

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah tenaga kerja telah menjadi permasalahan umum dan sangat mendasar yang dialami hampir semua negara di dunia, masalah tersebut tidak jauh dari masalah tenaga kerja, tingkat upah yang rendah dan produktivitas yang rendah. Masalah tersebut telah menjadi masalah yang cukup kompleks untuk setiap negara, di mana di dalamnya mencakup beberapa aspek yaitu kesejahteraan, sosial, politik dan ekonomi (Yuliarti, 2006).

Secara garis besar, upah mempunyai posisi yang strategis baik bagi tenaga kerja serta keluarganya, bagi perusahaan maupun bagi kepentingan sebuah negara. Bagi tenaga kerja, upah diperlukan untuk biaya kebutuhan hidupnya serta keluarganya serta akan menjadi stimulus agar produktivitasnya meningkat. Salah satu biaya produksi yang ditanggung oleh perusahaan ialah upah, di mana bagi perusahaan upah dinilai dapat mengurangi keuntungan mereka. Maka upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keuntungannya dapat dilakukan dengan cara menekan tingkat upah seminimum mungkin. Dari sisi pemerintah, upah dapat dijadikan alat menaikkan kesejahteraan rakyat dan juga untuk pemerataan pendapatan.

Upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan pendapatan para pekerja melalui penetapan besaran upah minimum provinsi yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada para pekerja. Karena upah minimum provinsi dipengaruhi pertumbuhan ekonomi dan inflasi maka harus dinaikkan

setiap tahunnya supaya kesejahteraan para pekerja tidak mengalami penurunan.

Penetapan kebijakan mengenai tingkat nilai upah minimum dilakukan pemerintah dengan menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-03/MEN/1997 mengenai Upah Minimum Regional Bab I Pasal 1 ayat (a) dan telah diperbarui melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 menyatakan bahwa; Upah Minimum Regional merupakan upah bulanan terendah yang diterima pekerja, terdiri atas upah pokok termasuk juga tunjangan tetap di wilayah tertentu dalam suatu provinsi. Hal tersebut merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk membuat keseimbangan antara tingkat upah dengan kebutuhan hidup minimum tenaga kerja dan kemajuan sebuah perusahaan (Imam Nahrowi, 2013).

Pada awal tahun 2001, tingkat Upah Minimum Regional dikenal juga dengan istilah tingkat Upah Minimum Provinsi (UMP) dan tingkat Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Ditetapkannya besaran upah minimum menjadi salah satu cara yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Penetapan tersebut juga menjadi salah satu bentuk pemerataan sekaligus sebagai garis batas agar upah yang diperoleh oleh tenaga kerja tidak lebih rendah dari yang telah ditentukan sebagai Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) (Yuliarti, 2006). Lain halnya dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-17/VII/2005 mengenai elemen dan pelaksanaan tahapan-tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) maka kebijakan upah minimum harus diberlakukan di Indonesia.

Berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom maka kewenangan dalam menetapkan besaran upah minimum yang awalnya ditentukan pemerintah pusat melalui Departemen Tenaga kerja dilimpahkan kepada pemerintah daerah tingkat I (provinsi). Sejak diberlakukannya peraturan tersebut, besaran upah minimum baik secara nominal maupun riil (setelah disesuaikan dengan tingkat inflasi) cenderung mengalami kenaikan yang cukup besar di seluruh provinsi.

Pertumbuhan yang terjadi pada jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja ternyata tidak diimbangi dengan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja yang ada. Akibat dengan kurangnya penyerapan tenaga kerja akan mengakibatkan terjadinya tingkat pengangguran yang sangat tinggi. Tingkat pengangguran di Provinsi Jawa Timur dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 mengalami fluktuasi dengan rata-rata sebesar 4,49 persen per tahun.

Tahun	UMR	Pengangguran	Inflasi	Pertumbuhan Ekonomi
2011	Rp862.584	1.203.743	5,64	5,66%
2012	Rp933.120	753.216	4,45	5,90%
2013	Rp1.139.730	824.781	6,89	5,37%
2014	Rp1.313.889	791.463	5,97	5,18%
2015	Rp1.547.392	906.904	6,08	4,80%

Tabel 1.1
Data UMR, Pengangguran, Inflasi, dan Pertumbuhan Ekonomi
Provinsi Jawa Timur Tahun 2011 – 2015
 (Sumber: BPS Jawa Timur diolah, 2015)

Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu provinsi besar di Indonesia, provinsi yang mempunyai luas wilayah 47.800 km², terdiri dari 38 kabupaten kota ini mempunyai jumlah penduduk yang tergolong sebagai angkatan kerja sebanyak 20.274.681 jiwa. Seperti terlihat di tabel 1.1 yang menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Provinsi Jawa Timur tahun 2015 mencapai

906.904 jiwa, dengan total angkatan kerja 20.274.681 jiwa. Angka tersebut memang terlihat kecil jika dibandingkan dengan provinsi-provinsi lainnya di Indonesia. Akan tetapi tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Jawa Timur tergolong tinggi jika dilihat dari jumlah pengangguran sebesar 906.904 jiwa dari jumlah angkatan kerja sebesar 20.274.681 jiwa. Hal ini berarti penyerapan tenaga kerja masih kurang karena tingkat pengangguran masih cukup tinggi.

Provinsi	Angkatan Kerja (AK)			TPT
	Bekerja	Pengangguran	Jumlah AK	%
Aceh	1.966.018	216.806	2.182.824	9,93
Sumatera Utara	5.962.304	428.794	6.391.098	6,71
Sumatera Barat	2.184.599	161.564	2.346.163	6,89
Riau	2.554.296	217.053	2.771.349	7,83
Jambi	1.550.403	70.349	1.620.752	4,34
Sumatera Selatan	3.695.866	238.921	3.934.787	6,07
Bengkulu	904.317	46.690	951.007	4,91
Lampung	3.635.258	196.850	3.832.108	5,14
Bangka-Belitung	623.949	41.893	665.842	6,29
Kepulauan Riau	836.670	55.318	891.988	6,2
DKI Jakarta	4.724.029	368.190	5.092.219	7,23
Jawa Barat	18.791.482	1.794.874	20.586.356	8,72
Jawa Tengah	16.435.142	863.783	17.298.925	4,99
D I Y	1.891.218	80.245	1.971.463	4,07
Jawa Timur	19.367.777	906.904	20.274.681	4,47
Banten	4.825.460	509.383	5.334.843	9,55
Bali	2.324.805	47.210	2.372.015	1,99
Nusa Tenggara Barat	2.127.503	128.376	2.255.879	5,69
Nusa Tenggara Timur	2.219.291	88.446	2.307.737	3,83
Kalimantan Barat	2.235.887	121.337	2.357.224	5,15
Kalimantan Tengah	1.214.681	57.780	1.272.461	4,54
Kalimantan Selatan	1.889.502	97.748	1.987.250	4,92
Kalimantan Timur	1.423.957	115.534	1.539.491	7,5
Kalimantan Utara	267.023	16.079	283.102	5,68
Sulawesi Utara	1.000.032	99.240	1.099.272	9,03
Sulawesi Tengah	1.327.418	56.817	1.384.235	4,1
Sulawesi Selatan	3.485.492	220.636	3.706.128	5,95
Sulawesi Tenggara	1.074.916	63.129	1.138.045	5,55
Gorontalo	493.687	24.101	517.788	4,65
Sulawesi Barat	595.905	20.644	616.549	3,35
Maluku	655.063	72.196	727.259	9,93
Maluku Utara	482.543	31.058	513.601	6,05
Papua Barat	380.226	33.409	413.635	8,08
Papua	1.672.480	69.465	1.741.945	3,99
Total	114.819.199	7.560.822	122.380.021	6,18

Tabel 1.2
Jumlah Angkatan Kerja Tiap Provinsi di Indonesia Tahun 2015
 (Sumber: Data BPS, 2015)

Naiknya tingkat upah minimum yang diperoleh tenaga kerja akan berdampak terhadap daya beli mereka yang naik, pada akhirnya akan mendorong semangat para pekerja dan produktivitas mereka akan meningkat. Dengan ditetapkannya besaran upah minimum oleh pemerintah, perusahaan harus menyesuaikan besaran upah minimum yang mereka berikan kepada pekerja karena mereka beranggapan upah merupakan sebuah biaya. Terlebih lagi kenaikan tingkat upah ini terjadi ketika kondisi perekonomian di setiap daerah masih dirasa mengalami kelesuan setelah terjadinya krisis moneter di pertengahan tahun 1997 silam. Maka dengan naiknya tingkat upah, perusahaan akan cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja yang mereka gunakan dalam proses produksinya. Hal tersebut akan berdampak semakin berkurangnya kesempatan kerja bagi angkatan kerja di Indonesia, akan tetapi dilain sisi tenaga kerja yang mendapatkan upah yang lebih tinggi akan berdampak kepada produktivitas tenaga kerja.

Paparan sistem pengupahan di atas memperlihatkan jika naiknya tingkat upah memiliki dampak langsung dan tidak langsung untuk perekonomian di daerah ataupun di tingkat pusat. Pengaruh langsung yang dapat dirasakan oleh tenaga kerja ialah meningkatnya pendapatan yang mereka terima, sedangkan dilihat dari sisi perusahaan secara langsung berpengaruh terhadap naiknya biaya produksi. Perubahan yang terjadi akibat meningkatnya tingkat upah secara tidak langsung berupa perubahan tingkat output, harga input, harga produk/jasa. Selain itu dampak tidak langsung dari kenaikan upah minimum yang dirasakan oleh buruh akan berdampak juga terhadap individu-individu lainnya, seperti meningkatnya omzet toko ataupun warung makan yang sering dikunjungi para buruh. Hal ini dikarenakan tingkat

upah yang diterima buruh lebih tinggi dari sebelumnya. Dampak tidak langsung lainnya bisa terjadi pada peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan orang-orang di sekitar buruh tadi karena semakin tinggi upah yang didapatkan akan meningkatkan taraf hidup mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana dampak yang terjadi atas kenaikan upah minimum regional pada kesempatan kerja yang ada di Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Menganalisis dampak yang terjadi akibat kenaikan upah minimum regional pada kesempatan kerja yang ada di Provinsi Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat yang berguna bagi penulis dan masyarakat, manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Dapat dijadikan perbandingan ataupun rujukan bagi penulis lain yang ingin menulis dengan topik sama

2. Secara Praktis

Dapat memberikan masukan terhadap masing-masing Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk menangani urusan nilai upah minimum regional yang akan diterapkan.