

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja yakni faktor produksi yang menawarkan jasa serta memiliki peran penting untuk kelangsungan proses produksi. Maka, atas pengorbanan karyawan memiliki hak memperoleh balas jasa melalui perusahaan seperti penghasilan berbentuk gaji. Permasalahan mendasar yang berhubungan dengan gaji tidak berbeda disetiap negara, namun cara penanggulangan serta peraturan tidak sama disetiap negaranya. Pekerja, pemerintah, masyarakat, pengusaha umumnya memiliki kepentingan yang tidak berbeda terhadap kebijakan serta sistem pengupahan. Pekerja serta keluarganya sangatlah tergantung kepada gaji yang didapatkan guna bisa mencukupi kebutuhan pangan, perumahan, sandang, serta kebutuhan yang lain. Oleh karenanya serikat buruh serta pekerja senantiasa menginginkan gaji yang lebih tinggi guna memperbaiki taraf kehidupannya (Sinaga, 2008).

Pada umumnya upah mempunyai pengertian dan kepentingan berbeda bagi pengusaha dan pekerja. Untuk pengusaha, upah yakni komponen biaya produksi yang dinilai bisa menurunkan tingkat laba yang didapatkan perusahaan, kemudian pengusaha berupaya guna menekan upah itu hingga di tingkatan yang paling kecil. Oleh karenanya, keuntungan perusahaan bisa ditambahkan. Pada pihak lainnya, pekerja menilai upah merupakan balas jasa pada suatu hal yang sudah dilaksanakannya, kemudian karyawan akan meminta upah lebih guna memenuhi kebutuhan supaya mereka bisa hidup sejahtera (Simanjuntak, 1998).

Langkah dalam memecahkan permasalahan itu dengan adanya penanganan dari pemerintah sangatlah dibutuhkan guna menengahi masalah ketidaksamaan kepentingan. Yang merupakan landasan untuk kebijaksanaan pemerintah pada pengupahan, kecuali mengacu kepada prinsip upah yang merupakan imbalan kerja, dengan dasar pasal 27 ayat 2 UUD 1945 pula yang memiliki bunyi semua warga negara memiliki hak terhadap kehidupan serta pekerjaan yang layak untuk kemanusiaan. Oleh karenanya, pemerintah turut ikut untuk menyelesaikan

pengupahan secara menentukan kebijakan upah minimum untuk para tenaga kerja. Terdapatnya kebijakan itu perusahaan haruslah membayar upah selaras pada upah yang ditentukan serta dilarang membayar tenaga kerja dengan upah yang lebih kecil dibandingkan upah minimum itu. Selain itu tujuan kebijakan ini yakni guna mempertahankan supaya tingkatan upah tak mengalami penurunan ke bawah, menaikkan daya beli tenaga kerja yang terbawah, serta menyempitkan ketimpangan dengan bertahap antara mereka yang memiliki penghasilan paling rendah serta paling tinggi. Selain itu kebijakan upah minimum guna memberikan jaminan pada penghasilan tenaga kerja kemudian tidak lebih sedikit dari sebuah tingkat yang telah ditentukan, menaikkan produktivitas tenaga kerja, serta mengembangkan perusahaan menggunakan cara produksi yang efisien (Sumarsono, 2003).

Studi Waisgrais (2003) menjelaskan bahwa kebijakan upah minimum memunculkan dampak baik untuk menurunkan kesenjangan upah yang ada di pasar pekerja. Sekarang ini pemerintah dihadapkan dengan realita jika upah yang didapatkan tenaga kerja dinilai kurang guna memenuhi kebutuhannya, maka langkah yang dipilih pemerintah yakni secara meningkatkan tingkatan upah, sebab bila hal tersebut tidak dilaksanakan keadaan tenaga kerja akan makin tertekan serta menjadikan turunnya kesejahteraan sosial.

Berdasar hal ini pemerintah menilai jika naiknya upah akan menaikkan kinerja kerja. Kecuali itu, naiknya upah bisa meminimalkan kemungkinan munculnya gejolak sosial diantara tenaga kerja dengan pengusaha. Meningkatnya tingkat upah kecuali memberi dampak baik memunculkan pula dampak buruk yakni menurunnya investasi kemudian akan mengacu kepada permasalahan lapangan kerja serta daya saing dengan negara lain pula. Hal tersebut bisa dimaklumi sebab saat ini Indonesia merupakan negara yang memiliki upah minim (Purwaningsih, 2002).

Di Indonesia, ketenagakerjaan saat ini sudah lebih maju. Hal tersebut bisa diamati berdasarkan ketenagakerjaan di Indonesia tahun 2016-2020 mendapati perkembangan yang baik serta Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mendapati peningkatan. Dilihat juga dengan data pengangguran dari tahun 2016-

2020 berfluktuasi. Dari kondisi tersebut terdapat indikasi terjadinya pertumbuhan ekonomi dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja serta jumlah upah yang didapatkan. Berikut ditampilkan tabel 1.1 yang memperlihatkan bagaimana perkembangan ketenagakerjaan dari tahun 2016-2020.

Tabel 1.1 Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia tahun 2016-2020

No	Jenis Kegiatan	2016	2017	2018	2019	2020
1	Penduduk Usia 15 th Keatas	188.411.937	121022.423	126.282.186	128.755.271	128454184
2	Angkatan Kerja	125.443.748	128.062.746	133.355.571	135.859.695	138.221.938
	a.Tingkat Patisipasi Angkatan Kerja %	66.34	66.67	67.31	67.53	67.77
	b.Bekerja	118.411.973	121.022.423	1.2628.219	12.877.527	12.845.418
	c.Pengangguran Terbuka	7.031.775	7.040.323	7.073.385	7.104.424	9.767.754
	d.Tingkat Pengangguran Terbuka %	5.61	5.50	5.30	5.23	7.07

Sumber : Badan Pusat Statistik (2021)

Dalam penentuan upah minimum, pemerintah memakai sejumlah indikator untuk dasar pertimbangan. Salah satu indikatornya yakni Kehidupan Hidup Layak (KHL). Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 tahun 2005 terkait indikator serta implementasi tahapan capaian KHL menyatakan jika KHL merupakan dasar demi memastikan upah minimum yaitu peningkatan keperluan hidup minimum. Namun pada praktiknya, KHL masih ada ketidakadilan untuk tenaga kerja. Penetapan tingkat upah minimum ini masih 90% dari jumlah yang sesuai dengan KHL yang ada. Pada dasarnya tingkat harga yang dicerminkan pada jumlah KHL yang ada akan selalu naik dan diikuti dengan kenaikan upah pula. Namun kenaikan pada dua hal tersebut tidak terjadi secara bersama-sama dan besar kenaikannya pun juga tidak akan sama.

Keadaan tersebut bisa terus mengalami kenaikan karena semakin lama, dari tahun ke tahun barang pasti akan mengalami kenaikan harga dan susah sekali untuk mengalami penurunan. Keadaan ini membuat para pekerja mau tidak mau harus tetap bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja lebih giat. Ketika terjadi kenaikan harga barang-barang secara umum atau inflasi, dengan keadaan

upah yang diterima jumlahnya tetap maka pendapatan riil pekerja mengalami penurunan. Karena itulah pekerja akan menuntut kenaikan upah pula. Namun kemampuan perusahaan dalam memberikan upah yang lebih besar lagi adalah keputusan yang berat.

Permasalahan upah ini adalah masalah yang agak rumit untuk penyelesaiannya terutama dalam bidang industri. Seperti yang telah dijelaskan dalam paragraf-paragraf sebelumnya mengenai pemahaman upah yang berbeda dari sisi pemberi upah dan penerima upah. Peraturan mengenai hal ini seharusnya bisa dipertimbangkan dari segala perspektif pemahaman yang ada, seperti dalam pemenuhan hak para pekerja dan juga pemenuhan untuk kelangsungan jalan perusahaan. Maka dari itu diharapkan dan diperlukan adanya skala upah pekerja bagi perusahaan, serta persetujuan dalam pelaksanaan kebijakan upah minimum ini dengan matang dan mempertimbangkan semua aspek. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja dan perusahaan yang memberi upah dengan seimbang.

Berdasarkan uraian diatas, nilai UMR sendiri didelegasikan oleh pemerintah melalui mempertimbangkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), hingga bila upah berada dibawah nilai rata-rata upah nasional dapat dikatakan bahwa seorang pekerja mendapatkan upah yang tidak layak untuk menunjang kehidupannya. Tujuan peneliti yakni berminat guna melaksanakan analisa beberapa faktor yang berpengaruh pada Upah Minimum Regional (UMR) di Indonesia periode 2016-2020. Kemudian penulis memilih judul **“Faktor yang digunakan dalam menghitung upah minimum regional (UMR) di Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Selaras berdasar permasalahan yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu masalah tingkat upah, maka salah satu caraguna menyelesaikannya yakni dengan adanya penetapan upah minimum, namun masih ada provinsi yang menetapkan upah dibawah nilai rata-rata upah nasional dapat dikatakan bahwa seorang pekerja menerima upah yang tidak layak untuk meningkatkan taraf kehidupannya. Maka dalam penelitian dituliskan rumusan permasalahan yakni:

1. Faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada UMR di Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh faktor tersebut pada UMR di Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar penjelasan diatas, tujuan penelitian iniyakni :

1. Menganalisis beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada UMR di Indonesia.
2. Guna melihat sebesar apa pengaruh faktor itu pada UMR di Indonesia.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

1. Lingkup Konseptual

Penelitian membahas mengenai Partisipasi Angkatan Kerja (X1), IHK (X2), PDRB(X3), Pendapatan Perkapita(X4) pada UMR (Y).

2. Lingkup Kontekstual

Penelitian membahas terkait faktor yang memberikan pengaruh pada tingkat upah provinsi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan penelitian ini meliputi:

BAB I: Pendahuluan

Berisi latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan serta manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, sistematika penulisan

BAB II: Kajian Literatur

Memuat pemaparan terkait konsep serta teori yang dijadikan dasar acuan penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis, kerangka pemikiran.

BAB III: Metode Penelitian

Memuat rancangan penelitian, populasi serta sampel penelitian, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data & instrument penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data.

BAB IV: Gambaran Umum Penelitian

Bab ini membahas tentang pengaruh TPAK, IHK, PDRB serta Pendapatan Perkapita pada UMR di Indonesia

BAB V: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Meliputi pengolahan data serta analisa estimasi

BAB VI: Penutup

Memuat kesimpulan beserta saran.

