

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya manusianya baik itu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam dunia ketenagakerjaan, menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Nomor 2 “Tenaga kerja merupakan setiap orang yang akan melakukan pekerjaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa” (DPR, 2003). Tenaga kerja (*labor*) menjadi bagian dari faktor produksi yang memiliki peranan penting dalam menjalankan suatu mekanisme produksi. Memasuki era modern ini, dalam dunia ketenagakerjaan mengalami tantangan yang semakin besar, persaingan antar dunia usaha yang semakin sulit, perkembangan teknologi yang berkembang cepat yang dapat memudahkan segala hal mengakibatkan juga persaingan permintaan dan penawaran tenaga kerja yang semakin selektif. Yang menimbulkan berbagai macam permasalahan di bidang ketenagakerjaan.

Salah satu permasalahan terkait di bidang ketenagakerjaan menyangkut masalah upah. Upah merupakan hak bagi pekerja atau buruh sebagai imbalan atau penghasilan atas pekerjaan yang telah dilakukan yang diberikan oleh pemberi kerja. Para pekerja/buruh sangat bergantung dengan upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup baik itu kebutuhan dasar seperti pangan, sandang dan kebutuhan yang lainnya.

Di satu sisi pekerja selalu mengharapkan pemberian upah yang lebih baik. Tetapi bagi perusahaan, memandang upah sebagai komponen biaya (*cost*) yang cukup besar untuk dikeluarkan dan dapat mengurangi keuntungan atau laba yang dihasilkan. Sehingga beberapa perusahaan sering kali dalam pemberian upah tergolong rendah di bawah rata- rata untuk menekan biaya yang di keluarkan.

Dalam menangani permasalahan pengupahan sangat krusial tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya unjuk rasa oleh pekerja. Fenomena tersebut dapat diketahui dari banyaknya pemberitaan mengenai adanya sejumlah aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh beberapa aliansi buruh seperti Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dan aliansi buruh lainnya.

Upaya dalam menangani permasalahan perbedaan kepentingan antara pihak pekerja dan perusahaan, pemerintah melakukan penetapan upah minimum. Penetapan upah minimum bertujuan meningkatkan taraf hidup para pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Dalam penetapan upah minimum menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Pasal 2 sebagai berikut “Upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas (inflasi) dan pertumbuhan ekonomi“ (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, 2018).

Di Indonesia, setiap provinsi menetapkan upah minimum yang berbeda-beda. Tetapi kenyataannya, masih ada provinsi yang menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dibawah dari nilai rata-rata Upah Minimum Provinsi (UMP) Nasional. Salah satu contoh di pulau jawa juga melakukan penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP). Sebagian besar provinsi di pulau Jawa menetapkan upah minimum dibawah UMP Nasional kecuali provinsi DKI Jakarta. Berikut besaran upah minimum 5 provinsi yang ada di pulau Jawa dari tahun 2015-2019.

Tabel 1.1 Upah Minimum Provinsi Di Pulau Jawa Tahun 2015-2019 (Dalam Rupiah)

Provinsi	2015	2016	2017	2018	2019
Banten	1.600.000	1.784.000	1.931.180	2.099.385	2.267.990
DKI Jakarta	2.700.000	3.100.000	3.355.750	3.648.035	3.940.973
Jawa Barat	1.000.000	1.312.355	1.420.624	1.544.360	1.668.372
Jawa Tengah	910.000	1.265.000	1.367.000	1.486.065	1.605.396

D.I. Yogyakarta	988.500	1.182.510	1.337.645	1.454.154	1.570.923
Jawa Timur	1.000.000	1.283.000	1.388.000	1.508.895	1.630.059

Sumber : *Badan Pusat Statistik 2015-2019*

Berdasarkan data dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) yang terletak di pulau jawa mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Dalam penetapan upah minimum, pemerintah mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kebutuhan Hidup Layak (KHL) saat ini terdiri dari 64 komponen. Di dalamnya terdapat beberapa komponen seperti komponen makanan dan minuman, komponen sandang, komponen perumahan, komponen pendidikan, komponen kesehatan, komponen transportasi dan komponen rekreasi.

Pada kenyataannya, masih banyak terjadi ketidaksesuaian antara upah yang diberikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi pekerja. Dilansir dari (Budiman, 2020) Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menolak pemberlakuan peraturan menteri ketenagakerjaan yang menetapkan komponen KHL menjadi 64 komponen. Meski item komponen bertambah, buruh tetap miskin. Dari perhitungan adanya kualitas komponen yang turun sehingga Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) meminta penambahan 84 item KHL sesuai dengan hasil survei kebutuhan hidup layak.

Tentunya dalam penetapan upah minimum memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang tidak mudah diterapkan. Dalam penetapan tingkatan upah didasarkan kepada sejumlah fungsi antara lain untuk menjamin kehidupan layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menjadi insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja (Izzaty & Sari, 2013). Maka dari itu, penentuan upah minimum yang sudah ada kurang tepat jika hanya didasarkan pada indikator tersebut, sehingga memerlukan sejumlah indikator lain seperti tingkat inflasi dan tingkat pendidikan.

Inflasi dapat diartikan sebagai kenaikan harga barang dan jasa secara umum dan terus – menerus dalam jangka waktu tertentu. Inflasi dapat juga dikatakan sebagai penurunan nilai uang. Menurut Boediono (1985:161) dalam (Azis & Wibowo, 2016) mengatakan bahwa inflasi adalah kecenderungan dari harga umum menaik secara umum dan terus menerus atau suatu keadaan dimana senantiasa turunnya nilai uang. Ada 3 komponen yang dapat dikatakan telah terjadi inflasi yaitu adanya kecenderungan harga-harga meningkat, kenaikan harga tersebut berlangsung secara terus- menerus dan yang terakhir tingkat harga mengalami kenaikan bukan hanya satu komoditi saja, melainkan harga barang secara umum.

Tabel 1.2. Tingkat Inflasi Provinsi di Pulau Jawa tahun 2015- 2019 dalam persen (%)

Provinsi	2015	2016	2017	2018	2019
Banten	4.29	2.94	3.98	3.42	3.30
DKI Jakarta	3.30	2.37	3.72	3.27	3.23
Jawa Barat	2.73	2.75	3.63	3.54	3.21
Jawa Tengah	2.73	2.36	3.71	2.82	2.81
D.I. Yogyakarta	3.09	2.29	4.20	2.66	2.77
Jawa Timur	3.08	2.72	4.04	2.86	2.12

Sumber : *Badan Pusat Statistik 2015-2019*

Berdasarkan data dari Tabel 1.2 mengenai Tingkat inflasi di provinsi Pulau Jawa mengalami perkembangan yang fluktuasi dari setiap tahunnya. Salah satu laju inflasi tertinggi terjadi di provinsi banten tahun 2015 sebesar 4.29%, sedangkan inflasi terendah terjadi di provinsi jawa timur pada tahun 2019 sebesar 2.12%. Inflasi sendiri merupakan salah satu masalah penting dalam perekonomian. Tinggi rendahnya tingkat inflasi dapat dipicu dari daya beli masyarakat itu sendiri mencerminkan kondisi kesimbangan pasar yaitu permintaan dan penawaran. Apabila jumlah penawaran barang di pasar

berlebih atau sebaliknya maka kondisi ketidakseimbangan akan terjadi, yang akhirnya memicu terjadinya inflasi.

Selain tingkat inflasi, tentu tingkat pendidikan juga akan menjadi indikator dalam penentuan upah tenaga kerja. Tingkat pendidikan menjadi salah satu indikator untuk melihat kualitas tenaga kerja yang tersedia. Tentu tingkat pendidikan menjadi tolak ukur melihat kemampuan seseorang, seberapa besar efisiensi & efektifitas tenaga kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Seseorang yang berpendidikan tentu akan mempengaruhi pola pikir, sikap, maupun perilakunya.

Menurut Rozman Himaz yang dikutip oleh Astriana Widyastuti mengatakan bahwa “Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan mereka untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi pula, karena pendidikan dapat meningkatkan pendapatan melalui kualitas kerja” (Widyastuti, 2012). Pendidikan bagi tenaga kerja menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja. Tentu tingkat pendidikan memiliki keterkaitan dengan produktivitas serta kemampuan seseorang.

Menurut Becker (1993:29) dikutip oleh Ratna Juwita dan Retno Budi Lestari mengatakan “Pendidikan merupakan suatu proses kegiatan investasi yang meningkatkan keahlian (*investment in human capital*)” (Ratna Juwita, 2013). Semakin tinggi *human capital* yang dicapai oleh seseorang maka semakin besar mereka menghasilkan barang dan jasa. *Human capital* tentu membutuhkan suatu proses kegiatan investasi melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Hal ini berkaitan erat dengan kondisi pasar tenaga kerja yang mengalami pergeseran permintaan tenaga kerja tidak terdidik menjadi tenaga kerja terdidik akibat industrialisasi. Tentunya, perusahaan-perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan serta kemampuan khusus. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik akan membawa dampak terhadap produksi yang dihasilkan. Tenaga kerja yang mampu bekerja serta memiliki produktivitas yang tinggi akan mampu menghasilkan produk (*output*) yang lebih banyak, secara tidak langsung mempengaruhi pendapatan yang akan diterima oleh

perusahaan yang memungkinkan terjadinya perubahan dalam sistem pengupahan untuk tenaga kerja.

Penetapan besar kecilnya upah juga mengacu pada nilai tambah yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Nilai tambah yang dimaksud disini yaitu jumlah produk (*output*) yang dihasilkan. Jumlah *output* yang meningkat akan mempengaruhi pendapatan yang dihasilkan, sehingga mampu meningkatkan *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB). *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) adalah jumlah nilai tambah baik barang dan jasa yang timbul dari seluruh sektor perekonomian di suatu wilayah. Kenaikan dan penurunan nilai *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) mencerminkan proses produksi barang dan jasa yang dihasilkan suatu daerah (Rahman & Hadi, 2016).

Tabel 1.3. *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) dalam Milyar

Provinsi	2015	2016	2017	2018	2019
Banten	368,377.20	387,835.09	410,137.00	433,782.71	458,620.71
DKI Jakarta	1,454,563.85	1,539,916.88	1,635,359.15	1,735,208.05	1,836,240.55
Jawa Barat	1,207,232.34	1,275,619.24	1,343,662.14	1,491,624.14	1,490,959.69
Jawa Tengah	806,765.09	849,099.35	893,750.30	941,091.12	991,516.54
D.I.Yogyakarta	83,474.45	87,685.81	92,300.24	98,024.01	104,485.46
Jawa Timur	1,331,376.10	1,405,563.51	1,482,299.58	1,563,441.82	1,649,895.64

Sumber : *Badan Pusat Statistik 2015-2019*

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) di setiap provinsi mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Nilai *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) di pulau jawa yang memiliki nilai PDRB tertinggi yaitu DKI Jakarta sebesar 1.838.500,81 (milyar) pada tahun 2019 dan provinsi D.I.Yogyakarta memiliki nilai *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) terendah di pulau Jawa mencapai 104.489,71 (milyar) pada tahun 2019.

Peran nilai *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) menjadi sangat penting dalam mengukur perekonomian dan seberapa besar produksi barang

dan jasa yang di hasilkan di suatu daerah tersebut. Kenaikan dan penurunan produksi barang dan jasa yang dihasilkan juga mempengaruhi faktor dalam menentukan upah minimum di suatu daerah. Semakin tinggi produksi barang dan jasa yang dihasilkan maka semakin tinggi juga nilai *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) yang dihasilkan di daerah tersebut. Sehingga, ketika produksi yang dihasilkan tinggi akan meningkatkan nilai PDRB di suatu daerah secara tidak langsung akan mencerminkan naiknya pendapatan masyarakat tersebut. Tetapi pada kenyataannya, masih banyak provinsi di Indonesia khususnya di pulau jawa yang nilai *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) nya tinggi tetapi pendapatan atau upah yang diterima masyarakat di bawah upah minimum nasional.

Berdasarkan beberapa fakta yang telah dipaparkan dan permasalahan yang ada, dapat dilihat bahwa faktanya dalam penentuan upah minimum hanya berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi saja. Namun ada faktor – faktor- faktor lain, seperti tingkat inflasi dan tingkat pendidikan yang mempengaruhi upah minimum. Maka dari itu perlunya dikaji lebih lanjut apakah variabel – variabel tersebut akan berpengaruh atau tidak terhadap upah minimum. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Inflasi , Tingkat Pendidikan dan *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) Terhadap Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa pada Tahun 2015-2019”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka fokus penelitian ini Pengaruh Inflasi, Tingkat Pendidikan dan *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) Terhadap Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa pada Tahun 2015-2019.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah ada pengaruh antara Inflasi terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Jawa tahun 2015-2019?
2. Apakah ada pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Jawa tahun 2015-2019?
3. Apakah ada pengaruh antara *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Jawa tahun 2015-2019?
4. Apakah ada pengaruh secara bersama- sama antara Inflasi, Tingkat Pendidikan dan *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Jawa tahun 2015-2019?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Inflasi terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Jawa tahun 2015-2019
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Jawa tahun 2015-2019
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Jawa tahun 2015-2019
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara bersama sama antara Inflasi, Tingkat Pendidikan dan *Product Domestic Regional Bruto* (PDRB) terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Jawa tahun 2015-2019

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat teoritis dan praktis. Manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah informasi mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi dalam penetapan upah minimum bagi tenaga kerja selain itu memberikan manfaat untuk memperdalam dan mengaplikasikan teori yang sudah diperoleh.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

1. Sebagai sarana pelatihan intelektual yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir ilmiah khususnya penerapan mengenai teori ekonomi yang ada.

b. Bagi Pemerintah :

1. Penelitian ini menjadi masukan atas dasar pertimbangan untuk pemaku kepentingan dalam memastikan kebijakan penentuan upah minimum.
2. Selain itu, menjadi evaluasi terhadap pemerintah atas adanya ketidaksesuaian antara faktor penentuan upah yang hanya berdasarkan faktor eksternal tanpa melihat faktor internal yang ada.

