

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di era globalisasi yang semakin ketat dalam berbagai bidang menuntut negara untuk memperhatikan kualitas sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang harus diperhatikan salah satunya adalah sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas suatu negara agar bisa bersaing dalam era globalisasi saat ini. Pendidikan adalah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Seseorang dapat meningkatkan kualitas diri dengan pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan informal. Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia.

Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pendidikan erat kaitannya dengan analisis pasar kerja, pendidikan yang tinggi secara tidak langsung akan membawa konsekuensi terhadap pilihan-pilihansindividu dalam mendapatkan pekerjaan. Maka, lapangan pekerjaan yang menghasilkan pendapatan tinggi cenderung diambil oleh tenaga berpendidikan. (Julianto:2019).Namun, melihat kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja saat ini selain dibutuhkan pendidikan yang tinggi tetapi juga dibutuhkan pengalaman kerja sebagai bentuk penerapan teori dan keterampilan.

Angka partisipasi murni Kota Kupang pada jenjang pendidikan SD yaitu sebesar 91,03 untuk jenjang SMP sebesar 72,95 dan SMA sederajat sebesar 66,25. Angka partisipasi murni menunjukkan seberapa banyak penduduk usia sekolah yang memanfaatkan fasilitas pendidikan sesuai pada jenjang pendidikannya. Berdasarkan susenas 2020, persentase penduduk berumur 15 tahun keatas yang tidak mempunyai ijazah SD sebesar 5,91 persen. Angka buta huruf di Kota Kupang sebesar 1,20 persen.

Tabel 1.1
Angka Partisipasi Murni (APM) Menurut Jenjang Pendidikan
di Kota Kupang, 2020

Jenjang Pendidikan	APM
SD/MI	91,03
SMP/MTs	72,95
SMA/SMK/MA	66,25

Sumber : Survei Sosial Ekonomi Nasional, 2020

Tabel 1.2
Persentase Penduduk Berumur 5 Tahun ke Atas Menurut Status Pendidikan dan
Jenis Kelamin di Kota Kupang

Status Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tidak/Belum Pernah Sekolah	4,71	2,85	3,81
Masih Bersekolah			
SD	13,98	13,78	13,89
SMP	6,48	5,27	5,89
SMA	5,99	7,42	6,68
Perguruan Tinggi	10,51	13,63	12,03
Tidak Bersekolah Lagi	58,33	57,05	57,71

Sumber : Survei Sosial Ekonomi Nasional, 2020

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014:208). Pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan yang

diperoleh sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki makin rendah. Adapun beberapa indikator pengalaman kerja menurut Foster, yaitu lama kerja atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan serta tingkat ketrampilan dimiliki (Basari, 2013;46). Sedangkan menurut Ratulangi (2016;327) pengalaman kerja yang dimiliki seseorang berkaitan dengan masa kerja, pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan melaksanakan pekerjaan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk meotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para kartawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan, selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji atau upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinyatakan tau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian antar pemberi kerja dan penerima kerja (Soemarso 2009 :307). Menurut Dessler (2009) adalah peningkatan upah yang dihadikan kepada seorang karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar keclnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja maka karyawan tersebut malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan

kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan.

Upah kerja adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada tenaga kerja sesuai dengan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau jumlah pelayanan yang dihasilkan (Efendi, dkk, 2020:4-5). Formulasi pengertian upah yang lebih luas dapat dikatakan sebagai penghasilan barang atau jasa-jasa di butuhkan beberapa macam faktor produksi yang masing-masing mendapat balas jasa seperti tenaga kerja di sebut upah, balas jasa faktor produksi tanah disebut sewa, faktor produksi modal disebut bunga dan balas jasa produksi entrepreneur di sebut keuntungan (Partediredja, 1995 : 105).Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity dan external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterimadipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Adapun pemberian upah kerja di Kota Kupang diberikan sesuai dengan upah minimum regional UMR yaitu standar gaji minimum yang dipakai pemilik usaha dalam memberikan upah para buruh atau pekerja. Peraturan pelaksanaan terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999. Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat provinsi atau di tingkat kabupaten/Kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial

Dewan Ketenagakerjaan Daerah dengan mempertimbangkan, kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan sebagainya.

Perseroan terbatas (PT) Flobamor awalnya merupakan salah satu perusahaan daerah (PD) yang kemudian beralih menjadi PT pada tahun 2009 dengan tujuan agar PT Flobamor lebih fleksibel dan memiliki kemampuan lebih untuk mengakses dana-dana pembiayaan di luar pemerintah daerah. Berikut daftar nama karyawan beserta jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan.

Tabel 1.3
Data Karyawan pada PT Flobamor
Kota Kupang

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Anastasia S. Purwanti	S1	>5	P	Spv Accounting
2	Arkadius G.Seran	S1	>5	L	Stav Ops
3	Chatrine S.Dondu	S1	4	P	Spv Hrd
4	George R.M Ataupah	S1	>5	L	Staf Bisdev
5	Maria G. Ule	S1	>5	P	Staf Admin Umum
6	Marianus S.G. Blikololong	S1	>5	L	Staf Finance
7	Rangga Bandanaji	S1	4	L	Staf Bisdev
8	Yuliana V. Nuhan	S1	>5	P	Kasir
9	Yulianus N. Opat	S1	>5	L	Staf Finance
10	Ronaldo S. Agustinus	D3	<1,5	L	Staf Produksi
11	Agneta R. Gomez	SMA	2	P	Staf Produksi
12	Antonius I.Naiola	SMA	>5	L	Staf Produksi
13	Anderson Y Tany	SMA	>5	L	Senior

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)	Jenis Kelamin	Jabatan
					Officer
14	Andis A. Nenohaifeto	SMA	2	L	Staf Teknik
15	Andre Dhs Gaa	SMA	4	L	Manager Produksi
16	Benekditus Beno	SMA	>5	L	Staf Ops
17	Claudio T. Zebua	SMA	<1,5	L	Staf Finance
18	Cornelis Ehd	SMA	>5	L	Security
19	Dominggus Gollu	SMA	>5	L	Staf Bisdev
20	Fice E Bebengu	SMA	>5	P	Staf Admin
21	Hendrikus Rodja	SMA	>5	L	Sopir
22	Herman Taimenas	SMP	>5	L	Sopir
23	Ikaboth Tlonaen	SMA	>5	L	Security
24	Melky Manipeni	SMA	<1,5	L	Security
25	Petrus K Kona	SMA	4	L	Staf Bisdev
26	Semuel Malelak	SMA	>5	L	Manager Teknik
27	Yakob Maubana	SMA	4	L	Staf Accounting
28	Ronald Morib	SMA	2	L	Staf Produksi
29	Risaldi Sahudi	SMA	4	L	Staf Produksi
30	Albert Hanas	SMP	>5	L	Staf Bisdev
31	Agustinus Saefatu	SD	2	L	OfficeBoy

Sumber: Data Sekunder PT. Flobamor, 2021

Berdasarkan tabel di atas terdapat 31 pegawai yang bekerja di PT Flobamor dengan jumlah laki-laki 25 dan jumlah perempuan 6 dengan berbagai macam tingkat pendidikan diantaranya tamatan SD berjumlah 1 orang, SMP berjumlah 2 orang, tamatan SMA berjumlah 18 orang, D3 berjumlah 1 orang dan perguruan tinggi berjumlah 9 orang. Upah/gaji yang didapatkan juga cukup bervariasi yaitu berkisar dari yang 8 jutaan hingga 2 jutaan. Hal ini yang membuat peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian di PT Flobamor kota Kupang.

Berdasarkan uraian latar belakang tentang jumlah pegawai dengan perbedaan tingkat pendidikan pada PT Flobamor maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkajinya dengan mengangkat hal tersebut dalam suatu karya ilmiah yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP UPAH KARYAWAN PT FLOBAMOR KOTA KUPANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap upah karyawan PT. Flobamor Kota Kupang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap upah karyawan PT. Flobamor Kota Kupang?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap upah karyawan PT. Flobamor Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah di atas yaitu:

1. Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap upah karyawan PT. Flobamor Kota Kupang.
2. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap upah karyawan PT. Flobamor Kota Kupang.
3. Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap upah

karyawan PT. Flobamor Kota Kupang.

1.4 Manfaat/Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat khasanah ilmu pengetahuan sosial, khususnya tentang pengaruh antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap upah karyawan di PT Flobamor kota Kupang serta dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap upah karyawan.

b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini dapat memberikan pemikiran baru bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan pendidikan yang tinggi pula akan menghasilkan upah yang tinggi.