

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja adalah pihak yang menawarkan jasanya kepada perusahaan atau pemberi kerja untuk membantu dalam proses produksi, sehingga atas pengorbanannya perusahaan/pemberi kerja memperoleh imbalan berupa upah (Mankiw, 2006). Upah merupakan indikator penting bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan atau kebutuhan hidup lainnya. Maka dari itu pekerja selalu berharap mendapat upah yang tinggi dari perusahaan/pemberi kerja agar dapat memenuhi semua kebutuhannya dan keluarganya. Perhatian juga diberikan oleh pemerintah kepada pekerja dalam mensejahterakan kehidupannya, sebagaimana dijelaskan dalam GHBN :

Kebijakan pengupahan tenaga kerja didasari oleh kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dengan mempertimbangkan tidak adanya kesenjangan sosial dan prestasi yang diraih oleh pekerja yang menjunjung harga diri dari nilai kemanusiaan.

(Ketetapan MPR RI No.II/MPR/1913 tentang GHBN)

Terkait ketenagakerjaan, UU No 13 Tahun 2003 bertujuan melindungi pekerja dan keluarganya. Namun masih banyak perusahaan memandang tenaga kerja sebagai mitra dari perusahaan untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Sehingga banyak perusahaan yang sering memberikan upah rendah bagi pekerja terutama pekerja yang bergolongan rendah (tidak memiliki skill dan pengetahuan) membuat para pekerja sulit meningkatkan taraf hidup (KEMENPERIN, 2003).

Upaya yang dilakukan pemerintah agar tidak terjadi pemberian upah yang rendah kepada para pekerja, maka pemerintah memberikan solusi yaitu menerapkan upah minimum. Tujuan menerapkan kebijakan ini adalah mencegah perilaku sewenang-wenang pemberi kerja/perusahaan dalam membayar pekerja yang baru mulai bekerja. Setiadji (2002) berpendapat bahwa upah minimum bersifat wajib, agar pengusaha tidak memberikan upah yang rendah kepada para pekerja dari upah minimum yang berlaku, kecuali perusahaan/pemberi kerja telah mendapat izin dari pemerintah sesuai dengan prinsip keadilan. Simanjuntak (2005) mengatakan pemberlakuan upah minimum juga

bermanfaat bagi perusahaan karena para pekerja akan lebih produktif dalam bekerja karena kebutuhan mereka terpenuhi.

Perusahaan menengah keatas wajib membayar gaji pekerjanya sesuai dengan UMP dan bila terjadi kenaikan UMP maka harus membayar dengan UMP yang terbaru dan tidak boleh membayar dibawah standar yang telah pemerintah Sumbar tetapkan. Namun faktanya masih banyak banyak perusahaan atau pemberi kerja memberikan gaji pekerja dengan nominal dibawah standar yangko ditetapkan pemerintah. Padahal pemerintah telah menyatakan dalam pasal 81 ayat (63) UUCipta Kerja bila perusahaan membayar upah pekerja dibawah UMP makan akan dikenakan sanksi pidana minimal 1 tahun kurungan penjara dan maksimal kurungan penjara selama 4 tahun, tau dikenakan denda minimal Rp 100 juta hingga Rp 400 juta. Bila perusahaan memberikan upah dibawah upah minimal tentunya akan merugikan para pekerja karena upah yang didapatkan tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya (Trimaya, 2014).

Implementasi penerapan kebijakan upah minimum di berbagai negara juga mengalami berbagai permasalahan salah satunya di India. Menurut Sarija (2014) penerapan upah minimum di India banyak mengalami kendala seperti tingkatan upah minimum antara wilayah pusat negara dan bagian negara nominalnya berbeda Akibatnya, terdapat perbedaan dalam upah minimum di suatu negara, kurangnya kesadaran tentang Undang-Undang Upah Minimum antara pengusaha dan pekerja sehingga banyak pekerja yang dibayar rendah dipengaruhi oleh faktor-faktor pendorong lainnya seperti lemahnya daya tawar, desakan pedesaan yang disebabkan oleh kondisi kekeringan, tidak tersedianya pekerjaan, hilangnya pendapatan yang menghasilkan. aset, utang, dll. Masalah lain yang dihadapi Negara India yakni tingkat kepatuhan terhadap UU upah minimum sangat rendah karena implementasi yang buruk dan hukuman untuk ketidakpatuhan sangat rendah.

Riley dan Bondibene (2015) menemukan bahwa, setelah pengenalan Upah Minimum Nasional (NMW) di Inggris, perusahaan bergaji rendah menanggapi kenaikan biaya tenaga kerja dari upah minimum dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Mereka menyarankan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja ini mungkin terkait

dengan penurunan pergantian karyawan dan peningkatan pelatihan. Selanjutnya, Mayneris et al. (2014) memberikan dukungan bahwa reformasi upah minimum baru-baru ini di China memaksa perusahaan yang paling tidak produktif untuk meningkatkan daya saing mereka. Upah minimum yang lebih kuat dan lebih tinggi akan meningkatkan gaji karyawan, dan karenanya, berkontribusi pada motivasi karyawan, karyawan yang lebih sehat, menarik karyawan berkualitas tinggi, dan meningkatkan upaya kerja. Ini akan mengubah situasi produktivitas tenaga kerja yang rendah saat ini dikurangi melalui peningkatan produktivitas, dampak keseluruhan pada biaya bisnis kemungkinan akan menjadi tidak signifikan.

Meskipun demikian, kebijakan upah minimum dapat berdampak negatif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Sebuah studi yang dilakukan di Cina menunjukkan bahwa upah minimum mengurangi pekerjaan karyawan berketerampilan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Cina dengan tingkat pendidikan rendah terkena dampak langsung dan merugikan dari kebijakan tersebut. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Fang dan Lin (2015) bahwa kenaikan upah minimum di wilayah Timur dan Tengah China berdampak negatif terhadap orang dewasa muda, wanita, dan karyawan berketerampilan rendah. Dengan kenaikan upah minimum, perusahaan terpaksa menaikkan biaya tenaga kerja mereka. Kenaikan biaya tenaga kerja dapat memaksa perusahaan untuk memotong jam kerja, atau mengubah dari penuh waktu menjadi paruh waktu, yang secara negatif mempengaruhi upah karyawan.

Di negara-negara berkembang, seperti Kolombia, kenaikan biaya tenaga kerja sebesar 13% secara signifikan terkait dengan pengurangan tingkat pekerjaan sebesar 6% (Kugler, 2009). Perusahaan lain dapat menyesuaikan kenaikan biaya tenaga kerja dengan mengganti karyawan berketerampilan rendah dengan karyawan berketerampilan tinggi (Wilson, 2012). Ini memperburuk tingkat kemiskinan para pekerja yang terkena dampak. Bahkan, beberapa perusahaan, terutama usaha kecil dan menengah (UKM) mungkin terpaksa berhenti beroperasi karena tidak mampu menyerap lonjakan biaya. Di Thailand, 110.000 UKM ditutup karena kebijakan upah minimum (Sin, 2013). Situasi yang sama mungkin dialami oleh UKM Malaysia juga karena margin keuntungan mereka hanya sekitar 3% - 5% saja dan sulit bagi mereka untuk mengatasi kenaikan biaya tenaga kerja (Bintang, 2012). Vally & Samihah (2016) menjelaskan penerapan ketentuan upah minimum di Malaysia mulai pertengahan 2016 tampaknya berdampak pada karyawan dan

majikan dengan cara yang berbeda. Sektor utama UMKM Malaysia setelah penerapan upah minimum banyak usaha yang harus berhenti beroperasi karena ketidakmampuan untuk memenuhi persyaratan upah minimum.

Dibandingkan dengan negara-negara lainnya, penerapan upah minimum di Indonesia masih banyak mengalami kendala. Hal ini dikarenakan masih banyak fakta bahwa mekanisme penetapan upah minimum masih bersifat ad hoc, tidak pasti, dan sulit prediksi sehingga perhitungan kenaikan upah minimum menjadi tantangan. Kebijakan yang bertujuan untuk menaikkan UMP harus dimasukkan dalam kerangka kebijakan industri dan makro yang komprehensif dan tidak parsial. Jika upah minimum dinaikkan, upah pekerja mengalami kenaikan tetapi ketidakpatuhan terhadap aturan upah minimum akan meningkat juga, sehingga mengurangi manfaat yang diharapkan. Penerapan kebijakan ini tidak efisien karena melarang pekerja informal untuk bergabung dengan sektor formal dikarenakan perusahaan tidak membayar upah minimum lebih tinggi yang ditetapkan sesuai aturan, yang telah diterapkan pemerintah meskipun para pekerja tersebut bersedia menerima upah lebih rendah. Menaikkan upah minimum harus dilakukan dengan hati-hati agar tidak menimbulkan masalah yang terkait dengan kebijakan upah tinggi. Masalah seperti tingkat ketidakpatuhan yang tinggi, penambahan pekerjaan formal yang lebih lambat seiring kenaikan upah minimum, dan pekerja miskin yang tetap tinggal di sektor informal.

Di Indonesia kasus terhadap pemberian upah dibawah upah minimum pernah diteliti oleh INDOC dimana hasil penelitian ini menjelaskan bahwa upah buruh di Indonesiamasih sangat rendah berkisar dari 5% sampai dengan 6% dari total biaya produksi. Data lain menjelaskan bahwa pengeluaran perusahaan untuk membayar tenaga kerja hanya 25% dan 60% digunakan dalam biaya proses produksi, dan 15% lainnya untuk keperluanbagi oknum aparat pemerintahan (Departemen Tenaga Kerja). Sehingga banyak di Indonesia tenaga kerja yang masih menerima upah dibawah upah sebenarnya yang harus dibayarkan perusahaan.

Menurut Sugirno (2012), upah didefinisikan sebagai pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja atas jasa fisik dan mental mereka. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan Pasal 27:2 UUD 1945 mengatur upah di Indonesia. Peraturan-peraturan ini menggunakan Upah Minimum Provinsi dan

memperhitungkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. PP No 78 tahun 2015 dikritik oleh serikat kerja karena seharusnya menggunakan pertumbuhan ekonomi dan inflasi daerah untuk menentukan upah. Karena itu, seperti yang dilaporkan Kompas pada 26 April 2019, Presiden RI telah menyetujui revisi PP tersebut.

Upah tenaga kerja di Sumatera Barat juga didasarkan pada Upah Minimum Provinsi. Namun, kompensasi yang diterima oleh setiap pekerja tentu berbeda. Menurut Febriyanti dan Putri (2020), ada beberapa penelitian yang mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja, dan masing-masing individu menerima upah yang lebih tinggi atau lebih rendah dari UMP. Hingga saat ini, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Kota Padang telah menerima lebih dari 300 pengaduan sejak April 2016. Jumlah pengaduan terus meningkat setiap bulannya. Sebagian besar pengaduan pekerja berisi kaduan gaji yang tidak dibayarkan, PHK, THR yang tidak dibayarkan, kecelakaan kerja, pemenuhan Jamsostek, upah yang tidak memenuhi KHL, jam kerja yang melebihi ketentuan, dan pembayaran upah di bawah standar upah minimum. Okezone.com melaporkan pada tahun 2017 bahwa sekitar 768 perusahaan di provinsi Sumatera Barat belum dapat membayar upah yang cukup sesuai dengan ketentuan upah minimum. Sebelum ini, pada tahun 2013 LBH juga menerima pengaduan dari karyawan dan pekerja mengenai 58 kasus perburuhan dengan korban 572 orang. Ini menunjukkan bahwa undang-undang keternagakerjaan masih belum diterapkan dengan baik. Selain itu, ada masalah lain, seperti koordinasi dan kinerja lembaga pemerintah yang buruk dan masih sangat memprihatinkan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ajim (2018) mendukung bahwasanya beberapa perusahaan yang memberi upah dibawah ketentuan upah minimum Kota Padang baik perusahaan swasta maupun pemerintah yang melaporkan masalah ini kepada Lembaga Badan Hukum (LBH) Padang seperti : PT. Travesindo Multi Elektrik, Yayasan Perintis, UD. Minang Jaya, CV. Mitratama Distribusi Persada, Toko Cat Karya Prima, dan PT. Pos Padang. Padahal dilihat dari kemampuan finansial perusahaannya masih mumpuni untuk membayar upah tenaga kerja di atas atau sama sesuai dengan upah minimum yang telah pemerintah Kota Padang tetapkan.

Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Padang tahun 2023 sebesar Rp 2.742.476. Upah minimum ini termasuk masih rendah dibandingkan dengan provinsi-provinsi lainnya dan UMP Kota Padang masuk 10 besar UMP paling rendah se-Indonesia yang berada diposisi ke-9. UMP Sumbar masih rendah bila dibandingkan antar provinsi yang bersebelahan yaitu UMP Jambi sebesar Rp 2.943.000 dan UMP

Riau sebesar Rp 3.191.662. Ekonom Universitas Andalas Syafrudin Karimi mengatakan dalam JPN.com yang menyebabkan UMP Sumbar masih rendah yaitu produktivitas pekerja dan upah pasar yang kecil. Produktivitas yang rendah dikarenakan alat produksi yang tidak memadai karena UMP sangat mengikuti upah pasar jika upah pasar naik maka UMP akan naik juga.

Poros kegiatan ekonomi di Sumatera Barat paling banyak terdapat pada Kota Padang dimana status pekerjaan penduduk Kota Padang yang paling banyak adalah pekerjaan buruh/karyawan/pegawai pada tahun 2020 sebanyak 83.118 jiwa sedangkan di Kabupaten Sijunjung status pekerjaan untuk buruh/karyawan/pegawai pada tahun 2020 sebanyak 35 126 jiwa dan status pekerjaan buruh/karyawan/pegawai di Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 42985 jiwa pada tahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020). Sehingga di Kota Padang masih banyak para tenaga kerja yang masih bergantung dari upah dari perusahaan atau pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Kota Padang memiliki paling banyak tenaga kerja dibandingkan dengan kabupaten lain yang berada di Provinsi Sumatera Barat. Sesuai data dari BPS tahun 2021 total perusahaan yang berdiri di Kota Padang sebesar 38.018 perusahaan yang berbadan hukum dengan kemampuan finansial yang mumpuni.

Faktor pendidikan juga menjadi alasan kenapa seseorang menerima upah dibawah upah minimum. Menurut Amalia (2012) jembatan menuju masa depan suatu bangsa adalah pendidikan. Seseorang harus meraih sekolah setinggi-tingginya agar mudah mencari pekerjaan. Jika telah menempuh sekolah yang tinggi maka berpotensi mendapatkan gaji yang tinggi juga dikarenakan memiliki skill dan pengetahuan tinggi yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Jika memiliki gaji yang tinggi kita dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (Putri, 2013). Sebaliknya jika tingkat pendidikan rendah kita kesulitan mencari pekerjaan dikarenakan skill dan pengetahuan yang minimum juga. Minimnya skill dan pengetahuan seseorang membuat dia menerima upah yang rendah juga dan sulit memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Selain faktor pendidikan, penyebab orang lebih memilih bekerja dibawah upah minimum yaitu tanggungan keluarga. Negara Indonesia menganut paham bahwa **“banyak anak banyak rezeki”**, pada saat sekarang pun masih banyak yang menerapkan hal tersebut padahal ekonomi mereka bisa dikatakan kurang mampu untuk mensejahterakan anggota keluarganya. Semakin banyak anak atau tanggungan keluarga maka itu mempengaruhi tingkat pengeluaran keluarganya. Semakin banyak tanggungan

dalam satu rumah maka alokasi dana yang dibutuhkan juga makin besar sehingga harus diimbangi dengan pendapatan yang diterima. Namun bila pendapatan mereka tidak bisa mencukupi kebutuhan tanggungan maka itu akan membebani anggota keluarganya. Jumlah tanggungan juga bisa menjadi alasan untuk bekerja apapun karena bisa membuat orang untuk lebih semangat bekerja karena. Faktanya ada orang yang menunggu hasil jerih payahnya dalam bekerja selain dirinya sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidup (Purwanto & Taftazani, 2018).

Kemampuan perusahaan juga merupakan faktor lain seseorang mendapat upah selain lama sekolah dan tanggungan keluarga. Masih banyak perusahaan memberikan upah kepada para tenaga kerja tidak sesuai bahkan dengan bidang yang dikerjakan dan banyak juga perusahaan tidak membayarkan upah lembur para pekerja. Padahal kalau dilihat dari hasil produksi dan profitnya banyak perusahaan yang mumpuni untuk membayarkan upah diatas kebijakan pemerintah tetapi mereka malah memberikan upah yang masih terbilang kecil untuk memenuhi kebutuhan para tenaga kerjanya. Menurut Devi & Rini (2021) masih banyak tenaga kerja yang mendapat gaji di bawah UMP fenomena ini banyak terdapat didaerah dikarenakan tidak ada sosialisasi dan para tenaga kerja tidak mengetahui berapa besaran gaji yang sesuai untuk diterima berdasarkan UMP.

Dari latar belakang yang telah jelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM DI KOTA PADANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, adapun pertanyaan penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lama sekolah terhadap upah yang diterima tenaga kerja di Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh tanggungan keluarga perusahaan terhadap upah yang diterima tenaga kerja di Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan perusahaan terhadap upah yang diterima tenaga kerja di Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan perusahaan terhadap upah yang diterima tenaga kerja di Kota Padang
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh tanggungan keluarga upah yang diterima tenaga kerja di Kota Padang.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh lama sekolah terhadap upah yang diterima tenaga kerja di Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dan kontribusi yang diberikan dari penelitian analisis penerapan kebijakan upah minimum di Kota Padang adalah :

1. Bagi Pemerintah Kota Padang

Menjadi bahan acuan dan pertimbangan dalam setiap pembuatan kebijakan serta strategi di masa mendatang terkait aspek ketenagakerjaan dan upah tenaga kerja di Kota Padang

2. Bagi Peneliti Selanjutnya dan Akademis

Hasil yang didapatkan dari penelitian digunakan sebagai bahan pemecahan masalah dan bahan pembelajaran faktor yang mempengaruhi upah dibawah upah minimum dan melihat bagaimana penerapan kebijakan upah minimum di Kota Padang. Bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama dapat dijadikan tambahan pengetahuan atau informasi untuk penelitian selanjutnya .

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Latar belakang penelitian yang diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat melakukan penelitian ini, dan sistematika penulisan semuanya tercakup dalam bab ini.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menjelaskan tentang dasar teori dan teori pendukung yang terkait dengan upah dan upah minimum. Bagian landasan teori juga memberikan penjelasan

secara ilmiah teori yang dihubungkan dengan variabel terkait lainnya. Setelah menjelaskan kerangka teori peneliti menggambarkan alur berpikir peneliti yang didukung kuat oleh penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian. Terakhir menjelaskan hipotesis sementara peneliti untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah.

Bab III Metodologi Penelitian

Penulis menjelaskan variabel penelitian, definisi operasional, berbagai bentuk data penelitian, metodologi analisis yang digunakan peneliti, serta teknik pengumpulan dan analisis data dibagian ini.

Bab IV Hasil Penelitian

Gambaran umum, deskripsi variabel, hasil analisis data, dan interpretasinya termasuk dalam bagian ini. Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil pengolahan data penelitian. Hasil penelitian dan pengolahan data setelah itu diinterpretasi untuk menjawab semua permasalahan dalam penelitian ini

Bab V Kesimpulan dan Saran

Gambaran umum, deskripsi variabel, hasil analisis data, dan interpretasinya termasuk dalam bagian ini.

Daftar Pustaka

Lampiran

