

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PERMINTAAN TENAGA KERJA *BLUE COLLAR* DI INDONESIA**



Skripsi Oleh :

**MURNI WULANDARI**

**01021281722076**

**EKONOMI PEMBANGUNAN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN RISET DAN  
TEKNOLOGI UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDRALAYA**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PERMINTAAN TENAGA KERJA BLUE COLLAR DI INDONESIA**

Disusun Oleh:

Nama : Murni Wulandari  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Ekonomi Pembangunan  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Ekonomi Ketenagakerjaan

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

TANGGAL PERSETUJUAN

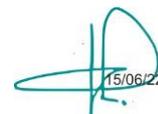
DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : 14 Juni 2022



Ketua : Dr. Yunisvita, S.E., M.Si  
NIP. 197006292008012009

Tanggal : 15 Juni 2022



Anggota : Dr. Mukhlis, S.E., M.Si  
NIP. 197304062010121001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PERMINTAAN TENAGA KERJA *BLUE COLLAR* DI INDONESIA**

Disusun Oleh:

Nama : Murni Wulandari

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Bidang Kajian/Konsentrasi : Ekonomi Ketenagakerjaan

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Juli 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 3 Agustus 2022

Ketua



Dr. Yunisyija, S.E., M.Si  
NIP.197006292008012009

Anggota



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si  
NIP.197304062010121001

Anggota



Darta Pratama Atiyatna, S.E., M.Si  
NIP. 198609232019031006

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

**ASLI**   
JUR. EK. PEMBANGUNAN 16-09-2022  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI .....



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si  
NIP.197304062010121001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Murni Wulandari  
NIM : 01021281722076  
Faltas : Ekonomi  
Jurusan : Ekonomi Pembangunan  
Bidang Kajian : Ketenagakerjaan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERMINTAAN  
TENAGA KERJA *BLUE COLLAR* DI INDONESIA**

Pembimbing

Ketua : Dr. Yunisvita, S.E., M.Si  
Anggota : Dr. Mukhlis, S.E., M.Si  
Tanggal Ujian : 27 Juli 2022

adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan karya hasil orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 27 Agustus 2022

Pembuat Pernyataan,



Murni Wulandari  
NIM. 01021281722076

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah yaitu skripsi dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja *Blue Collar* di Indonesia.”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi Pembangunan Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan terdapat beberapa kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT., atas segala rahmat, ridho, petunjuk, sehat dan segala kemudahan serta kebahagiaan yang telah Kau berikan dalam hidup ini.
2. Bapak Dr. Mukhlis, S.E., M.Si selaku Ketua jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Yunisvita, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan bersedia membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Darta Pratama Atiyatna, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang telah sabar dan banyak membantu memberikan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi.

5. Bapak Dr. Sukanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang selalu membantu saya selama menempuh pendidikan di jenjang strata satu ini.
6. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Ekonomi, khususnya jurusan Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas bantuan yang diberikan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
8. Orang tua penulis yang tersayang, Ibu (Marni) dan Ayah (Muhammat Lekat) yang setia mendoakan dan mendukung penulis dengan penuh kasih.
9. Sahabatku (Ernawati, Eka Retnawati, Nadia Rizka Maharani, Devi Rusdiana dan Ratih Aprianti) yang telah menemani, membantu dan memberikan semangat selama masa perkuliahan hingga sekarang.
10. Teman-teman seperjuangan di Ekonomi Pembangunan angkatan 2017.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Akhir kata, tidak terlepas dari kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Indralaya, 27 Agustus 2022

Penulis

Murni Wulandari  
NIM.01021281722076

## ABSTRAK

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERMINTAAN TENAGA KERJA *BLUE COLLAR* DI INDONESIA

Oleh:

Murni Wulandari<sup>1</sup>, Yunisvita<sup>2</sup>, Mukhlis<sup>3</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja *blue collar* di Indonesia periode 2005-2021. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi data panel dengan metode regresi *fixed effect model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja *blue collar* di Indonesia sedangkan pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap permintaan tenaga kerja *blue collar* di Indonesia.

**Kata Kunci :** *Upah, Pendidikan, Investasi, Permintaan Tenaga Kerja Blue Collar*

Ketua



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si  
NIP.197006292008012009

Anggota



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si  
NIP.197304062010121001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan  
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si  
NIP.197304062010121001

## ABSTRACT

### ANALYSIS OF THE FACTORS THAT INFLUENCE THE DEMAND FOR BLUE COLLAR WORKERS IN INDONESIA

By:

**Murni Wulandari<sup>1</sup>, Yunisvita<sup>2</sup>, Mukhlis<sup>3</sup>**

This study aims to analyze the factors that influence the demand for blue collar workers in Indonesia for the period 2005-2021. Data analysis method used is panel data regression analysis with fixed effect model regression method. The result of estimation show that wage and investment had a positive and significant effect on the demand for blue collar workers in Indonesia. While education has a negative and significant effect on the demand for blue collar Workers in Indonesia.

***Keywords : Wage, Education, Investment, blue collar labor demand***

Chairman,



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si  
NIP.197006292008012009

Member,



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si  
NIP.197304062010121001

Knowing,

Head of the Departement of Development Economics  
Faculty of Economics, Sriwijaya University



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si  
NIP.197304062010121001

<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		
	Nama	Murni Wulandari
	NIM	01021281722076
	Tempat/Tanggal Lahir	Prabumulih
	Alamat	Jalan Damai RT 02 RW 01, Kelurahan Gunung Ibul, Kec. Prabumulih Timur
	Handphone	085211029948
Agama	Islam	
Jenis Kelamin	Perempuan	
Status Perkawinan	Belum Kawin	
Kewarganegaraan	Indonesia	
Tinggi	160 cm	
Berat Badan	46 kg	
E-mail	murniwlndr27@gmail.com	
<b>PENDIDIKAN FORMAL</b>		
2004-2005	TK Kartika Prabumulih	
2005-2011	SDN Lubuk Mumpo Gunung Megang	
2011-2014	SMPN 1 Prabumulih	
2014-2017	SMKN 1 Prabumulih	
2017-2022	Universitas Sriwijaya	
<b>PENGALAMAN ORGANISASI</b>		
2017-2020	BO Ukhuwah (Anggota)	
2018-2020	U-Read (Anggota)	

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.2 Landasan Teori.....	10
2.2.1 Teori Permintaan Tenaga Kerja.....	10
2.2.2 <i>Human Capital</i> .....	13
2.2.3 Klasifikasi Tenaga Kerja <i>Blue Collar</i> .....	14
2.2.4 Hubungan Antar Variabel .....	15
2.3 Penelitian Terdahulu .....	18
2.4 Kerangka Berpikir.....	19
2.5 Hipotesis .....	21

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.4 Metode Analisis Data.....	23
3.5 Estimasi Regresi Data Panel .....	24
3.5.1 <i>Common Effect Model</i> atau <i>Pooled Least Square (PLS)</i> .....	24
3.5.2 <i>Fixed Effects Model (FEM)</i> .....	25
3.5.3 <i>Random Effects Model (REM)</i> .....	25
3.6 Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel .....	25
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.7.1 Uji Normalitas .....	26
3.7.2 Uji Multikolinieritas .....	27
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	27
3.8 Uji Statistik .....	28
3.8.1 Uji t (Uji Parsial ) .....	28
3.8.2 Uji F (Uji Bersama).....	29
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ).....	30
3.9 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	32
1.2 Gambaran Umum Variabel Penelitian .....	33
1.2.1 Perkembangan Upah di Indonesia .....	33

1.2.2	Perkembangan Pendidikan di Indonesia.....	34
1.2.3	Perkembangan Investasi di Indonesia .....	36
1.2.4	Kontribusi Sektor Ekonomi <i>Blue Collar</i> terhadap Permintaan Tenaga Kerja <i>Blue Collar</i> di Indonesia.....	37
1.3	Hasil dan Analisis Data.....	39
1.3.1	Uji Pemilihan Model Data Panel.....	39
1.3.2	Analisis Individu .....	44
1.3.3	Hasil Asumsi Klasik.....	45
1.3.4	Hasil Uji Hipotesis .....	48
1.4	Pembahasan Hasil Penelitian .....	50
1.4.1	Pengaruh Upah terhadap Permintaan Tenaga Kerja.....	50
1.4.2	Pengaruh Pendidikan terhadap Permintaan Tenaga Kerja .....	53
1.4.3	Pengaruh Invetasi terhadap Permintaan Tenaga Kerja.....	55
<b>BAB V</b>	.....	<b>56</b>
<b>PENUTUP</b>	.....	<b>56</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>63</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Persentase Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Kategori <i>White/Blue Collar</i> di Indonesia.....	2
Gambar 1.2 Jumlah Penduduk yang Bekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia (Jiwa) .....	7
Gambar 2.1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja .....	11
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir .....	21
Gambar 4.1 Perkembangan Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan .....	35
Gambar 4.2 Realisasi Penanaman Modal Dalam Negeri Tahun 2012-2021 .....	37
Gambar 4.3 Kontribusi Sektor Ekonomi <i>Blue Collar</i> terhadap Permintaan Tenaga Kerja <i>Blue Collar</i> di Indonesia, 2005-2021 .....	38
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.5 Tenaga Kerja <i>Blue Collar</i> Berpendidikan Tinggi .....	54

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata-rata Upah/Gaji Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia...	4
Tabel 4.1 Perkembangan Upah Minimum Rata-rata Nasional tahun 2012-2021 ....	33
Tabel 4.2 Hasil tes Redundant Fixed Effect- Likelihood Ratio .....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Hausman .....	40
Tabel 4.4 Hasil Regresi Fixed Effect Model.....	41
Tabel 4.5 Model permintaan tenaga kerja <i>blue collar</i> masing-masing sektor ekonomi yang termasuk tenaga kerja <i>blue collar</i> .....	42
Tabel 4. 6 Intersep Per Sektor Ekonomi Yang Termasuk Tenaga Kerja Blue collar	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	47
Tabel 4.8 Interpretasi Uji Glejser .....	48

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

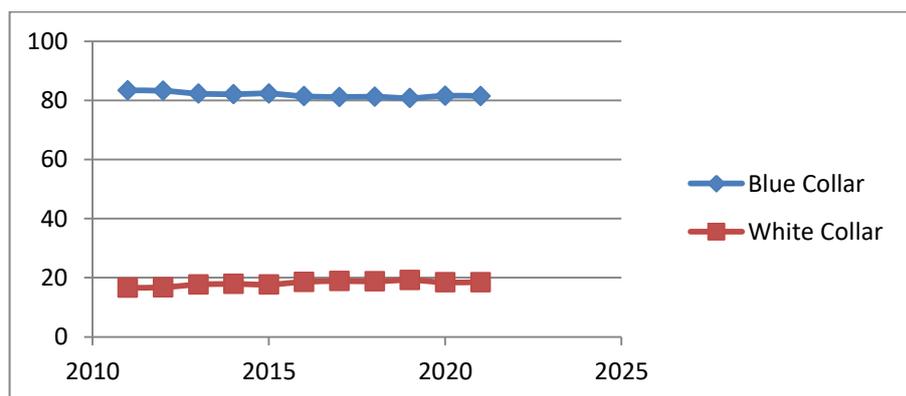
### 1.1 Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang tidak terlepas dari negara berkembang seperti Indonesia. Pengangguran adalah salah satu masalah yang cukup serius yang dihadapi Indonesia. Pengangguran menjadi permasalahan dalam perekonomian suatu negara karena dengan tingginya pengangguran dapat menyebabkan masalah sosial lainnya. Permasalahan ini menjadi dorongan bagi pemerintah untuk memperbaiki situasi pasar tenaga kerja terutama ditengah krisis pandemi Covid-19 dimana pandemi memberikan dampak besar bagi perekonomian. Pandemi menyebabkan semakin meningkatnya pengangguran terbuka dan pengangguran masih muda di Indonesia. Pandemi Covid-19 juga mempengaruhi permintaan dan penawaran di dalam pasar tenaga kerja (Pratiwi et al., 2020).

Keterpurukan akibat dari Covid-19 banyak mengakibatkan pekerja yang dirumahkan tanpa digaji atau mengalami PHK. Banyak perusahaan melakukan efisiensi yang berakibat lapangan pekerjaan semakin menyempit dan banyak pekerja muda yang gagal berkompentensi untuk masuk dalam pekerjaan *white collar* karena perusahaan lebih tertarik dengan pekerja senior yang lebih banyak memiliki pengalaman dibandingkan pekerja muda. Hal ini menyebabkan tenaga kerja beralih ke lapangan pekerjaan *blue collar* dengan upah dan pendapatan yang lebih rendah tanpa perlindungan hukum. Apabila hal ini tidak segera diatasi oleh

pemerintah maka hal ini akan berdampak pada perekonomian dan pembangunan ekonomi. Untuk melihat keberhasilan pembangunan ekonomi dan kemajuan perekonomian suatu negara dapat tercermin pada tingkat pertumbuhan ekonomi, pendapatan dan tingkat kesejahteraan penduduknya serta ditandai pula dengan terjadinya pergeseran kearah penurunan pekerja kasar (*blue collar*).

Menurut Wisana (2017), pekerja dibagi menjadi dalam dua kelompok yaitu *blue collar* dan *white collar*. Istilah *blue collar* digunakan untuk pekerja atau buruh yang melakukan kerja kasar dan mendapatkan bayaran atau upah per jam. Di Indonesia jenis pekerjaan yang termasuk dalam pekerjaan *blue collar* yaitu sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, tenaga produksi, alat angkut dan pekerja kasar lainnya. Sedangkan pekerja yang bekerja sebagai tenaga kerja profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan ketatalaksanaan dan manajerial, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan dan tenaga jasa termasuk kedalam istilah tenaga kerja *white collar* (Taib, 2009).



**Gambar 1.1 Persentase Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Kategori White/Blue Collar di Indonesia**

*Sumber : BPS Indonesia, Survei Angkatan Kerja Nasional data diolah.*

Beberapa tahun terakhir adanya kecenderungan penurunan peran pekerja *blue collar* dan sedikit peningkatan pada pekerjaan *white collar*. Hal ini mencerminkan adanya kemajuan dalam perekonomian dalam suatu negara. Akan tetapi semenjak terjadinya pandemi covid-19 di awal tahun 2020, tenaga kerja sektor *white collar* di Indonesia beralih ke sektor *blue collar* karena banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat persentase permintaan tenaga kerja *blue collar* mengalami peningkatan sebesar 0,97 persen menjadi 81,55 persen pada agustus 2020 dari sebelumnya 80,77 persen pada agustus 2019. Sebaliknya selama pandemi covid-19 pekerja *white collar* mengalami penurunan sebesar 4,06 persen menjadi 18,45 persen dari sebelumnya 19,23 persen pada agustus 2019. Pada tahun 2021 kondisi perekonomian Indonesia mulai mengalami pemulihan di mana tenaga kerja *white collar* sedikit mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,08 sedangkan tenaga kerja *blue collar* mengalami penurunan yaitu sebesar 0,08 persen menjadi 18,53 persen (BPS, 2021).

Upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja di Indonesia. Menurut Borjas (2016) permintaan tenaga kerja tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang akan diproduksi. Proses produksi output barang dan jasa sangat dibutuhkan faktor-faktor produksi, salah satu faktor produksi yang sangat penting yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk menjalankan setiap proses produksi, akan tetapi dengan adanya penggunaan tenaga kerja sebagai faktor produksi diperlukan upah sebagai balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Perusahaan menganggap

upah merupakan salah satu biaya produksi atau pengeluaran modal yang harus mereka keluarkan. Sedangkan tujuan perusahaan untuk mencapai keuntungan yang optimal, maka untuk itu perusahaan akan berusaha meminimalkan biaya-biaya produksi yang mereka keluarkan. Karena itu, ketika upah yang diberikan kepada tenaga kerja semakin tinggi maka penggunaan akan tenaga kerja tersebut akan semakin berkurang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Woyanti (2009), di mana dalam penelitian ia menemukan bahwa upah memiliki pengaruh negatif terhadap jumlah tenaga kerja yang diserap.

**Tabel 1.1 Rata-rata Upah/Gaji Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia**

Sektor	Rata-rata upah/gaji (dalam juta rupiah)				Perubahan (%)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Pertanian Kehutanan dan Perikanan	1.887.627	2.031.206	1.907.188	1.971.660	6,51	7,61	-6,11	3,38
Pertambang an dan Penggalian	4.636.552	4.774.880	4.478.006	4.330.802	5,33	2,98	-6,22	-3,29
Industri	2.703.981	2.842.842	2.635.446	2.659.274	2,93	5,14	-7,30	0,90
Konstruksi	2.722.451	2.794.480	2.449.753	2.638.298	8,39	2,65	-12,34	7,70

*Sumber : BPS Indonesia, Survei Angkatan Kerja Nasional data diolah.*

Tingkat upah yang diterima berbeda-beda setiap pekerja, menurut Sukirno (2008) salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan upah adalah perbedaan jenis pekerjaan dan perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan. Tingkat upah antara pekerja *blue collar* dan *white collar* cenderung mengalami perbedaan

karena pekerja *blue collar* dianggap memiliki pendidikan dan keahlian yang lebih rendah dengan jam kerja yang lebih sedikit. Pada Tabel 1.1 terlihat seberapa besar dan perubahan dari upah/gaji di Indonesia dari tahun 2018-2021 berdasarkan sektor-sektor ekonomi yang dicakup dalam tenaga kerja *blue collar*.

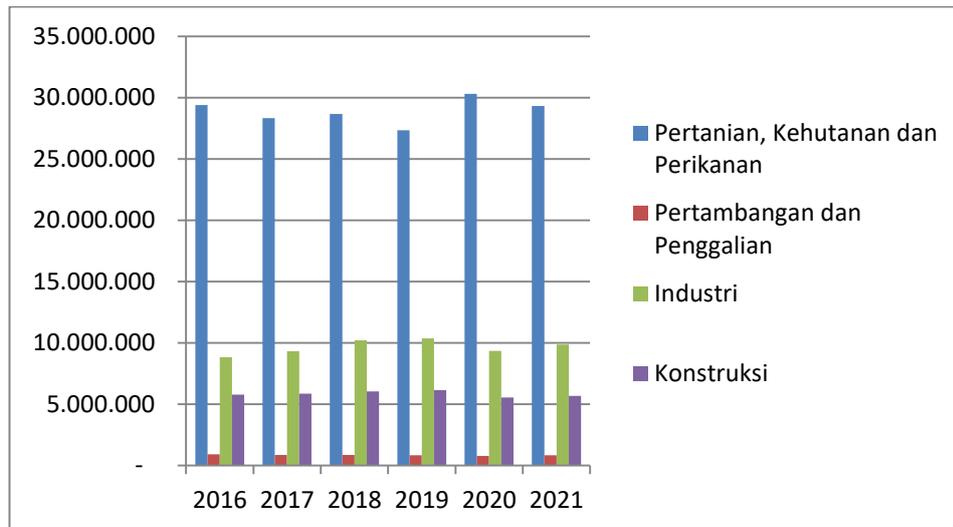
Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa upah tenaga kerja di sektor pertambangan dan penggalian memiliki tingkat upah yang tinggi. Pekerjaan di sektor pertambangan dan penggalian termasuk pekerjaan yang berisiko (*risk job*) sehingga tingkat upahnya tinggi. Pada tabel 1.1 dapat terlihat upah di sektor pertanian dan pertambangan dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan yaitu masing-masing sebesar 7,61 persen dan 2,98 persen. Akan tetapi pada tahun 2020 upah nominal sektor pertanian sebesar 1.907.188 dan pertambangan sebesar 4.478.006 mengalami penurunan yaitu masing-masing sebesar 6,11 persen dan 6,22 persen jika dibandingkan dengan tingkat upah pada tahun 2019. Sementara tingkat upah sektor industri hanya 2.635.446 rupiah dan upah buruh konstruksi sebesar 2.449.753 rupiah. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya juga mengalami penurunan yaitu masing-masing sebesar 7,30 persen dan 12,34 persen. Namun pada tahun 2021 sektor pertanian, industri dan konstruksi mengalami kenaikan kembali di mana upah sektor pertanian mengalami kenaikan sebesar 3,38 persen, sektor industri 0,90 persen dan sektor konstruksi 7,70 persen sedangkan upah sektor pertambangan dan penggalian pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar -3,29 persen (BPS, 2020).

Beberapa peneliti yang telah meneliti bagaimana upah mempengaruhi permintaan tenaga kerja dari berbagai sektor yang termasuk tenaga kerja *blue*

*collar*. Penelitian yang dilakukan Dewi et al., (2016) dan Susilowati (2019) menunjukkan bahwa masing-masing upah sektor pertanian dan sektor industri berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja yang berarti setiap kenaikan upah mengakibatkan pengurangan pada permintaan tenaga kerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Fachreza (2017) upah sektor konstruksi berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja.

Selain upah, faktor lainnya yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah tingkat pendidikan. Pendidikan sangat berperan dalam keberhasilan pembangunan. Dengan bekal pendidikan dapat mempermudah seseorang dalam menerima dan menyerap informasi. Pendidikan juga merupakan modal dasar yang dibutuhkan oleh seseorang dalam bekerja. Dengan bekal pendidikan tenaga kerja diharapkan dapat memiliki kemampuan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas output yang di produksi dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Peningkatan output secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan jumlah tenaga kerja yang diminta. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Buchari (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap permintaan tenaga kerja.

Gambar 1.2 menunjukkan jumlah pekerja yang termasuk tenaga kerja *blue collar* berdasarkan pendidikan yang pernah ditamatkan yaitu tenaga kerja tidak tamat SD, tamat SD dan tamat SMP di Indonesia tahun 2016-2021. Berdasarkan Gambar 1.2 terlihat jumlah penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan tidak tamat SD, tamat SD dan tamat SMP di Indonesia mengalami fluktuatif.



**Gambar 1.2 Jumlah Penduduk yang Bekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia (Jiwa)**

*Sumber : BPS Indonesia, Survei Angkatan Kerja Nasional data diolah.*

Tenaga kerja yang bekerja di sektor pertambangan dan penggalian memiliki jumlah tenaga kerja yang terendah dibandingkan tiga sektor ekonomi lainnya yaitu sebesar 801.055 jiwa pada tahun 2020 . Sedangkan sektor pertanian, kehutanan dan perikanan adalah sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja yaitu sebesar 30.299.637 jiwa pada tahun 2020. Selanjutnya terbanyak bekerja di sektor industri dan konstruksi yaitu masing-masing sebesar 10.363.531 dan 6.162.748 jiwa pada tahun 2019 (BPS, 2021).

Inventasi juga merupakan salah satu penggerak utama dalam pembangunan ekonomi khususnya dalam upaya memperluas penggunaan tenaga kerja. Dengan meningkatkan pembentukan modal atau melakukan akumulasi modal dapat meningkatkan kemampuan untuk memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian. Jadi secara tidak langsung memungkinkan

terciptanya barang modal baru dan menyerap faktor produksi baru sehingga akan menciptakan lapangan kerja yang akan menyerap tenaga kerja dan meningkatkan permintaan tenaga kerja di dalam pasar. Beberapa penelitian yang telah meneliti bagaimana pengaruh investasi terhadap permintaan tenaga kerja di sektor-sektor yang termasuk tenaga kerja *blue collar* yaitu penelitian yang dilakukan Arida et al., (2015), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa investasi memiliki pengaruh yang positif terhadap permintaan tenaga kerja di sektor pertanian dan penelitian yang dilakukan oleh Kadir et al., (2016) juga menemukan bahwa investasi dan permintaan tenaga kerja di sektor industri pengolahan memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai permintaan tenaga kerja *blue collar* dengan judul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja *Blue Collar* di Indonesia”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh upah, pendidikan dan investasi terhadap permintaan tenaga kerja *blue collar* di Indonesia.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini yaitu : Untuk menganalisis bagaimana pengaruh upah, pendidikan dan investasi terhadap permintaan tenaga kerja *blue collar* di Indonesia.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai proses pembelajaran dan menambah wawasan bagi penulis dalam hal menganalisa dan berpikir
2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi penelitian selanjutnya mengenai permasalahan yang berkaitan dengan permintaan tenaga kerja *blue collar* akibat dari pengaruh upah, pendidikan dan investasi di Indonesia.
3. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Umk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Mojokerto Tahun 2014-2018*. 1(7).
- Arida, A., Zakiah, & Julaini. (2015). *Analisis Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Di Provinsi Aceh*. 1, 66–78.
- Ariska, B. O. (2018). Analisis Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2, 83–94.
- Autor, D. (2011). *The Polarization Of Job Opportunities In The U.S. Labor Market: Implications For Employment And Earnings*. 23(2).
- Borjas. (2016). *Labor Economics (Seventh)*. The Macgrew-Hill Companies.
- BPS. (2021) *Upah Minimum Regional/Provinsi (Rupiah)*. Diakses Dari <https://www.bps.go.id/Indicator/19/220/1/upah-minimum-regional-propinsi.html>. Diakses 16 februari 2021.
- BPS. (2021). *Rata-Rata Upah/Gaji Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/indicator/19/1521/1/rata-rata-upah-gaji.html>. Diakses 16 februari 2022.
- BPS. (2021). *Penduduk 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama 1986 - 2021*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16/970/penduduk-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-lapangan-pekerjaan-utama-1986---2021.html>. Diakses 16 februari 2022.
- BPS. (2021). *Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Selama*

*Seminggu Yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan, 2008-2021*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.  
<https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/11/1932/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-selama-seminggu-yang-lalu-menurut-lapangan-pekerjaan-utama-dan-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-2008---2021.html>. Diakses 16 februari 2022.

Buchari, I. (2016). *Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015*. Xi(1), 73–85.

Chusna, A. (2013). Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor Industri, Investasi, Dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1980-2011 Arifatul. *Economics Development Analysis Journa*, 2(3), 14–23. [Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Edaj](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Edaj)

Commander, S., & Kollo, J. (2004). The Changing Demand For Skills : Evidence From The Transition. *Iza Discussion Paper*, 1073.

Dewi, R. F., Prihanto, P. H., & Edy, J. K. (2016). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. 5(1), 19–25.

Dwi, A. R. Sari, Setyadi, D., & Farouk, U. (2015). *Analisis Pengaruh Perkembangan Penanaman Modal Dalam Negeri ( Pmdn ) Dan Penanaman Modal Asing ( Pma ) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah*. *Issn 1411 – 4321*, 105–112.

Effendi, R. (2014). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sembilan Sektor*

*Ekonomi Di Sumatera Selatan*. 8(1), 25–52.

Elfindri, M.Nazzer, Lindawati, & Bachtiar, N. (2003). Aplikasi Analisa Pasar Kerja: Kenyataan Untuk Wanita Kawin. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Edisi XI, 2.

Fachreza, A. N. (2017). Analisis Penyerapan.Tenaga.Kerja Sektor Konstruksi Di Kabupaten/Kota.Provinsi Jawa.Timur Tahun 2011-2015. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 15, 2.

Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau. 14(2), 332–354.

Gujarati, D. N. (2004). *Ekonometrika Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain*. Jakarta: Penerbit Pt. Erlangga.

Gujarati, D. N. (2007). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Penerbit Pt. Erlangga.

Hartono, R., Busari, A., & Awaluddin, M. (2018). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Dan Upah Minimum Kota (Umk) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. 14(1), 36–43.  
[Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Inovasi%0a](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Inovasi%0a)

Hindun. (2019). Pendidikan, Pendapatan Nasional Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. 3(1), 15–22. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v3n1.p15-22>

Hutauruk, S. Y. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja Industri Menengah Dan Besar Di Indonesia Tahun 2011-2017.

- Iqbal, M. (2015). *Pengolahan Data Dengan Regresi Linier Berganda*.
- Izzah, C. I., Imaningsih, N., & Wijaya, R. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Wilayah Solo Raya Citra. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 90–101.
- Kadir, Dan, M. R., & Suriadi, L. O. (2016). *Pengaruh Investasi Dan Konsumsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan Di Kota Kendari* (Vol. 1, Issue April).
- Mahayana, I. M. A., & Sukadana, I. W. (2014). Pengaruh Upah Minimum Dan Investasi Pada Permintaan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali. *Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 3(8).
- Maya, P., & Yulhendri. (2019). *Pengaruh Upah, Investasi, Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Permintaan*. 2(3).
- Meilasari, D. (2020). *Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Pdrb Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Pulau Jawa Tahun 2010-2016*. 1(2), 169–190.
- Muhyiddin, N. T., Tarmizi, M. I., & Yulianita, A. (2018). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Sosial : Teori, Konsep, Dan Rencana Proposal* (Cetakan Ke). Salemba Empat.
- Muslihatinningsih, F., Walid, M., & Subagiarta, I. W. (2020). *Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur*. Vii(1), 1–6.
- Pratiwi, A. M., Sidik, A. F., Rina, D., & Rofiatul, E. (2020). *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*.
- Sandika, R. S., Maulida, Y., & Setiawan, D. (2014). *Pengaruh Investasi Terhadap*

- Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Pelalawan. 2, 1–16.*
- Simanjuntak, P. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbitan Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sukirno, S. (2008). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar* (Ketiga). Rajawali Pers.
- Susilowati, L. (2019). *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Bidang Industri Di Indonesia. 15(2), 222–230.*
- Taib,H.D. (2009). *Sektor Formal/Informal*. [https://www.academia.edu/24630473/pekerja\\_sektor\\_formal\\_informal](https://www.academia.edu/24630473/pekerja_sektor_formal_informal). Diakses 07 Juli 2021.
- Tjiptoherijanto, P. (1996). *Kesiapan Pekerja dalam Peningkatan Kualitas Hasil Industri / Jasa Menghadapi Persaingan Pasar Bebas. XLIV, 3.*
- Todaro, M. P. (2000). *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Trans. Haris Munandar. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Walckirch, A., Nunnenkamp, P., & Bremont, J. E. A. (2009). Employment Effect Of Fdi In Mexico. *The Journal Of Development Studies, Volume 45(7).*
- Wijaya, A., Indrawati, T., & Pailis, E. A. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau. 1(2), 1–15.*
- Wisana, D. (2017). *Perekonomian Indonesia Transformasi Struktural: Proses Demografi dan Distribusi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia.
- Woyanti, D. Dan N. (2009). *Penyerapan Tenaga Kerja Di Dki Jakarta. 16(1), 32–41.*
- Ziyadaturrofiqoh, Zulfanetti, & Safri, M. (2018). *Pengaruh Pdrb , Upah Minimum Provinsi Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi. 7(1), 13–22.*