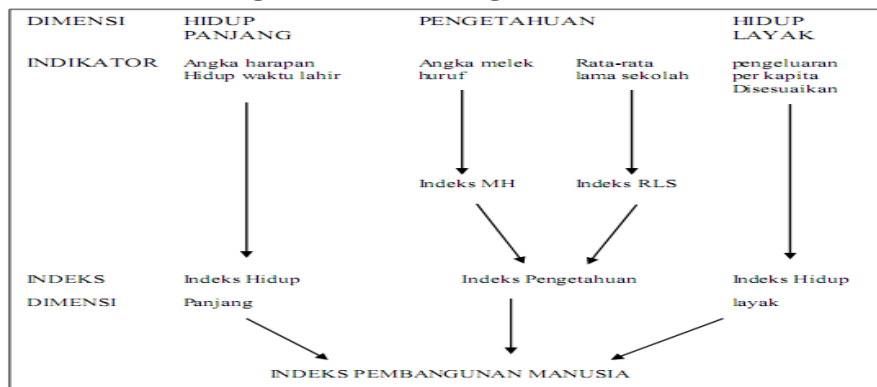
Dengan:

$\sum(i, j)$: pengeluaran konsumsi untuk barang j di Kabupaten i

$P(9, j)$: harga barang j di Kabupaten

$q(i, j)$: jumlah barang j yang dikonsumsi di Kabupaten i

Gambar 2-6
Pengukuran Pembangunan Manusia



Sumber: Pembangunan Provinsi Gorontalo: perencanaan dengan Indeks Pembangunan manusia, Bappenas+pemerintahan Provinsi Gorontalo, 2010

B. Perhitungan Indeks Pembangunan Manusia

Di dalam PGSP (2012:3) Indeks Pembangunan Manusia secara umum menyangkap kinerja pembangunan manusia dalam dimensi (i) pendidikan; (ii) kesehatan; (iii) ekonomi. Secara khusus indeks ini merupakan agregasi dari Angka Harapan Hidup (AHH), Angka Melek Huruf dan lama sekolah, serta tingkat konsumsi per kapita. Sehingga rumus IPM yang dikutip dari Arizal Ahnaf, dkk dalam PGSP (2012:54) dapat disajikan sebagai berikut:

$$IPM = 1/3 (\text{Indeks } X_1 + \text{Indeks } X_2 + \text{Indeks } X_3) \dots\dots\dots(2-2)$$

Dimana:

X_1 = Indeks harapan hidup

X_2 = Indeks pendidikan = $2/3$ (indeks melek huruf) + $1/3$ (indeks rata-rata lama sekolah)

X_3 = Indeks standar hidup layak

Masing-masing indeks komponen IPM tersebut merupakan perbandingan antara selisih nilai suatu indikator dan nilai minimumnya dengan selisih nilai maksimum dan nilai minimum indikator yang bersangkutan. Rumusnya dapat disajikan sebagai berikut:

$$\text{Indeks } X(i) = (X_{(i)} - X_{(i) \text{ min}}) / (X_{(i) \text{ maks}} - X_{(i) \text{ min}}) \dots\dots\dots(2-3)$$

Dimana:

$X_{(i)}$ = Indikator ke-i ($i = 1,2,3,\dots,n$)

$X_{(i) \text{ min}}$ = Nilai minimum $X_{(i)}$

$X_{(i) \text{ maks}}$ = Nilai maksimum $X_{(i)}$

Nilai maksimum dan minimum indikator $X_{(i)}$ di sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2-1

Nilai Maksimum dan Minimum Komponen IPM (2005)

Indikator Komponen IPM ($X_{(i)}$)	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Catatan
AHH	85	25	Sesuai standar Global (UNDP)
Angka Melek Huruf	100	0	Sesuai standar Global (UNDP)
Rata-rata Lama Sekolah	15	0	Sesuai standar Global (UNDP)
Konsumsi per kapita yang disesuaikan	732.720 ^{a)}	300.000 ^{b)}	UNDP menggunakan PDB perkapita riil yang disesuaikan

Sumber: PGSP

Catatan:

1. Proyeksi pengeluaran riil/unit/tahun untuk provinsi yang memiliki angka tertinggi (Jakarta) pada tahun 2018 telah disesuaikan dengan formula Atkinson. Proyeksi mengasumsikan kenaikan 6,5% per tahun selama kurun waktu 1996 – 2018.
2. Setara dengan dua kali garis kemiskinan untuk provinsi yang memiliki angka terendah tahun 1996 di Papua.

Dalam Pratowo (2013:16), angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berkisar antara 0 – 100, semakin mendekati 100 maka hal tersebut merupakan indikasi pembangunan manusia yang semakin baik. Berdasarkan nilai IPM,

UNDP membagi status pembangunan manusia suatu negara atau wilayah ke dalam tiga golongan, yaitu:

- 1) $IPM \leq 50$ (rendah)
- 2) $50 \leq IPM \leq 80$ (sedang/menengah)
- 3) $IPM \geq 80$ (tinggi)

Ketersediaan SDM dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan memegang peranan penting, apalagi dalam era Jaminan Kesehatan Nasional sekarang ini. Program JKN mulai diterapkan di Indonesia pada tahun 2014. Program yang hampir sama telah diterapkan sebelumnya di 5 provinsi, yaitu DKI Jakarta, Sumatera Selatan, Bangka Belitung, Bali dan Kalimantan Timur sedangkan provinsi lainnya belum menerapkan program serupa. Dengan adanya program JKN tentunya akan terjadi perubahan dalam berbagai hal. Dari aspek provider kesehatan misalnya, harus memberikan layanan yang meningkat karena adanya peningkatan permintaan terhadap layanan kesehatan. Dengan meningkatnya kunjungan maka diperlukan kesigapan petugas atau SDM di pelayanan kesehatan dalam melayani kunjungan masyarakat.

2.1.6 Teori Upah

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Upah yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan faktor yang mendukung suatu perusahaan untuk merealisasikan rencana dan tujuan perusahaan. Balas jasa yang utama bagi seorang tenaga kerja adalah berupa pemberian upah pokok, upah

lembur dan tunjangan kehadiran sehingga diharapkan mampu memberikan dorongan serta mempengaruhi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja langsung.

Pengertian Gaji dan Upah dalam praktek, istilah gaji dan upah sering digunakan secara bergantian, maka seringkali gaji dan upah dianggap memiliki pengertian yang sama oleh masyarakat. Menurut Warren, Carl S (2001:446) pengertian gaji dan upah adalah Gaji (salary) biasanya digunakan untuk pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan atau tahunan. Sedangkan upah (wages) biasanya digunakan untuk pembayaran kepada karyawan lapangan (pekerja kasar), baik yang terdidik maupun yang tidak terdidik. Tarif upah biasanya diekspresikan secara minggu atau per jam.

Sedangkan Mulyadi (2001:373) mendefinisikan gaji dan upah adalah Gaji (salary) merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan administrasi atau yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang pada umumnya dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah (wages) merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah suatu produk yang dihasilkan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa definisi gaji dan upah berbeda. Gaji diberikan kepada karyawan administrasi secara tetap tiap bulannya, sedangkan upah diberikan kepada karyawan lapangan per jam, per hari atau per produk yang dihasilkan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya⁵. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2-2

Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	<p>Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya terhadap Pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Pelalawan</p> <p>Freshka Hasiani S. (2015)</p>	Regresi Linier Berganda	SDM PE	The results of data analysis in the study shows that the results of multiple linear regression with the count of value f 38,573, and 4,757 while the value of f tables. Therefore, the value $f_{table} > f_{count}$, it can be concluded that H_0 is rejected or in other word, life expetancy, the old school and percapita income average of simultaneously significant effect on economic growth in the Pelalawan Regency

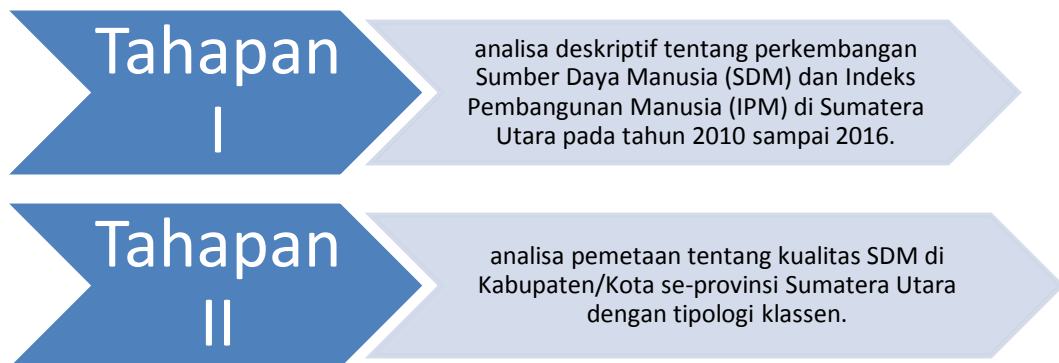
No.	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2.	Hubungan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Pendidikan dan Pengangguran Terbuka di Indonesia	Deskriptif	SDM Pengangguran	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan, terutama pada tingkat sumber daya manusia lulusan pendidikan Sekolah Menengah Atas terhadap tingkat pengangguran terbuka. Hal tersebut juga dicerminkan dengan banyaknya jumlah pengangguran dari lulusan Sekolah Menengah Atas mulai tahun 2004 hingga 2013. Namun, secara keseluruhan pada tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan sumber daya manusia di Indonesia, tidak terdapat hubungan yang signifikan pada tingkat pengangguran terbukanya
	Dharfan Aprianto Ulfah Khairunnisa (2013)			
3.	Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam Era jaminan Kesehatan Nasional di Delapan Kabupaten/Kota di Indonesia	Deskriptif	SDM JKN FKTP	Di seluruh praktik dokter, SDM kesehatan yang paling banyak tersedia yaitu dokter umum dan perawat. Terdapat perubahan dalam perencanaan pengadaan SDM di daerah sesudah JKN, peningkatan beban kerja dan jam kerja, sehingga diperlukan perencanaan dan pengadaan SDM berbasis kebutuhan.
	Mujiati Yuyun Yuniar (2016)			

2.3 Kerangka Konseptual

Secara umum terdapat beberapa indikator yang dianggap sangat mempengaruhi Kualitas Pendidikan sumber daya manusia, yaitu seperti yang terlihat dalam bagan kerangka konseptual berikut:

Gambar 2-7

Kerangka Konseptual Model



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah dan prosedur yang dilakukan dalam mengumpulkan informasi empiris guna memecahkan masalah dan menguji hipotesis dari sebuah penelitian.

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah mini riset kualitatif, yang dimana bertujuan untuk menganalisis variabel yang telah ditentukan untuk menjawab rumusan masalah. Data yang akan di teliti adalah Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara dan waktu penelitian yang dihimpun adalah pada tahun 2014 sampai 2016.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan acuan dari tinjauan pustaka yang digunakan untuk melakukan penelitian dimana antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya dapat dihubungkan sehingga penelitian dapat disesuaikan dengan data yang diinginkan. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini ialah :

Tabel 3-1
Definisi Operasional

Variabel	DefinisiOperasional	Sumber Data
IPM (Indeks Pembangunan Manusia)	Nilai kesejahteraan dalam Kualitas Sumber Daya Manusia	BPS (BadanPusatS tatistik) – www.bps.go.id

Variabel	Definisi Operasional	Sumber Data
AK (Angkatan Kerja)	Jumlah orang yang bekerja dalam berbagai bidang pekerjaan	BPS (Badan Pusat Statistik) – www.bps.go.id
PDK (Pendidikan)	Nilai pengukur kualitas Sumber Daya Manusia	BPS (Badan Pusat Statistik) – www.bps.go.id

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan melihat data Pendidikan, Kesehatan, dan angkatan kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan yaitu Juli 2018 sampai September 2018.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh langsung dari hasil publikasi yang berasal dari *website-website* resmi, seperti Badan Pusat Statistik (BPS), dan data dalam bentuk buku, maupun jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengambilan data sekunder melalui *website-website* resmi

Badan Pusat Statistik (BPS), dengan objek penelitian Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara dan dengan kurun waktu dari tahun 2014 sampai tahun 2016.

3.6 Tahapan Analisis

Adapun tahapan analisa data yang digunakan ialah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif perkembangan Anggaran Kesehatan yang dikeluarkan Pemerintah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia.

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisa sederhana yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi anggaran untuk pendidikan dan kesehatan yang telah dikeluarkan pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun narasi dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam menafsirkan hasil penelitian/

3.6.2 Analisis Deskriptif perkembangan Struktur Penduduk dan Kualitas SDM Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara.

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisa sederhana yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi observasi dengan menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun narasi dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam menafsirkan hasil penelitian.

3.6.3 Analisa Pemetaan tentang Kualitas SDM Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara dengan menggunakan tipologi kelas.

Metode pemetaan tipologi kelas merupakan suatu metode analisa sederhana yang dapat digunakan untuk membandingkan kondisi observasi dengan

menyajikan dalam bentuk grafik kuadran perbandingan, dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam menafsirkan hasil penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Daerah Penelitian

4.1.1 Kondisi Geografis Sumatera Utara

Provinsi Sumatera Utara berada di bagian barat Indonesia, terletak pada garis 1° - 4° Lintang Utara dan 98° - 100° Bujur Timur. Provinsi ini berbatasan dengan daerah perairan dan laut serta dua Provinsi lain: disebelah utara berbatasan dengan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam; disebelah timur berbatasan dengan Negara Malaysia di Selat Malaka; disebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Riau dan Sumatera Barat; dan disebelah barat berbatasan dengan Samudera Hindia.

Berdasarkan kondisi letak dan kondisi alam, Sumatera Utara dibagi dalam 3 (tiga) kelompok wilayah/kawasan yaitu: Pantai Barat, Daratan Tinggi, dan Pantai Timur. Kawasan Pantai Barat meliputi Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Utara, Kabupaten Nias Barat, Kabupaten Mandailing Natal, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Padang Lawas, Kabupaten Padang Lawas Utara, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Nias Selatan, Kota Padangsidimpuan, Kota Sibolga, dan Kota Gunungsitoli. Kawasan Daratan Tinggi meliputi Kabupaten Tapanuli Utara, Kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Simalungun, Kabupaten Dairi, Kabupaten Karo, Kabupaten Humbang Hasundutan, Kabupaten Pakpak Bharat, Kabupaten Samosir, Kota Pematangsiantar. Kawasan Pantai Timur meliputi Kabupaten Labuhanbatu, Kabupaten labuhanbatu Utara, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Kabupaten Asahan, Kabupaten Batu Bara, Kabupaten Deli

Serdang, Kabupaten Langkat, Kabupaten Serdang Berdagai, Kota Tanjungbalai, Kota Tebing Tinggi, Kota Medan, dan Kota Binjai.

Luas Daratan Provinsi Sumatera Utara adalah 72.981,23 km², sebagian besar berada di daratan Pulau Sumatera dan sebagian kecil berada di Pulau Nias, Pulau-pulau Batu, serta beberapa pulau kecil, baik dibagian barat maupun bagian timur pantai Pulau Sumatera. Berdasarkan luas daerah menurut kabupaten/kota di Sumatera Utara, luas daerah terbesar adalah Kabupaten Langkat dengan luas 6.262,00 km² atau sekitar 8,58% dari total luas wilayah Sumatera Utara, diikuti Kabupaten Mandailing Natal dengan luas 6.134,00 km² atau sekitar 8,40%, kemudian Kabupaten Tapanuli Selatan dengan luas 6.030,47 km² atau sekitar 8,26%. Sedangkan luas daerah terkecil adalah Kota Tebing Tinggi dengan luas 31,00 km² atau sekitar 0,04% dari total luas wilayah Sumatera Utara.

4.1.2 Kondisi Penduduk dan Tenaga Kerja Sumatera Utara

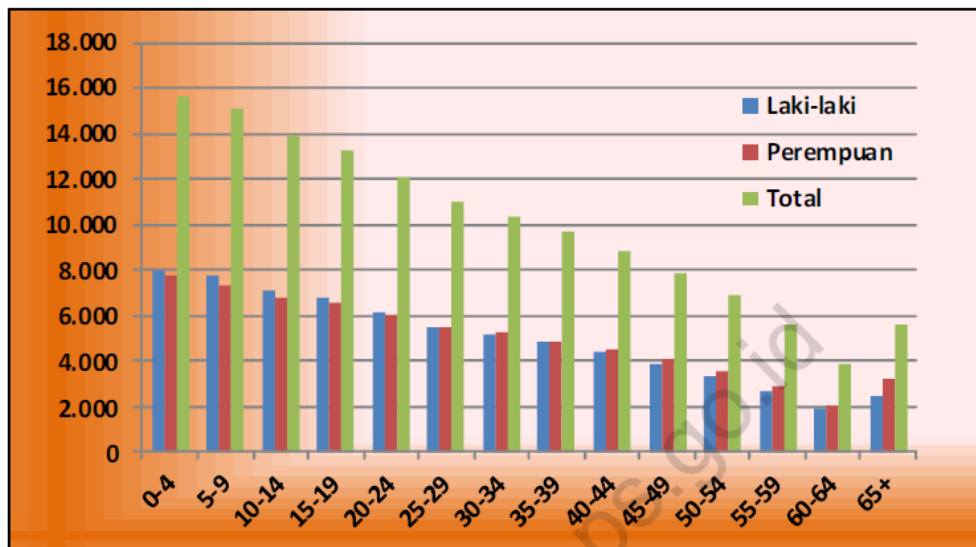
Sumatera Utara merupakan Provinsi keempat dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia setelah Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Menurut hasil pencacahan lengkap sensus penduduk (SP) 1990 penduduk keadaan tanggal 31 Oktober 1990 (hari sensus) berjumlah 10,26 juta jiwa kemudian dari hasil SP2000, jumlah penduduk Sumatera Utara sebesar 11,51 juta jiwa. Selanjutnya dari hasil sensus penduduk pada Bulan Mei 2010 jumlah penduduk Sumatera Utara 12.982.204 jiwa.

Kepadatan penduduk pada tahun 1990 adalah 143 jiwa per km² kemudian pada tahun 2000 meningkat menjadi 161 jiwa per km² dan selanjutnya pada tahun 2010 menjadi 188 jiwa per km². Laju pertumbuhan penduduk dalam kurun

waktu 1990-2000 adalah sebesar 1,20% per tahun, dan pada tahun 2000-2010 menjadi 1,22% per tahun. Pada tahun 2015 penduduk Sumatera Utara berjumlah 13.937.797 jiwa yang terdiri dari 6.954.552 jiwa penduduk laki-laki dan 6.983.245 jiwa perempuan atau dengan rasio jenis kelamin/sex ratio sebesar 99,59. Pada tahun 2015 penduduk Sumatera Utara banyak tinggal di daerah perkotaan dibandingkan daerah pedesaan. Jumlah penduduk yang tinggal di daerah pedesaan adalah 6,69 juta jiwa (48,01%) dan yang tinggal di daerah perkotaan sebesar 7,25 juta jiwa (51,99%).

Gambar 4-1

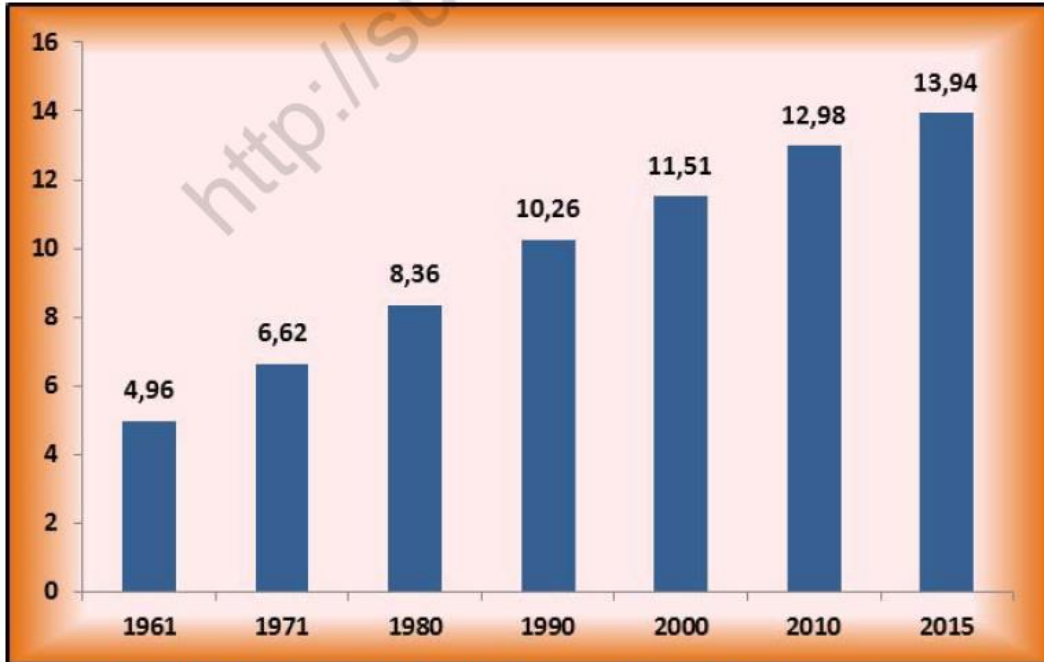
Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (ribu jiwa) Tahun 2015



Sumber/Source : BPS Provinsi Sumatera Utara/ BPS-Statistics of Sumatera Utara Province

Gambar 4-2

Jumlah Penduduk Sumatera Utara (juta jiwa) Tahun 1961 – 2015

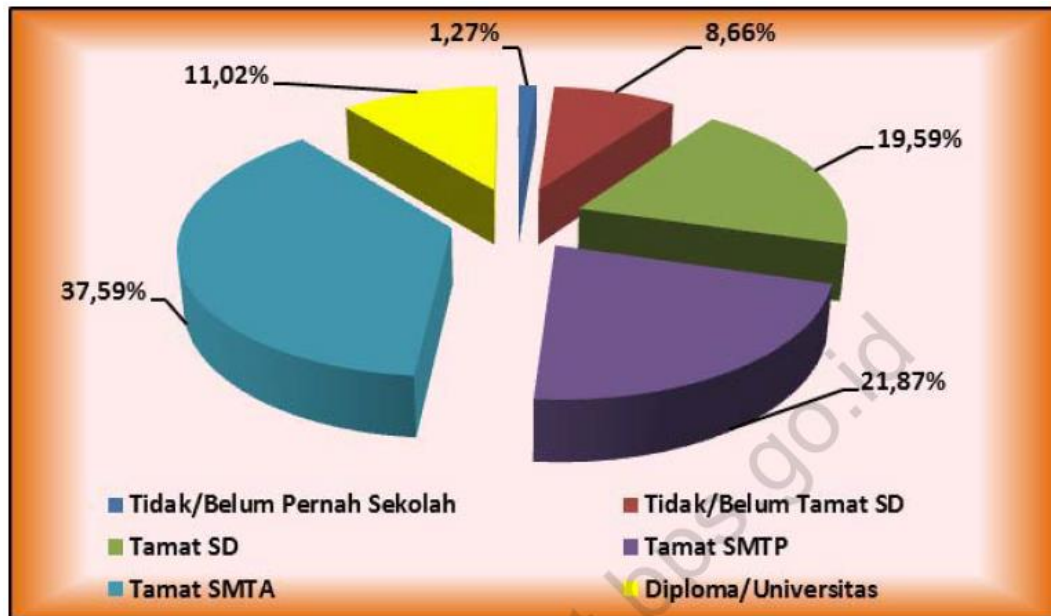


Sumber/Source : BPS Provinsi Sumatera Utara/ BPS-Statistics of Sumatera Utara Province

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Sumatera Utara setiap tahunnya menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2011, TPAK di Sumatera Utara sebesar 77,10% kemudian turun menjadi 69,41% pada tahun 2012. Pada tahun 2015 kembali terjadi penurunan menjadi 67,28%. Pada tahun 2015 angkatan kerja di Sumatera Utara sebagian besar berpendidikan SMTA. Persentase golongan ini mencapai 37,59%. Selanjutnya, angkatan kerja setingkat SD kebawah dan SMTP masing-masing sekitar 29,53% dan 21,87%, sedangkan sisanya 11,02% berpendidikan diatas SLTA.

Gambar 4-3

Jumlah Persentase Angkatan Kerja Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Tahun 2015



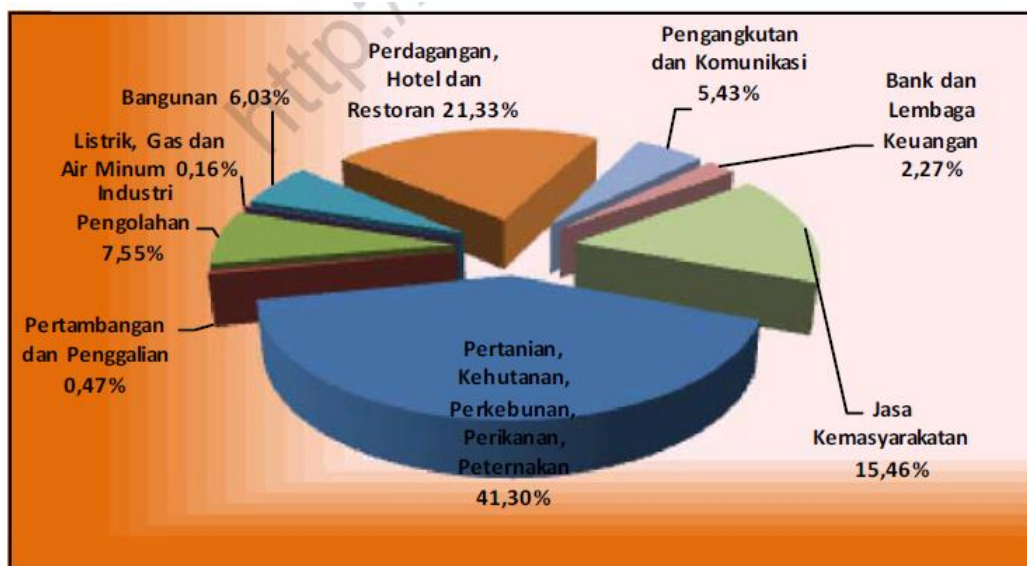
Sumber/Source : BPS Provinsi Sumatera Utara/ BPS-Statistics of Sumatera Utara Province

Jika dilihat dari status pekerjaannya, lebih dari sepertiga (36,81%) penduduk yang bekerja adalah buruh atau karyawan. Penduduk yang berusaha sendiri sebesar 18,65% , sedangkan penduduk yang bekerja sebagai pekerja keluarga mencapai 17,27% sehingga hanya 3,05% penduduk yang menjadi pengusaha yang mempekerjakan buruh tetap. Jumlah penduduk yang merupakan angkatan kerja pada Agustus 2015 sebanyak 6,39 juta jiwa yang terdiri dari 5,96 juta jiwa terkategori bekerja dan sebesar 428,79 ribu jiwa terkategori pengangguran. Penduduk yang bekerja ini sebagian besar bekerja pada sektor pertanian yaitu 41,30% . sektor kedua terbesar dalam menyerap tenaga kerja adalah di sektor perdagangan, hotel dan restoran yaitu 21,33%. Sektor lain yang cukup besar peranannya dalam menyerap tenaga kerja adalah sektor jasa-jasa, baik jasa perorangan, jasa perusahaan, dan jasa pemerintahan yaitu sebesar

15,465%, sementara penduduk yang bekerja disektor industri hanya sekitar 7,55%. Selebihnya bekerja disektor penggalian dan pertambangan, sektor listrik, gas, dan air minum, sektor bangunan, sektor angkutan, komunikasi, dan sektor keuangan.

Gambar 4-4

Jumlah Persentase Angkatan Kerja Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2015



Sumber/Source : BPS-Survei Angkatan Kerja Nasional, Agustus 2015/ *National Labour Force Survey, August 2015*

4.1.3 Kondisi Sosial Sumatera Utara

a. Pendidikan

Peningkatan kualitas dan partisipasi sekolah penduduk tentunya harus diimbangi dengan penyediaan sarana fisik pendidikan maupun tenaga guru yang memadai. Pada tingkat Pendidikan Dasar, jumlah Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyah pada tahun 2015/2016 ada sebanyak 10.376 unit dengan jumlah guru 98.738 orang dan murid sebanyak 1.930.822 orang. Sementara jumlah Sekolah Menengah Pertama dan Madrasah Tsanawiyah ada sebanyak 3.413 sekolah

dengan jumlah guru 52.386 orang dan jumlah murid ada sebanyak 848.889 orang. Pada tahun yang sama jumlah Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Madrasah Aliyah serta Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ada sebanyak 2.865 unit dengan jumlah guru dan murid masing-masing sebanyak 41.846 orang dan 693.893 orang.

Rasio murid SD/Sederajat terhadap sekolah di Sumatera Utara secara rata-rata pada tahun 2015/2016 sebesar 186. Rasio tertinggi terdapat di Kota Medan yaitu 311 murid per sekolah dan Kota Sibolga sebanyak 288 murid per sekolah. Sedangkan rasio terkecil terdapat di Kabupaten Samosir yaitu sebesar 96 murid per sekolah. Pada tingkat SMP/Sederajat, rasio murid terhadap sekolah adalah sebesar 250 murid per sekolah. Dimana rasio tertinggi terdapat di Kota Pematangsiantar yaitu 412 murid untuk setiap sekolah, dan rasio terendah terdapat di Kabupaten Pakpak Bharat yaitu 119 murid untuk setiap sekolah. Sementara rasio murid SMD/Sederajat terhadap sekolah sebesar 218 murid per sekolah. Rasio yang tertinggi terdapat di Kabupaten Humbang Hasundutan sebesar 400 murid per sekolah dan terendah di Kota Tanjungbalai sebesar 109 murid per sekolah.

Jumlah perguruan tinggi swasta pada tahun 2015 sebanyak 264 PTS, yang terdiri dari 33 Universitas, 4 Sekolah Tinggi, 96 Institut, 115 Akademi, dan 16 Politeknik. Perhatikan tabel berikut ini:

Tabel 4-1
Jumlah Tenaga Pendidik SD, SMP, SMA/SMK, Tahun 2014-2016

Kabupaten/ Kota	TENAGA PENDIDIK SD			TENAGA PENDIDIK SMP			TENAGA PENDIDIK SMA			TENAGA PENDIDIK SMK		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Nias	1860	1549	1697	641	602	660	167	154	168	278	248	261
Mandailing Natal	5012	4228	4733	1703	1466	1682	623	607	695	721	544	576
Tapanuli Selatan	2744	2184	2372	1102	958	989	323	286	306	460	353	366
Tapanuli Tengah	3505	2652	3113	1479	1150	1237	650	442	524	530	348	387
Tapanuli Utara	3543	2454	3115	1554	1293	1385	772	680	712	649	467	506
Toba Samosir	1987	1556	1801	1018	842	897	498	424	452	545	410	433
Labuhan Batu	3366	2632	2925	1169	875	944	865	634	635	794	363	475
Asahan	4945	3932	4361	1964	1478	1557	1019	772	801	987	638	717
Simalungun	7738	6162	6621	3133	2374	2477	1403	1031	1077	1054	687	729
Dairi	2884	2056	2561	1339	1052	1159	645	417	527	463	363	386
Karo	3111	2592	2679	1667	1388	1450	880	714	729	528	285	398
Deli Serdang	11212	8890	10294	6073	3749	4063	2563	1622	1801	3704	1649	1860
Langkat	7605	5983	6560	3286	2322	2476	1413	907	1026	1343	827	905
Nias Selatan	3494	1807	3379	1788	1241	1631	854	628	795	817	540	741
Humbang Hasundutan	2107	1736	1773	942	861	868	580	434	445	483	387	387
Pakpak Bharat	684	591	572	382	309	348	167	138	147	90	60	84
Samosir	1830	1401	1530	653	569	596	382	309	329	237	175	182
Serdang Bedagai	4882	3980	4229	1869	1357	1426	997	661	678	847	568	594
Batu Bara	2984	2521	2674	1152	949	987	561	353	421	503	286	316
Padang Lawas Utara	2396	1982	2205	646	613	625	255	281	286	173	122	153
Padang Lawas	2121	1751	1958	620	556	585	267	217	246	311	253	284

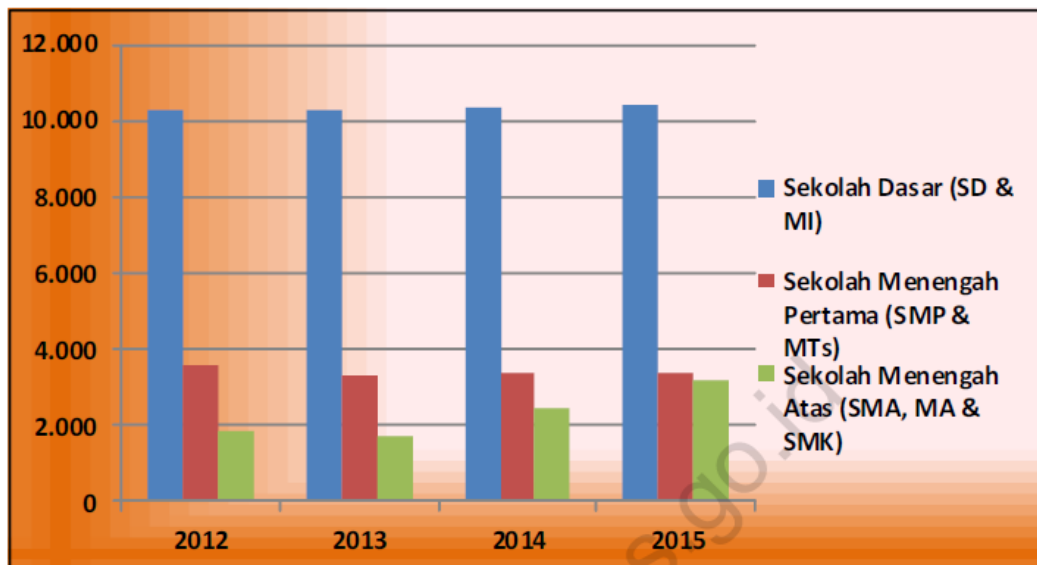
Labuhanbatu Selatan	2096	1861	1956	674	539	599	391	319	338	396	171	212
Labuanbatu Utara	3175	2562	2779	887	674	761	517	394	448	472	302	354
Nias Utara	2131	1745	1960	811	681	747	171	144	179	491	347	374
Nias Barat	1402	1141	1259	625	484	575	236	241	252	208	208	245
Sibolga	944	791	836	405	351	352	268	241	267	356	281	281
Tanjung balai	948	864	852	492	433	456	393	286	312	219	150	182
Pematang Siantar	1789	1574	1651	1372	1143	1155	1129	800	915	1123	788	772
Tebing Tinggi	1136	991	994	642	524	533	473	375	377	603	425	463
Medan	13147	10541	12252	8811	5463	5965	5269	3606	4061	4857	2799	3142
Binjai	2105	1842	1906	1428	1001	1078	941	718	733	817	431	527
Padang Sidempuan	1658	1364	1438	862	696	720	671	512	584	690	504	514
Gunungsitoli	1617	1365	1419	703	644	655	282	219	254	439	304	335
Sumatera Utara	112158	89280	100454	51892	38637	41638	26625	19566	21520	26188	16283	18141

Sumber: BPS dan diolah

Dari tabel diatas, dapat kita lihat bahwasannya tenaga pendidik untuk tingkat SD, SMP, SMA/SMK di Kabupaten/Kota di Sumatera Utara sudah cukup banyak, akan tetapi untuk setiap tahunnya Tenaga Pendidik di Kabupaten/Kota di Sumatera Utara baik untuk tingkat SD, SMP, SMA/SMK selalu mengalami penurunan. Terlihat Bahwa untuk Kota Tanjung Balai, Tenaga Pendidik SD pada Tahun 2014 ialah sebesar 948 orang, namun pada tahun 2015 dan 2016 mengalami penurunan, masing-masing menjadi 864 orang dan 852 orang. Begitu juga untuk tenaga pendidik tingkat SMP atau SMA/SMK lainnya. Sehingga sangat diperlukan penambahan tenaga pendidik terutama untuk tingkat SD, dikarenakan pada tingkat SD sangat diperlukan tenaga pendidik untuk membentuk siswa-siswa yang berkarakter.

Gambar 4-5

Jumlah Sekolah Menurut Tingkatan di Sumatera Utara Tahun 2012 – 2015



Sumber/Source : BPS Provinsi Sumatera Utara/ BPS-Statistics of Sumatera Utara Province

b. Kesehatan

Ketersediaan sarana kesehatan berupa Rumah Sakit merupakan faktor utama dalam menunjang perbaikan kualitas hidup. Di Sumatera Utara Tahun 2015 terdiri dari 63 unit Rumah Sakit Pemerintah dan 151 unit Rumah Sakit Swasta. Jumlah sarana Kesehatan Tingkat Kecamatan dan Pedesaan cukup banyak di Sumatera Utara. Puskesmas di Sumatera Utara tahun 2015 berjumlah 571 unit dan Puskesmas Pembantu (PUSTU) sebanyak 1.846 unit. Sedangkan Balai Pengobatan Umum (BPU) dan Poskesdes terdapat sebanyak 8.302 unit dan Posyandu ada sebanyak 15.592 unit.

Tenaga medis di Sumatera Utara jumlahnya terus meningkat setiap tahunnya. Jumlah dokter umum di Sumatera Utara pada tahun 2015 ada sebanyak 2.725 orang, dokter gigi ada sebanyak 815 orang, dan dokter spesialis ada sebanyak

2.613 orang. Sedangkan tenaga medis bidan tersedia sebanyak 15.218 orang dan perawat sebanyak 16.153 orang. Perkembangan Pasangan Usia Subur (PUS) di Sumatera Utara cenderung mengalami peningkatan. Pada tahun 2013, PUS di Sumatera Utara terdapat sebanyak 2.230.8890 PUS dan meningkat menjadi 2.354.389 PUS pada tahun 2014, dan pada tahun 2015 jumlah PUS menjadi 2.327.673 PUS.

Persentase akseptor aktif terhadap PUS setiap tahun mengalami peningkatan. Tahun 2013 persentasenya telah mencapai 69,68%, kemudian menurun menjadi 69,21% pada tahun 2014. Pada tahun 2015 persentase akseptor aktif di Sumatera Utara adalah sebesar 68,93%. Jumlah klinik KB di Sumatera Utara tahun 2015 ada sebanyak 1.313 unit yang tersebar diseluruh Kabupaten/Kota di Sumatera Utara. Perhatikan tabel berikut ini:

Tabel 4-2
Jumlah Tenaga Kesehatan Tahun 2014-2016

Kabupaten Kota	JLH PERAWAT			JLH DOKTER			TOTAL		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Nias	394	655	920	52	42	920	446	697	1840
Mandailing Natal	634	618	1432	74	87	1432	708	705	2864
Tapanuli Selatan	423	385	431	39	47	431	462	432	862
Tapanuli Tengah	851	793	940	67	64	940	918	857	1880
Tapanuli Utara	800	805	1031	73	91	1031	873	896	2062
Toba Samosir	698	758	923	102	99	923	800	857	1846
Labuhan Batu	929	931	1316	114	123	1316	1043	1054	2632
Asahan	1313	1334	1849	100	88	1849	1413	1422	3698
Simalungun	1036	1077	1390	173	205	1390	1209	1282	2780

Kabupaten Kota	JLH PERAWAT			JLH DOKTER			TOTAL		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Dairi	608	587	792	57	58	792	665	645	1584
Karo	1121	882	1102	240	237	1102	1361	1119	2204
Deli Serdang	3099	1935	4312	809	275	4312	3908	2210	8624
Langkat	1121	1450	2209	212	181	2209	1333	1631	4418
Nias Selatan	595	445	595	38	39	595	633	484	1190
Humbang Hasundutan	720	565	667	52	47	667	772	612	1334
Pakpak Bharat	240	240	306	29	32	306	269	272	612
Samosir	275	382	408	28	38	408	303	420	816
Serdang Bedagai	1004	1104	1577	209	213	1577	1213	1317	3154
Batu Bara	609	599	594	65	66	594	674	665	1188
Padang Lawas Utara	836	717	1039	72	60	1039	908	777	2078
Padang Lawas	397	519	917	52	41	917	449	560	1834
Labuhanbatu Selatan	376	812	948	60	75	948	436	887	1896
Labuanbatu Utara	668	1187	1749	92	102	1749	760	1289	3498
Nias Utara	417	389	389	23	12	389	440	401	778
Nias Barat	198	340	431	10	7	431	208	347	862
Sibolga	382	477	826	76	90	826	458	567	1652
Tanjung balai	320	318	423	55	58	423	375	376	846
Pematangsiantar	1195	1181	2051	171	138	2051	1366	1319	4102
Tebing Tinggi	442	436	802	104	104	802	546	540	1604
Medan	6635	6815	12649	2813	2993	12649	9448	9808	25298
Binjai	694	1764	658	212	341	658	906	2105	1316
Padangsidempuan	437	484	438	69	77	438	506	561	876
Gunungsitoli	213	387	584	8	23	584	221	410	1168
Sumatera Utara	29680	31371	46698	6342	6153	46698	36022	37524	93396

Sumber: BPS dan diolah

Dari data diatas, dapat dilihat untuk jumlah perawat dan dokter yang ada di Kabupaten/kota di Sumatera Utara dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 selalu mengalami peningkatan terutama untuk jumlah perawat. Hal ini dapat membuktikan bahwa di Kabupaten/Kota di Sumatera Utara tidak sulit untuk memperoleh fasilitas kesehatan, dan terus meningkatnya jumlah peawat dan dokter ini diharapkan juga dapat memberikan tingkat kualitas kesehatan yang baik pada Kabupaten/Kota di Sumatera Utara.

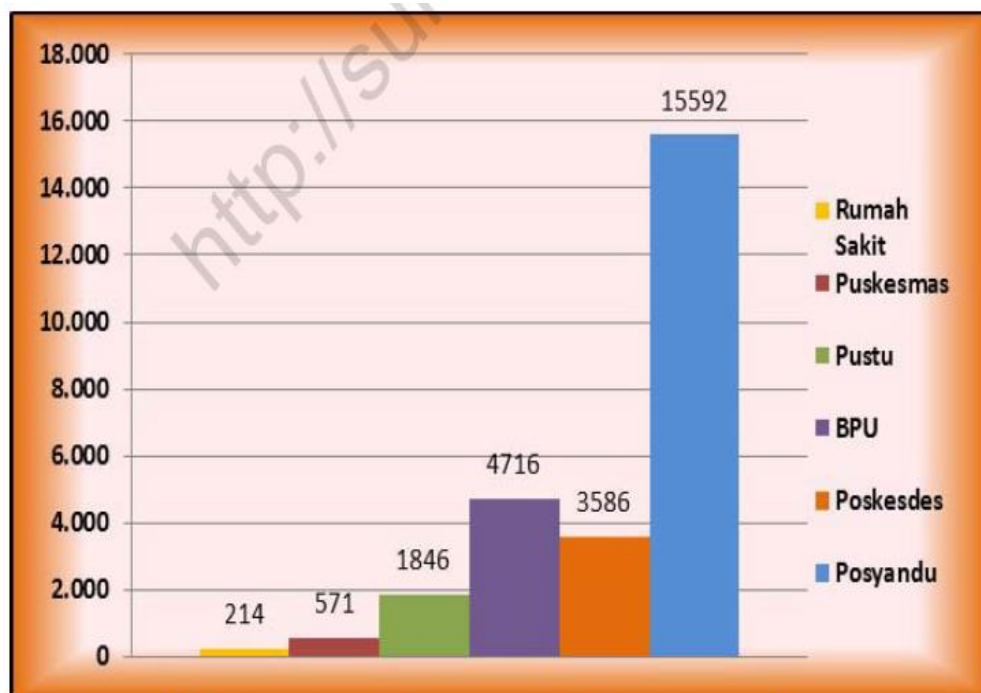
Tabel 4-3
Dana Anggaran Kesehatan

No	Kabupaten/Kota	Dana Anggaran Kesehatan		
		2014	2015	2016
1	Nias	125,642,669,779	143,009,318,609	112,439,429,087
2	Mandailing Natal	150,392,096,914	162,612,783,899	265,217,549,583
3	Tapanuli Selatan	63,287,350,351	134,653,442,877	7,021,221,818
4	Tapanuli Tengah	72,107,518,270	87,705,851,552	218,172,978,030
5	Tapanuli Utara	92,069,194,879	174,318,742,623	172,700,322,002
6	Toba Samosir	47,649,682,525	87,149,664,000	130,114,123,674
7	Labuhan Batu	142,997,238,120	160,017,356,861	258,458,916,309
8	Asahan	141,798,956,769	209,812,914,101	176,888,527,950
9	Simalungun	130,907,097,000	255,148,468,922	223,887,715,040
10	Dairi	113,940,605,280	111,979,722,535	157,214,221,428
11	Karo	84,542,491,006	89,980,746,440	227,755,770,323
12	Deli Serdang	363,117,117,866	387,313,929,190	372,084,316,847
13	Langkat	160,467,137,695	190,368,711,120	372,733,725,054
14	Nias Selatan	154,569,994,722	215,559,205,200	215,559,205,200
15	Humbang Hasundutan	69,652,943,254	98,295,011,640	69,652,943,254
16	Pakpak Bharat	45,665,775,613	61,556,889,097	94,504,972,737
17	Samosir	63,761,939,445	66,328,520,576	44,540,665,972
18	Serdang Bedagai	73,634,620,733	114,489,786,511	153,110,219,636
19	Batu Bara	66,155,243,144	87,608,610,136	83,853,727,958
20	Padang Lawas Utara	64,160,141,033	54,980,437,768	1,126,543,278,682
21	Padang Lawas	25,251,392,812	68,922,887,483	103,108,511,018
22	Labuhanbatu Selatan	51,508,924,033	88,019,789,582	132,578,463,786
23	Labuanbatu Utara	74,663,516,719	84,955,120,367	124,506,273,618

24	Nias Utara	44,983,857,922	75,809,666,107	83,491,429,306
25	Nias Barat	34,461,931,828	52,063,015,025	47,413,903,879
26	Sibolga	112,854,363,298	134,995,430,285	140,248,624,744
27	Tanjungbalai	86,715,769,962	104,748,170,274	61,383,199,217
28	Pematangsiantar	126,083,321,551	157,162,460,240	174,823,806,193
29	Tebing Tinggi	38,299,804,433	50,309,642,246	138,819,679,526
30	Medan	303,257,379,405	704,472,302,290	763,656,549,438
31	Binjai	170,050,895,072	87,095,801,022	67,894,135,381
32	Padangsidempuan	37,181,367,401	115,735,070,654	145,468,889,040
33	Gunungsitoli	43,229,593,283	81,037,927,956	51,805,991,255
34	Sumatera Utara	3,732,343,562,690	5,074,845,640,965	6,915,651,391,920

Gambar 4-6

Jumlah Sarana Kesehatan di Sumatera Utara Tahun 2012 – 2015



Sumber/Source : Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara/Health Office of Sumatera Utara Province

Tabel 4-4
Angka Harapan Hidup Kabupaten/Kota Sumatera Utara Tahun 2014-2016

Kabupaten/Kota	Angka Harapan Hidup		
	2014	2015	2016
Kabupaten			
Nias	68,87	68,97	69,07
Mandailing Natal	61,18	61,58	61,77
Tapanuli Selatan	63,14	63,74	64,01
Tapanuli Tengah	66,49	66,59	66,62
Tapanuli Utara	67,25	67,55	67,71
Toba Samosir	69,04	69,14	69,25
Labuhanbatu	69,26	69,36	69,4
Asahan	67,27	67,37	67,47
Simalungun	70,24	70,34	70,43
Dairi	67,48	67,78	67,95
Karo	70,42	70,62	70,69
Deli Serdang	70,8	71	71,06
Langkat	67,33	67,63	67,79
Nias Selatan	67,16	67,66	67,83
Humbang Hasundutan	67,8	68,1	68,26
Pakpak Bharat	64,45	64,85	64,95
Samosir	69,66	70,26	70,47
Serdang Bedagai	67,27	67,47	67,63
Batu Bara	65,5	65,8	65,95
Padang Lawas Utara	66,4	66,5	66,54
Padang Lawas	66,01	66,31	66,4
Labuhanbatu Selatan	68,06	68,09	68,11
Labuhanbatu Utara	68,5	68,7	68,8
Nias Utara	68,49	68,59	68,68
Nias Barat	67,64	67,94	68,1

Kabupaten/Kota	Angka Harapan Hidup		
	2014	2015	2016
Sibolga	67,4	67,7	67,87
Tanjungbalai	61,4	61,9	62,09
Pematangsiantar	71,69	72,29	72,46
Tebing Tinggi	70,04	70,14	70,21
Medan	72,18	72,28	72,34
Binjai	71,39	71,59	71,67
Padangsidempuan	68,27	68,32	68,37
Gunungsitoli	70,19	70,29	70,36
Sumatera Utara	68,04	68,29	68,33

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumut

Angka harapan hidup merupakan rata-rata jumlah tahun kehidupan yang masih dijalani oleh seseorang yang telah berhasil mencapai umur tertentu. Angka harapan hidup merupakan alat untuk mengevaluasi kinerja pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk pada umumnya, dan meningkatkan derajat kesehatan pada khususnya. Angka harapan hidup yang rendah disuatu daerah harus diikuti dengan program pembangunan kesehatan, dan program sosial lainnya termasuk kesehatan lingkungan, kecukupan gizi, dan kalori termasuk program pemberantasan kemiskinan. Manfaat mengetahui angka harapan hidup adalah untuk menentukan tingkat kemakmuran penduduk dalam suatu daerah atau negara.

Angka harapan hidup penduduk Sumatera Utara tercatat sebesar rata-rata 68,33 pada tahun 2016 atau mengalami kenaikan sebesar 0,4 dari tahun 2015 dan 0,29 dari tahun 2014. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tahun kehidupan yang akan datang dijalani oleh mereka yang telah mencapai usia 68 tahun.

c. Kemiskinan

Jumlah penduduk miskin di Sumatera Utara mengalami perubahan dari tahun 1999-2010. Akibat terjadinya krisis moneter pada pertengahan tahun 1997, penduduk miskin tahun 1999 meningkat tajam menjadi 1,97 juta jiwa atau sebesar 16,74% dari total penduduk Sumatera Utara. Pada tahun 2003 terjadi penurunan penduduk miskin secara absolut maupun secara persentase, yaitu menjadi 1,89 juta jiwa atau 15,89%, sedangkan tahun 2004 jumlah dan persentase penduduk miskin turun menjadi sebanyak 1,80 juta jiwa atau 14,93%. Kemudian pada tahun 2005 jumlah penduduk miskin di Sumatera Utara menurun menjadi 14,68%, namun akibat dampak kenaikan harga BBM pada Bulan Maret dan Oktober 2005 penduduk miskin meningkat menjadi 1,98 juta jiwa (15,66%).

Pada tahun 2007 jumlah penduduk miskin tercatat sebanyak 1,77 juta jiwa atau 13,90%. Angka ini menurun pada tahun 2008 menjadi 1,61 juta jiwa atau 12,55%. Pada tahun 2009 angka kemiskinan ini kembali menurun menjadi 1,50 juta jiwa (11,51%). Selanjutnya pada Bulan September 2015 jumlah penduduk miskin menjadi 1,51 juta jiwa atau sebanyak 10,79%.

4.1.4 Analisis Perkembangan Sumberdaya Manusia

Indikator yang paling banyak digunakan untuk mengukur status komparatif pembangunan nasional berdasarkan laporan UNDP adalah Indeks Pembangunan Manusia melalui laporan-laporan tahunan UNDP yang berjudul *Human Development Report (Laporan Pembangunan Manusia)*. Inti dari seluruh laporan yang dimulai sejak tahun 1990 ini adalah pembuatan dan penyempurnaan Indeks

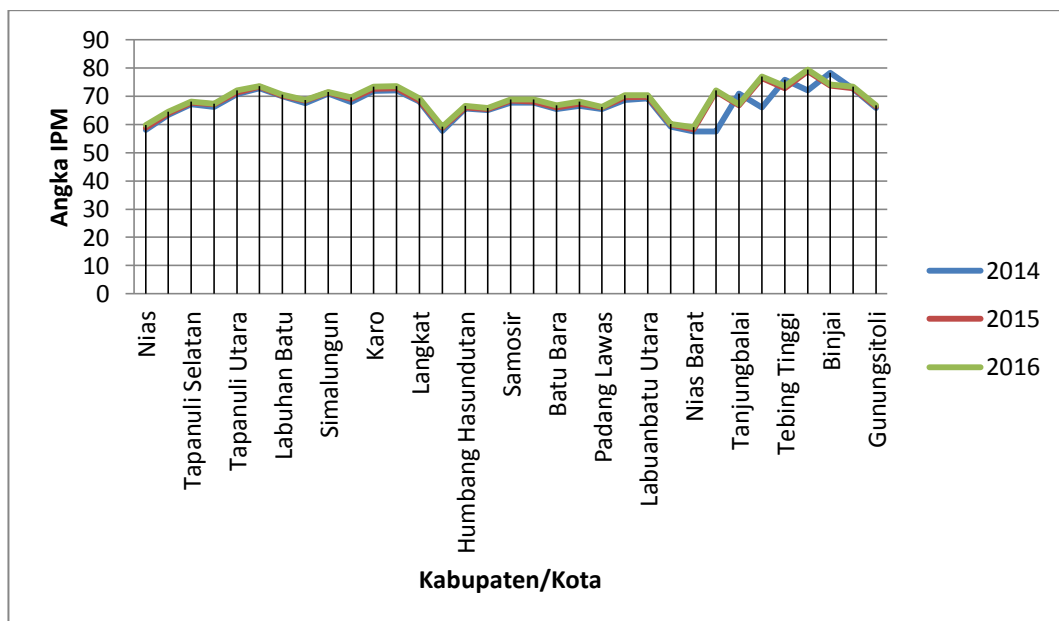
Pembangunan Manusia (*Human Development Index* – HDI). UNDP memeringkat IPM semua negara dengan skala 0 (pembangunan manusia terendah) sampai 1 (pembangunan manusia tertinggi) berdasarkan pada tiga tujuan atau produk akhir pembangunan, yaitu: *masa hidup (longevity)* yang diukur melalui harapan hidup setelah lahir, *pengetahuan* yang diukur melalui bobot rata-rata tingkat melek aksara orang dewasa dan rasio partisipasi sekolah bruto, serta *standar hidup* yang diukur berdasarkan produk domestik bruto perkapita yang disesuaikan dengan paritas daya beli mata uang setiap negara yang nilainya berbeda-beda untuk mencerminkan biaya hidup. Perhitungan IPM mengalami beberapa kali perubahan sejak pertama kali ditetapkan. Pada pertama kali penetapannya, perhitungan IPM menggunakan rumus yang relatif rumit untuk mengubah tingkat pendapatan PPP menjadi tingkat pendapatan “yang disesuaikan”. Kemudian perhitungan IPM diubah untuk tingkat pendapatan yang disesuaikan dengan hanya menghitung nilai log dari pendapatan saat ini. Untuk mendapatkan indeks pendapatan hanya dengan mengurangi log 100 dari log pendapatan saat ini, dengan asumsi bahwa pendapatan riil perkapita tidak kurang dari \$100 PPP. Pada tahun 2010 UNDP memperkenalkan Indeks Pembangunan Manusia yang baru. Indeks ini masih berdasarkan standar hidup, pendidikan, dan kesehatan. Semua komponen IPM ini dihitung dengan cara yang sama hanya saja komponen IPM yang berbeda dari IPM sebelumnya.

Pertumbuhan IPM dari tahun 2014 sampai dengan 2016 mengalami fluktuasi, dimana IPM selalu mengalami peningkatan di setiap tahunnya seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Selain itu juga fluktuasi IPM dalam penelitian ini juga dikarenakan penggunaan data IPM melalui dua

metode, yaitu dari tahun 2005 hingga 2009 data IPM yang digunakan dalam penelitian ini adalah perhitungan IPM menggunakan metode lama, sedangkan dari tahun 2010 hingga 2016 data IPM yang digunakan dalam penelitian ini adalah perhitungan IPM menggunakan metode baru. Berikut merupakan grafik perkembangan IPM dari tahun 2005 hingga 2016 setiap provinsi di Indonesia.

Gambar 4-7

Perkembangan IPM Kabupaten/Kota di Sumatera Utara Tahun 2014 – 2016



Sumber: BPS (www.sumut-bps.go.id) dan diolah

Dari gambar 4-7 menunjukkan bahwa tren Indeks Pembangunan Manusia di seluruh Kabupaten/Kota di Sumatera Utara selalu mengalami fluktuasi dari tahun 2014 hingga 2016. Rata-rata pergerakan IPM untuk seluruh Provinsi hampir sama, yaitu bergerak pada angka 60an hingga 70an hal ini dapat dilihat pada grafik Papua di tahun 2010 hingga 2016. Dari grafik tersebut juga dapat kita lihat bahwasannya adanya peningkatan nilai IPM di tahun 2014 ke 2015 dan 2016. Walaupun demikian, dapat dikatakan bahwasannya untuk tingkat pembangunan

manusia di Sumatera Utara mulai dari Kawasan Pantai Barat hingga Kawasan Pantai Timur sudah hampir merata. Hal ini membuktikan bahwasannya pembangunan sudah sampai kepada daerah-daerah terpinggir di Sumatera Utara. Fluktuasi IPM ini dapat disebabkan karena perbedaan sumber daya alam di setiap daerah, selain itu juga dikarenakan letak geografi serta struktur demografi setiap daerah yang berbeda-beda.

4.2 Hasil Analisis Tipologi Klassen

Analisis Tipologi Klassen digunakan untuk memperoleh klasifikasi persebaran kualitas Sumber Daya Manusia di seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara. Tipologi Klassen pada dasarnya membagi daerah berdasarkan 3 (tiga) indikator utama, yaitu yang pertama tingkat pendidikan, yang kedua kesehatan, dan yang ketiga pendapatan per kapita atau yang terdapat dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Dengan menentukan rata-rata nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM), kemudian dibagi menjadi empat (4) klasifikasi atau empat (4) kuadran yaitu:

Gambar 4-8

Gambar Kuadran Tipologi Klassen

Kuadran I Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik (<i>developed</i>) $si > s$ dan $ski > sk$	Kuadran II Kualitas Sumber Daya Manusia yang sedang (<i>stagnan</i>) $si < s$ dan $s > sk$
Kuadran III Kualitas Sumber Daya Manusia yang buruk (<i>developing</i>) $si > s$ dan $ski < sk$	Kuadran IV Kualitas Sumber Daya Manusia yang relatif tertinggal (<i>underdeveloped</i>) $si < s$ dan $ski < sk$

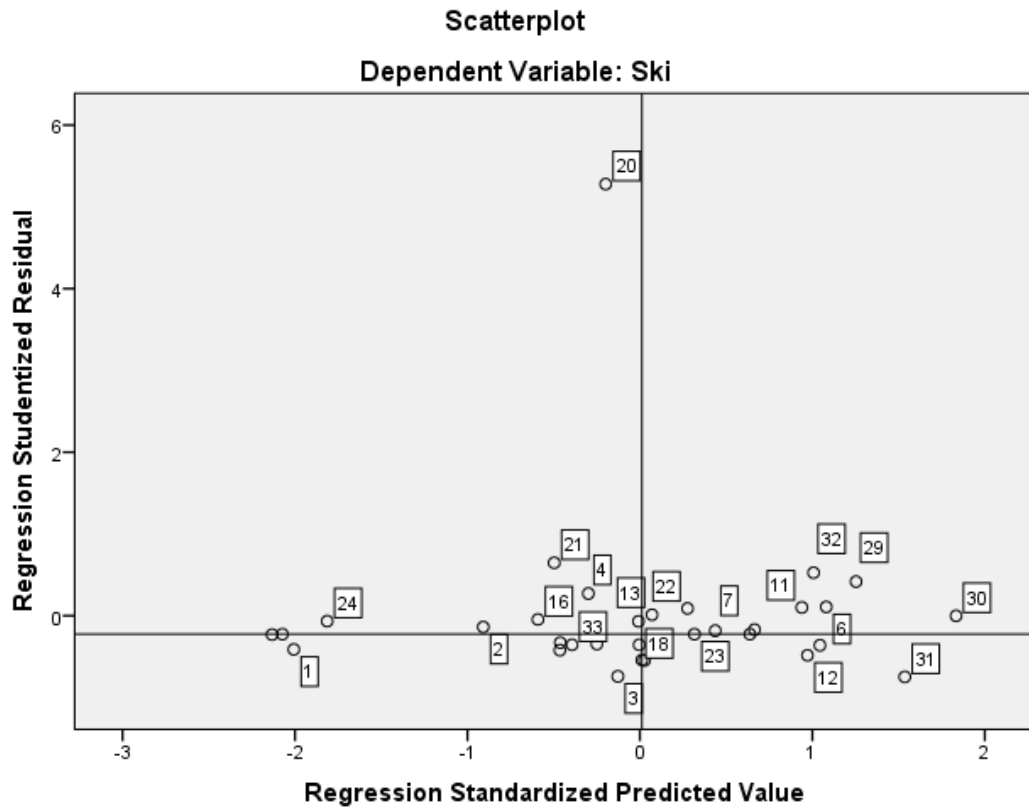
Dalam menganalisis Tipologi Klassen digunakan data Indeks

Pembangunan Manusia Kabupten/Kota di Provinsi Sumatera Utara mulai tahun

2014 hingga 2016, sehingga dihasilkan sebagai berikut:

Gambar 4-9

Gambar Hasil Tipologi Klassen Kabupaten/Kota di Sumatera Utara



Dari gambar diatas, diketahui bahwa perhitungan Tipologi Klassen perkabupaten/kota di Sumatera Utara pada tahun 2014-2016, menyatakan bahwa Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran I atau daerah yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang baik adalah Kabupaten Karo, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Kota Pematangsiantar, dan Kota Medan. Hal ini dapat dikarenakan Kabupaten/Kota tersebut merupakan pusat perekonomian baik dari sektor industri, pertanian, perhotelan, pariwisata, hingga lainnya di Provinsi Sumatera Utara.

Sedangkan Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran II (daerah yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang sedang) lebih banyak daripada Kabupaten/Kota yang berada di kuadran I ialah Kabupaten Tapanuli Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Kabupaten Simalungun, Kabupaten Toba Samosir, Kota Padangsidimpuan, Labuanbatu Utara, Kota Tebing Tinggi, dan Kota Binjai. Hal ini dapat dikarenakan pada Kabupaten/Kota ini merupakan daerah wisata yang ada di Kota Medan, sehingga Sumber Daya Manusia pada Kabupaten/Kota ini masih sangat mudah atau relatif mudah untuk memperoleh fasilitas pemerintah baik fasilitas kesehatan maupun pendidikannya.

Kemudian Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran III atau daerah yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang buruk lebih sedikit dibandingkan dengan Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran II dan lebih banyak dibandingkan dengan Kabupaten/Kota yang mendominasi pada Kuadran I, diantaranya ialah Kabupaten Dairi, Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Padang Lawas Utara, Kabupaten Nias Barat, Kota Sibolga, dan Kabupaten Nias. Hal ini dapat dikarenakan sebagian besar Kabupaten/Kota merupakan daerah baru atau daerah pecahan dari Kabupaten/Kota lainnya sehingga pemerintahan harus memulai untuk membangun Kabupaten/Kota tersebut sehingga dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik. Selain itu juga hal ini bisa didasarkan pada kondisi alam dan kondisi litak geografi Kabupaten/Kota tersebut yang relatif jauh dari Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara sehingga sumber daya manusia di Kabupaten/Kota tersebut belum secara mudah untuk mendapatkan fasilitas baik kesehatan maupun pendidikan.

Untuk Kabupaten/Kota yang berada di Kuadran IV bisa dikatakan sangat banyak. Hampir setengah Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Sumatera Utara ini menempati posisi di kuadran IV yang dimana artinya Kabupaten/Kota yang ada di kuadran IV ini merupakan daerah dengan kondisi kualitas Sumber Daya Manusia yang relative tertinggal. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya dalam akses fasilitas Kesehatan dan juga fasilitas Pendidikan. Selain itu juga Kabupaten/Kota yang berada pada kuadran IV ini bukan merupakan Kabupaten/Kota yang diunggulkan dalam sektor perekonomian sehingga kurangnya perhatian pemerintah untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusiannya. Kabupaten/Kota yang termasuk kedalam kuadran IV diantaranya Kabupaten Nias Utara, Kabupaten Mandailing Natal, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Humbang Hasundutan, Kabupaten Pakpak Bharat, Kabupaten Samosir, Kabupaten Serdang Berdagai, Kabupaten Langkat, Kabupaten Padang Lawas, Kabupaten Asahan, Kota Tanjung Balai, Kota Gunungsitoli, dan Kabupaten Batu Bara.

Dengan adanya persebaran kualitas Sumber Daya Manusia tersebut, dapat kita lihat bahwasannya persebaran fasilitas baik kesehatan maupun pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Sumatera Utara belum merata untuk seluruh daerah Kabupaten/Kota yang ada di Sumatera Utara. Untuk itu, diperlukannya pemerataan dalam pembangunan kualitas Sumber Daya Manusia terutama untuk daerah-daerah Kabupaten/Kota yang berada pada kuadran III dan kuadran IV dalam perhitungan Tipologi Klassen sehingga diharapkan Sumatera Utara mampu menghasilkan sumber daya yang berkualitas untuk mendorong perekonomian baik perekonomian Kabupaten/Kota itu sendiri

maupun perekonomian Provinsi Sumatera Utara dan terlebih lagi perekonomian Indonesia.

Adapun kebijakan yang diambil pemerintah Kabupaten/Kota dan Pemerintah Sumatera Utara ialah harus sejalan dengan kondisi dan kekayaan alam yang dimiliki masing-masing Kabupaten/Kota. Serta kebijakan yang terlebih dahulu dan terutama untuk dilakukan ialah untuk meratakan fasilitas-fasilitas kesehatan dan pendidikan sehingga sumber daya manusianya dapat memperoleh mutu kualitas yang baik. Selain itu juga pembangunan yang merata sangat diperlukan untuk menunjang perekonomian sehingga masyarakat mampu memperoleh fasilitas kesehatan dan fasilitas pendidikan yang lebih baik lagi sehingga akan dapat meningkatkan pendapatan per kapita masyarakat sekitar Kabupaten/Kota tersebut. Pembangunan yang dilakukan juga harus dimulai dari desa-desa atau daerah-daerah tertinggal sehingga tidak terjadi ketimpangan yang terlalu jauh antara daerah yang telah maju dibandingkan dengan daerah yang tertinggal tersebut, sehingga akan tercipta pemerataan untuk seluruh masyarakat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran I atau daerah yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang baik adalah Kabupaten Karo, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Kota Pematangsiantar, dan Kota Medan. Hal ini dapat dikarenakan Kabupaten/Kota tersebut merupakan pusat perekonomian baik dari sektor industri, pertanian, perhotelan, pariwisata, hingga lainnya di Provinsi Sumatera Utara.
2. Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran II (daerah yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang sedang) ialah Kabupaten Tapanuli Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Kabupaten Simalungun, Kabupaten Toba Samosir, Kota Padangsidempuan, Labuanbatu Utara, Kota Tebing Tinggi, dan Kota Binjai. Hal ini dapat dikarenakan pada Kabupaten/Kota ini merupakan daerah wisata yang ada di Kota Medan, sehingga Sumber Daya Manusia pada Kabupaten/Kota ini masih sangat mudah atau relatif mudah untuk memperoleh fasilitas pemerintah baik fasilitas kesehatan maupun pendidikannya.
3. Kabupaten/Kota yang mendominasi pada kuadran III atau daerah yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang buruk, diantaranya ialah Kabupaten Dairi, Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Padang Lawas

Utara, Kabupaten Nias Barat, Kota Sibolga, dan Kabupaten Nias. Hal ini dapat dikarenakan sebagian besar Kabupaten/Kota merupakan daerah baru atau daerah pecahan dari Kabupaten/Kota lainnya sehingga pemerintahan harus memulai untuk membangun Kabupaten/Kota tersebut sehingga dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik. Selain itu juga hal ini bisa didasarkan pada kondisi alam dan kondisi litak geografi Kabupaten/Kota tersebut yang relatif jauh dari Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara sehingga sumber daya manusia di Kabupaten/Kota tersebut belum secara mudah untuk mendapatkan fasilitas baik kesehatan maupun pendidikan.

4. Kabupaten/Kota yang berada di Kuadran IV bisa dikatakan sangat banyak. Hampir setengah Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Sumatera Utara ini menempati posisi di kuadran IV yang dimana artinya Kabupaten/Kota yang ada di kaudran IV ini merupakan daerah dengan kondisi kualitas Sumber Daya Manusia yang relative tertinggal. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya dalam akses fasilitas Kesehatan dan juga fasilitas Pendidikan. Selain itu juga Kabupaten/Kota yang berada pada kuadran IV ini bukan merupakan Kabupaten/Kota yang diunggulkan dalam sektor perekonomian sehingga kurangnya perhatian pemerintah untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusianya. Kabupaten/Kota yang termasuk kedalam kuadran IV diantaranya Kabupaten Nias Utara, Kabupaten Mandailing Natal, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Humbang Hasundutan, Kabupaten Pakpak Bharat, Kabupaten Samosir, Kabupaten Serdang Berdagai, Kabupaten

Langkat, Kabupaten Padang Lawas, Kabupaten Asahan, Kota Tanjung Balai, Kota Gunungsitoli, dan Kabupaten Batu Bara.

5.2 Saran

1. Kebijakan yang diambil pemerintah Kabupaten/Kota dan Pemerintah Sumatera Utara ialah harus sejalan dengan kondisi dan kekayaan alam yang dimiliki masing-masing Kabupaten/Kota. Serta kebijakan yang terlebih dahulu dan terutama untuk dilakukan ialah untuk meratakan fasilitas-fasilitas kesehatan dan pendidikan sehingga sumber daya manusianya dapat memperoleh mutu kualitas yang baik.
2. Pemerintah sebaiknya melakukan pembangunan yang merata karena sangat diperlukan untuk menunjang perekonomian sehingga masyarakat mampu memperoleh fasilitas kesehatan dan fasilitas pendidikan yang lebih baik lagi sehingga akan dapat meningkatkan pendapatan per kapita masyarakat sekitar Kabupaten/Kota tersebut. Pembangunan yang dilakukan juga harus dimulai dari desa-desa atau daerah-daerah tertinggal sehingga tidak terjadi ketimpangan yang terlalu jauh antara daerah yang telah maju dibandingkan dengan daerah yang tertinggal tersebut, sehingga akan tercipta pemerataan untuk seluruh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- ADELFINA, 2016. *Pengaruh pertumbuhan ekonomi, kemiskinan, dan belanja daerah terhadap indeks pembangunan manusia di kabupaten kota provinsi Bali periode 2005-2013*
- FHRESKA, HASIANI. 2015. *Analisis kualitas sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi di kabupaten Pelalawan, Pekanbaru.*
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- PRAMUDYO, AGUNG. 2014. *Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Tahun 2015*, Yogyakarta.
- Rahardja, Prathama. Manurung, Mandala. 2006 *Teori Ekonomi Mikro Suatu Pengantar*, Edisi Ketiga , Jakarta; Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Todaro, Michael P. Dan Stephen C, Smith. 2006. *Pembangunan Ekonomi (Edisi Kesembilan, Jilid1)*. Jakarta : Erlangga.
- Todaro, Michael P. And Smith, Stephen C. 2011. *Economic Development*. Eleventh Edition. United States: Addison Wesley.