

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan saat ini masyarakat dituntut dengan berbagai kebutuhan hidup yang menjadikan beban dalam menjalani hidupnya. Demi memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari manusia dituntut untuk bekerja. Dari pekerjaan tersebut manusia akan mendapatkan gaji atau upah. Dimana dengan gaji atau upah tersebut manusia akan dapat memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupannya.

Sebuah perusahaan dengan tingkat teknologi seanggih apapun tidak akan bisa optimal tanpa adanya karyawan yang memadai, sehingga sebuah kinerja perusahaan akan sangat bergantung pada kualitas dari karyawannya. Robbin dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Davis (1994) mengatakan ditinjau dari sisi psikologis kemampuan karyawan terdiri dari dua yaitu kemampuan dan pengetahuan (*knowledge and skill*), sehingga karyawan dengan pendidikan yang mumpuni untuk mengemban jabatannya dan mempunyai pengalaman yang menunjang keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal yang berdampak pada pendapatan yang diterima oleh karyawan tersebut.

Pendapatan mengambil peranan penting dalam sebuah perusahaan karena pendapatan merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan sebuah perusahaan, dimana kinerja yang bagus dapat menunjang produktivitas

perusahaan. Agar pendapatan dapat diterima sesuai dengan hak karyawan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan membutuhkan sistem prosedur yang baik. Salah satu dari prosedur yang harus diterapkan adalah adanya sistem penggajian untuk membantu melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

Pendapatan merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena pendapatan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap para pekerja. Sistem pengajian pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan pendapatan kepada karyawan, hal tersebut didasarkan pada salah satunya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Kemajuan di bidang pendidikan memiliki keadilan yang sangat besar dalam kemajuan pembangunan manusia karena pendidikan membawa dampak positif yang nyata di masa mendatang. Pendidikan bukan hanya berkaitan soal mengasah akal dan tingkat intelektual saja, namun juga memperhatikan kepribadian. Kartini mengatakan jika pendidikan bukan hanya mempertajam akal, budi pekerti pun juga harus dipertinggi. Intinya ialah dalam menjalankan sistem pendidikan, tidak hanya mengutamakan tingkat kecerdasan semata, namun juga menanamkan budi pekerti pula. Jika hanya mengunggulkan sisi kecerdasan tanpa memperhatikan hal yang lain, maka yang terjadi ialah rasa superioritas dan rendahnya sikap kemanusiaan. Pendidikan diberikan bukan hanya dalam lembaga formal saja, namun juga diperlukan bimbingan pendidikan non formal. Pendidikan formal tidak sepenuhnya berjalan baik jika tidak diiringi oleh pendidikan non formal yang berupa peranan keluarga dan lingkungan dalam penerapan pendidikan.

Faktor yang juga mempengaruhi pendapatan karyawan adalah pengalaman kerja karyawan itu sendiri. dalam peningkatan gaji karyawan, pengalaman merupakan hal yang sangat diperlukan. Pengalaman kerja menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*) karyawan.

Dalam menempuh pendidikan berarti memiliki pengalaman pembelajaran yang baik dan pembekalan dari orang-orang disekitarnya. Ada beberapa hal juga untuk melihat berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja salah satunya yaitu lama waktu atau masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Adapun hak-hak karyawan seperti pada pasal-pasal dari UU Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 13 Tahun 2013 pasal 77 Ayat 2 7 yang berbunyi (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pasal 77 Ayat 2 yang berbunyi Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Karyawan berhak menerima upah/gaji yang layak Menurut Permen No. 1 Tahun 1999 Pasal 1 ayat 1, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh gubernur

berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Selain itu ada juga yang disebut dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang merupakan upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota. Untuk menjadi seorang karyawan maka perlu pendidikan dan pengalaman bekerja. Perusahaan akan lebih melihat pendidikan dan pengalaman kerja untuk orang yang melamar di perusahaannya karena pendidikan dan pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap pendapatan karyawan.

Kota Tasikmalaya merupakan kota yang memiliki jumlah penduduk yang terus meningkat, beituapun pertumbuhan ekonomi di Kota Tasikmalaya yang semakin tahun semakin meningkat. Masih banyak keluarga yang memiliki tingkat perekonomian yang rendah atau miskin. Kemiskinan pada keluarga disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya dapat dilihat dari keluarga itu sendiri ada berapa orang yang bekerja, rata-rata hanya suaminya saja yang bekerja sedangkan istrinya menghabiskan waktunya di rumah untuk mengurus rumah tangga,

Kota Tasikmalaya juga memiliki banyak perusahaan di antaranya PT Dahana (PERSERO), PT FIF Group, PT. Agung Jaya Motor, dan lain-lain (sumber: jabarkarier.info/2019/01/daftar_perusahaan_di_Tasikmalaya) termasuk PT. Asia Tritunggal Jaya yang memiliki karyawan dominanya adalah wanita.

PT. Asia Tritunggal Jaya dapat menampung karyawan sebanyak 231 jumlah karyawan, hampir setiap tahun meningkat, berarti minat orang untuk menjadi seorang karyawan untuk mendapatkan pendapatan semakin meningkat, namun PT. Asia Tritunggal Jaya tidak mudah menerima karyawan, harus sesuai

aturan yang berlaku, seperti melihat latar pendidikan, pengalaman kerja, begitupun penampilan.

Ada beberapa permasalahan karyawan PT. Asia Tritunggal Jaya yang berhubungan dengan pendapatan seperti skill yang dimiliki karyawan, misalkan tingkat pendidikan sama tetapi pendapatan yang mereka terima berbeda, itu karena skill yang dimiliki setiap karyawan berbeda. Contohnya pada sales promotion yang memiliki tingkat pendidikan yang sama namun skill yang dimiliki berbeda maka karyawan yang memiliki skill akan lebih cepat berganti jabatan, dia bisa kasir maka otomatis pendapatannya pun akan berbeda.

Ada pula permasalahan antar karyawan, karyawan yang sudah lebih lama bekerja dia merasa tidak ingin tersaingi jika ada karyawan baru yang kerja, dia merasa takut tersaingi dengan orang baru tersebut, belum lagi tekanan dari atasannya. Biasanya alasannya cukup beragam, mulai dari bawahan yang tidak memberikan kinerja yang memuaskan, konflik sesama karyawan, bahkan terjadi miskomunikasi, yang mana karyawan menerima pendapatan berbeda dengan yang telah disepakati sebelumnya tanpa ada konfirmasi kepada karyawan.

Dari alasan di atas maka karyawan harus berpikir bagaimana untuk bisa mendapatkan pendapatan tambahan agar kebutuhan perekonomian mereka tercukupi, apalagi mereka yang sudah berumah tangga.

Berdasarkan data karena jumlah karyawan di PT. Asia Tritunggal Jaya terhitung banyak, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk melakukan penelitiannya. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENDAPATAN KARYAWAN (Studi kasus karyawan PT. Asia Tritunggal Jaya)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka berikut beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial terhadap pendapatan karyawan PT. Asia Tritunggal Jaya?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap pendapatan karyawan PT. Asia Tritunggal Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial terhadap pendapatan karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap pendapatan karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada

dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

b) Bagi Pemerintah

Sebagai bahan masukan, untuk bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dan kebijakan dalam peningkatan pendapatan/upah karyawan karna ini dapat membantu mengurangi kemiskinan.

c) Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan pendapatan demi kesejahteraan hidup.

2. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam pengembangan dan pemahaman yang lebih mendalam dan jelas mengenai masalah pengaruh pendapatan dan kontribusinya pada keluarga.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang di perlukan, dalam hal ini penulis telah melaksanakan penelitian di PT. Asia Tritunggal Jaya yang beralamat di Jl. K.H.Z. Mustofa No.326, Tugujaya, Kecamatan Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini terjadwal dari mulai Surat Keputusan (SK) yang berlaku, sejak tanggal 14 Februari 2020 sampai dengan November 2020. Penelitian ini dimulai

dengan persiapan administrasi pengajuan judul, pengumpulan data, pembuatan usulan penelitian, revisi usulan penelitian, dilanjutkan dengan pengolahan data dan penyusunan skripsi, dan di akhiri dengan sidang komprehensi.