

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kesejahteraan tenaga kerja berkaitan dengan tingkat upah yang diterima. Menurut Keynes jika upah diturunkan akan menyebabkan penurunan pendapatan masyarakat, turunnya pendapatan masyarakat menyebabkan daya beli masyarakat juga turun sehingga menyebabkan berkurangnya konsumsi secara keseluruhan (Deliarnov,2003:167). Hal ini tentu saja akan berdampak kepada penurunan kesejahteraan masyarakat atau tenaga kerja. Upah tenaga kerja diperoleh dari hasil kerja pada bidang tertentu.

Upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai suatu pembayaran atas jasa baik fisik maupun mental tenaga kerja oleh pengusaha (Sukirno, 2015 : 351). Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 upah merupakan hak pekerja yang pembayarannya berupa uang.

Pengupahan di Negara Indonesia diatur dalam UUD 1945 pasal 27:2 dan peraturan pemerintah (PP) Nomor 78 tahun 2015. Perumusan upah berdasarkan PP Nomor 78 tahun 2015 didasarkan pada perhitungan inflasi dan juga pertumbuhan ekonomi skala nasional, hal ini mengakibatkan peraturan ini banyak menuai kritik dari serikat pekerja.

Di Sumatera Barat upah tenaga kerja juga didasarkan pada upah minimum provinsi. Namun, upah yang diterima masing-masing pekerja tentu berbeda-beda. Ada yang menerima upah lebih besar dari UMP dan ada yang menerima upah lebih kecil dari UMP. Merujuk pada data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2019, angkatan kerja Sumatera Barat mencapai 67,51 persen dari seluruh penduduk usia kerja, yaitu sebanyak 2.599.013 orang. Sedangkan Agustus 2018, angkatan kerja Sumatera Barat 67,26 persen dari seluruh penduduk usia kerja. Sedangkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Agustus 2019 naik 67,51 persen daripada tahun 2018 sebesar 67,26 persen. Sedangkan menurut jenis kelamin Agustus 2019, tingkat partisipasi laki-laki adalah 81,37 persen dan perempuan 54,01 persen.

Banyak penelitian yang menganalisis tentang pengaruh kontrak kerja, pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan dan lokasi tempat kerja terhadap tingkat upah tenaga kerja. Cai (2015) menjelaskan bahwa upah di Cina lebih tinggi daripada di Vietnam, perbedaan upah disebabkan oleh perbedaan dalam pengembalian industri dan pengembalian pendidikan serta pengalaman. Perbedaan pengembalian industri terutama berpengaruh terhadap struktur upah laki-laki dan pengembalian pendidikan serta pengalaman berpengaruh terhadap struktur upah perempuan. Bellou (2012) di Eropa menjelaskan bahwa analisis pekerja kontrak sangat penting dalam penentuan tingkat upah, dimana sistem kontrak kerja berpengaruh secara signifikan terhadap upah, sistem kontrak kerja juga

mempengaruhi jam kerja. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa status pekerjaan atau kepemilikan kontrak kerja akan berpengaruh terhadap besaran upah yang diterima oleh tenaga kerja.

Rudanko (2009) menganalisis model keseimbangan ekuilibrium kontrak sebagai pemerataan upah, dibatasi oleh ketidakmampuan para pekerja untuk berkomitmen pada kontrak. Model ini konsisten dengan data upah agregat jika pekerja maupun perusahaan tidak dapat komitmen pada kontrak maka menghasilkan upah yang terlalu kaku. Jika tenaga kerja bisa komitmen terhadap kontrak maka akan memperoleh upah yang konstan. Jadi jika sistem kontrak kerja dijalankan dengan baik maka akan memperbaiki struktur upah atau pemerataan upah yang diterima oleh individu.

Sistem kontrak kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Kontrak kerja merupakan sebuah sistem kerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kontrak kerja yang digunakan oleh tenaga kerja terbagi atas beberapa jenis seperti tenaga kerja kontrak dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pkwtt), kontrak kerja dengan waktu tertentu (pkwt) dan perjanjian lisan. Berdasarkan data Survei BPS Sumatera Barat tahun 2018-2019, berikut disajikan data persentase pekerja kontrak berdasarkan jenis kontrak kerja di Sumatera Barat tahun 2018 dan 2019.

**Tabel 1 1** Jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai Menurut Kepemilikan Perjanjian/ Kontrak Kerja Di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018-2019(Dalam Persentase)

<b>Jenis perjanjian /kontrak kerja</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)	21,37	18,73
Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)	19,18	20,74
Perjanjian lisan	17,15	23,43

*Sumber : Sakernas(2018-2019), diolah*

Berdasarkan data tabel 1.1 jenis kontrak kerja yang paling banyak pada tahun 2018 adalah PKWTT yaitu sebesar 21,37%. Sedangkan pada tahun 2019 jenis kontrak kerja yang banyak digunakan adalah perjanjian lisan yaitu sebesar 23,43%. Untuk jenis kontrak kerja PKWT di tahun 2018 sebanyak 19,18% dan meningkat di tahun 2019 yaitu sebesar 20,74%. Sedangkan untuk kontrak kerja perjanjian lisan, pada tahun 2018 sebesar 17,15%. Peningkatan sistem kontrak kerja yang semakin meningkat terjadi karena perbedaan upah tenaga kerja berdasarkan kepemilikan kontrak kerja. Terjadi perbedaan upah tenaga kerja kontrak dibandingkan dengan pekerja lainnya. Dalam hal jumlah upah yang diperoleh tenaga kerja kontrak terdapat beberapa perbedaan pendapat.

Engellandt (2005) penelitiannya di Swiss menemukan bahwa pekerja sementara atau kontrak mendapatkan upah lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap. Sebesar 60,49% karyawan tetap melakukan pekerjaan lembur tidak dibayar sementara karyawan kontrak yang tidak dibayar hanya 33,85%. Sehingga terlihat

bahwa terdapat probabilitas yang lebih tinggi bagi tenaga kerja kontrak mendapatkan upah diatas UMP.

Menurut Jehani terjadi penyimpangan dalam kontrak kerja, dimana upah pekerja kontrak lebih kecil dari UMP. Hal ini menyebabkan tenaga kerja kontrak memiliki peluang lebih tinggi untuk menerima upah di bawah UMP (Putra, 2015).

Sedangkan Rahmat (2015) menemukan ketidakadilan dalam pengupahan tenaga kerja kontrak, karena penentuan upah tidak meningkat sesuai dengan peningkatan masa kerja. Sehingga peluang tenaga kerja kontrak untuk memperoleh upah yang lebih besar dari UMP lebih kecil. Dari beberapa penelitian diatas, diketahui bahwa sistem kontrak kerja ini berpengaruh kepada upah yang diterima oleh tenaga kerja.

Selanjutnya pengaruh pendidikan terhadap upah, menurut Iriondo (2016) di Eropa mengatakan upah orang-orang yang kurang berpendidikan sedikit lebih rendah daripada upah pekerja dalam pekerjaan yang sama tetapi dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu, maka upahnya relatif lebih tinggi terutama upah laki-laki. Kemudian upah orang-orang di bawah 35 tahun sebagian besar bergantung pada tingkat sekolah yang dicapai (Teori Human Capital), sementara orang-orang diatas 35 tahun sebagian besar bergantung pada persyaratan pendidikan utama (Teori persaingan kerja). Sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan akan mempengaruhi upah.

Hal ini berarti setiap bertambahnya satu tingkat jenjang pendidikan maka keuntungan yang diperoleh semakin tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka peluang untuk memperoleh upah diatas UMP juga semakin besar. Tingkat pendidikan yang tinggi menunjukkan investasi modal manusia yang tinggi sehingga tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan memperoleh jabatan yang lebih tinggi dan upah yang tinggi.

**Tabel 1 2** Jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai/Pekerja Berdasarkan Pendidikan di Sumatera Barat Tahun 2018-2019 (Dalam Persentase)

Tingkat Pendidikan	Tahun	
	2018	2019
Tidak/Belum Pernah Sekolah	13,43	13,54
SD	14,76	15,24
SMP	15,27	14,95
SMA Umum	19,11	19,04
SMA Kejuruan	11,05	10,60
Diploma/Akademi	6,02	5,36
Universitas	20,36	21,27

Sumber : Sakernas (2018-2019, diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 berdasarkan pendidikan terakhir yang ditamatkan buruh/karyawan/pegawai/pekerja terdapat perbedaan. Perbedaan terbesar terdapat di setiap tingkatan pendidikan. Pada Tahun 2018 dan 2019, tingkat pendidikan paling besar adalah tingkat universitas yaitu sebanyak 20,36% pada tahun 2018 dan 21,27% tahun 2019. Kemudian tingkat SMA Umum yang berkontribusi sebesar 19,11% tahun 2018 dan 19,04% tahun 2019. Semakin tinggi tingkat

pendidikan berdasarkan kualifikasi jenis pekerjaan yang didapatkan pekerja, akan semakin tinggi upah yang diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi pendidikan, maka tenaga kerja akan mendapatkan peluang yang lebih besar untuk memperoleh upah diatas UMP.

Biltagy (2018) juga mengatakan bahwa jenis kelamin mempengaruhi upah. Ditemukan bahwa adanya kesenjangan upah diantara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki di Mesir. Pendapatan bulanan riil lebih tinggi untuk laki-laki daripada perempuan dan kesenjangan upah mengalami penurunan dari 25% ditahun 2006 menjadi 21% di tahun 2012.

Provinsi Sumatera Barat pengupahan tenaga kerja juga didasarkan pada upah minimum provinsi. Namun, upah yang diterima masing-masing pekerja tentu berbeda-beda. Ada yang menerima upah lebih besar dari UMP. Berikut ini disajikan data rata-rata upah per bulan dalam rupiah berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 1 3** Rata-rata Upah Per bulan Buruh/ Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Di Sumatera Barat Tahun 2018-2019 (Dalam Rupiah)

Jenis Kelamin	Tahun	
	2018	2019
Laki-laki	2.740.083	2.872.687
Perempuan	2.398.862	2.384.719
Rata-rata	2.609.014	2.681.766

Sumber : Sakernas (2018-2019)

Dari data tabel 1.3 dapat diketahui sepanjang tahun 2018-2019 terjadi peningkatan rata-rata upah yang diterima karyawan/buruh berdasarkan jenis kelamin di Sumatera Barat. Rata-rata upah pada tahun 2018 Rp.2.609.014, terdapat perbedaan upah yang diterima oleh pekerja, dimana upah laki-laki Rp. 341.221 lebih tinggi daripada upah perempuan. Sedangkan tahun 2019 upah sebesar Rp. 2.681.766, upah laki-laki lebih tinggi sebesar Rp. 487.968 daripada upah perempuan. Terjadi kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan, dimana upah laki-laki mengalami peningkatan Rp. 132.604 sedangkan upah perempuan mengalami penurunan -14.143. Perbedaan upah ini bisa disebabkan oleh perbedaan jenis pekerjaan yang dilakukan, pendidikan, dan tempat dimana tenaga kerja tersebut menerima upah.

Jenis pekerjaan terhadap tingkat upah. Lamazi (2018) menemukan bahwa Jenis pekerjaan berpengaruh negatif, hal ini menunjukkan tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor non pertanian menerima upah lebih rendah dari tenaga kerja perempuan pedesaan yang melakukan pekerjaan sektor pertanian di Sumatera Selatan. Berikut ini disajikan data rata-rata upah berdasarkan jenis pekerjaan utama di Sumatera Barat.

**Tabel 1 4** Rata-rata upah/gaji bersih sebulan buruh/karyawan/pegawai berdasarkan jenis pekerjaan utama di Sumatera Barat tahun 2018-2019 (dalam Rupiah)

Jenis Pekerjaan Utama	Tahun	
	2018	2019

Tenaga Profesional, Teknisi dan yang Sejenis	3.043.302	3.180.875
Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan	5.711.596	5.720.377
Tenaga Tata Usaha dan yang Sejenis	2.769.726	2.915.287
Tenaga Usaha Penjualan	1.692.126	2.083.872
Tenaga Usaha Jasa	1.818.481	2.041.874
Tenaga Usaha Pertanian, Kehutanan,Perburuan dan Perikanan	1.699.894	1.929.859
Tenaga Produksi, Operator Alat-alat Angkutan dan Pekerja Kasar	1.947.243	2.207.850
Lainnya	3.232.997	3.597.788

Sumber : BPS Indonesia, (2018-2019), diolah

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa rata-rata upah/gaji bersih buruh/karyawan/pegawai berdasarkan jenis pekerjaan utama tahun 2018 adalah Rp.2.465.428, naik sebesar Rp.216.338 pada tahun 2019 menjadi Rp.2.681.766. jenis pekerjaan dengan tingkat upah tertinggi adalah tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, dimana pada tahun 2018 rata-rata upah yang diterima sebesar Rp.5.711.594 dan Rp.5.720.377 di tahun 2019. Terdapat perbedaan tingkat upah yang diterima dengan jenis pekerjaan yang berbeda. Tenaga usaha penjualan mendapatkan upah yang lebih rendah di tahun 2018 dibandingkan jenis pekerjaan lainnya. Tingkat upah yang diterima tenaga usaha penjualan tahun 2018 adalah Rp.1.692.126. Namun di tahun 2019, tenaga usaha pertanian, kehutanan,perburuan dan perikanan mendapatkan rata-rata upah lebih rendah dibandingkan jenis pekerjaan utama lainnya yaitu sebesar Rp.1.929.859.

Selanjutnya pengaruh lokasi tempat kerja terhadap upah. Manullang (2001:46) mengartikan lokasi tempat kerja sebagai suatu tempat di mana sebuah

perusahaan mengerjakan aktivitasnya. Sedangkan Levy dan Weitz (dalam Hallauw, 2001:86), mengartikan lokasi sebagai suatu letak kedudukan fisik sebuah usaha di daerah tertentu. Menurut pendapat Heizer dan Render (2006) dalam penelitian Tutik Yulianti (2012) dengan judul penelitian "Pengaruh Kedekatan Infrastruktur, Kedekatan Konsumen, Biaya Lokasi Terhadap Pendapatan Pedagang Di Area Rute Jalan Jalur Lintas Selatan Kota Salatiga" bahwa lokasi usaha oleh pedagang merupakan penentu utama pendapatan. Dari hasil penelitian dengan regresi linear berganda didapatkan biaya lokasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan yang berkontribusi sebesar 32,30%. Berikut ini disajikan data rata-rata upah buruh/karyawan menurut Kabupaten/Kota di Sumatera Barat tahun 2018 dan 2019.

**Tabel 1 5** Rata-Rata Upah/Gaji Buruh/Karyawan Menurut Lokasi Tempat Kerja Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat (Dalam rupiah)

Lokasi Kerja	Tahun	
	2018	2019
Kepulauan Mentawai	2.126.155	2.326.013
Pesisir Selatan	2.422.106	2.232.852
Kab.Solok	2.554.314	2.422.385
Sijunjung	2.107.613	2.411.378
Tanah Datar	2.607.638	2.763.592
Padang Pariaman	2.234.528	2.268.981
Agam	2.785.180	2.339.399
Lima Puluh Kota	2.254.919	2.125.742
Pasaman	1.894.513	2.464.504
Solok Selatan	2.587.119	2.537.751
Dharmasraya	2.896.950	2.375.038

Pasaman Barat	2.220.302	2.443.756
Padang	2.836.982	3.278.682
Kota Solok	2.971.927	3.019.506
Sawahlunto	2.766.779	2.510.628
Padang Panjang	2.723.801	3.188.468
Bukittinggi	2.744.429	2.838.494
Payakumbuh	2.969.861	2.913.366
Pariaman	2.661.844	2.519.099
Sumatera Barat	2.609.014	2.681.766

Sumber : Bps Sumatera Barat (2018-2019)

Dari Tabel 1.5 terlihat bahwa berdasarkan lokasi tempat kerja kabupaten/kota, tenaga kerja di Sumatera Barat tahun 2018 rata-rata mendapatkan upah Rp. 2.609.014, sedangkan pada tahun 2019 rata-rata upah yang diterima yaitu sebesar Rp. 2.681.766. Kabupaten/kota dengan upah tertinggi pada tahun 2018 yaitu Kota Solok dengan rata-rata upah Rp. 2.971.927. Sedangkan rata-rata penerimaan upah terendah tahun 2018 adalah Pasaman dengan tingkat rata-rata upah sebesar Rp.1.894.513. Pada tahun 2019, rata-rata upah tertinggi yaitu Kota Padang dengan tingkat upah Rp.3.278.682, sedangkan yang terendah adalah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan tingkat rata-rata upah Rp. 2.125.742. terdapat perbedaan upah yang diterima oleh 19 kabupaten/kota di Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja berdasarkan lokasi tempat kerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas maka penelitian ini berjudul Analisis pengaruh kontrak kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan dan lokasi tempat kerja terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kontrak kerja terhadap tingkat upah di Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat upah di Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat upah di Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh jenis pekerjaan terhadap tingkat upah di Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh lokasi tempat kerja terhadap tingkat upah di Sumatera Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh kontrak kerja terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.
2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.
3. Pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.
4. Pengaruh jenis pekerjaan terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.
5. Pengaruh lokasi tempat kerja terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.

#### **D. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Pengembangan ilmu yaitu ekonomi mikro, teori ketenagakerjaan dan teori modal manusia serta ilmu ekonomi pembangunan.
2. Pengambilan kebijakan yaitu Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Barat.
3. Para peneliti berikutnya yang membahas Analisis Pengaruh Kontrak kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan dan lokasi tempat kerja terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.
4. Bagi penulis sendiri, penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Padang.