

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tingkat upah minimum di Indonesia terdapat berbagai macam. Setiap Kota/Kabupaten memiliki upah minimum yang berbeda-beda. Kehidupan manusia tidak terlepas dari tujuan, kebutuhan dan keinginan yang mengakibatkan munculnya hasrat pada setiap manusia untuk bekerja. Hakekatnya apabila bekerja maka memperoleh penghasilan berupa upah berdasarkan atas hasil usaha, keahlian dan pikiran yang diberikan oleh seorang pekerja. Hasil bekerja yang berbentuk upah dapat mencukupi pemenuhan kebutuhan hidup setiap harinya. Pendapatan yang berasal dari hasil kerja pada dasarnya terbagi menjadi dua diantaranya gaji dan upah. Pada dasarnya gaji dicirikan sebagai pembayaran untuk pekerja-pekerja tetap dan pekerja ahli seperti pegawai pemerintah, pendidik dan dosen. Pembayaran umumnya satu kali per bulan. Sementara itu, upah adalah pembayaran kepada para pekerja-pekerja kasar yang aktivitas bekerjanya dominan tidak menetap di suatu tempat, seperti buruh agraris, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar (Sukirno, 2005:350).

Menurut Suhardi (2016) pasar tenaga kerja yaitu tempat berkumpulnya antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, dapat juga disebut sebagai tempat berkumpulnya para penjual dan pembeli tenaga kerja. Artinya penjual tenaga kerja (penawaran) merupakan pencari kerja, sedangkan pembeli kerja (permintaan) merupakan pihak perusahaan atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Kemudian, pencari kerja dan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja dikoordinasi berkumpul pada pasar tenaga kerja. Proses pada pasar tenaga kerja

dengan interaksi melalui penawaran dan permintaan tenaga kerja maka nantinya menentukan tingkat pengerjaan dan tingkat upah. Penekanan pada pembahasan pasar tenaga kerja merupakan pembayaran kepada tenaga kerja, karena dalam kegiatan produksi perusahaan memerlukan tenaga kerja yang ada kaitannya dengan upah atau jasa yang diberikan perusahaan pada tenaga kerja.

Permasalahan upah minimum adalah permasalahan yang tiada habisnya di dunia ketenagakerjaan. Situasi perburuhan merupakan kondisi dinamika dan sifatnya yang kompleks. Hal ini karena upah merupakan persoalan utama, terutama pada negara berkembang termasuk Indonesia. Terdapat perbedaan pandangan serta kepentingan yang berbeda mengenai upah menurut tenaga kerja dan perusahaan. Terdapat perbedaan pandangan serta kepentingan, tenaga kerja menjadikan upah sebagai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidup, penetapan upah dengan ketentuan tidak sesuai standar kebutuhan layak hidup maka akan mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal sehingga produktivitas perusahaan rendah dan permintaan jumlah produksi tidak dapat tercapai sesuai target perusahaan. Sedangkan perusahaan memiliki kepentingan terhadap upah untuk mengefisiensi biaya agar mendapatkan profit ataupun memaksimalkan laba, upah yang semakin besar diberikan kepada pekerja atau buruh mengakibatkan perusahaan tidak mendapatkan keuntungan profit atau laba yang maksimal. Masih banyak pengusaha memandang pekerja bukan sebagai mitra dalam perusahaan, disisi lain pekerja akan menuntut upah lebih untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar lebih sejahtera. Namun kenyataannya hanya sedikit pengusaha yang secara suka rela dan sadar akan kesejahteraan taraf hidup para pekerja. Perbedaan kepentingan terhadap upah menyebabkan permasalahan antara tenaga kerja dengan perusahaan.

Terdapat berbagai jenis barang dan jasa jika dilihat dari sisi ekonomi, apabila produktivitas tenaga kerja meningkat maka hasil barang dan jasa akan lebih banyak serta dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat. Barang dan jasa mengalami peningkatan atau kenaikan harga yang berbeda setiap tahunnya. Beberapa tidak mengalami peningkatan, beberapa mencapai peningkatan harga yang tinggi dan ada peningkatan harga yang umumnya relatif lamban. Demikian pula, berbagai jenis barang ini memiliki kepentingan yang berbeda dalam kehidupan manusia. Ada barang-barang yang sering dibeli konsumen, misalnya makanan, pakaian, sewa rumah. Selain itu ada yang pembeliannya tidak sering dilakukan, misalnya membeli rumah dan kendaraan atau wisata ke luar negeri. Adanya perbedaan tersebut mengakibatkan harga barang dan jasa terkena dampak mengalami peningkatan, pada akhirnya menimbulkan efek yang berbeda-beda pada kesejahteraan masyarakat. Akibatnya terjadi permasalahan sulitnya usaha dalam menunjukkan perubahan harga yang berjalan di dalam suatu tingkat perekonomian, sehingga tahun ke tahun nilai upah riil sukar untuk dihitung.

Pemerintah dalam melakukan penetapan upah minimum perlu memperhatikan aspek-aspek kehidupan pekerja agar dapat hidup dengan layak. Nantinya akan memberikan dampak pada kehidupan pekerja di masa yang akan datang. Upah minimum sudah sepatutnya diubah menjadi upah layak sebagai wujud perlindungan, penghargaan dan pemenuhan hak asasi manusia, serta kehidupan yang lebih baik di tengah kebijakan informalisasi ketenagakerjaan dalam paradigma liberalisasi pasar. Harga barang mengalami peningkatan jika ketidakseimbangan kondisi antara jumlah barang dan permintaan. Hal ini karena jumlah permintaan barang lebih banyak sedangkan jumlah barang yang beredar di pasar terbatas

sehingga tidak tersedia barang pengganti atau barang substitusi. Dengan inflasi dapat diketahui keadaan peningkatan tingkat harga secara terus-menerus baik itu barang atau jasa maupun produksi. Pemerintah akan mengetahui kenaikan harga-harga saat ini dengan menggunakan faktor inflasi maka tingkat upah dapat dilakukan penyesuaian dengan harga-harga yang sedang terjadi. Produktivitas marginal dari seorang pekerja yang lebih terdidik atau lebih terlatih, secara umum akan lebih tinggi dibanding dengan pekerja yang memiliki modal sumber daya manusia lebih rendah (Suhardi, 2016:320). Tenaga kerja yang lebih berkualitas akan keterampilan dan kemampuannya dapat dilihat dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Di sini akan terlihat adanya perubahan dalam pembangunan dan perbaikan akan kualitas dari sumber daya manusia. IPM merupakan taraf yang menggambarkan kesejahteraan masyarakat dalam aspek memperoleh kesehatan, pendidikan, pendapatan dan sebagainya. Dengan faktor IPM tingkat upah dapat disesuaikan dengan produktivitas masyarakat dalam aspek pemenuhan kebutuhan hidup layak. Menurut teori upah yang sesuai dengan seharusnya, upah akan membuat produktivitas tenaga kerja meningkat dan jumlah output yang dihasilkan juga akan meningkat. Jumlah output tersebut bisa dilihat dalam bentuk Pertumbuhan Ekonomi. Pertumbuhan ekonomi dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan jumlah upah yang diterima. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga digunakan dalam penetapan nilai UMK. Dalam mengetahui penawaran tenaga kerja dapat terlihat pada tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), maka upah yang layak dapat disesuaikan dengan mengetahui tingkat penawaran kerja, hal ini karena upah dapat dihitung berdasarkan penawaran tenaga kerja. Apabila penawaran tenaga kerja mengalami peningkatan, kelebihan penawaran tenaga kerja yang ada

akan diserap sektor informal, dimana tingkat upah pada perusahaan tersebut tidak diatur oleh regulasi, berdampak pada pengurangan tingkat upah. Hal ini menyebabkan pangsa tenaga kerja di sektor informal lebih rendah tentunya mengakibatkan nilai upah yang memburuk.

Pemerintah merupakan pihak yang menentukan kebijakan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (DPK), Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi sebagai bentuk lembaga independen yang terdiri dari pakar, praktisi dan dewan lainnya sebagai pemberi masukan kepada pemerintah, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) yang bertugas sebagai penyalur aspirasi para pekerja dan wakil pengusaha yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Lembaga-lembaga ini bertugas untuk mengevaluasi penetapan tingkat upah minimum yang berlaku, memutuskan apakah upah layak naik atau belum dan tentunya dengan pertimbangan atas kesejahteraan para pekerja dan situasi ekonomi daerah. Tenaga kerja pada dasarnya adalah pihak yang penting dalam keberlangsungan sebuah proses produksi, maka sudah sepantasnya tenaga kerja mendapatkan hak nya, timbal balik dari perusahaan yaitu penghasilan berupa upah.

Upah minimum Kota/Kabupaten (UMK) adalah suatu ketetapan pemerintah dalam penentuan upah bulanan terendah. Upah merupakan indikator penting untuk mencukupi kebutuhan hidup tenaga kerja. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan penetapan upah minimum sudah dipastikan mengalami peningkatan atau paling tidak sama dengan upah minimum di tahun sebelumnya. Kebijakan tersebut membuat biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pemenuhan penetapan upah minimum tenaga kerja bertambah besar.

Pemerintah sebagai pihak yang menetapkan kebijakan upah minimum diharapkan dapat memberi keputusan yang adil baik bagi tenaga kerja maupun perusahaan.

Kota Banjarmasin secara administratif merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Selatan dan berpenduduk sekitar 700 ribu jiwa. Perkembangan upah minimum kota pada Kota Banjarmasin umumnya mengalami peningkatan setiap tahun. Tingkat upah minimum yang mengalami kenaikan setiap tahunnya ini di dasari atas faktor kebutuhan pokok masyarakat. Kecenderungan kebutuhan pokok yang meningkat setiap tahunnya memicu pemerintah dalam menetapkan tingkat upah minimum yang lebih tinggi, tujuannya masyarakat yang bekerja bisa memenuhi kebutuhan hidup dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berikut merupakan data perkembangan UMK di Kota Banjarmasin tahun 2011-2020.

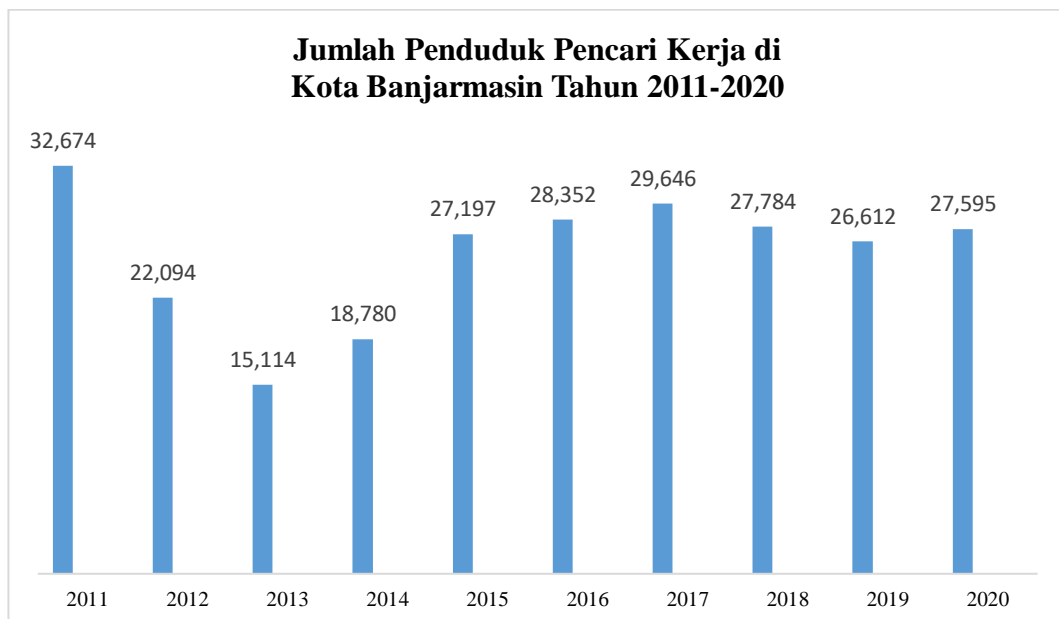
**Grafik 1.1**



Sumber : BPS Kota Banjarmasin

Berdasarkan grafik diatas upah minimum kota Banjarmasin mengalami peningkatan dalam sepuluh tahun terakhir. Peningkatan terbesar yaitu pada tahun tahun 2014 sebanyak Rp. 282.500,- sedangkan peningkatan terkecil yaitu pada tahun 2012 sebanyak Rp. 99.000,-. Data terbaru yaitu pada tahun 2020 upah minimum Kota Banjarmasin menunjukkan nominal sebesar Rp. 2.918.266 yang artinya merupakan standar upah minimum terbesar selama sepuluh tahun terakhir. Namun, meskipun mengalami peningkatan upah minimum setiap tahunnya masih terdapat permasalahan penawaran tenaga kerja yang cukup tinggi. Berikut merupakan data jumlah penduduk yang tergolong pencari kerja di Kota Banjarmasin tahun 2011-2020.

**Grafik 1.2**



Sumber : BPS Kota Banjarmasin

Berdasarkan grafik diatas jumlah penduduk pencari kerja di Kota Banjarmasin berfluktuasi setiap tahunnya. Jumlah penduduk pencari kerja tertinggi di tahun 2011 sebesar 32.674 jiwa. Sedangkan jumlah penduduk pencari kerja paling rendah yaitu

tahun 2013 sebesar 15.114 jiwa. Dinas Koperasi Usaha Menengah dan Tenaga Kerja Kota Banjarmasin menyampaikan bahwa masih banyak masyarakat yang mengacu pada kartu tanda pencari kerja atau kartu kuning. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Banjarmasin jumlah penduduk pencari kerja di Kota Banjarmasin selama kurun waktu 2011-2020 ini pada umumnya relatif tidak mengalami penurunan yang signifikan. Maka dari grafik data tersebut dapat diketahui banyaknya jumlah pencari kerja dan tidak sebanding dengan banyaknya permintaan pabrikan atau perusahaan. Hal ini akan menyebabkan upah akan cenderung rendah. Akibatnya pemenuhan atas upah minimum masih dianggap kurang memenuhi kebutuhan para pekerja serta masih adanya perusahaan-perusahaan yang tidak menetapkan upah sesuai ketentuan upah minimum kota. Pasar kerja pada umumnya diharapkan memiliki keselarasan antara penawaran dan permintaan pekerja di tingkat tertentu dan jumlah pekerja tertentu. Tetapi, terkadang keseimbangan tersebut tidak serta merta menyatakan tingkat upah yang ada di pasar kerja dengan alasan bahwa pada pelaksanaannya ada mediasi dari pemerintah atau ada yang memutuskan upah terendah. Pada jangka panjang, beberapa penurunan permintaan pekerja berasal dari jumlah perusahaan yang berkurang dan sebagian besar dari perubahan jumlah pekerja yang direkrut oleh masing-masing perusahaan. Jumlah perusahaan dapat dikurangi dengan alasan bahwa pelaksanaan upah minimum tidak dapat disanggupi oleh semua perusahaan. Hanya perusahaan yang sanggup menanggung upah minimum yang akan bertahan. Namun realitanya masih terdapat perusahaan yang belum mampu untuk membayarkan upah yang sesuai dengan standar upah berlaku. Sehingga pemerintah Kota Banjarmasin perlu melakukan penetapan upah dengan memperhatikan apa



saja faktor-faktor yang memiliki pengaruh dalam kebijakan penetapan upah agar mencapai titik tengah antara tenaga kerja maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas sebagaimana diketahui pentingnya penetapan upah minimum, penulis memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum di Kota Banjarmasin dengan variabel-variabel bebasnya inflasi, indeks pembangunan manusia, pertumbuhan ekonomi dan tingkat partisipasi angkatan kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai dasar kajian dalam penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah inflasi berpengaruh terhadap tingkat penetapan upah minimum kota di Kota Banjarmasin?
2. Apakah indeks pembangunan manusia berpengaruh terhadap tingkat penetapan upah minimum kota di Kota Banjarmasin?
3. Apakah pertumbuhan ekonomi berpengaruh terhadap tingkat penetapan upah minimum kota di Kota Banjarmasin?
4. Apakah tingkat partisipasi angkatan kerja berpengaruh terhadap tingkat penetapan upah minimum kota di Kota Banjarmasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh inflasi terhadap tingkat penetapan upah minimum kota di Kota Banjarmasin.

2. Untuk mengetahui pengaruh indeks pembangunan manusia terhadap tingkat penetapan upah minimum kota di Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap tingkat penetapan upah minimum kota di Kota Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat partisipasi angkatan kerja terhadap tingkat penetapan upah minimum kota di Kota Banjarmasin.

#### **1.4 Ruang Lingkup**

Dalam penelitian yang dilakukan terdapat batasan-batasan yang di teliti, diantaranya:

1. Penelitian ini mencakup data runtut waktu (*Time Series*) periode 2011-2020 pada Kota Banjarmasin.
2. Variabel dependen yang digunakan yaitu Upah Minimum Kota, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu Inflasi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Pertumbuhan Ekonomi dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat sebagai kontribusi bagi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam penetapan upah minimum khususnya di Kota Banjarmasin. Selain daripada itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu studi empiris dalam menambah khasanah dan wawasan ilmu pengetahuan ekonomi khususnya di bidang ilmu ekonomi pembangunan serta dapat digunakan sebagai semacam perspektif refrensi untuk penelitian berikutnya yang tertarik membahas topik penetapan tingkat upah minimum.