

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara maju yang masih berupaya meningkatkan perekonomiannya untuk kepentingan warganya masih diperlukan banyak lapangan kerja dan masalah ketenagakerjaan lainnya untuk mendukung pemerataan pendapatan di masyarakat. Sebanyak 128,45 juta orang akan dipekerjakan pada tahun 2020, menurut Pusat Statistik, mulai mengalami penurunan sebesar 0,31 juta pada bulan Agustus 2019. Penurunan tenaga kerja menunjukkan bahwa orang yang bekerja pada perusahaan tersebut berpengaruh terhadap penawaran perusahaan yang menyerap tenaga kerja.

Pembangunan ekonomi lokal memerlukan koordinasi upaya antara pemerintah daerah dan warganya untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia, serta kemitraan antara sektor swasta dan pemerintah daerah untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mendorong pembangunan ekonomi di daerah tersebut. Ini adalah tujuan utama pembangunan ekonomi untuk meningkatkan jumlah ruang kerja dan jenis kesempatan kerja yang tersedia bagi penduduk setempat.

Selain pembangunan tenaga kerja, pembangunan manusia juga penting dalam pertumbuhan ekonomi. Selain itu, dari perspektif pembangunan manusia, pertumbuhan ekonomi bukanlah tujuan akhir. Perluasan ekonomi merupakan sarana untuk mencapai tujuan, yaitu memperluas pilihan hidup masyarakat di kota Medan, seperti banyak kota lainnya, Medan mengalami peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang merupakan indikator utama kemajuan suatu

daerah. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah daerah Medan untuk meningkatkan IPM di kotanya.

Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) termasuk hal yang penting dalam berkembangnya suatu daerah, salah satunya yang mengalami peningkatan IPM adalah kota Medan. Berbagai upaya untuk meningkatkan IPM di kota Medan. Perkembangan ekonomi merupakan sarana untuk mencapai tujuan, yaitu memperluas pilihan masyarakat dalam hidup. Tidak hanya di Medan banyak juga kota lainnya yang mengalami peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang merupakan indikator utama kemajuan suatu daerah. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemda Medan untuk meningkatkan IPM di kotanya.

Produktivitas sumber daya manusia sangat penting, dan harus diukur dalam rentang yang telah ditentukan, sehingga dapat diperhitungkan saat membuat keputusan tentang sumber daya manusia. Output karyawan menentukan hal ini. Istilah "produktivitas" mengacu pada rasio keluaran terhadap masukan, atau seberapa efisien suatu usaha. Output per unit input baik dari modal maupun tenaga kerja dapat dianggap sebagai produktivitas, output per unit tenaga kerja juga dapat dianggap sebagai produktivitas tenaga kerja. Produktivitas juga dapat dipahami sebagai rasio output terhadap sumber daya input yang digunakan. Inilah sebabnya mengapa produktivitas total diukur dengan memasukkan semua input dan semua output dalam rasio, sedangkan produktivitas parsial diukur dengan memasukkan hanya beberapa input dan beberapa output.

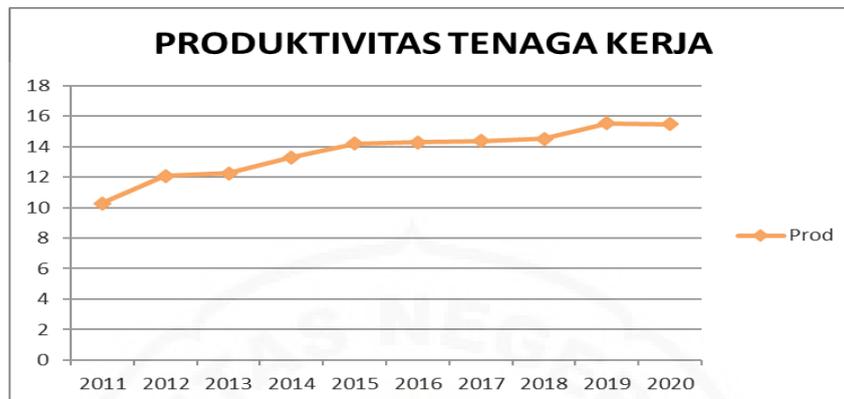
Produktivitas merupakan salah satu indikator terpenting kegiatan ekonomi yang menjadi laju pertumbuhan ekonomi dalam jangka panjang. Maka

dari itu hal ini menjadi hal yang penting di antara perspektif yang lainnya, mengapa banyak negara berlomba-lomba untuk meningkatkan produktivitasnya (Kemenaker, 2016). Efisiensi pekerja terkait dengan rasa kesejahteraan mereka sendiri di tempat kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat meningkatkan pendapatan dan memungkinkan tercapainya kesejahteraan dan keamanan. Produktivitas tenaga kerja juga merupakan indikator yang akan dapat mencapai keunggulan kompetitif atau tidak.

Produktivitas tenaga kerja indikator yang penting untuk mengukur performa ekonomi. Untuk menjaga daya saing dalam skala global, peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi hal yang penting bagi perekonomian secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas telah menjadi sumber daya penting untuk mencapai ekonomi yang lebih kompetitif dan aman. Produktivitas tenaga kerja menggambarkan output yang dihasilkan oleh setiap tenaga kerja pada tahun tertentu. Karena produktivitas yang lebih besar menunjukkan penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dihitung dari besarnya PDRB (Produk Domestik regional Bruto) per tenaga kerja dalam suatu kegiatan ekonomi. Menurut data di BPS (Badan Pusat Statistik), tingkat produktivitas diukur dari tingkat rasio PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) terhadap jumlah oran yang bekerja di suatu daerah selama satu periode tertentu. Menurut sumber BPS, produktivitas diukur sebagai perbandingan produk domestik bruto daerah dengan jumlah tenaga kerja di suatu wilayah selama periode waktu tertentu, yang tergambar dalam grafik pada tahun 2016-2020.

**Grafik 1.1**  
**Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan 2011-2020**



Sumber: BPS, diolah

Dalam rentang 2011-2020, dapat dilihat pada grafik 1.1 bahwa produktivitas kota Medan cenderung terjadi fluktuasi. Pada tahun 2018 mengalami sedikit peningkatan dan pada tahun 2019 mengalami peningkatan yang drastis lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan.

Meningkatnya angka pada produktivitas tenaga kerja disebabkan adanya keinginan meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan indeks pembangunan manusia dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia dengan meningkatkan pembangunan di berbagai sektor antara lain dengan mengutamakan pembangunan yang dapat meningkatkan perluasan lapangan kerja. Dua metode paling umum untuk memperluas meningkatnya tenaga kerja adalah perluasan proyek ketenagakerjaan atau perluasan industri yang memprioritaskan kebutuhan pekerja. Untuk mendesain area kerja yang produktif, dan pentingnya untuk mempertimbangkan bagaimana karyawan dari berbagai departemen akan berinteraksi satu sama lain dan berbagai aktivitas yang akan berlangsung. Modal dan tenaga kerja adalah dua faktor produksi yang paling penting. Sumber daya manusia memainkan peran

penting dalam proses pembuatan dan pengembangan. (Mankiw, 2007).

Kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang tersedia menentukan peran sumber daya manusia dalam proses produksi. Untuk meningkatkan produktivitas suatu negara selama proses pembangunan, sangat penting untuk mempekerjakan pekerja terampil. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah alat yang sangat berharga untuk meningkatkan output pekerja.

Produktivitas pekerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel, antara lain tingkat pendidikan dan upah (Utami, 2015). Pekerja berhak atas kompensasi yang disepakati dan didokumentasikan dari pemimpin perusahaan sesuai dengan ketentuan kontrak kerja. Untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi karyawan harus memiliki potensi yang lebih untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Karyawan dengan produktivitas tinggi akan diberi kompensasi sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka. Efisiensi tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti skala upah atau ketersediaan tunjangan.

Upah dan produktivitas berjalan beriringan karena memiliki tujuan yang sama dalam pertumbuhan ekonomi. Dalam beberapa konteks, sistem distribusi gaji dianggap sebagai alat untuk mendistribusikan gaji kepada pekerja berdasarkan faktor-faktor seperti output, masa kerja, dan kebutuhan dasar. Pekerja dengan masa kerja yang signifikan akan diberi kompensasi lebih mahal, sedangkan mereka yang kurang berpengalaman akan menerima upah lebih rendah. Karena dampaknya yang signifikan terhadap pekerja.

Di sisi lain, karyawan melihat gaji mereka sebagai bentuk kompensasi layanan untuk pekerjaan yang telah dilakukan, mendorong mereka untuk mendapatkan gaji yang sesuai dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan primer

maupun sekunder mereka. Hal ini menunjukkan bahwa masalah upah merupakan masalah serius yang perlu segera diselesaikan agar tidak berdampak negatif terhadap perekonomian.

Dalam hal ini, pemerintah harus mengambil peran aktif dalam mengatasi masalah tersebut dengan menetapkan standar Upah Minimum Kota. Kebijakan upah minimum ini dapat berfungsi sebagai tindakan perlindungan bagi kedua belah pihak. Undang-undang upah minimum pekerja adalah perlindungan terhadap penurunan pendapatan mereka, memastikan bahwa pekerja dapat terus memenuhi kebutuhan dasarnya. Namun dalam suatu usaha, upah minimum merupakan hal yang penting dan dapat membuat pekerja tetap produktif. (Panorama, 2017).

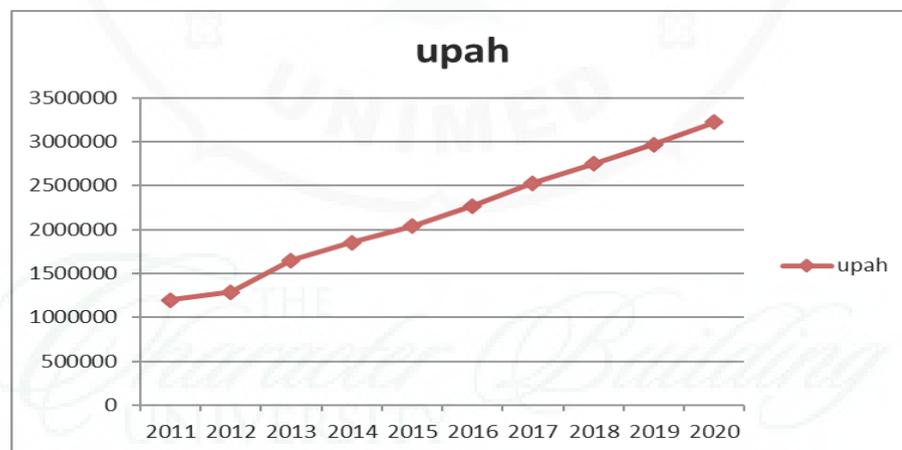
Upah minimum yang ditetapkan pemerintah setiap tahun selalu menjadi kontroversi antara pekerja dan perusahaan sebagai pemberi kerja. Perselisihan tidak hanya terjadi sekali tetapi terjadi setiap tahun, di mana pekerja menuntut kenaikan upah minimum sementara perusahaan atau pelaku usaha berpendapat bahwa tuntutan yang dilakukan oleh pekerja hanya akan bertentangan dengan upaya pemerintah untuk memulihkan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja.

Kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) menjadi tanda tanya apakah berdampak pada peningkatan daya beli, jumlah tenaga kerja, dan juga terkait dengan permintaan barang dan jasa serta berpengaruh terhadap pasar tenaga kerja yang menginginkan. Melalui *output* dan lain-lain hanya dengan perusahaan yang harus membuat keputusan *trade off* dari risiko kenaikan upah minimum. *Trade off* yang di maksud adalah di mana jika satu hal meningkat, dan ada hal yang lain harus menurun. Pengambilan keputusan *trade off* menimbulkan

kerugian bagi perusahaan atau pelaku usaha sehingga berdampak pada satu pilihan, dan yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja, karena perusahaan tidak dapat berorientasi pada peningkatan upah minimum secara keseluruhan bagi tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Ketika pekerja menerima upah tinggi, mereka dapat memenuhi kebutuhan fisik dasarnya, sehingga begitu kebutuhan tersebut terpenuhi, mereka dapat menjalani hari kerja tanpa rasa khawatir. Pertumbuhan upah minimum di kota Medan termasuk sesuatu yang menjanjikan bagi para pencari kerja di kota Medan. Selama tahun 2016-2020 upah di kota Medan mengalami perubahan yang signifikan di setiap tahunnya. Dapat dilihat dari data BPS (Badan Pusat Statistik) dalam grafik berikut:

**Grafik 1.2**  
**Pertumbuhan Upah Minimum Kota (UMK) Medan Pada Tahun 2011-2020**



Sumber: BPS Sumatera Utara

Upah Minimum Kota di Medan pada grafik 2 terlihat mengalami peningkatan selama kurun waktu 2011-2020. Hal ini terjadi sebagai akibat dari meningkatnya biaya hidup yang disebabkan oleh meningkatnya tuntutan ekonomi. Pemerintah berupaya menaikkan upah minimum agar sesuai dengan biaya hidup layak (KHL). Dalam hal ini, menetapkan gaji pokok memungkinkan

karyawan untuk meningkatkan output mereka.

Produktivitas tenaga kerja di kota Medan masih tergolong rendah sehingga belum mampu menutupi jumlah angkatan kerja. Masalah ini disebabkan oleh kurangnya ketersediaan lapangan kerja, dan rendahnya pendidikan, sehingga tenaga kerja Indonesia kalah bersaing dengan Negara lainnya, yang lebih berpendidikan, lebih kreatif, dan pastinya menerapkan upah yang sesuai.

Dalam hal ini, Rendahnya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) Tentunya dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pendidikan. Selain berdampak pada kualitas yang dihasilkan, hal ini juga berdampak pada sektor ekonomi atau menurunnya produktivitas tenaga kerja. Kualitas masyarakat Indonesia dalam menempuh pendidikan dapat dilihat dari jumlah penduduk yang menyelesaikan pendidikan dalam perguruan tinggi.

Salah satu indeks pembangunan manusia, dalam hal investasi adalah tingginya pendidikan, yang memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi. Efek signifikan dari pendidikan pada percepatan pertumbuhan ekonomi dapat diamati di berbagai bidang seperti meningkatnya tingkat manajemen perusahaan yang efisien dan penggunaan teknologi yang kompeten. Untuk itu, pendidikan sangat penting untuk meningkatkan perekonomian suatu bangsa. Dalam hal ini tingkat pendidikan seseorang berkaitan dengan produktivitas karena diasumsikan bahwa semakin banyak seseorang bersekolah, semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dapat dicapai individu tersebut.

Pendidikan diperlukan untuk setiap individu maupun masyarakat karena dengan adanya pendidikan akan meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dihasilkan di masyarakat tersebut. Di antara masalah yang saat ini dihadapi oleh

otoritas pendidikan adalah tantangan yang berkaitan dengan penanganan tingkat kelulusan yang masih rendah di suatu wilayah tersebut, kurangnya keahlian yang relevan, kerangka kerja kualifikasi yang tidak memadai, dan hal masalah serupa lainnya. Oleh karena itu, diharapkan pemerintah dan badan usaha dapat mengatasi masalah kekurangan kapasitas tenaga kerja dari dalam dengan berinvestasi pada pendidikan dan pelatihan karyawannya. Pendidikan memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas tenaga kerja karena, pada intinya meningkatkan produktivitas pekerja adalah tentang individu yang bekerja lebih baik dalam pekerjaan mereka dan hidup yang layak secara keseluruhan. (Devitasari, 2010).

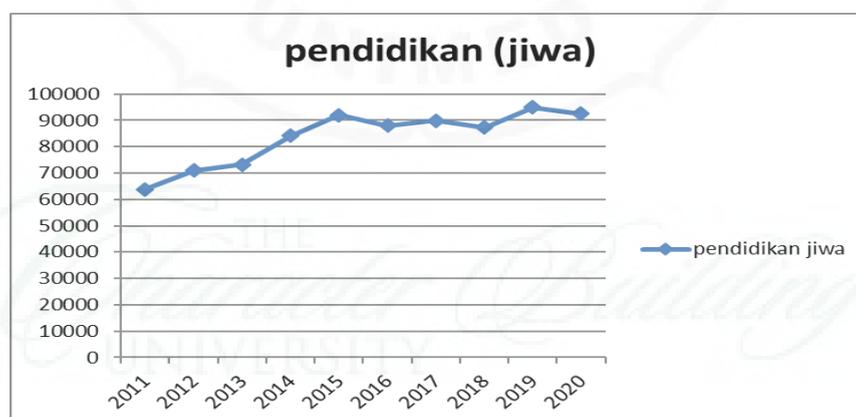
Sumber daya manusia dalam tingkat pendidikan sangat penting karena menghasilkan modal manusia berkualitas tinggi yang dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial. Dalam hal ini orang yang mampu meluangkan lebih banyak waktu untuk pendidikan mereka akan dihargai dengan pekerjaan dan hasil kehidupan yang lebih baik daripada mereka yang memiliki lebih sedikit waktu untuk pendidikan mereka (Purba, 2017). Pendidikan tenaga kerja membantu membekali karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan memanfaatkan sumber daya tempat kerja secara efisien.

Pendidikan adalah suatu proses dengan tujuan untuk meningkatkan keahlian seseorang, basis pengetahuan, dan tingkat kompetensi secara umum. Maka, kemampuan kerja seseorang meningkat sebanding dengan tingkat pendidikannya. Sumber daya dasar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mengharuskan dalam hal ini.

Pengukuran pendidikan dalam penelitian ini dilihat dari jumlah mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikannya di Perguruan Tinggi Negeri dari tahun 2016-2020 yang tergambar dalam jumlah lulusan tamatan sarjana untuk jenjang pendidikan akademik Strata satu (S1) di Universitas Negeri di Kota Medan, yang telah diselesaikan dalam pendidikan formal. Pertumbuhan pendidikan di kota Medan termasuk sesuatu yang menjanjikan bagi perusahaan sebagai tingkat ukur berhasilnya pegawai maupun karyawan dengan memiliki keahlian dan keterampilan.

Selama tahun 2016-2020 pendidikan di kota Medan mengalami perubahan yang signifikan di setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari data BPS (Badan Pusat Statistik) dalam grafik berikut:

**Grafik 1.3**  
**Jumlah tamatan (S1) pendidikan akademik pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Medan 2016-2020**



*Sumber: BPS, diolah*

Dalam rentang tahun 2011-2020, kota Medan masih menjadi kategori pendidikan yang cukup baik. Namun dilihat dari grafik 1.3 bahwa pendidikan di kota Medan cenderung terjadi fluktuasi. Dapat dilihat bahwa tahun 2018 mengalami sedikit penurunan, dan pada tahun 2019 pendidikan di kota Medan

mengalami peningkatan. Dan dalam grafik tersebut pada tahun 2020 mengalami sedikit penurunan akibat dampak pandemi terhadap pekerja yang terkena PHK (Pemutus Hubungan Kerja), sehingga tidak mampu membiayai atau melanjutkan pendidikan tinggi anaknya.

Dalam hal ini untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dapat diperoleh dengan menyediakan tingkat pendidikan yang lebih baik. Karena produktivitas kerja merupakan sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kualitas hidup dan ilmu pengetahuan di segala bidang. Produktivitas karyawan yang baik dan meningkat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya sesuai dengan rencananya, asalkan tujuan tersebut sejalan dengan visi dan misinya. Dan ditetapkan bahwa distribusi pendapatan dalam suatu perekonomian sangat terkait dengan jumlah pendidikan yang telah diraih individu tersebut.

Secara umum, lebih banyak sekolah berarti pendapatan seumur hidup yang lebih tinggi. Teori modal manusia mengasumsikan bahwa individu dibayar nilai produk marginal mereka yang ditentukan oleh modal manusia mereka pendidikan, pelatihan, pengalaman, daripada karakteristik pekerjaan individu tersebut.

Ada beberapa ulasan tentang sejumlah metode yang digunakan untuk menentukan persyaratan pendidikan. Pengukuran persyaratan pekerjaan berasal dari pencapaian pendidikan yang tinggi dari para yang ingin bekerja. Untuk setiap pekerjaan, mean dan standar deviasi dari semua pekerja dihitung dan dibulatkan ke tingkat sertifikasi terdekat. Pekerja dengan pencapaian pendidikan lebih tinggi dari rata-rata dengan satu standar deviasi diberi label “Berpendidikan tinggi”. Demikian juga, pekerja dengan pencapaian pendidikan di bawah rata-rata

pekerjaan dikurangi satu standar deviasi diklasifikasikan sebagai “kurang pendidikan”. Jika perusahaan tidak dapat beradaptasi dengan cepat, maka produktivitas individu, mungkin bergantung pada pekerjaan mereka. Dalam hal ini, karakteristik pekerjaan (khususnya persyaratan pendidikan) perlu dimasukkan sebagai variabel penjelas dalam model pendapatan apa pun.

Indikator SDM berkualitas dapat mencakup hal-hal seperti tingkat kelulusan dan keahlian, dapat mempengaruhi efisiensi ketenagakerjaan.

SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik sangat penting untuk menopang pertumbuhan ekonomi kota Medan. Para peneliti telah berusaha untuk menentukan bagaimana faktor-faktor seperti pendapatan dan pendidikan yang berdampak pada produktivitas pekerja di Medan dengan melihat data dan penelitian sebelumnya. Maka dengan ini peneliti mengangkatnya dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Upah dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi adalah kumpulan persoalan yang berkaitan dengan suatu masalah yang diteliti. Identifikasi masalah penting dilakukan agar penelitian terarah dan cakupan masalah tidak terlalu luas.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya pendidikan pada jenjang perguruan tinggi membuat sebagian pekerja belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

2. Tingkat upah yang masih rendah mempengaruhi produktivitas kerja belum maksimal bagi para pekerja dan beberapa target yang diinginkan belum tercapai.
3. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia dan indeks pembangunan manusia yang baik masih diperlukan.
4. Kesejahteraan tenaga kerja di kota Medan yang masih perlu ditingkatkan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Di karenakan luasnya cakupan masalah pada penelitian ini, dan keterbatasan waktu, Perlunya batasan masalah agar tujuan penelitian ini lebih terarah pada masalah yang dikaji. Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan yang diteliti yaitu:

1. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja pada tahun 2001-2020.
2. Penelitian ini merupakan variabel yang berkaitan dengan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan dalam hal ini dibatasi masalah bagaimana Pengaruh Upah dan Pendidikan terhadap Produktivitas tenaga kerja di kota Medan pada tahun 2001-2020.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah suatu hal yang penting untuk mengambil keputusan dari akhir penulisan proposal. Adapun rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja di kota Medan?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja di kota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Penulis, sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang didapatkan selama di perkuliahan khususnya tentang ketenagakerjaan dan sebagai, Menambahkan pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah yang di dalam suatu perusahaan sebelum terjun langsung ke dalam dunia kerja.
2. Manfaat bagi akademis, penelitian ini berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang ilmu tenaga kerja. Khususnya yang berkaitan tentang

pengembangan upah minimum kota dan pendidikan terhadap produktivitas ketenagakerjaan di kota Medan.

3. Bagi masyarakat, sebagai masukan kepada pemerintah serta perbandingan dan menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang dengan judul yang sama



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY