

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas tenaga kerja menjadi suatu tolak ukur kemampuan pembangunan ekonomi suatu wilayah. Menurut Sudarsono (dalam Mahendra, 2014) mengatakan nilai produksi yang dihasilkan ialah bentuk cerminan dari hasil produktivitas dari tenaga kerja, nilai produksi sendiri ialah keseluruhan total nilai barang, yang merupakan nilai akhir proses produksi pada suatu unit usaha. (Puspasari, 2020) mengatakan membagi total PDRB dengan total angkatan kerja yang bekerja adalah Cara yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja di suatu wilayah. Produktivitas dijadikan sebagai sebuah instrumen yang paling sesuai untuk pengukuran *human capital*.

Teori *Human capital* pertama kali dikemukakan oleh Adam Smith (1776). Kemunculan teori *human capital* menarik perhatian pada aspek investasi pendidikan, baik di tingkat swasta maupun negeri. Teori *Human capital* merupakan hasil dari perpaduan antara keterampilan, energi, pelatihan, pendidikan, inisiatif, kesehatan, pengalaman dan kebiasaan yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja (Trisipouri, 2017). hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana, 2019) yang menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Pelatihan dan pendidikan dapat menambah nilai seorang dalam kegiatan tertentu yang sesuai dengan bidang pelatihan dan pendidikannya. Apabila seseorang memiliki pendidikan yang tinggi

maka kemampuan serta keterampilan seseorang dalam bekerja akan semakin tinggi, hal ini juga berlaku jika seseorang tersebut banyak mengikuti kegiatan pelatihan dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya Hermawan dalam Ukkas, 2017). Seseorang yang berwawasan yang lebih luas serta mengerti betapa pentingnya produktivitas biasanya mendapatkan akses pendidikan yang lebih tinggi. Pada pendidikan terdapat berbagai indikator yang bisa digunakan dalam mengukur variabel pendidikan di suatu wilayah, salah satunya adalah rata-rata lama sekolah (Puspasari, 2020). Rata-rata lama sekolah (RLS) adalah total tahun yang dihabiskan untuk belajar penduduk usia 25 tahun ke atas. Selain pendidikan upah juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Teori efisiensi upah Rees dan Katz (dalam Fatma dkk, 2017) menjelaskan bahwa upah tidak hanya dilihat sebagai biaya produksi tetapi juga sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi tenaga kerja serta produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian kenaikan upah akan meningkatkan moral dan kesejahteraan buruh. Teori ini merupakan teori efisiensi upah yang menyatakan bahwa pendapatan perusahaan dapat meningkat meskipun membayar upah di atas keseimbangan upah pasar. Alasannya, kenaikan upah dapat meningkatkan motivasi kerja, meminimalisir biaya perpindahan tenaga kerja, mengurangi daya tawar serikat tenaga kerja yang mendominasi, sekaligus menarik lebih banyak tenaga kerja berkualitas (Fatma dkk ,2017). Artinya semakin baik nilai atau jasa yang diberikan tenaga kerja terhadap perusahaan, maka perusahaan akan sanggup membayar upah diatas keseimbangan pasar agar tersebut bekerja lebih produktif dan tidak kehilangan tenaga kerja tersebut. tenaga kerja akan bekerja

lebih produktif saat tingkat upah yang diterimanya bisa memenuhi kebutuhan hidup layak yang bisa menopang tingkat pendidikannya (Herwati, 2016). Selain meningkatkan semangat dan motivasi kerja, peningkatan upah juga dapat digunakan dalam upaya peningkatan kualitas hidup layak tenaga kerja. (Putri, 2016) Upah minimum merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat upah. Dari uraian diatas, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh variabel Pendidikan dan upah. Pulau Kalimantan sendiri mempunyai lima provinsi yang masing-masing memiliki tingkat produktivitas berbeda di setiap wilayahnya, sehingga perlu ditentukan wilayah yang akan diambil sebagai fokus dalam penelitian ini, berikut data produktivitas tenaga kerja setiap provinsi yang ada di Pulau Kalimantan.

Tabel 1.1

Produktivitas Tenaga Kerja di Pulau Kalimantan Tahun 2018 (Rupiah)

No	Provinsi	Produktivitas Tenaga Kerja
1	Kalimantan Barat	54.470.350
2	Kalimantan Tengah	72.709.914
3	Kalimantan Selatan	63,366.739
4	Kalimantan Timur	285.445.262
5	Kalimantan Utara	178.805.934

Sumber data : Badan Pusat Statistik 2019 (BPS) Kalimantan Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 provinsi dengan tingkat produktivitas paling rendah adalah Kalimantan Barat. Berdasarkan data diatas maka diputuskan bahwa penelitian dengan topik utama produktivitas tenaga kerja ini akan berfokus pada wilayah Kalimantan Barat. Kemudian untuk melihat lebih jauh perkembangan produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Pertumbuhan Produktivitas, Pendidikan dan Upah Minimum di Kalimantan Barat Tahun 2017-2021 (persen)

Variabel/ Tahun	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021
Produktivitas Tenaga Kerja (Rp)	54.626.275	(0,29)	54.470.315	8,22	58.947.990	(7,02)	54.811.699	3,76	56.874.004
Pendidikan (Tahun)	7,05	0,99	7,12	2,66	7,31	0,82	7,37	1,08	7,45
Upah Minimum (Rp)	1.882.900	17,45	2.211.500	8,51	2.399.698	0,00	2.399.698	1,36	2.434.328

Sumber Data : Badan Pusat Statistik 2022 (BPS) Kalimantan Barat

Berdasarkan tabel 1.2 produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat selama periode 2017-2021 menunjukkan arah pertumbuhan yang cukup fluktuatif. Pada periode 2017-2018 produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan sebesar (-0,29%) lalu pada periode 2018-2019 produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat mengalami pertumbuhan yang positif sebesar 8,22%, selanjutnya pada periode 2019-2020 produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat malah mengalami penurunan dan mencatatkan pertumbuhan sebesar (-7,02%), akan tetapi pada periode berikutnya yaitu 2020-2021, produktivitas tenaga kerja mengalami pertumbuhan sebesar 3,76%. Adanya pertumbuhan serta penurunan produktivitas ini menunjukkan bahwa data yang ditampilkan cukup fluktuatif.

Fluktuasi data produktivitas tenaga kerja Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat ini mengindikasikan belum optimalnya kemampuan tenaga kerja di Kalimantan Barat dalam upaya menopang perekonomian daerah maupun dirinya sendiri sebagai individu. Hal ini berkaitan dengan kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan, maupun motivasi bekerja yang salah satunya di picu oleh tingkat upah yang sesuai dengan harapan tenaga kerja atas jasa dan tenaga yang diberikan.

Untuk melihat tingkat pendidikan suatu wilayah, rata-rata lama sekolah dapat dijadikan sebagai ukuran yang tepat.

Berdasarkan tabel 1.2 tingkat pendidikan atau variabel bebas dalam penelitian ini yang dihitung dari rata-rata lama sekolah di Kalimantan Barat periode 2017-2021 menunjukkan arah pertumbuhan yang positif dan signifikan terlihat bahwa terjadi kenaikan setiap tahunnya namun, terlihat pada periode 2019-2020 persentase pertumbuhan pendidikan hanya mengalami kenaikan sebesar 0,82% tetapi pada periode pada 2020-2021 kembali naik sebesar 1,08%. Meskipun menunjukkan tren pertumbuhan yang positif, rata-rata lama sekolah (RLS) di Kalimantan Barat masih berada di bawah rata-rata lama sekolah (RLS) Indonesia yang mencapai 8,34 tahun (2019) dan Provinsi yang ada di pulau Kalimantan. Kalimantan Tengah 8,51 tahun (2019), Kalimantan Selatan 8,20 tahun (2019), Kalimantan Timur 9,70 tahun (2019), dan Kalimantan Utara 8,94 tahun (2019). Rendahnya rata-rata lama sekolah (RLS) menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan di Kalimantan Barat, yang mana menunjukkan kinerja pemerintah dalam upaya meningkatkan taraf pendidikan di Kalimantan Barat belum optimal. sehingga perlu dilakukan langkah-langkah strategis lainnya dalam upaya peningkatan taraf pendidikan.

Teori *human capital* merupakan modal intelektual atau sumber dari inovasi bagi perusahaan. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh para tenaga kerja di perusahaan tersebut. Pendidikan merupakan salah satu lembaga atau instansi upaya dalam rangka meningkatkan level intelektual tenaga kerja.

(Simanjuntak, dalam Buranda 2015) Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya serta produktivitas tenaga kerja. Selain kualitas pendidikan, tenaga kerja yang produktif juga dapat dipicu oleh rasa puas seorang tenaga kerja terhadap tingkat upah yang diterimanya.

Berdasarkan tabel 1.2 upah minimum provinsi Kalimantan Barat tahun 2017-2021 selalu mengalami peningkatan. Namun pada periode tertentu persentase pertumbuhan upah minimum provinsi Kalimantan Barat mengalami penurunan. Penurunan persentase pertumbuhan ini dapat dilihat pada periode 2017 - 2018 sebesar 17,45% yang turun menjadi 8,51% pada periode 2018 - 2019, akan tetapi pada periode 2019-2020 tidak terjadi kenaikan maupun penurunan, kemudian pada periode 2020-2021 terjadi pertumbuhan sebesar 1,36%. Secara umum tingkat upah di Kalimantan Barat mengalami peningkatan nilai yang cukup signifikan, ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kesejahteraan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat. Di sisi lain, hal ini juga bisa diartikan sebagai meningkatnya standar kebutuhan hidup layak yang harus dicapai penduduk di Kalimantan Barat. Untuk melihat lebih jelas mengenai kondisi produktivitas tenaga kerja di kota/kabupaten di Kalimantan Barat berikut data produktivitas Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat tahun 2017-2021

Tabel 1.3
Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat (Rupiah)

No	Kab/kota	2017	2018	2019	2020	2021
1	Sambas	50.228.766	50.811.545	52.736.729	47.347.052	56.874.004
2	Bengkayang	42.327.735	42.342.083	45.490.970	41.359.803	50.045.639
3	Landak	33.624.072	35.140.146	40.031.890	36.247.803	46.098.428
4	Mempawah	42.815.356	44.293.295	46.776.664	45.273.419	38.085.990
5	Sanggau	53.986.554	53.344.185	57.967.727	54.694.098	49.117.827
6	Ketapang	77.543.832	73.458.279	78.845.759	82.775.876	56.896.924
7	Sintang	43.110.978	44.975.545	46.919.612	42.056.171	40.152.239
8	Kapuas Hulu	42.129.208	44.565.895	45.119.069	44.293.753	41.556.966
9	Sekadau	33.536.035	20.793.871	39.693.267	37.786.674	46.333.112
10	Melawi	28.112.113	31.036.678	31.365.322	29.776.565	41.943.954
11	Kayong Utara	53.571.753	49.611.440	50.768.430	48.057.702	31.332.339
12	Kubu Raya	68.642.513	72.486.911	72.915.439	66.086.016	49.597.630
13	Pontianak	84.765.304	91.747.964	92.583.844	89.784.437	68.628.145
14	Singkawang	69.349.888	74.380.158	68.346.740	68.109.035	69.775,423

sumber data :Badan Pusak Statistik (BPS) kalimantan Barat 2022

Berdasarkan tabel 1.3 untuk lebih memperjelas uraian pada tabel 1.1 sebelumnya, dapat kita lihat bahwa produktivitas di Kota/Kabupaten di Kalimantan Barat merupakan provinsi dengan produktivitas terendah di pulau Kalimantan. Rendahnya produktivitas di Kota/Kabupaten di Kalimantan Barat juga mencerminkan rendahnya tingkat pendidikan dan tingkat upah yang ada di kalimantan barat. Hal ini terindikasi nilai rata rata lama sekolah Kalimantan Barat yang masih berada di bawah rata-rata lama sekolah (RLS) Indonesia yang mencapai 8,34 tahun (2019) dan Provinsi yang ada di pulau Kalimantan.

Kalimantan Tengah 8,51 tahun (2019), Kalimantan Selatan 8,20 tahun (2019), Kalimantan Timur 9,70 tahun (2019), dan Kalimantan Utara 8,94 tahun (2019). Begitupula pada upah minimum di Kalimantan Barat yang tahun yang hanya mencapai angka Rp 2.399.699 (2019) sedangkan pada di Kalimantan Timur Rp 2.747.561 (2019) di Kalimantan Selatan Rp 2.561.781 (2019) dan di Kalimantan Tengah mencapai angka Rp 2.922.516 (2019). Kalimantan Barat merupakan provinsi dengan tingkat produktivitas, tingkat pendidikan serta tingkat upah terendah di antara provinsi lainnya yang ada di Pulau Kalimantan. Menurut (Pandapotan, 2013) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di antaranya adalah Pendidikan dan upah. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka produktivitas tenaga kerja akan cenderung makin tinggi begitu pula dengan upah, semakin tinggi tingkat upah yang di terima tenaga kerja makan akan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja tersebut

Sehingga peneliti merasa perlu dilakukan pnenelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan upah dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di kalimantan barat.

Produktivitas tenaga kerja menjadi ukuran nyata iklim ketenagakerjaan di suatu daerah. Iklim tenaga kerja yang baik dapat menjadi faktor penentu percepatan pertumbuhan ekonomi yang ditopang oleh investasi, sebab investor akan mempertimbangkan dengan seksama berbagai faktor sebelum memutuskan untuk menanamkan modal di suatu wilayah, salah satunya produktivitas tenaga kerja di daerah yang bersangkutan. oleh karena itu penulis merasa penelitian lebih lanjut perlu dilakukan guna melihat lebih jauh terkait **"pengaruh tingkat**

pendidikan dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat ?
2. Bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat ?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan tingkat upah secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pendidikan dan upah secara bersama terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau kajian empiris bagi penelitian serupa khususnya yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja serta tingkat pendidikan dan upah yang dapat mempengaruhinya yang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan studi guna mendapat mendapat gelar serjana serta menambah wawsan peneliti mengenai pengaruh pendidikan dan upah terhadap produktivitas di Kalimantan Barat.

b. Bagi Pemerintah

Diharapkan dapat menjadi acuan pemerintah daerah/pusat untuk membuat kebijakan dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan informasi terkait kondisi kualitas pendidikan di kalimantan barat sehinga pihak universitasa dapat menentukan kebijakan paling tepat untuk meningkatkan.

d. Bagi Implikasi dalam Dunia Pendidikan ini

Diharapkan bisa menjadi suatu masukan/saran bagi lembaga dalam rangka upaya meningkakan kualitas pendidikan di Kota/Kab Kalimantan Barat

E. Ruang Lingkup dan Definisi Operasional

1. Ruang Lingkup

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman penafsiran dalam mengartikan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini maka perlu dijelaskan ruang lingkup termaksud variabel penelitian dan definisi

operasional. Menurut (Thoifah, 2016) variabel penelitian adalah karakteristik dari tipe orang, objek, atau aktivitas tertentu, yang ditentukan oleh seorang peneliti untuk mengujinya atau menarik kesimpulan. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas pendidikan dan upah sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat.

2. Definisi Operasional

Peneliti menggunakan definisi operasional dan pengukuran pada masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. tingkat pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rata-rata lama sekolah (RLS). Rata-rata lama sekolah adalah rata-rata jumlah tahun yang dihabiskan setiap masyarakat usia 15 tahun keatas dalam menempuh pendidikan terakhirnya. Rata-rata lama sekolah didapat dihitung dengan membagi jumlah tahun yang dihabiskan oleh masyarakat usia 25 tahun ke atas dalam menempuh pendidikan, terhadap jumlah penduduk yang usianya 25 tahun ke atas.

b. Tingkat Upah

Tingkat upah merupakan wage rate yaitu jumlah upah yang dibayarkan berdasarkan satuan ukuran kerja. Tingkat upah dalam penelitian

ini di ukur menggunakan upah minimum, upah minimum sendiri merupakan batas bawah nilai yang wajib dibayarkan produsen sebagai pemilik lapangan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah diatur oleh pemerintah.

c. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan rasio perbandingan antara output dan input dalam proses produksi dengan satuan rupiah. Produktivitas tenaga kerja diukur dengan cara membagi total PDRB terhadap jumlah penduduk usia kerja yang sedang bekerja (tenaga kerja yang terserap) di Kalimantan Barat selama periode 2017-2021