

**ANALISIS TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI
PERTIMBANGAN UTAMA DALAM PENETAPAN
UPAH MINIMUM PROVINSI DI PULAU JAWA TAHUN 2017-2019**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:
FILMA RAMADHANI
NIM. 1617201058

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Filma Ramadhani
NIM : 1617201058
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Analisis terhadap Faktor-faktor yang menjadi
Pertimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum
Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 15 Desember 2020
Saya yang menyatakan,

IAIN PURWOKE



Filma Ramadhani
NIM. 1617201058



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp: 0281-838624, 838250, Fax: 0281-838853, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

ANALISIS TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI PERTIMBANGAN UTAMA DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI PULAU JAWA TAHUN 2017-2019

Yang disusun oleh Saudari **Filma Ramadhani NIM. 1617201058** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas **Ekonomi dan Bisnis Islam** Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **14 Desember 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

H. Sochim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Sekretaris Sidang/Penguji

Mahardika Cipta Raharja, M.Si.
NIDN. 2010028901

Pembimbing/Penguji

Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag.
NIP. 19670815 199203 1 003

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 29 Desember 2020

Mengemban/Mengesahkan
Dekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19550921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Filma Ramadhani NIM. 1617201058 yang berjudul:

Analisis terhadap Faktor-faktor yang menjadi Pertimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019

saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 30 November
2020

Pembimbing,

IAIN PURWO



Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.
Ag.
NIP. 196708151992031003

**ANALISIS TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI
PERTIMBANGAN UTAMA DALAM PENETAPAN
UPAH MINIMUM PROVINSI DI PULAU JAWA TAHUN 2017-2019**

Filma Ramadhani
NIM. 1617201058
Email: filmaramadhani2@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Upah minimum provinsi merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok serta tunjangan yang berlaku di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi serta ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Penelitian ini terdiri dari satu rumusan masalah yaitu: Apakah inflasi dan pertumbuhan ekonomi memengaruhi besaran upah minimum provinsi (UMP)? Pemerintah dalam menetapkan upah minimum provinsi berdasarkan kebutuhan hidup layak, inflasi, pertumbuhan ekonomi, PDRB serta kondisi pasar tenaga kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kajian pustaka. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder dari Badan Pusat Statistik dari enam provinsi yang terdiri dari Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Daerah Istimewa Yogyakarta sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019, peraturan gubernur, peraturan pemerintah serta keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang digunakan sebagai pertimbangan dalam penetapan upah minimum provinsi adalah kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Semakin tinggi tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi maka besaran upah minimum juga tinggi.

Kata kunci: Upah Minimum Provinsi, Kebutuhan Hidup Layak, Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi

**ANALYSIS OF FACTORS THAT ARE THE KEY CONSIDERATION
IN THE DETERMINATION OF PROVINCE MINIMUM WAGE
IN JAVA ISLAND, 2017-2019**

Filma Ramadhani
NIM. 1617201058
Email: filmaramadhani2@gmail.com

Department of Sharia Economics, Faculty Economics and Islamic Business
State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

The provincial minimum wage is the lowest monthly wage consists of the basic wage and allowances that apply throughout regency/city in one province and determined by the governor as safety net. This research consists of one mass formula, namely: Do inflation and economic growth affect the provincial minimum wage? The government determines the provincial minimum wage based on the need for decent living, inflation, economics growth, gross regional domestic product (GRDP) and labor market conditions.

This research is a literature review. The source of data that used are secondary data from the Central Statistics Agency from six provinces consisting of Banten, DKI Jakarta, West Java, Central Java, East Java and the Special Region of Yogyakarta from 2017 to 2019, governor regulations, government regulation and ministerial decreas labor and transmigration.

The results showed that the factors used as a consideration in determining the provincial minimum wage was the need for a decent living by taking into account the rate of inflation and economic growth, the minimum wage is also high.

Keywords: The Provincial Wage, Decent Living Needs, Inflation, Growth Economic

MOTTO

Doa, kerjakan, tanggung jawab, bersyukur



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 05443b/U/1987.

1. Konsonan tunggal.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------------|--------------------|----------------------------|
| ا | alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | ba' | b | be |
| ت | ta' | t | te |
| ث | sa | ṣ | es (dengan titik di atas) |
| ج | jim | j | je |
| ح | h | <u>h</u> | ha (dengan garis di bawah) |
| خ | kha' | kh | ka dan ha |
| د | dal | <u>d</u> | de |
| ذ | zal | ẓ | ze (dengan titik di atas) |
| ر | ra' | r | er |
| ز | zai | z | zet |
| س | sin | s | es |
| ش | syin | sy | es dan ye |
| ص | <u>ṣad</u> | <u>ṣ</u> | es (dengan garis di bawah) |

| | | | |
|----|--------|----------|-----------------------------|
| ض | d'ad | <u>d</u> | de (dengan garis di bawah) |
| ط | ṭa | <u>t</u> | te (dengan garis di bawah) |
| ظ | ẓa | <u>z</u> | zet (dengan garis di bawah) |
| ع | 'ain | ‘ | koma terbalik di atas |
| غ | gain | g | ge |
| ف | fa' | f | ef |
| ق | qaf | q | qi |
| ك | kaf | k | ka |
| ل | lam | l | 'el |
| م | mim | m | 'em |
| ن | nun | n | 'en |
| و | waw | w | w |
| هـ | ha' | h | ha |
| ء | hamzah | ‘ | apostrof |
| ي | ya' | y | ye |

2. Konsonan rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap.

| | | |
|--------|---------|--------|
| عِدَّة | ditulis | 'iddah |
|--------|---------|--------|

3. Ta' marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

| | | |
|----------|---------|---------------|
| حِكْمَةٌ | ditulis | <i>Hikmah</i> |
| جِزْيَةٌ | ditulis | <i>Jizyah</i> |

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya):

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

| | | |
|--------------|---------|---------------------------|
| كرامة اولياء | ditulis | <i>Karāmah al-auliya'</i> |
|--------------|---------|---------------------------|

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

| | | |
|------------|---------|----------------------|
| زكاة الفطر | ditulis | <i>Zakāt al-fitṛ</i> |
|------------|---------|----------------------|

4. Vokal pendek

| | | | |
|---|---------------|---------|---|
| َ | <i>Fathah</i> | ditulis | a |
| ِ | <i>Kasrah</i> | ditulis | i |
| ُ | <i>Dammah</i> | ditulis | u |

5. Vokal panjang

| | | | |
|----|--------------------|---------|------------------|
| 1. | fathah + alif | ditulis | a |
| | جاهلية | ditulis | <i>Jāhiliyah</i> |
| 2. | fathah + ya' mati | ditulis | a |
| | تنس | ditulis | <i>Tansa</i> |
| 3. | kasrah + ya' mati | ditulis | i |
| | كريم | ditulis | <i>karīm</i> |
| 4. | dammah + wawu mati | ditulis | u |
| | فروود | ditulis | <i>furūd</i> |

6. Vokal rangkap

| | | | |
|----|-------------------|---------|----|
| 1. | Fathah + ya' mati | ditulis | ai |
|----|-------------------|---------|----|

| | | | |
|----|--------------------|---------|-----------------|
| | بينكم | ditulis | <i>bainakum</i> |
| 2. | Fathah + wawu mati | ditulis | au |
| | قول | ditulis | <i>qaul</i> |

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

| | | |
|------|---------|----------------|
| أنتم | ditulis | <i>a'antum</i> |
| أعدت | ditulis | <i>u'iddat</i> |

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

| | | |
|-------|---------|-----------------|
| القيس | ditulis | <i>al-qiyās</i> |
|-------|---------|-----------------|

b. Bila diikuti huruf syamsiayah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf l (el)-nya.

| | | |
|--------|---------|----------------|
| السماء | ditulis | <i>as-samā</i> |
|--------|---------|----------------|

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalima

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

| | | |
|------------|---------|----------------------|
| ذوي الفروض | ditulis | <i>zawi al-furūd</i> |
|------------|---------|----------------------|

IAIN PURWOKERTO

Halaman Persembahkan

*Teruntuk Slamet Prayogi, Waryogi, Fajar Nurhidayat
serta keluarga besar, terimakasih atas doa, serta support
yang telah diberikan.*



KATA PENGANTAR

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan masukan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. KH. Mohammad Roqib, M.Ag. Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I IAIN Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II IAIN Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag., M.M., Wakil Rektor III IAIN Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
7. Sulasih, M.Si., Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
8. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing dengan penuh perhatian, kesabaran dan ketelitian serta memberikan saran yang membangun untuk penulisan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu selama kuliah serta sumbangsih dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
10. Bapak dan mama yang tercinta yang selalu mendoakan dan mencurahkan kasih sayangnya untuk penulis, serta mamas terimakasih atas dukungan, doa dan motivasinya.
11. Keluarga besar Ekonomi Syariah B angkatan 2016 yang telah memberikan kebahagiaan, kasih sayang, dukungan dan terimakasih atas perjuangan dan kerjasamanya.
12. Abah Kyai Taufiqur Rohman, selaku pengasuh Pondok Pesantren Darul Abror beserta keluarganya yang senantiasa memberikan pelajaran, kebaikan

serta bimbingannya semoga selalu terlimpahkan keberkahan di dunia dan di akhirat.

13. Keluarga besar asy-Syifa kaka Adis, Yulia, Maryam, Eka, Evrida, Nayla, Indah, tante Tika, yayu Siti, dedek vina, Atin, Veni, Insi, Ade, fina, Gany terimakasih telah menjadi teman dan keluarga selama 4 tahun, semoga selalu dalam keadaan sehat dan apa yang dicita-citakan dapat tercapai.
14. Semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materiil, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya. Semoga perjuangan kita akan diberkahi Allah SWT.

Tidak ada yang dapat penulis sampaikan kecuali ucapan terimakasih yang tulus serta permohonan maaf. Semoga segala bantuan yang diberikan akan diberi balasan yang lebih baik oleh Alloh SWT. Sebagai penutup, penulis menyadari bahwa masih banyak kekhilafan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun dari para pembaca dei lebih sempurnanya skripsi yang penulis susun ini.

Namun demikian, harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Purwokerto, 17 Desember

2020

Penulis,



Filma Ramadhani

NIM. 1617201058

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|--------------|
| PERNYATAAN KEASLIAN | I |
| PENGESAHAN | II |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | III |
| ABSTRAK..... | IV |
| ABSTRACT | V |
| MOTTO..... | VI |
| PEDOMAN TRANSLITERASI..... | VII |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | XI |
| KATA PENGANTAR | XII |
| DAFTAR ISI..... | XIV |
| DAFTAR TABEL..... | XVI |
| DAFTAR GAMBAR | XVII |
| DAFTAR SINGKATAN | XVIII |
| DAFTAR LAMPIRAN | XIX |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| D. Kajian Pustaka..... | 10 |
| E. Sistematika Pembahasan | 15 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 17 |
| A. Upah..... | 17 |
| 1. Upah | 17 |
| 2. Upah Minimum | 26 |
| 3. Upah Minimum Provinsi | 29 |
| 4. Aktor dan Peran dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi..... | 33 |
| B. Faktor-faktor yang menjadi Pertimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi | 41 |
| 1. Kebutuhan Hidup Layak | 41 |
| 2. Produktivitas Makro | 46 |
| 3. Pertumbuhan Ekonomi | 50 |
| 4. Kondisi Pasar Tenaga Kerja | 51 |
| 5. Usaha <i>Marginal</i> | 55 |
| C. Landasan Teologis | 55 |
| 1. Konsep Pengupahan dalam Bisnis Islam..... | 55 |
| 2. Pengertian Upah dalam Pandangan Islam | 56 |
| 3. Dasar Hukum Upah | 58 |
| 4. Rukun dan Syarat Upah..... | 59 |
| 5. Macam-macam <i>Ijarah</i> | 61 |
| 6. Tujuan ditetapkannya Upah Minimum..... | 62 |

| | |
|--|-----------|
| 7. Tingkatan Upah Minimum | 63 |
| 8. Hak-hak Pokok Buruh | 63 |
| 9. Konsep Upah | 64 |
| 10. Sistem Pengupahan | 67 |
| 11. Gugurnya Upah..... | 68 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 69 |
| A. Jenis Penelitian | 69 |
| B. Sumber Data | 69 |
| C. Teknik Pengumpulan Data..... | 71 |
| D. Teknik Analisis Data | 72 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 74 |
| A. Kondisi Pulau Jawa secara Geografis dan Administratif..... | 74 |
| B. Analisis Faktor-faktor yang menjadi Pertimbangan dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi | 76 |
| C. Analisis Karakteristik Responden | 86 |
| D. Deskripsi Data Penelitian..... | 89 |
| BAB V PENUTUP | 91 |
| A. Kesimpulan | 91 |
| B. Saran..... | 91 |
| DAFTAR PUSTAKA | 94 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 98 |



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1 Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019 (dalam rupiah) | 5 |
| Tabel 2 Penelitian Terdahulu | 12 |
| Tabel 3 Komponen Kebutuhan Hidup Layak untuk Pekerja Lajang dalam Sebulan dengan 3000 K kalori per hari | 42 |
| Tabel 4 Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk | 74 |
| Tabel 5 Jumlah Penduduk dan Luas Wilayah Tahun 2019 | 75 |
| Tabel 6 Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa tahun 2017-2019 (dalam Rupiah) | 76 |
| Tabel 7 Nilai Kebutuhan Hidup Layak di Pulau Jawa Tahun 2013-2015 (dalam rupiah) | 77 |
| Tabel 8 Inflasi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019 (dalam persen) | 78 |
| Tabel 9 Pertumbuhan Ekonomi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019 (dalam persen) | 79 |
| Tabel 10 Nilai PDRB Perkapita di Pulau Jawa Tahun 2017-2019 (dalam rupiah) | 80 |
| Tabel 11 Perkembangan Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang termasuk Angkatan Kerja menurut Provinsi | 82 |
| Tabel 12 Kondisi Pasar Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2018-2019 | 83 |
| Tabel 13 Besaran UMP, Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi di Pulau Jawa | 85 |
| Tabel 14 Analisis Karakteristik Responden | 87 |



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1 Alur Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi..... | 32 |
| Gambar 2 Keseimbangan Tenaga Kerja..... | 53 |



DAFTAR SINGKATAN

| | |
|-----------------|---|
| BPS | Badan Pusat Statistik |
| GDP | <i>Gross Domestic Product</i> |
| GRDP | <i>Gross Regional Domestic Product</i> |
| Kepmenakertrans | Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi |
| KHL | Kebutuhan Hidup Layak |
| PDB | Produk Domestik Bruto |
| PDRB | Produk Domestik Regional Bruto |
| Pergub | Peraturan Gubernur |
| Permenakertrans | Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi |
| PT | Perseroan Terbatas |
| SAW | <i>Sholallahu'alaihi wassalam</i> |
| SWT | <i>Subhanahu wa ta'ala</i> |
| TPAK | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja |
| TPT | Tingkat Pengangguran Terbuka |
| UMK | Upah Minimum Kabupaten/Kota |
| UMP | Upah Minimum Provinsi |
| UU | Undang-Undang |

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner99



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia yang penuh dengan kebutuhan, keinginan serta tujuan menimbulkan setiap manusia untuk bekerja, karena dengan bekerja manusia akan memperoleh pendapatan berbentuk upah atas pikiran, keahlian serta usaha yang pekerja berikan kepada pemberi kerja. Hasil dari bekerja yang berbentuk pendapatan dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup setiap hari. Pendapatan hasil kerja tersebut bisa dibedakan menjadi dua yaitu gaji dan upah. Gaji menurut pengertian ekonomi konvensional terkait dengan imbalan uang (*financial*) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali sedangkan pengertian upah menurut ekonomi konvensional terkait dengan pemberian imbalan kepada tenaga kerja (pekerja) tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, yang dibayar dalam mingguan atau bahkan harian (Amir, 2015). Dalam teori ekonomi pendapatan antara pekerja atau karyawan tetap dengan pekerja tidak tetap atau buruh lepas disebut dengan upah.

Di dalam lingkungan kerja terdapat simbiosis mutualisme antara pekerja atau pihak yang diberi upah serta pihak pemberi kerja. Seluruh ikatan di dalam lingkungan kerja hendak berujung pada timbulnya hak serta kewajiban. Kondisi lingkungan kerja saat ini banyak terjadi permasalahan ataupun *problem* yang berkaitan dengan tidak seimbangnya pemenuhan hak serta kewajiban antara pemberi kerja serta pekerja/buruh. Semakin berkembangnya zaman, permasalahan ketenagakerjaan atau perburuhan semakin kompleks seperti minimnya kualitas sumber daya manusia sehingga mengurangi jumlah pekerja dan ditukar dengan teknologi yang lebih modern atau mesin yang tidak bernyawa dan berkeinginan untuk menghasilkan *output* yang lebih banyak. Permasalahan yang sangat dominan dalam bidang ketenagakerjaan ataupun perburuhan adalah upah. Menurut pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja.

Termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga pekerja/buruh atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang hendak ataupun telah dilaksanakan.

Upah secara filosofi adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan prestasi kerja yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian. Upah juga sebagai hak konstitusional bagi setiap warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “*setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Selanjutnya hak konstitusional tersebut sesuai dengan pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa untuk pemenuhan kebutuhan hidup yang layak agar pekerja/buruh sejahtera yaitu “*kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat*”. Oleh sebab itu, upah merupakan unsur dalam hubungan kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah serta perintah yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Permasalahan upah minimum merupakan masalah penting di bidang ketenagakerjaan, perbedaan cara pandang mengenai upah antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh memiliki definisi dan kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha atau pemberi kerja, penentuan upah berkaitan dengan jumlah keuntungan atau profit yang didapatkan. Upah bagi pengusaha merupakan beban, karena semakin tinggi upah yang diberikan kepada pekerja/buruh maka keuntungan atau profit perusahaan semakin kecil. Bagi pekerja atau buruh, penetapan upah yang tidak memenuhi kebutuhan hidup layak akan mengakibatkan pekerja/buruh tidak maksimal dalam bekerja serta produktivitas rendah sehingga produksi yang harus dicapai tidak sesuai dengan permintaan jumlah produksi dari pengusaha.

Dalam penerapannya, penentuan besaran upah di Indonesia umumnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh berdasarkan pasal 88 ayat (2) dan pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tujuan ditetapkannya upah minimum provinsi adalah sebagai jaring pengaman agar besaran upah yang diberikan tidak lebih rendah atau kurang dari ketentuan.

Perusahaan atau pemberi kerja tidak boleh memberikan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum provinsi. Namun, masih ada beberapa perusahaan di Indonesia yang membayar upah kurang dari besaran upah minimum provinsi yang ditetapkan. Penerapan kebijakan pengupahan yang tidak sesuai antara pengusaha dengan pekerja/buruh semakin merugikan kepentingan hak pekerja/buruh itu sendiri, hal ini dapat kita ketahui dengan banyaknya unjuk rasa buruh yang melibatkan serikat buruh dari berbagai daerah dan perusahaan setiap tahunnya. Unjuk rasa buruh sudah ada sejak pemerintahan Soekarno yaitu untuk mempertahankan *politieke toestand* atau sebuah keadaan politik yang memungkinkan gerakan buruh bebas berserikat, bebas berkumpul, bebas mengkritik dan bebas berpendapat. Sampai sekarang unjuk rasa buruh masih ada dan dilakukan setiap tanggal 1 Mei. Tuntutan yang sering disampaikan adalah menolak upah murah, menolak kenaikan harga BBM, menurunkan harga sembako serta melindungi hak-hak pekerja/buruh. Unjuk rasa buruh dilakukan tidak hanya di Jakarta saja tetapi di banyak tempat seperti di kawasan Malioboro Yogyakarta, Kantor Gubernur Jawa Tengah, Gedung Sate Jawa Barat dan lain sebagainya.

Tuntutan pekerja/buruh pada unjuk rasa tahun 2019 yaitu menolak upah murah, revisi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menaikkan komponen kebutuhan hidup layak (KHL) dari 60 komponen menjadi 84 komponen serta menuntut sistem *outsourcing* dan pemagangan berkedok *outsourcing* dihapuskan. Tuntutan yang lain yaitu menaikkan jaminan kesehatan

dan jaminan pensiun, turunkan tarif dasar listrik dan harga sembako serta meningkatkan kesejahteraan guru honorer.

Upah minimum digunakan untuk melindungi pekerja dari upah yang terlalu rendah atau kurang dari standar upah minimum. Upah minimum provinsi mendorong terwujudnya keadilan bagi pekerja/buruh-pengusaha, dan pemenuhan kebutuhan hidup minimal bagi semua yang bekerja dan memerlukan perlindungan. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur. Kedudukan gubernur sebagai kepala daerah dinyatakan dalam pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yaitu “Pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, dan walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah”. Kewenangan gubernur sesuai dengan kedudukannya sebagai kepala daerah otonom meliputi penyelenggaraan kewenangan pemerintah otonom yang bersifat lintas kabupaten/kota dan kewenangan bidang lainnya, sedangkan kewenangan gubernur sebagai wakil pemerintah di wilayah provinsi yang bersangkutan. Gubernur dalam menetapkan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dapat menggunakan pertimbangannya sendiri tentang upah yang layak karena pekerja/buruh tidak boleh dibayar di bawah nilai kebutuhan hidup layak dan perlindungan sosialnya.

Dalam menetapkan upah minimum provinsi, gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota sebagaimana tercantum dalam pasal 6 Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012. Gubernur berwenang untuk (a) menetapkan upah minimum provinsi, (b) dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) atas rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota. Campur tangan pemerintah sangat dibutuhkan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan menetapkan upah minimum, diharapkan perusahaan memberikan upah tidak kurang dari standar upah minimum.

Naiknya upah dapat berdampak positif bagi pekerja diantaranya lebih stabil secara finansial dan meningkatkan taraf hidup sehingga dapat meningkatkan

produktifitas pekerja dan keluarga pekerja/buruh, meningkatkan konsumsi masyarakat sedangkan dampak negatifnya adalah naiknya harga berbagai komoditi karena permintaan masyarakat akan barang atau jasa yang meningkat. Selanjutnya yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) karena upah yang diberikan semakin tinggi sehingga perusahaan tidak mampu membayar upah tenaga kerja serta investor lebih memilih menanamkan modalnya kepada perusahaan yang membayar pekerja/buruh dengan harga rendah.

Dalam penetapan upah minimum provinsi memperhatikan berbagai macam faktor seperti: kebutuhan hidup layak (KHL), inflasi, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar tenaga kerja, biaya hidup, kemampuan perkembangan kelangsungan perusahaan, perbandingan upah yang berlaku di daerah lain dan sebagainya. Dengan demikian, maka sangat perlu dibutuhkan intervensi oleh pemerintah dalam hal penetapan upah minimum suatu daerah. Sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000.

Tabel 1
Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019
(dalam rupiah)

| Provinsi | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| Banten | 1.931.180 | 2.099.385 | 2.267.965 |
| DIY | 1.337.645 | 1.454.154 | 1.570.922 |
| DKI Jakarta | 3.355.750 | 3.648.035 | 3.940.973 |
| Jawa Barat | 1.420.624 | 1.544.360 | 1.668.372 |
| Jawa Tengah | 1.367.000 | 1.486.065 | 1.605.396 |
| Jawa Timur | 1.388.000 | 1.508.896 | 1.603.059 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Upah minimum yang ditetapkan berbeda satu daerah dengan daerah lainnya berdasarkan dengan kebutuhan hidup layak tiap individu sesuai dengan tempat tinggalnya. Dengan demikian, upah minimum provinsi tidak bisa disamakan

dengan daerah lainnya sebab daya beli masyarakat dan nilai kebutuhannya sangat berbeda. Setiap tahun standar upah minimum provinsi naik sesuai dengan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

DKI Jakarta sebagai ibu kota serta pusat perekonomian di Indonesia menyebabkan biaya kebutuhan hidup layak untuk tinggal di Jakarta lebih mahal dibandingkan dengan provinsi lain. Penyumbang terbanyak perekonomian DKI Jakarta adalah sektor industri perdagangan dan pusat jasa, sektor pusat bisnis, serta pusat sektor keuangan. Sektor penyumbang provinsi lain adalah sektor pariwisata, sektor infrastruktur dan lain sebagainya. Sehingga pendapatan yang didapatkan oleh pekerja di ibu kota lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan di provinsi lain.

Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam satu bulan. Penetapan upah minimum oleh gubernur yang dilakukan setiap tahun berdasarkan atas kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan tingkat inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi nasional. Pada tahun 2016 peninjauan komponen KHL dilakukan setiap lima tahun sekali. Kebutuhan hidup layak (KHL) merupakan dasar dari penetapan upah minimum provinsi. Jika KHL tinggi maka nilai upah minimum provinsi juga tinggi.

Analisis ini sesuai dengan penelitian Rahmah Merdekawati yang menyatakan bahwa jumlah KHL berpengaruh signifikan secara positif terhadap tingkat upah minimum (Rahmah Merdekawaty, 2016). Karena peran KHL mencerminkan dari tingkat kebutuhan minimum yang harus dipenuhi para pekerja/buruh. Sehingga ketika jumlah kebutuhan tersebut meningkat maka pemerintah juga harus memperhatikan kemampuan pekerja/buruh dalam pemenuhan kebutuhan hidup minimumnya dengan cara menghitung kembali tingkat upah minimum sebelumnya dengan jumlah kebutuhan hidup layak

(KHL) yang menikat sehingga pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan hidup layak.

Dalam penentuan kebijakan upah minimum haruslah lebih memperhatikan kehidupan buruh agar dapat hidup layak ditengah masyarakat dan sosialnya. Sehingga akan berdampak bagi kehidupannya di masa mendatang. Upah minimum sudah saatnya diganti menjadi upah layak yang lebih berpihak terhadap penghargaan , perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia, serta kehidupan yang lebih baik ditengah kepungan kebijakan informalisasi ketenagakerjaan dalam paradigma liberalisasi pasar.

Apabila jumlah permintaan barang banyak dan jumlah barang yang beredar di pasar sedikit serta tidak ada barang substitusi atau barang pengganti maka akan terjadi kondisi yang tidak seimbang antara jumlah barang dan permintaan sehingga menyebabkan harga barang naik. Nilai inflasi setiap tahun mengalami kenaikan dikarenakan harga faktor produksi serta harga barang dan jasa naik. Inflasi Pulau Jawa pada tahun 2017 lebih tinggi dibandingkan nilai inflasi nasional yaitu 3,07%. Tahun 2018 inflasi nasional naik menjadi 3,72% tetapi inflasi provinsi di Pulau Jawa mengalami penurunan dari tahun 2017. Inflasi Nasional tahun 2019 sebesar 2,88%, nilai ini menurun dari tahun 2018 dan inflasi provinsi di Pulau Jawa mengalami penurunan kecuali provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis dari Ninda Noviani Charysa menyebutkan bahwa variabel inflasi berpengaruh negatif dan signifikan dengan koefisien negatif sebesar 9,50387 terhadap upah minimum regional di Jawa Tengah tahun 2008 sampai tahun 2011. Hal ini menunjukkan bahwa apabila inflasi mengalami penurunan sebesar 1% maka akan meningkat upah minimum regional sebesar Rp. 95.038,57. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara inflasi terhadap upah minimum regional di Jawa Tengah selama tahun 2008-2011 (Charysa, 2013).

Nilai koefisien inflasi (INF) adalah sebesar 1.202,151. Ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan inflasi 1 persen saja akan meningkatkan upah minimum provinsi sebesar 1.202,151 rupiah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (tidak berubah) (Safrida, 2014). Kenaikan harus sesuai dengan inflasi, agar perusahaan atau pemerintah bisa menentukan upah sesuai dengan konsumsi dan kebutuhan hidup layak tenaga kerja sehingga dapat mensejahterakan keluarga pekerja pula.

Pertumbuhan ekonomi yang ditandai dengan meningkatnya nilai PDRB setiap tahun dapat menunjukkan pertumbuhan ekonomi dengan baik dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tahun 2017-2019 nilai pertumbuhan ekonomi provinsi di Pulau Jawa lebih tinggi dibandingkan nilai pertumbuhan ekonomi nasional. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang lebih kompeten, tersedianya sumber daya alam, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya modal yang mampu untuk perkembangan dan kelancaran sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Semakin berkembangnya zaman maka kebutuhan akan faktor produksi mengalami pembaruan agar dapat menghasilkan produk yang lebih banyak dan lebih berkualitas.

Hasil penelitian dari Ninda Noviani Charysa menjelaskan bahwa variabel pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien sebesar 2,180914 terhadap upah minimum regional di Jawa Tengah tahun 2008 sampai tahun 2011. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pertumbuhan ekonomi mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan meningkat upah minimum regional di Jawa Tengah sebesar Rp. 21.809,14.

Semakin tinggi tingkat inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi nasional maka upah minimum provinsi juga tinggi. Menurut Sulistiawati dalam jurnal Ninda Noviani Charysa menyatakan bahwa kesejahteraan masyarakat diharapkan akan terwujud apabila pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat akan meningkatkan lapangan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak pada tingkat upah yang layak. Dalam menentukan besaran upah

minimum provinsi tahun berikutnya adalah dengan menjumlahkan upah minimum tahun berjalan dengan perkalian antara upah minimum provinsi tahun berjalan dengan penjumlahan inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“ANALISIS TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI PERTIMBANGAN UTAMA DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI PULAU JAWA TAHUN 2017-2019”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu Apakah inflasi dan pertumbuhan ekonomi memengaruhi besaran upah minimum provinsi (UMP)?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui inflasi dan pertumbuhan ekonomi terhadap penetapan upah minimum provinsi (UMP).

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teori

Penelitian ini diharapkan akan menambah literasi atau kajian teoritis mengenai Analisis terhadap Faktor-Faktor yang menjadi Pertimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019 serta sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian selanjutnya tentang penetapan upah tenaga kerja.

b. Secara Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Sebagai wadah menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan serta untuk menambah

wawasan dan pengetahuan terkait faktor-faktor yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum provinsi di Pulau Jawa.

2) Bagi Pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan penetapan upah minimum provinsi demi meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga pekerja/buruh.

3) Bagi Pekerja

Menjadi informasi bagi pekerja/buruh untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi pertimbangan dalam penetapan upah minimum provinsi serta dapat membandingkan dengan nilai upah minimum provinsi di provinsi lain.

4) Bagi Masyarakat Umum

Sebagai sumber informasi untuk masyarakat tentang Analisis terhadap Faktor-Faktor yang menjadi Pertimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019 serta dapat menjadi rujukan penelitian selanjutnya yang relevan.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan daftar referensi dari semua jenis referensi seperti buku, jurnal, artikel, undang-undang, skripsi, dan karya ilmiah lainnya yang dikutip dalam penulisan skripsi ini. Dalam penelitian skripsi ini penulis terlebih dahulu mengkaji dan mempelajari beberapa karya ilmiah dalam bentuk skripsi dan jurnal yang dapat dijadikan sebagai bahan dasar acuan dan referensi. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan beberapa penelitian yang masuk ke dalam rumpun yang sejenis dengan penelitian yang akan penulis lakukan diantaranya yaitu:

Pertama, penelitian Ilham Kristanto pada tahun 2013 dengan judul “Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Jember” penelitian tersebut membahas:

1. Hasil penelitian ini secara serentak memiliki pengaruh terhadap upah minimum Kabupaten Jember (UMK). Artinya variabel kebutuhan hidup layak (KHL), produk domestik regional bruto (PDRB) dan inflasi (INF) berpengaruh terhadap upah minimum kabupaten (UMK) Jember.
2. Variabel kebutuhan hidup layak (KHL) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.0000 dengan nilai koefisien sebesar 0.8521. Variabel KHL merupakan variabel utama dalam perencanaan pemerintah dalam mempertimbangkan penetapan upah minimum Kabupaten Jember.
3. Variabel produk domestik regional bruto (PDRB) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.0026 dengan nilai koefisien sebesar 0.0009. Dengan pertumbuhan PDRB juga merupakan pertumbuhan ekonomi yang meningkat maka pendapatan perkapita juga meningkat.
4. Variabel inflasi (INF) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.1698. Berarti variabel inflasi tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap upah minimum Kabupaten Jember (Kristanto, 2013).

Kedua, penelitian Rahmah Merdekawaty, Dwi Ispriyanti dan Sugito pada tahun 2016 dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah Menggunakan Model Spatial Autoregressive (SAR)” penelitian tersebut membahas:

UMK di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2014 dan faktor-faktor yang mempengaruhinya memiliki dependensi spasial pada variabel responnya, yang ditunjukkan dai nilai ($LM_{lag} \text{ hitung} = 4,07 > (X^2_{(0,051)} = 3,84)$). Setelah dilakukan perbandingan dengan model OLS, diketahui bahwa model SAR lebih baik daripada model OLS dalam penentuan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap UMK di Provinsi Jawa Tengah (Rahmah Merdekawaty, 2016).

Ketiga, penelitian Uci Setyowati pada tahun 2016 dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam Penetapan Upah Minimum Propinsi di Jawa Tengah (1990-2004)” penelitian tersebut membahas:

Dari hasil penelitian tersebut bahwa variabel yang berpengaruh dalam penetapan Upah Minimum Propinsi di Jawa Tengah adalah variabel kebutuhan hidup minimum dan produktivitas tenaga kerja. Hal itu dapat dimengerti mengingat upah pada dasarnya harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran tersebut dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum. Dalam hal produktivitas semakin tinggi investasi yang ditanamkan dalam proses produksi dan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka upah pekerja akan semakin meningkat (Setyowati, 2016).

Keempat, penelitian Alan Mundi Wibowo tahun 2018 dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 1990-2016” penelitian tersebut membahas:

Berdasarkan uji t yang dilakukan pada upah minimum regional, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat partisipasi angkatan kerja dan investasi tidak berpengaruh terhadap upah minimum regional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan variabel indeks harga konsumen dan variabel produk domestik regional bruto berpengaruh positif signifikan dalam jangka pendek maupun jangka panjang terhadap upah minimum regional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Wibowo, 2018).

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---------------------------|---|--|--|
| Ilham Kristanto (2013) | Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Jember | Variabel independennya sama yaitu KHL yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah | Jenis penelitian yang digunakan Variabel UMK |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | minimum provinsi. | |
| Rahmah Merdekawaty, Dwi Ispriyanti dan Sugito (2016) | Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah menggunakan Model Spatial Autoregressive (SAR) | Variabel independennya sama yaitu KHL yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum provinsi. | Jenis penelitian yang digunakan. |
| Uci Setyowati (2016) | Analisis Faktor-faktor yang Dipertimbangkan dalam Penetapan Upah Minimum Propinsi di Jawa Tengah (1990-2004) | Variabel independennya sama yaitu KHL yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum provinsi, variabel lain yang digunakan dalam penelitian adalah produktivitas tenaga kerja, PDRB dan inflasi. | 1. Jenis penelitian yang digunakan. 2. Daerah yang digunakan sebagai penelitian. 3. Rentang waktu data yang digunakan. |

| | | | |
|--------------------------------|--|--|--|
| Alan Mundi Wibowo (2018) | Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 1990-2016 | Variabel independennya sama yaitu KHL yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum provinsi. | 1. Jenis penelitian yang digunakan. 2. Nama variabel dependen masih menggunakan UMR bukan UMP. 4. Daerah yang digunakan sebagai penelitian. 5. Rentang waktu data yang digunakan. |
|--------------------------------|--|--|--|

Sumber data diolah pada 11 Agustus 2020

Dari penelitian yang sudah ada, dapat diuraikan bahwa upah minimum provinsi (UMP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengenai upah minimum. Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan yang terdiri atas beberapa komponen jenis kebutuhan hidup. Inflasi dapat berpengaruh terhadap penetapan upah minimum. Upah yang diberikan pemberi kerja atau perusahaan harus sesuai dengan penetapan upah minimum agar pekerja /buruh dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Adapun peraturan perundang-undangan terkait penelitian ini diantaranya Kepmenakertrans Nomor 13 Tahun 2012, Kepmenakertrans No: KEP. 231/MEN/2003, Keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981,

Permenakertrans No. 13 Tahun 2012, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta buku penunjang tentang upah minimum.

Definisi tersebut dapat menjelaskan bahwa upah minimum merupakan jaring pengaman agar perusahaan memberikan upah tidak kurang dari upah minimum yang ditetapkan. Dengan upah yang diberikan pemberi kerja atau perusahaan kepada pekerja/buruh diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga sehingga dapat hidup layak dan sejahtera.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap penelitian ini, maka selanjutnya peneliti akan paparkan garis besar sistematikanya sebagai berikut:

Pada bagian awal berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, *abstrack*, pedoman transliterasi arab-latin, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar singkatan dan daftar lampiran.

BAB I PENDAHULUAN, memuat tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI, bagian ini memaparkan teori yang terkait dengan upah minimum provinsi serta faktor-faktor yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum provinsi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, penelitian ini memuat deskripsi tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, bab ini memuat tentang kondisi Pulau Jawa secara geografis dan administratif serta analisis faktor-faktor yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum provinsi.

BAB V PENUTUP, yang berisi kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran penelitian.

Pada bagian akhir penelitian, penulis mencantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penyusunan penelitian ini serta lampiran-lampiran yang mendukung.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah

1. Upah

a. Definisi Upah

Upah dapat diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tidak tetap dan dibayarkan pada setiap waktu yang ditentukan, misalnya harian, mingguan atau bulanan. Selain itu upah juga dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan pengusaha kepada pekerja. Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Upah secara umum dibedakan menjadi dua yaitu upah uang (upah nominal) dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas jasa pekerja yang digunakan dalam proses produksi, sedangkan upah riil adalah tingkat upah yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut dalam membeli barang dan jasa yang diperlakukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja (Sukirno, 1994).

Upah menurut pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sumarsono (2003) mengemukakan bahwa perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang

diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu dengan mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual dan produsen akan menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi.

- 2) Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja.

Dari berbagai definisi mengenai upah, dapat disimpulkan bahwa upah adalah balas jasa yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja atas jasa-jasa fisik atau mental berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja antara dua belah pihak yang terdiri dari upah pokok serta tunjangan bagi pekerja dan keluarga pekerja atas pekerjaan yang akan atau telah dilakukan.

Namun, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah setempat (pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (pasal 91 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

b. Teori-teori Upah

Ada beberapa macam teori upah, diantaranya:

- 1) Teori upah alami

Teori upah alami atau teori upah normal yang dikemukakan oleh David Ricardo membagi upah menjadi 2 macam yaitu upah alami dan upah pasar. Teori upah alami adalah upah yang besarnya bergantung pada kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar. Upah alami merupakan upah yang dipakai sebagai acuan agar pekerja hidup layak. Adapun yang diterima pekerja adalah upah pasar.

2) Teori upah besi

Teori ini dikemukakan oleh Ferdinand Lasalle bahwa upah yang diterima pekerja merupakan upah minimal sehingga pengusaha dapat meraih laba yang sebesar-besarnya. Karena pekerja berada dalam posisi yang lebih maka mereka tidak dapat berbuat apa-apa dan terpaksa menerima upah tersebut. Oleh karena itu, upah ini disebut upah besi. Selanjutnya untuk memperbaiki kehidupan, para pekerja disarankan agar mendirikan koperasi-koperasi produksi supaya terlepas dari cengkeraman upah besi.

3) Teori upah produktivitas batas kerja

Teori ini dikemukakan oleh Clark menyatakan bahwa tingkat upah memiliki kecenderungan sama dengan tingkat produktivitas tenaga kerja terakhir yang dibayar, yang disebut pekerja batas. Itu berarti upah yang diberikan kepada pekerja tidak dapat melebihi tingkat produktivitas batas kerja dari pekerja.

4) Teori upah etika

Menurut teori upah etika ini, upah yang diberikan kepada pekerja seharusnya sepadan dengan beban pekerjaan yang telah dilakukan pekerja dan mampu membiayai pekerja sehingga hidup dengan layak.

5) Teori upah diskriminasi

Teori ini menyatakan bahwa upah yang diberikan kepada para pekerja tidaklah sama, tapi sengaja dibedakan (diskriminasi) bagi setiap pekerja. Perbedaan upah dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

- a) Jenis kelamin
- b) Ras (warna kulit)

- c) Tingkat pendidikan
- d) Tingkat keterampilan
- e) Jenis pekerjaan

c. Komponen Upah

| Ketentuan Lama dalam PP No. 8 Tahun 1981 | Ketentuan Baru dalam PP No. 78 Tahun 2015 |
|---|---|
| <p>Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.</p> | <p>Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap).</p> |
| <p>Pada peraturan sebelumnya pembentukan struktur dan skala upah bukan suatu kewajiban dan tidak terdapat sanksinya.</p> | <p>Mewajibkan pengusaha membentuk struktur dan skala upah dan diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh. Struktur dan skala upah harus dilampirkan oleh perusahaan pada saat permohonan; pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama. Sanksi dari kewajiban ini berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Teguran tertulis; Pembatasan kegiatan usaha; Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan Pembekuan kegiatan usaha. |

| | |
|--|--|
| <p>Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.</p> | <p>Pengusaha yang dinyatakan pailit berdasarkan pernyataan pailit oleh pengadilan maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya setelah pembayaran para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.</p> |
| <p>Hak berunding upah minimum yang selama ini dilakukan lewat mekanisme tripartit di Dewan Pengupahan Nasional.</p> | <p>UMP tahun depan = UMP tahun berjalan + (UMP tahun berjalan (inflasi + pertumbuhan ekonomi)).</p> |

d. Sistem Upah

Ada beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya adalah sebagai berikut:

1) Upah menurut prestasi (upah potongan)

Upah menurut prestasi adalah besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan kalau hasil kerja bisa diukur secara kuantitatif (dengan memperhitungkan kecepatan mesin, kualitas bahan yang digunakan dan lain-lain).

2) Upah waktu

Upah waktu merupakan besar upah yang ditentukan atas dasar lamanya pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan. Bisa dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Sistem ini dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sukar dihitung per potong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa-gesa;

administrasinya pun dapat sederhana. Di samping itu perlu pengawasan apakah si pekerja sungguh-sungguh bekerja selama jam kerja.

3) Upah borongan

Upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok kerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksana. Misalnya, untuk pembangunan gedung, pembuatan sumur, dan lain-lain.

4) Upah premi

Upah premi merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi “normal” berdasarkan waktu atas jumlah hasil. Apabila seorang pekerja mencapai prestasi yang lebih dari itu, pekerja tersebut diberi premi. Premi dapat juga diberikan, misalnya untuk penghematan waktu, penghematan bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *time and motion study*.

5) Upah bagi hasil

Bagi hasil merupakan cara yang biasa di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, tetapi juga dikenal di luar kalangan itu. Misalnya, pekerja atau pelaksana diberi bagian dari keuntungan bersih; direksi sebuah PT mendapat *tantiem*; bahkan kaum buruh dapat diberi saham dalam PT tempat mereka bekerja sehingga kaum buruh ikut menjadi pemilik perusahaan (Gilarso, 2003).

e. Prinsip dan Tujuan Upah

Menurut Moekijat (1992), menjelaskan bahwa prinsip yang harus diberikan dalam pemberian gaji dan upah adalah sebagai berikut:

1) Upah itu harus adil

Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Upah yang diberikan harus layak dan wajar

Upah yang diberikan harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, maksudnya jika biaya minimal karyawan secara umum perhari Rp. 1.500,- maka upah yang diberikan harus sama atau lebih dari biaya hidup per harinya.

3) Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal

Upah yang diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok karyawan harus terpenuhi untuk kelangsungan hidupnya.

4) Upah harus dapat mengikat

Besarnya upah harus disediakan sedemikian rupa, hal ini penting untuk menghindari pindahnya karyawan ke perusahaan lain, karena perusahaan itu memberikan upahnya lebih tinggi, terutama kepada karyawan penting dan berprestasi. Tetapi tidak berarti upah yang perusahaan berikan harus lebih tinggi atau sama dengan perusahaan lain, sebab keterikatan karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh upah, meskipun harus diakui bahwa upah yang sangat besar pengaruhnya.

5) Upah tidak boleh bersifat statis

Artinya adalah upah yang diberikan oleh perusahaan yang harus ditinjau kembali secara bertahap. Hal ini penting karena adanya beberapa faktor yang terjadi pada upah yang diberikan, yaitu:

- a) Perubahan tingkat penduduk.
- b) Peraturan undang-undang atau peraturan tentang besarnya gaji dan upah.
- c) Perubahan tingkat gaji dan upah yang diberikan perusahaan lain.

Selain prinsip upah di atas, terdapat beberapa tujuan diberikannya gaji dan upah adalah sebagai berikut:

- 1) Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka

Perusahaan bukan hanya perlu memenuhi kewajiban normatifnya, tetapi sekaligus ingin agar tenaga kerja profesional yang baik yang tenaga kerja butuhkan untuk menjalankan perusahaan tertarik untuk melamar dan setelah masuk tidak akan tertarik untuk pergi ke perusahaan lain.

- 2) Memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi kerja tinggi

Tenaga kerja yang telah masuk harus memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan setinggi-tingginya sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk itu, kebijakan dan sistem imbalan harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu merangsang gairah pekerja untuk bekerja lebih baik.

- 3) Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia

Salah satu misi yang harus dilakukan perusahaan adalah secara bertahap melakukan kegiatan pergantian teknologi dengan yang lebih canggih dan memodernkan sistem operasi dan prosesnya sehingga kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan.

- 4) Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja

Dengan sistem yang baik pimpinan perusahaan akan mampu memantau perkembangan peningkatan biaya tenaga kerja, menilai efektivitasnya berdasarkan tujuan-tujuan yang telah disebut terdahulu dan mengevaluasi apakah perkembangan biaya tersebut seimbang dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

- 5) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang lebih besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

f. Cara Pembayaran Upah

Cara pembayaran upah secara yuridis merupakan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa ketentuan upah adalah sebagai berikut:

- 1) Pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia (pasal 21 ayat (1)).
- 2) Pembayaran upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tempat yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 21 ayat (2)).
- 3) Dalam hal tempat pembayaran tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pembayaran upah dilakukan di tempat pekerja/buruh biasanya bekerja (pasal 21 ayat (3)).
- 4) Upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank (pasal 22 ayat (1)).
- 5) Dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus sudah dapat diuangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak (pasal 22 ayat (2)).

g. Kedudukan Upah

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.

h. Teori Upah Efisiensi

Menurut teori upah efisiensi, perusahaan akan beroperasi lebih efisien jika upah berada di atas ekuilibrium, jadi akan lebih menguntungkan jika perusahaan tetap mempertahankan upah tetap tinggi meskipun penawaran tenaga kerja berlebih. Menurut teori upah efisiensi membayar upah yang tinggi mungkin akan menguntungkan perusahaan karena bisa menaikkan efisiensi para tenaga kerja.

Teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Cafferty (1990) meramalkan bahwa apabila pekerja dengan mendapatkan upah yang lebih tinggi maka ia dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum hidupnya atau kebutuhan hidup layak, sehingga dengan demikian apabila kebutuhan minimumnya sudah terpenuhi maka pekerja/buruh akan berangkat ke tempat pekerjaannya dengan tenang dan bagi pekerja sendiri dia akan memberikan konsentrasi yang penuh dan akan mencurahkan pemikiran dan tenaganya secara maksimal selama dia berada di tempat pekerjaannya.

Dampak secara ekonomi yang dimunculkan bagi perusahaan adalah tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya akan memacu tingkat pertumbuhan ekonomi, dengan upah yang tinggi maka pekerja pun akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dengan hasil yang lebih maksimal sehingga dengan demikian pekerja akan merasa lebih puas dengan hasil pekerjaannya, sedangkan bagi perusahaan merasa tidak mengalami kerugian dengan mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dan selalu giat dalam meningkatkan hasil produktivitas kerjanya.

2. Upah Minimum

a. Definisi Upah Minimum

Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Selain itu upah minimum merupakan ketentuan yang

dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah kepada pekerja/buruh yang paling rendah tingkatnya yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja maksimal 1 (satu) tahun, agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.

b. Jenis-jenis Upah Minimum

Salah satu bentuk perlindungan upah adalah upah minimum, pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 88 sampai pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah Propinsi atau Kabupaten/Kota.
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau Kabupaten/Kota.

c. Tujuan Pengaturan Upah Minimum

Adapun yang menjadi tujuan adanya pengaturan yang menetapkan upah minimum adalah sebagai berikut:

- 1) Mengurangi persaingan usaha yang tidak sehat,
- 2) Melindungi daya beli buruh yang berpenghasilan rendah karena tingkat inflasi yang tinggi menyebabkan menurunnya daya beli buruh,
- 3) Mengurangi kemiskinan,
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja,
- 5) Menjamin upah yang sama bagi pekerjaan yang sama, dan
- 6) Mencegah terjadinya perselisihan (Sulaiman, 2008).

d. Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Dalam pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan. Hal ini sebagaimana diatur dalam Kepmenakertrans No: KEP. 231/MEN/2003 tentang Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Penangguhan adalah suatu keadaan dimana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah di suatu daerah tertentu. Selanjutnya untuk mengatasi kesulitan yang dialami pengusaha dengan mengajukan suatu penangguhan pembayaran upah sebesar kurang dari nominal yang telah ditentukan, agar dapat membayar sesuai dengan yang diinginkan. Beberapa faktor yang melandasi kondisi tersebut adalah:

- 1) Perkembangan usaha perusahaan kurang baik,
- 2) Keuntungan yang diperoleh perusahaan belum cukup untuk menutup kebutuhan ongkos produksi,
- 3) Manajemen perusahaan kurang profesional,
- 4) Adanya kesengajaan untuk membayar kurang dari upah minimum yang berlaku (Soedarjadi, 2008).

Kondisi demikian oleh peraturan memang boleh dilakukan asal penangguhan tersebut 10 hari sebelum berlakunya upah minimum. Pengusaha mengajukan penangguhan ke gubernur selaku kepala daerah yang ditunjuk melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan hasil kesepakatan antara pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/serikat buruh secara tertulis bila sudah terbentuk di tingkat perusahaan. Namun apabila belum terbentuk organisasi serikat pekerja maka diwakili 50% pekerja/buruh penerima upah minimum. Untuk kelengkapan secara keseluruhan disamping dilampiri kesepakatan serta:

- 1) Salinan akte pendirian,
- 2) Lampiran keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca perhitungan rugi beserta penjelasannya untuk 2 tahun terakhir,
- 3) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 tahun terakhir serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 tahun yang akan datang,
- 4) Data upah menurut jabatan pekerja,
- 5) Jumlah pekerja seluruhnya dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum,
- 6) Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan upah minimum yang baru setelah berakhirnya waktu penangguhan.

Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah yang biasa diterima pekerja. Adapun persetujuan penolakan berlaku paling lama 1 tahun dengan ketentuan apabila disetujui diberikan kepada pengusaha dalam bentuk:

- 1) Membayar upah terendah tetap sesuai dengan ketentuan upah minimum yang lama,
- 2) Membayar lebih rendah dari upah minimum yang baru,
- 3) Menangguhkan pembayaran upah minimum baru secara bertahap paling lama 1 tahun.

Dalam hal permohonan ditolak, upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja serendah-rendahnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung tanggal mulai berlakunya ketentuan upah minimum yang baru (Soedarjadi, 2008).

3. Upah Minimum Provinsi

a. Definisi Upah Minimum Provinsi

Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dahulu upah minimum provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat. Menurut pasal 1

ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian Upah minimum menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

b. Penetapan Upah Minimum Provinsi

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur sebagai kepala daerah dengan mempertimbangkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Dasar penetapan upah minimum menurut pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2003, adalah kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan dan pengumuman upah minimum provinsi (UMP) oleh gubernur dilakukan serentak 1 November setiap tahun. Sedangkan UMK ditetapkan dan diumumkan setelah penetapan UMP, selambat-lambatnya 21 November. Upah minimum berlaku mulai 1 Januari tahun berikutnya dan sesuai ketentuan, hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.

c. Formula Penetapan Upah Minimum Provinsi

Formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan.

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (Inflasi + \% \Delta PDB_t)\}$$

Keterangan:

UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan.

UM_t : Upah minimum tahun berjalan.

Inflasi : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.

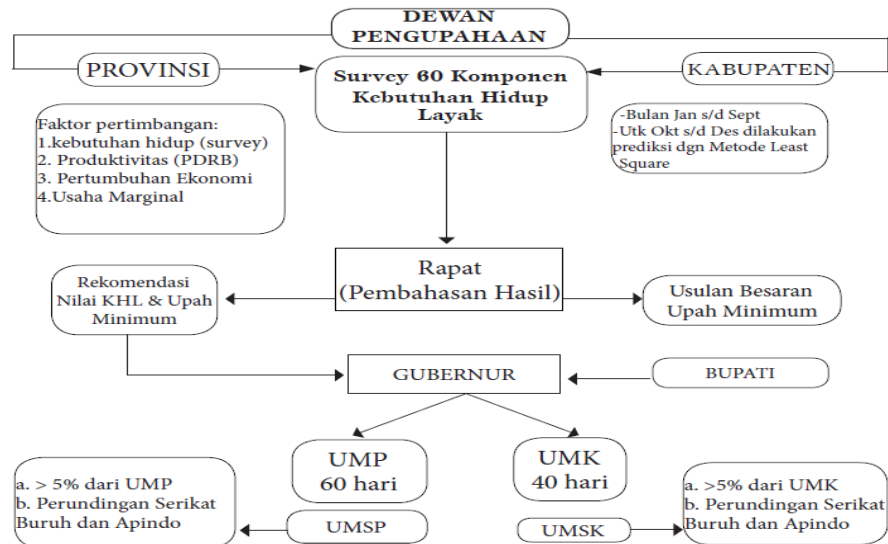
ΔPDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan PDB yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

d. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi

- 1) Dewan Pengupahan Propinsi membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur tripartite; unsur perguruan tinggi/pakar dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat sesuai dengan pasal 3 ayat (3) Kepmenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- 2) Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh/pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012.
- 3) Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember di lakukan prediksi dengan menggunakan metode *least square*. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai kebutuhan hidup layak (KHL).
- 4) Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Propinsi setelah mempertimbangkan faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (usaha *marginal*), kemudian menyampaikan nilai KHL dan besaran nilai upah minimum propinsi kepada Gubernur. Berdasarkan rekomendasi dari Dewan pengupahan tersebut, kemudian Gubernur menetapkan Besaran Nilai Upah Minimum.

- 5) Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap 1 Januari.

Gambar 1
Alur Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi



Sumber: Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Mekanisme penetapan upah minimum provinsi diketahui bahwa Dewan Pengupahan baik provinsi maupun kabupaten/kota melakukan survei 60 komponen kebutuhan hidup layak sejak bulan Januari sampai dengan bulan Oktober. Hasil survei selanjutnya dibahas di Dewan Pengupahan Provinsi. Lalu dihasilkan Risalah Hasil Sidang Lanjutan Dewan Pengupahan Provinsi tentang Rumusan Hasil Sidang Lanjutan Dewan Pengupahan Provinsi tentang Rumusan Hasil akhir Peninjauan dan Penetapan Besarnya Usulan Kenaikan Upah Minimum Provinsi, inilah yang merupakan rekomendasi yang diberikan kepada gubernur untuk kemudian dilakukan penetapan upah minimum dengan mengeluarkan suatu keputusan gubernur (Nugrahayu, 2015).

4. Aktor dan Peran dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi

a. Pemerintah

Pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan sifat publik.

Berdasarkan Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yang menjadikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dapat diterima ataupun juga dapat saja di tolak dan tidak digunakan oleh gubernur karena tidak diatur oleh undang-undang menjadikan rekomendasi tersebut sebagai keharusan, sebab hak untuk menetapkan UMP ada pada gubernur, yang tidak hanya melihat hasil nilai KHL namun juga faktor lain yakni produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sedangkan sifat publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dan dapat dilihat dari adanya ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum) (Husni, 2003).

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam

ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri atas:

1) Upah Minimum

Upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman (pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum).

2) Upah kerja lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja dan hari kerja (7 jam sehari dan 40 jam seminggu), atau pada istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah (Khakim, 2014).

3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan hadir

Pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan yang disebabkan sakit (termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua haid, melahirkan, keguguran).

4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya

Karena adanya kepentingan khusus sebagaimana yang disebutkan kepentingan yang dimaksud dalam pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

Setiap pekerja berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari, sekurang-kurangnya $\frac{1}{2}$ jam setelah 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja dalam pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6) Bentuk dan cara pembayaran upah

Upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tepat waktu sesuai kesepakatan dan tetap merujuk kepada tata cara peraturan mengenai ketenagakerjaan (Khakim, 2014).

7) Denda dan potongan upah

Bagi pengusaha yang tidak membayar upah tepat waktu maka terdapat ketentuan denda sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, serta bagi pekerja/buruh yang karena kesengajaan atau kelalaiannya melakukan pelanggaran juga dapat dikenakan denda atau pemotongan upah.

8) Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah

Segala pekerjaan dan/atau tunjangan dan hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah lainnya wajib dibayarkan pengusaha.

9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memerhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

10) Upah untuk pembayaran pesangon

Pesangon merupakan upah yang dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh dengan nama dalam bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Perhitungan pajak penghasilan ini berlaku untuk pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap. Perhitungannya diatur lebih khusus dalam peraturan perundang-undangan mengenai Pajak Penghasilan.

b. Dewan Pengupahan

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh (Asyhadie, 2008).

Menurut Ketentuan pasal 2 dan pasal 3 Keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan terdiri dari:

- 1) Dewan Pengupahan Nasional, dibentuk oleh Presiden.
- 2) Dewan Pengupahan Provinsi, dibentuk oleh Gubernur.
- 3) Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota, dibentuk oleh Bupati/Walikota.

Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar, dengan komposisi unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja adalah 2:1:1, sedangkan keanggotaan unsur perguruan tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. Menurut pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tugas Dewan Pengupahan adalah untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

c. Pekerja/buruh

Dalam kamus besar bahasa Indonesia buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5);
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6);
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11);

- 4) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (pasal 12 ayat 3);
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga kerja pelatihan swasta, atau pelatihan di tempat kerja (pasal 18 ayat 1);
- 6) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (pasal 23);
- 7) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31);
- 8) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (pasal 67 ayat (1));
- 9) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 78 ayat (1) wajib untuk membayar upah kerja lembur (pasal 78 ayat (2));
- 10) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 78 ayat (1) wajib untuk membayar upah kerja lembur (pasal 78 ayat (2));
- 11) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (pasal 79 ayat (1));
- 12) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (pasal 80);
- 13) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi (pasal 85 ayat (1));
- 14) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a) Keselamatan dan kesehatan kerja;

- b) Moral dan kesusilaan; dan
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat (1));
- 15) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat (1));
 - 16) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja pasal (99 ayat (1));
 - 17) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104 ayat (1)).

Selain hak diatas pekerja/buruh memiliki kewajiban, antara lain:

- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya (pasal 102 ayat (2));
- 2) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (pasal 126 ayat (1)); Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (pasal 136 ayat (1));
- 3) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat (pasal 140 ayat (1)).

d. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Menurut pasal 1 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/buruh merupakan organisasi buruh yang bergabung bersama untuk mencapai tujuan umum di bidang seperti upah, jam dan kondisi kerja.

Melalui kepemimpinannya, serikat pekerja/buruh tawar-menawar dengan pemberi kerja atas nama anggota serikat pekerja/buruh dan merundingkan kontrak buruh dengan pemberi kerja. Hal ini dapat termasuk perundingan upah, aturan kerja, prosedur keluhan, aturan tentang penyewaan, pemecatan dan promosi buruh, keuntungan, keamanan serta kebijakan tempat kerja.

Keterlibatan serikat buruh/serikat pekerja dalam penetapan upah sebenarnya dapat terjadi dalam banyak dimensi dan tingkatan. Keterlibatan tersebut dapat berupa keterlibatan pada kegiatan survei harga terkait penentuan nilai KHL, kesepakatan usulan nilai KHL dewan pengupahan, kesepakatan nilai upah minimum sektoral, kesepakatan tentang struktur skala upah di tingkat perusahaan, kesepakatan upah sundulan di tingkat perusahaan dan sebagainya.

Semua hal tersebut tentunya tergantung kepada kebijakan serikat pekerja/serikat buruh dan perwakilan serikat pekerja/serikat buruh di dewan pengupahan; sejauh mana serikat pekerja/serikat buruh dan wakil-wakil mereka memahami, menghayati dan menjalankan peran mereka masing-masing dengan baik. Cukup banyak serikat pekerja/serikat buruh yang tidak memiliki konsep tertulis tentang kebijakan di bidang pengupahan dan walaupun ada hanya sebagian tidak seluruhnya.

Sehingga, kerap terjadi inkonsistensi pandangan serikat pekerja/serikat buruh atau wakil serikat pekerja/serikat buruh di dewan pengupahan karena tidak seiring jalan dengan pemikiran para pimpinan serikat pekerja/serikat buruh.

e. Perusahaan

Berdasarkan pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan adalah:

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

f. Organisasi Pengusaha

Sebagaimana yang tertuang dalam pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai peran organisasi pengusaha dalam hubungan industrial di Indonesia adalah dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Berdasarkan pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai organisasi pengusaha ditentukan sebagai berikut:

- 1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha;
- 2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Organisasi pengusaha merupakan wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan kepercayaan. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha Indonesia sejak tahun 1985 sampai sekarang. Tujuan dari APINDO yaitu:

- 1) Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan pelayanan kepentingannya di dalam bidang hubungan industrial.
- 2) Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja serta usaha dalam pembinaan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.

B. Faktor-faktor yang menjadi Pertimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi

1. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Penetapan upah minimum didasarkan pada hasil survei atas sejumlah komponen kebutuhan hidup. Komponen kebutuhan hidup terus mengalami perubahan seiring perkembangan zaman. Adapun komponen kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah telah mengalami empat kali perubahan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik minimum (KFM), periode 1969 - 1995 yang terdiri atas 5 kelompok kebutuhan dan 48 komponen ditetapkan berdasarkan Konsensus Tripartit dan para ahli gizi 1956.
- b. Kebutuhan hidup minimum (KHM), periode 1996 - 2005 yang terdiri atas 4 kelompok kebutuhan dan 43 komponen yang tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 81 Tahun 1995.
- c. Kebutuhan hidup layak (KHL), periode 2006 - 2012 yang terdiri atas 7 kelompok kebutuhan dan 46 komponen yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2005.

- d. Kebutuhan hidup layak (KHL), periode 2012 - sekarang yang terdiri atas 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 tahun 2012 tentang Ketenagajaan.

Tabel 3
Komponen Kebutuhan Hidup Layak untuk Pekerja Lajang dalam
Sebulan dengan 3000 K kalori per hari

| | KOMPONEN DAN JENIS KEBUTUHAN | KUALITAS/ KRITERIA | JUMLAH KEBUTUHAN | SATUAN | HARGA SATUAN | HARGA SEBULAN |
|------------|---|---|------------------|------------|--------------|---------------|
| | | | | | (Rp) | (Rp) |
| I. | MAKANAN DAN MINUMAN | | | | | |
| 1. | Beras | Sedang | 10.00 | Kg | | |
| 2. | Sumber Protein: | | | | | |
| | a. Daging | Sedang | 0.75 | Kg | | |
| | b. Ikan Segar | Baik | 1.20 | Kg | | |
| | c. Telur Ayam | Telur ayam ras | 1.00 | Kg | | |
| 3. | Kacang-kacangan: | | | | | |
| | Tempe/tahu | Baik | 4.50 | Kg | | |
| 4. | Susu bubuk | Sedang | 0.90 | Kg | | |
| 5. | Gula pasir | Sedang | 3.00 | Kg | | |
| 6. | Minyak goreng | Curah | 2.00 | Kg | | |
| 7. | Sayuran | Baik | 7.20 | Kg | | |
| 8. | Buah-buahan (setara pisang/pepaya) | Baik | 7.50 | Kg | | |
| 9. | Karbohidrat lain (setara tepung terigu) | Sedang | 3.00 | Kg | | |
| 10. | Teh atau Kopi | Celup | 1.00 | Dus isi 25 | | |
| | | Sachet | 4.00 | 75 gr | | |
| 11. | Bumbu-bumbuan | (nilai 1 s/d 10) | 15.00 | % | | |
| | JUMLAH | | | | | |
| II. | SANDANG | | | | | |
| 12. | Celana panjang/rok/pakaian muslim | Katun sedang | 6/12 | Potong | | |
| 13. | Celana pendek | Katun sedang | 2/12 | Potong | | |
| 14. | Ikat pinggang | Kulit sintetis, polos, tidak <i>branded</i> | 1/12 | Buah | | |
| 15. | Kemeja lengan pendek/blus | Setara katun | 6/12 | Potong | | |
| 16. | Kaos oblong/BH | Sedang | 6/12 | Potong | | |

| | | | | | | |
|-------------|--------------------------------------|--|------|--------|--|--|
| 17. | Celana dalam | Sedang | 6/12 | Potong | | |
| 18. | Sarung/kain panjang | Sedang | 3/24 | Helai | | |
| 19. | Sepatu | Kulit sintetis | 2/12 | Pasang | | |
| 20. | Kaos kaki | Katun, Polyester, Polos, Sedang | 4/12 | Pasang | | |
| 21. | Perlengkapan pembersih sepatu: | | | | | |
| | a. Semir Sepatu | Sedang | 6/12 | Buah | | |
| | b. Sikat Sepatu | Sedang | 1/12 | Buah | | |
| 22. | Sandal jepit | Karet | 2/12 | Pasang | | |
| 23. | Handuk Mandi | 100 cm X 60 cm | 1/12 | Potong | | |
| 24. | Perlengkapan Ibadah: | | | | | |
| | a. Sajadah | Sedang | 1/12 | Potong | | |
| | b. Mukenah | Sedang | 1/12 | Potong | | |
| | c. Peci, dll | Sedang | 1/12 | Potong | | |
| | JUMLAH | | | | | |
| III. | PERUMAHAN | | | | | |
| 25. | Sewa kamar | Dapat menampung jenis KHL lainnya | 1.00 | Bulan | | |
| 26. | Dipan/tempat tidur | No.3, polos | 1.48 | Buah | | |
| 27. | Perlengkapan tidur | | | | | |
| | a. Kasur Busa | Busa | 1/48 | Buah | | |
| | b. Bantal Busa | Busa | 2/36 | Buah | | |
| 28. | Seprei dan sarung bantal | Katun | 2/12 | Set | | |
| 29. | Meja dan kursi | 1 meja/ 4 kursi | 1/48 | Set | | |
| 30. | Lemari pakaian | Kayu sedang | 1/48 | Buah | | |
| 31. | Sapu | Ijuk sedang | 2/12 | Buah | | |
| 32. | Perlengkapan makan | | | | | |
| | a. Piring makan | Polos | 3/12 | Buah | | |
| | b. Gelas minum | Polos | 3/12 | Buah | | |
| | c. Sendok dan garpu | Sedang | 3/12 | Pasang | | |
| 33. | Ceret alumunium | Ukuran 25 cm | 1/24 | Buah | | |
| 34. | Wajan alumunium | Ukuran 32 cm | 1/24 | Buah | | |
| 35. | Panci alumunium | Ukuran 32 cm | 2/24 | Buah | | |
| 36. | Sendok masak | Alumunium | 1/12 | Buah | | |
| 37. | <i>Rice Cooker</i> ukuran ½ liter | 350 watt | 1/48 | Buah | | |
| 38. | Kompor dan Perlengkapannya | | | | | |
| | a. Kompor gas 1 tungku | SNI | 1/24 | Buah | | |

| | | | | | | |
|------------|-----------------------------|------------------------|--------|--------------|--|--|
| | b. Selang dan regulator | SNI | 1/24 | Set | | |
| | c. Tabung gas 3 kg | Pertamina | 1/60 | Buah | | |
| 39. | Gas elpiji | @3 kg | 2.00 | Tabung | | |
| 40. | Ember plastik | Isi 20 liter | 2/12 | Buah | | |
| 41. | Gayung plastik | Sedang | 1/12 | Buah | | |
| 42. | Listrik | 900 watt | 1.00 | Bulan | | |
| 43. | Bola lampu hemat energi | 14 watt | 3/12 | Buah | | |
| 44. | Air bersih | Standar PAM | 2.00 | Meter kubik | | |
| 45. | Sabun cuci pakaian | Cream/deterjen | 1.50 | Kg | | |
| 46. | Sabun cuci piring (colek) | 500 gr | 1.00 | Buah | | |
| 47. | Setrika | 250 watt | 1/48 | Buah | | |
| 48. | Rak piring portable plastik | Sedang | 1/24 | Buah | | |
| 49. | Pisau dapur | Sedang | 1/36 | Buah | | |
| 50. | Cermin | 30 X 50 cm | 1/36 | Buah | | |
| | JUMLAH | | | | | |
| IV. | PENDIDIKAN | | | | | |
| 51. | Bacaan/ | Tabloid | 4 atau | Eks atau | | |
| | Radio | 4 band | 1/48 | buah | | |
| 52. | Ballpoint/ pensil | Sedang | 6/12 | Buah | | |
| | JUMLAH | | | | | |
| V. | KESEHATAN | | | | | |
| 53. | Sarana kesehatan: | | | | | |
| | a. Pasta gigi | 80 gram | 1.00 | Tube | | |
| | b. Sabun mandi | 80 gram | 2.00 | Buah | | |
| | c. Sikat gigi | Produk lokal | 3/12 | Buah | | |
| | d. Shampoo | Produk lokal | 1.00 | Botol 100 ml | | |
| | e. Pembalut atau alat cukur | Isi 10 | 1.00 | Dus | | |
| | | | 1.00 | Set | | |
| 54. | Deodorant | 100 ml/g | 6/12 | Botol | | |
| 55. | Obat anti nyamuk | Bakar | 3.00 | Dus | | |
| 56. | Potong rambut | Di tukang cukur/ salon | 6/12 | Kali | | |
| 57. | Sisir | Biasa | 2/12 | Buah | | |
| | JUMLAH | | | | | |
| VI. | TRANSPORTASI | | | | | |

| | | | | | | |
|------------|-----------------------------------|----------------|------|-----------|--|--|
| 58. | Transpor kerja dan lainnya | Angkutan umum | 30 | Hari (PP) | | |
| | JUMLAH | | | | | |
| VII | REKREASI DAN TABUNGAN | | | | | |
| 59. | Rekreasi | Daerah sekitar | 2/12 | Kali | | |
| 60. | Tabungan (2% dari nilai 1 s/d 59) | | 2 | % | | |
| | JUMLAH | | | | | |
| | JUMLAH (I+II+III+IV+V+VI+VII) | | | | | |

Upah yang didapatkan pekerja/buruh dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan komponen-komponen diatas sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak. Seperti, memenuhi 4 sehat 5 sempurna untuk kebutuhan makanan dan minuman, memiliki pakaian yang baru minimal setahun sekali, memiliki rumah yang layak huni, mampu membiayai pendidikan anak, kesehatan keluarga, bisa rekreasi dan menabung dengan upah yang didapatkan serta biaya untuk transportasi.

Berdasarkan standar kebutuhan hidup layak ini kemudian Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota melakukan survei harga yang dilakukan secara berkala. Teknis pelaksanaan; nilai KHL untuk bulan Januari s/d September berdasarkan hasil survey setiap bulannya; sedang untuk bulan Oktober s/d desember digunakan metode *least square* untuk mencari nilai KHL bulan Oktober, November dan Desember. Nilai KHL setiap bulannya ini kemudian dicari rata-ratanya dan menjadi nilai KHL yang diusulkan oleh setiap unsur dalam rapat Dewan Pengupahan untuk menentukan nilai KHL versi Dewan Pengupahan yang akan direkomendasikan kepada gubernur. Jika kebijakan pemerintah adalah sebatas mempertahankan nilai riil upah minimum, maka persentase kenaikan upah minimum ditetapkan sama dengan persentase kenaikan nilai KHL.

2. Produktivitas Makro

R. Saint Paul dalam mendefinisikan produktivitas secara sederhana yaitu sebagai perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah tenaga kerja yang dikeluarkan untuk memproduksi. Sedangkan Kopelman dalam mengartikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produktivitas di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang secara efisiensi untuk menghasilkan luaran. Produktivitas bisa diartikan sebagai hasil perbandingan antara jumlah produk domestik regional bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama atau lebih dikenal sebagai pendapatan per kapita. Konsepsi ini bersifat kontekstual sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi baik pada suatu organisasi, industri ataupun pada perekonomian secara nasional.

Menurut Gregory Mankiw (2013), produk domestik regional bruto adalah nilai pasar dari seluruh barang dan jasa yang diproduksi di suatu daerah pada periode tertentu. Sisi produksi ekonomi merubah input seperti tenaga kerja dan modal menjadi *output*. *Input* semacam buruh dan modal disebut sebagai faktor produksi, sedangkan pembayaran terhadap faktor tersebut seperti upah dan bunga disebut pembayaran faktor (*factor of payment*).

Sadono Sukirno (2004) mendefinisikan PDRB sebagai nilai dari seluruh barang dan jasa yang diproduksi dalam waktu satu tahun di suatu wilayah tertentu tanpa membedakan kepemilikan faktor produksi, tetapi lebih memerlukan keberadaan faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi itu, PDRB merupakan bukti bahwa ekonomi suatu daerah mengalami peningkatan.

Todaro menyatakan bahwa ada tiga faktor atau komponen utama dalam pertumbuhan ekonomi dari setiap negara adalah: akumulasi modal (semua bentuk atau jenis investasi baru yang ditanamkan pada tanah, peralatan fisik, dan modal atau sumber daya manusia), pertumbuhan penduduk, yang pada

akhirnya akan memperbanyak jumlah angkatan kerja serta kemajuan teknologi (Sulaksono, 2015).

Definisi produk domestik regional bruto (PDRB) menurut Badan Pusat Statistik adalah nilai tambah yang dihasilkan untuk seluruh wilayah usaha dalam suatu wilayah atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan seluruh unit ekonomi di suatu wilayah. Pengukuran PDRB ini dengan pendekatan produksi, menurut Badan Pusat Statistik terdapat unit-unit produksi yang dikelompokkan menjadi 9 sektor atau lapangan usaha yaitu: Pertanian, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan; Pertambangan dan Penggalian; Industri Pengolahan; Listrik, Gas Dan Air Bersih; Konstruksi; Perdagangan, Hotel dan Restoran; Pengangkutan dan Komunikasi; Keuangan, Real Estate dan Jasa Perusahaan serta Jasa-jasa yang termasuk Jasa Pelayanan Pemerintah.

PDRB menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola sumber daya alam yang dimilikinya. Besaran PDRB yang dihasilkan oleh masing-masing daerah sangat bergantung pada potensi sumber daya alam dan faktor produksi daerah tersebut. Adanya keterbatasan dalam penyediaan faktor-faktor tersebut menyebabkan besaran PDRB bervariasi antar daerah.

Perhitungan produk domestik regional bruto (PDRB) dapat dilakukan menggunakan dua metode yaitu metode langsung dan metode tidak langsung (alokasi).

a. Metode langsung

Penghitungan PDRB secara langsung dapat dilakukan melalui 3 pendekatan, yaitu:

1) PDRB menurut pendekatan produksi

PDRB adalah jumlah nilai produk barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi (di suatu region) pada suatu jangka waktu tertentu (setahun). Perhitungan PDRB melalui pendekatan ini disebut

juga penghitungan melalui pendekatan nilai tambah (*value added*). Cara perhitungan pendapatan nasional menurut pendekatan produksi adalah dengan cara menjumlahkan nilai produksi yang dihasilkan dari sektor sektor produktif.

$$Y = P \cdot Q$$

$$Y = P_1 \cdot Q_1 + P_2 \cdot Q_2 + \dots + P_n \cdot Q_n$$

Dimana:

Y : pendapatan

P : harga produk

Q : jumlah produk

2) PDRB menurut pendekatan pendapatan

Produk domestik regional bruto adalah jumlah balas jasa yang diterima oleh faktor-faktor produksi yang ikut dalam proses produksi di suatu wilayah pada jangka waktu tertentu (setahun). Penghitungan PDRB melalui pendekatan ini diperoleh dengan menjumlahkan semua balas jasa yang diterima faktor produksi yang komponennya terdiri dari upah dan gaji, sewa tanah, bunga modal dan keuntungan ditambah dengan penyusutan dan pajak tidak langsung netto. Cara perhitungan pendapatan nasional menurut pendekatan pendapatan adalah

$$Y = W + i + R + P$$

Dimana:

Y : Pendapatan

W : *Wage*

I : *Interest*

R : *Rent*

P : Profit

3) PDRB menurut pendekatan pengeluaran

PDRB adalah jumlah seluruh pengeluaran untuk konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta yang tidak mencari untung, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap domestik bruto, perubahan stok dan ekspor netto di suatu wilayah. Perhitungan PDRB melalui pendekatan ini dilakukan dengan bertitik tolak dari penggunaan akhir barang dan jasa yang dihasilkan di wilayah domestik. Cara perhitungan pendapatan menurut pendekatan pengeluaran adalah sebagai berikut:

$$Y = C + I + G + (X - M)$$

Dimana:

Y : Pendapatan

C : Pengeluaran konsumsi

I : Pengeluaran investasi

G: Pengeluaran Pemerintah

(X - M): (Ekspor – impor)

b. Metode tidak langsung

Dalam metode ini, produk domestik regional bruto suatu wilayah diperoleh dengan menghitung PDRB wilayah tersebut melalui alokasi PDRB wilayah yang lebih luas. Cara penyajian PDRB adalah sebagai berikut:

1) PDRB Atas Dasar Harga Berlaku

Pada PDRB atas dasar harga berlaku ini, semua agregat pendapatan dinilai atas dasar harga yang berlaku pada masing-masing tahunnya, baik pada saat menilai produksi dan biaya antara maupun pada penilaian komponen PDRB. PDRB atas dasar harga berlaku menunjukkan kemampuan sumber daya ekonomi yang dihasilkan oleh suatu daerah. Nilai PDRB yang besar menunjukkan kemampuan sumber daya ekonomi yang besar, begitu juga sebaliknya.

2) PDRB Atas Dasar Harga Konstan

Pada PDRB atas dasar harga konstan ini, semua agregat pendapatan dinilai atas dasar harga tetap, maka perkembangan agregat pendapatan dari tahun ke tahun semata-mata karena perkembangan produksi riil bukan karena kenaikan harga atau inflasi. PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan laju pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan atau setiap sektor dari tahun ke tahun.

3. Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi adalah kenaikan pendapatan nasional secara berarti (dengan meningkatnya pendapatan perkapita) dalam suatu periode perhitungan tertentu. Menurut Schumpeter, pertumbuhan ekonomi adalah pertambahan *output* (pendapatan nasional) yang disebabkan oleh pertambahan alami dari tingkat pertumbuhan penduduk dan tingkat tabungan. Sedangkan menurut beberapa pakar ekonomi pembangunan, pertumbuhan ekonomi adalah merupakan istilah bagi negara yang telah maju untuk menyebut keberhasilan pembangunannya, sementara itu untuk negara yang sedang berkembang digunakan istilah pembangunan ekonomi (Putong, 2003).

Pertumbuhan ekonomi sangat penting karena pertumbuhan ekonomi adalah pertumbuhan *output* per kapita yang menunjukkan pertumbuhan upah riil dan meningkatnya taraf standar hidup (Paul A. Samuelson, 1992). Pertumbuhan ekonomi merupakan perkembangan suatu kegiatan perekonomian yang menghasilkan barang dan jasa meningkat dan kesejahteraan masyarakat meningkat. Masalah pertumbuhan ekonomi merupakan masalah makro ekonomi dalam jangka panjang.

Untuk meningkatkan pembangunan ekonomi nasional, maka harus didukung dengan pembangunan daerah yang dilaksanakan secara tepat. Laju pertumbuhan ekonomi daerah biasanya digunakan untuk menilai seberapa jauh keberhasilan pembangunan ekonomi daerah dalam periode waktu tertentu. Pertumbuhan ekonomi tersebut dapat ditunjukkan dengan kenaikan GDP atau PDRB (Amir, 2013). Tersedianya sumber daya alam yang dikelola

dengan baik oleh sumber daya manusia yang menguasai IPTEK akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

4. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Kondisi pasar tenaga kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama. Pasar tenaga kerja juga dikendalikan oleh kekuatan permintaan dan penawaran, namun pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (Sulistiawati, 2012). Maksudnya adalah dimana permintaan akan tenaga kerja sangat bergantung pada permintaan *output* yang dihasilkan barang dan jasa. Apabila permintaan akan barang tinggi atau naik, maka permintaan tenaga kerja pun akan naik karena jika banyak barang yang diproduksi maka memerlukan tenaga kerja yang banyak juga. Namun jika permintaan barang dan jasa di suatu daerah rendah menurun maka akan banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaannya atau sulit mendapatkan pekerjaan atau mengalami pengangguran.

Indonesia saat ini dalam tahap pembangunan dimana memiliki penduduk usia kerja yang lebih tinggi dibandingkan penduduk usia tua yang mandiri. Pengoptimalan manfaat yang terkait dengan rasio kemandirian yang rendah, pemerintah perlu memperluas investasinya dibidang pendidikan dan pelatihan keterampilan, terutama karena pekerja dengan latar belakang yang tinggi dapat menikmati upah yang lebih tinggi dan kesempatan kerja yang lebih baik. Hal ini sangat penting, karena perekonomian Indonesia saat ini sedang mengalami kekurangan pekerja terampil.

Salah satu faktor yang dapat menciptakan tenaga kerja yang terampil adalah pendidikan, pelatihan, motivasi dan imbalan. Pendidikan yang tinggi akan menciptakan tenaga kerja yang terampil disertai dengan pelatihan yang baik. Motivasi juga akan menciptakan tenaga kerja yang terampil, karena motivasi biasanya mendorong semangat seseorang dalam melakukan

pekerjaan. Imbalan yang sesuai atau besar akan meningkatkan semangat kinerja seseorang.

Tenaga kerja yang terampil memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi. Dengan adanya tenaga kerja yang terampil akan mendorong perekonomian suatu negara untuk maju dan bersaing, semakin tinggi daya saing tenaga kerja yang terampil, semakin tinggi pula daya saing perekonomian.

Dalam pandangan klasik upah akan selalu menyesuaikan diri untuk menormalkan kelebihan penawaran di pasar tenaga kerja. Terjadinya penurunan permintaan tenaga kerja akan menciptakan penawaran tenaga kerja yang banyak dan mengakibatkan penurunan tingkat upah. Pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik.

Menurut Simanjuntak (1998), kedua bentuk pasar tenaga kerja tersebut berbeda dalam hal. *Pertama*, tenaga kerja terdidik pada umumnya mempunyai produktivitas kerja lebih tinggi daripada yang tidak terdidik. Produktivitas pekerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah dan penghasilan pekerja, yaitu berbanding lurus dengan tingkat pendidikannya. *Kedua*, dari segi waktu, penawaran tenaga kerja terdidik haruslah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, elastisitas penawaran tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil daripada elastisitas penawaran tenaga kerja tidak terdidik. *Ketiga*, dalam proses pengisian lowongan, pengusaha memerlukan banyak waktu untuk menyeleksi tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tidak terdidik.

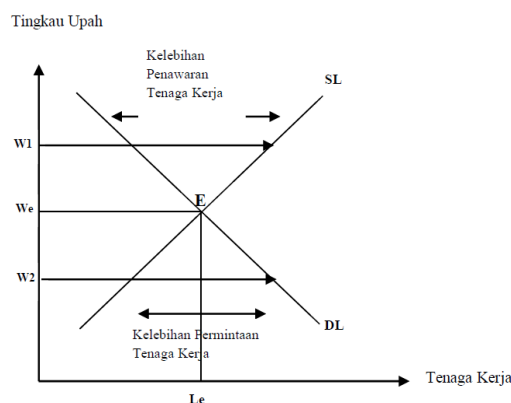
Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, maka akan semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Jadi dalam permintaan ini sudah ikut dipertimbangkan tinggi-rendahnya upah yang berlaku dalam masyarakat atau yang dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan (Suroto, 1992).

Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang ditawarkan di pasar tenaga kerja. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada besaran penduduk, persentase penduduk yang berada dalam angkatan kerja dan jam kerja yang ditawarkan oleh peserta angkatan kerja, dimana ketiga komponen tersebut tergantung pada tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya pada teori permintaan tenaga kerja, apabila terjadi kenaikan tingkat upah maka permintaan akan tenaga kerja akan menurun.

Penentuan jumlah pekerja yang akan digunakan dalam kegiatan ekonomi diperlukan analisis mengenai pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja tercipta karena adanya proses penempatan atau hubungan kerja yang meliputi permintaan dan penyediaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja menjelaskan berapa banyak perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah pada periode tertentu. Permintaan tenaga kerja ini bertujuan untuk membantu proses produksi. Jadi besarnya permintaan tenaga kerja tergantung dari *output* yang dihasilkan. Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (Simanjuntak, 2001).

Teori ekonomi neoklasik menjelaskan sifat penyediaan atau penawaran tenaga kerja dalam perekonomian yaitu penawaran tenaga kerja akan bertambah apabila tingkat upah meningkat dan permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang apabila tingkat upah meningkat. Berdasarkan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar tenaga kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan. Berikut gambar yang menunjukkan keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Gambar 2
Keseimbangan Tenaga Kerja



Berdasarkan gambar di atas, kurva DL menggambarkan permintaan tenaga kerja dalam perekonomian dan kurva SL menggambarkan penawaran tenaga kerja dalam perekonomian. Keseimbangan di pasar tenaga kerja tercapai ketika permintaan tenaga kerja di pasar adalah sama dengan penawaran tenaga kerja di pasar. Keadaan tersebut dinamakan ekuilibrium pasar tenaga kerja yang digambarkan pada titik E. Titik E tersebut menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja (L) dan tingkat upah (W). Jika terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja maka akan timbul masalah dalam pasar tenaga kerja.

Keseimbangan yang tercapai dapat terlihat jelas dengan membandingkan keadaan yang berlaku pada tingkat upah yang lain misal pada W_1 atau W_2 . Apabila tingkat upah adalah W_1 akan terjadi kelebihan penawaran kerja (berarti sebagian tenaga kerja menganggur). Apabila tingkat upah adalah W_2 akan terjadi kelebihan permintaan tenaga kerja. Keadaan ini menyebabkan kenaikan upah, yang seterusnya menyebabkan penawaran tenaga kerja bertambah dan permintaan tenaga kerja berkurang.

Hal ini juga berlaku pada kondisi pasar tenaga kerja dengan upah minimum. Jika upah minimum berada di atas tingkat upah ekuilibrium, seperti di atas, maka kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan melebihi kuantitas yang diminta. Hasilnya adalah pengangguran. Dengan demikian, upah minimum menimbulkan pendapatan dari pekerja yang memiliki

pekerjaan, tetapi menurunkan pendapatan pekerja yang tidak dapat menemukan pekerjaan.

5. Usaha *Marginal*

Usaha *marginal* merupakan usaha yang timbul akibat dari adanya akses *supplies*, apabila kenaikan upah terlalu tinggi maka pekerja/buruh pada usaha *marginal* akan menuntut kenaikan upah, sedangkan kemampuan usaha-usaha *marginal* terbatas (Rohmadhoni, 2011).

C. Landasan Teologis

1. Konsep Pengupahan dalam Bisnis Islam

Dalam kajian hukum Islam (*fiqh muamalah*), sistem pengupahan secara garis besar terbagi dalam dua jenis akad, *ijarah* dan *ji'alah*. Kedua jenis akad ini, masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, serta bisa diterapkan sesuai dengan karakter dan objek pekerjaan.

Ijarah secara umum dimaknai sebagai transaksi atas suatu manfaat tertentu yang dikehendaki dengan imbalan tertentu. Menurut al-Qalyubi *ijarah* merupakan akad atas suatu manfaat tertentu yang dikehendaki, yang menerima perpindahan tangan dan manfaat tersebut dibolehkan dengan pengganti yang jelas (bi & al-'Umayrah, 1995). *Ijarah* menurut ulama Wahbah Zuhayli adalah transaksi pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batasan waktu tertentu melalui pembayaran upah tanpa diikuti pemindahan kepemilikan atas barang atau jasa tersebut (al-Zuhayli, 1995). Sebagai kalangan madzhab Maliki mendefinisikan *ijarah* sebagai pemindahan pemilikan manfaat tertentu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan kompensasi tertentu (Nawawi, 2010).

Ji'alah atau *ju'lah* atau *ji'lah* menurut al-Jaziri secara bahasa adalah sesuatu yang diberikan seseorang atas suatu perkara yang dikerjakannya. Sedang menurut istilah adalah menjadikan nominal harta tertentu bagi orang yang berhasil mengerjakan sesuatu baik suatu pekerjaan tersebut jelas atau tidak jelas (Nawawi, 2010).

Perbedaan mendasar antara *ijarah* dengan *ji'alah* adalah bahwasannya akad *ijarah* berbasis proses dan pekerjaan sedangkan akad *ji'alah* berbasis hasil. Dalam *ijarah* jenis dan waktu pekerjaan harus jelas, sedangkan *ji'alah* jenis pekerjaan dan waktu tidak harus jelas, tetapi hasil atau target dari pekerjaan tersebut yang harus jelas. Dalam akad *ijarah*, seorang pekerja tetap harus dibayarkan upah atas pekerjaannya walaupun pekerjaan tersebut tidak mendapatkan hasil. Hal ini karena seorang pekerja hanya mengikuti perintah pemberi kerja, pemberi kerjalah yang membuat perencanaan dan mengatur pekerjaan tersebut adalah tanggungjawab pemberi kerja.

Sedangkan dalam akad *ji'alah* pemberi kerja tidak harus tahu tata cara dan teknis pekerjaan yang dilakukan pekerjaan untuk memenuhi target atau hasil yang telah ditentukan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, seorang pekerja dalam akad *ji'alah* tidak berhak mendapatkan upah ketika tidak berhasil mewujudkan target yang telah ditentukan (al-Zuhayli, 1995).

Akad *ji'alah* ini bisa diberlakukan dalam transaksi kerja yang berbasis hasil bukan proses. Contoh pekerjaan yang dilaksanakan menggunakan akad *ji'alah* adalah marketing, *freeline*, jasa terjemah dan lain sebagainya. Akad *ji'alah* juga dapat dilaksanakan dalam hubungan kerja antara pemerintah sebagai pemberi kerja dengan kntraktor (pekerja) dalam mengerjakan proyek-proyek pemerintah, seperti pembangunan rumah sakit, jalan tol, jembatan dan lain-lain. Sedangkan hubungan antara kontraktor dengan para pekerja dibawahnya adalah hubungan kerja berbasis *ijarah*.

2. Pengertian Upah dalam Pandangan Islam

Upah atau gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain (Afzatur, 1995).

Di dalam Islam, upah termasuk dalam pembahasan *ijarah*; yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi *ijarah* adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh pengontrak pekerja karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual. Secara umum akad *ijarah* ada dua: *pertama*, akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal dengan transaksi ketenagakerjaan; *kedua*, akad yang berkaitan dengan barang yang dikenal dengan istilah kerja (Yusanto & Yunus, 2009).

Ijarah secara etimologi adalah masdar dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri (Mustofa, 2016).

Berdasarkan pengertian *ijarah* dan upah, para ahli mengistilahkan upah dengan sebutan *ijarah* (sewa-menyewa). Karena pada hakikatnya sesuatu yang disewa dapat berupa barang (misalnya menyewakan sebuah kendaraan bermotor) atau berupa jasa (misalnya menyewa jasa seseorang pekerja untuk dipekerjakan). Penyamaan dalam mendefinisikan upah dengan sewa menyewa (*ijarah*) terlihat dari pengertian yang dirumuskan oleh ulama Malikiyyah dan Hanabilah, yaitu *ijarah* adalah menjadikan hak milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti (Yusanto & Yunus, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, kesimpulan dari pengertian upah adalah kompensasi yang diterima pekerja dari pemberi kerja berdasarkan pemanfaatan jasa atau tenaga pekerja yang ditentukan secara jelas dan telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak di awal akad atau transaksi.

3. Dasar Hukum Upah

Dasar hukum upah dapat ditemukan di dalam al-Quran dan al-Hadits Rasulullah SAW berikut ini:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجْرَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُدُّوا لَهُنَّ أَلْفَاكًا (الطَّلَاق: ٦)

Artinya: Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya (ath-Thalaq:6).

وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (قال الله تعالى ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً، فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراء، فاستوفى منه، ولم يعطه أجره) رواه مسلم

Artinya: Dari Abu Hurayrah *Radliyallaahu 'anhu* bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Allah ‘Azza wa Jalla berfirman: Tiga orang yang Aku menjadi musuhnya pada hari kiamat ialah: orang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku kemudian berkhianat, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang mempekerjakan seorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya” [HR. Muslim].

وعن ابن عباس رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (إِنَّ أَحَقَّ مَا أَخَذْتُمْ عَلَيْهِ حَقَّا كِتَابِ اللَّهِ) أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ

Artinya: Dari Ibnu Abbas *Radliyallaahu ‘anhu* bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Hal yang paling patut kamu ambil upahnya adalah Kitabullah” [HR. Al-Bukhari] (Abdullah, 1422 H).

وعن أبي سعيد اخدري رضي الله عنه أنّ النَّبِيَّ - صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ إِسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيَسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رواه عبدالرزاق وفيه انقطاع، ووصله البيهقي من طريق أبي حنيفة

Artinya: Dari Abu Said Al-Khudry *Radhiyallahu ‘anhu* bahwa Nabi SAW bersabda: “Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya” [HR. Abdul Razzaq] (al-Sho'ani, 1403 H).

Berdasarkan dalil-dalil di atas, dapat disimpulkan bahwa memberi upah kepada pekerja diperbolehkan atas jasa/tenaga yang telah dicurahkan. Upah juga merupakan suatu kewajiban dan merupakan hak bagi pekerja untuk memperolehnya dan menjadi kewajiban bagi pengontrak tenaga kerja untuk membayarnya.

4. Rukun dan Syarat Upah

Jumhur ulama berpendapat bahwa rukun *ijarah* ada empat yaitu:

- a. Aqid (Orang yang berakad)
- b. Sewa/imbalan/ upah/*ujrah*
- c. Manfaat
- d. *Sighat* akad (ijab dan qabul)

Syarat akad *ijarah* adalah:

- a. *'Aqidain* yaitu kedua belah pihak yang terdiri dari *mu'jir* dan *musta'jir*.
Mu'jir adalah orang yang memberikan upah dan menyewakan sedangkan *musta'jir* adalah orang atau pihak yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewakan sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah berakal, baligh, cakap melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai (Burhanuddin, 2009).
- b. *Shigat* antara *mu'jir* dan *musta'jir*.
- c. *Ujrah* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.

Hukum Islam juga mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah atau ongkos sewa) sebagaimana berikut ini:

- 1) Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda Rasulullah yang artinya: “barang siapa yang memperkerjakan buruh hendaklah menjelaskan upahnya”. Memperkerjakan orang dengan upah makan merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *ji'alah* (ketidakpastian).
- 2) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya. Menyewa rumah dengan rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan *ijarah* yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan kepada praktik riba (Ghafron, 2002).

- d. Manfaat, disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya dan dapat diketahui. Kadang-kadang manfaat itu ditentukan dalam masa, misalnya menyewa rumah untuk didiami selama satu tahun. Dan kadang-kadang ditentukan dengan tempat, seperti menyewa kuda untuk dikendarai sampai ke negeri atau daerah atau seperti menjahit kain wol dengan jahit yang semacam ini... dan sebagainya. Tidaklah sah *ijarah* kalau

seseorang menyewakan pensil untuk mencatat suatu nama karena tak ada harganya. Tak ubahnya menjual sebutir beras dan lain-lain.

- e. Si *mu'jir* dapat menyerahkan manfaatnya kepada *musta'jir* menurut adat dan syara'.
- f. Tidak boleh *ijarah* dilakukan pada sesuatu yang sifatnya *fardu 'ain*. Tidaklah sah sewa menyewa seseorang untuk berperang atau mengerjakan sholat lima waktu sebab manfaat (pahala) tidak akan jatuh untuk si *mu'jir*, tetapi untuk orang yang mengerjakannya. Begitu juga dengan *ain-ain* ibadah yang wajibnya sama dengan itu.

5. Macam-macam *Ijarah*

Di dalam *fiqh mu'amalah* upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b. Upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijarahnya* telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Dilihat dari segi objeknya, akad *ijarah* dibagi menjadi dua yaitu:

- a. *Ijarah* manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajjir* mempunyai benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajjir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan oleh *syara'* untuk dipergunakan, maka para ulama ahli fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.

b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani. *Mu'ajjir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajjir* mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *mustajir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir* (Hasan, 2003).

Selain pembagian *ijarah* di atas, adapun pembagian *ijarah* menurut madzhab Syafi'i, adalah sebagai berikut:

- a. *Ijarah 'ain*, adalah *ijarah* atas kegunaan barang yang sudah ditentukan, dalam *ijarah* ini ada dua syarat yang harus dipenuhi, *pertama*, barang yang disewakan sudah tertentu, sebagai pembanding, tidak sah menyewakan salah satu dari dua rumah tanpa menentukan rumah yang dimaksud. *Kedua*, barang yang disewakan harus disaksikan oleh kedua belah pihak pada waktu akad, atau sebelum akad dengan catatan barang tersebut tidak diperkirakan rusak atau berubah. *Ijarah* ini oleh madzhab Syafi'i dianggap identik dengan akad jual beli barang.
- b. *Ijarah imamah*, adalah *ijarah* atas jasa atau manfaat yang ditanggung oleh pemilik, seperti menyewa mobil dengan tujuan kota tertentu, dalam hal ini jasa yang akan diadakan menjadi tanggungan pemilik mobil. Akad ini dalam madzhab Syafi'i hampir sama dengan akad pesanan (*salam*). Yang harus diperhatikan dalam *ijarah* ini adalah upah atau ongkos harus dibayar di muka, sama seperti akad pesanan.

6. Tujuan ditetapkannya Upah Minimum

Tujuan ditetapkannya upah minimum adalah untuk melindungi pekerja/buruh dari kewenangan pengusaha yang memberikan upah yang diterima oleh pekerja yang berpendidikan rendah, pekerja yang tidak memiliki keterampilan/*skill* dan pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Tujuan lain dari penetapan upah minimum adalah untuk memenuhi

kebutuhan hidup pekerja/buruh serta keluarga yang didasarkan pada kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan hidup layak.

7. Tingkatan Upah Minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk tempat tinggal, pakaian, makanan dan lain sebagainya sehingga pekerja/buruh akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak (Afzatur, 1995).

Sebuah negara Islam sebagai wakil Allah dimuka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak diperbolehkan pemberian upah yang berada dibawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Rasulullah SAW senantiasa menasehati para sahabat beliau agar memperlakukan pelayan-pelayan mereka dengan baik dan memberi upah yang cukup dan layak.

8. Hak-hak Pokok Buruh

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak,
- b. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya,
- c. Dia harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan

terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat),

- d. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh negara Islam dari dana zakat,
- e. Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sodaqohnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka,
- f. Mereka harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekuatan perjanjian mereka dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkatan yang wajar dalam negeri,
- g. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan,
- h. Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah,
- i. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimanfaatkan jika mereka melakukan kesalahan dalam bekerja,
- j. Ketentuan harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu (Afzatur, 1995).

9. Konsep Upah

a. Adil

Pada abad pertengahan, konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka dapat hidup secara layak di tengah-tengah masyarakat. Berkenaan dengan hal ini Ibnu Taimiyah mengacu pada tingkat harga yang berlaku di pasar tenaga kerja (*tas'ir fil amr*) dan menggunakan istilah upah yang setara (*ujrah al-mitsl*). Seperti halnya harga, prinsip dasar yang menjadi objek observasi dalam menentukan suatu tingkat upah adalah definisi menyeluruh tentang kualitas dan kuantitas. Harga dan upah, ketika keduanya tidak pasti dan tidak dapat ditentukan atau tidak dispesifikasikan

dan tidak diketahui jenisnya, merupakan hal yang samar dan penuh dengan spekulasi.

Upah yang setara diatur dengan menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara. Tingkat upah ditentukan oleh tawar-menawar antara pekerja dengan pemberi kerja. Dengan kata lain, pekerja diperlakukan sebagai barang dagangan yang harus tunduk pada hukum ekonomi tentang permintaan dan penawaran. Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dalam kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara.

Prinsip tersebut berlaku, baik pemerintah maupun individu. Oleh karena itu, apabila pemerintah ingin menetapkan upah atau apabila kedua belah pihak tidak mempunyai acuan tentang tingkat upah, mereka harus menyetujui atau menentukan sebuah tingkat upah yang dalam keadaan normal dikenal dan diterima sebagai upah jenis pekerjaan tertentu tersebut. Prosedur yang sama juga berlaku pada penjualan barang-barang, yakni ketika barang banyak dijual tanpa menyebutkan harga. Dalam kasus ini, penjual dan pembeli sepakat terhadap harga yang secara normal dibayarkan bagi jenis barang tertentu tersebut (Karim, 2010).

b. Upah yang Layak

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa yang mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu

mereka.” (HR. Muslim). Upah yang layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan. Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencarikan jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan harus dianggap sebagai keluarga majikan sendiri.

Layak bermakna sesuai dengan kondisi pada saat proses pekerjaan dilakukan dengan kondisi pasar tenaga kerja saat itu. Hal ini sesuai dengan perintah Allah SWT yang tertuang dalam al-Qur'an Surah asy-Syu'ara ayat 183 yang artinya “*Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan*”. Makna dari ayat ini adalah janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya didapatkan. Dalam pengertian yang lebih luas adalah hak-hak dalam upah yang tidak boleh mempekerjakan orang dengan memberikan upah jauh dibawah yang biasanya diberikan pada saat itu.

c. Menjunjung Tinggi Nilai-nilai Kemanusiaan

Dalam Islam, upah tidak hanya sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja. Akan tetapi upah harus mengandung nilai-nilai moral yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Untuk itu, transaksi yang digunakan adalah *ijarah* bagi *ajir* (pekerja) dimana upahnya didasarkan pada jasa yang diberikannya. Artinya, makin berat pekerjaannya makin tinggi/besar upah yang diterima, bukan sebaliknya seperti yang berlaku dalam ekonomi konvensional. Ini artinya bahwa orang yang bekerja di lapangan harus lebih besar upahnya dibandingkan dengan orang yang bekerja di kantor apabila tanggung jawabnya sama.

Dalam Islam, penghargaan terhadap manusia maupun pekerja sangat diutamakan, apabila ketika menentukan hak bagi pekerja. Standar yang harus digunakan dalam pemberian upah bagi pekerja adalah seberapa besar

tenaga yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Karena hal itu, berhubungan dengan penghargaan dan nilai-nilai kemanusiaan serta disyaratkan pula agar gaji/upah tersebut harus dinyatakan dengan jelas.

d. Tujuan dan Bentuk Pekerjaan

Apa yang akan diterima oleh seseorang dari pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dan bentuk pekerjaannya. Berdasarkan makna dari al-Qur'an surah az-Zumar ayat 34 yaitu *seseorang akan mendapat balasan apabila melakukan pekerjaan yang sesuai dengan syaria Islam*. Artinya motivasi dan bentuk pekerjaan yang dilakukan akan menentukan apa yang akan diterima. Mereka yang selalu melakukan aktivitas positif di dunia maupun di akhirat akan selalu mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT.

10. Sistem Pengupahan

Jika *ijarah* merupakan suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya. Secara umum dalam ketentuan al-Quran yang berkaitan dengan penentuan upah kerja ini terdapat dalam surat an-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

(٩٠)

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan (Q.S an-Nahl:90).

Jika dalam persyaratan perjanjian kerja ditentukan syarat yang telah disetujui oleh kedua belah pihak, bahwa upah pekerja dibayar sebulan sekali, maka majikan wajib memenuhi syarat tersebut yaitu membayar upah pekerja sebulan sekali. Namun jika dalam persyaratan perjanjian kerja yang telah

disetujui bersama bahwa upah pekerja dibayar seminggu sekali, maka majikan harus membayar upah pekerja seminggu sekali mengikuti persyaratan perjanjian kerja yang mereka buat dan setuju bersama (Chairuman Pasaribu, 1994).

Masalah penundaan pembayaran upah adalah sah, tidaklah hal itu membatalkan dalam perjanjian yang diadakan sebelumnya. Penundaan upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang dalam Islam, akan tetapi harus disegerakan. Jika dalam kesepakatan tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut (Sabiq, 2006).

11. Gugurnya Upah

Kematian orang yang mengupah atau yang diupah tidak membatalkan akad pengupahan, jika orang yang mengupah meninggal dan permintaannya sudah dikerjakan oleh orang yang diupah, maka keluarganya wajib memberikan upah kepada buruh tersebut, tetapi kalau buruh yang meninggal sebelum menerima upahnya maka ahli waris yang menerima upah tersebut. Namun bila buruh yang meninggal sebelum menyelesaikan pekerjaannya urusannya ditangan Tuhan (Suhendi, 2002).

Gugurnya upah karena kerusakan barang penyewaan pekerjaan, jika barang di bawah kekuasaan buruh, maka terdapat dua hal berikut:

- a. Jika pekerjaan itu memiliki hasil yang jelas pada fisik barang, seperti menjahit, mewarnai dan memutihkan kain maka wajib memperoleh upah dengan penyerahan hasil yang diminta, tetapi jika harapannya rusak di tangan pekerja sebelum adanya penyerahan, maka upahnya hilang (gugur).
- b. Jika pekerjaan tersebut tidak memiliki hasil yang jelas dalam fisik barang, seperti tukang panggul dan pelaut, maka wajib memperoleh upah dengan hanya menyelesaikan pekerjaannya, sekalipun belum menyerahkan fisik barang kepada pemiliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara, ilmiah, data, tujuan dan kegunaan (Sugiyono, 2017).

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dimana metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan (triangulasi), analisis data bersifat induktif/ kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2017). Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berwujud kata-kata tertulis dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini menggunakan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang sesuai dengan konteks penelitian dengan menggunakan metode alamiah dan menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta serta sifat-sifat hubungan antara fenomena yang dikaji.

B. Sumber Data

Sumber data pada penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat dari responden secara langsung dari jawaban kuisioner sedangkan data sekunder adalah data primer yang diolah oleh pihak lain, data tersebut dapat diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku, artikel, jurnal dan lain-lain. Data ini merupakan data yang dikumpulkan dalam kurun waktu dan tempat tertentu. Ada 6 provinsi yang ada di Pulau Jawa yang meliputi Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Timur. Pengumpulan data sekunder dari penelitian ini bersumber dari:

1. Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep-HUK/2016 tentang Upah Minimum Provinsi Banten Tahun 2017,
2. Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.433-HUK/2017 tentang Upah Minimum Provinsi Banten Tahun 2018,
3. Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.318-HUK/2018 tentang Upah Minimum Provinsi Banten Tahun 2019,
4. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 234/KEP/2016 tentang Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017,
5. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 220/KEP2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018,
6. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 319/KEP/2018 tentang Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019,
7. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 277 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2017,
8. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 182 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2018,
9. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 114 tahun 2018 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2019,
10. Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1070-Bangsos/2016 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2017,
11. Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1065-Yanbangsos/2017 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2018,
12. Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1046-Yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2019,
13. Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/46 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017,
14. Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/94 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018,

15. Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/62 Tahun 2018 Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019,
16. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2017,
17. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 69 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Timur Tahun 2018,
18. Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/629/KPTS/013/2018 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Timur Tahun 2019,
19. Badan Pusat Statistik Indonesia,
20. Studi pustaka yaitu dengan mempelajari teori dari buku-buku dengan melakukan analisis yang sesuai dengan penelitian ini, dan
21. Sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Observasi

Nasution (1988) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan (Sugiyono, 2017). Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Mengamati perubahan-perubahan fenomena sosial yang tumbuh dan berkembang dapat dilakukan penilaian atas perubahan tersebut. Jenis teknik observasi yang dilakukan adalah observasi tidak terstruktur. Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi (Sugiyono, 2017).

2. Riset Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk

gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan serta sumber lain yang dibutuhkan.

3. Kuisisioner

Kuisisioner berasal dari bahasa Latin: *Questionnaire*, yang berarti suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data. Kuisisioner lebih populer dalam penelitian dibandingkan dari jenis instrumen yang lain, karena dengan menggunakan cara ini dapat dikumpulkan informasi yang lebih banyak dalam waktu yang relatif pendek, dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan apabila peneliti menggunakan wawancara atau teknik lain (Yusuf, 2013). Pada penelitian ini menggunakan jenis kuisisioner terbuka dengan menggunakan *google form*. Kuisisioner terbuka memberikan kesempatan kepada responden untuk mengemukakan pendapatnya yang sesuai dengan pandangan dan kemampuan masing-masing.

D. Teknik Analisis Data

Miles & Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

1. *Data reduction* (reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan mencari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan untuk melakukan pengumpulan data.

2. *Data display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami.

3. *Conclusion drawing/ verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi)

Penarikan simpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif dan objek penelitian dengan pedoman pada kajian penelitian (Sugiyono, 2017).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Pulau Jawa secara Geografis dan Administratif

Pulau Jawa merupakan salah satu pulau di Indonesia yang padat penduduk. Koordinat Pulau Jawa yaitu 113°48'10" sampai 113°48'26" BT dan 7°50'10" sampai 7°56'41" LS. Pulau Jawa dikelilingi oleh perairan Laut Jawa, Selat Sunda, Selat Bali dan Samudra Hindia. Daratan Pulau Jawa terbujur dari barat ke timur dan diperkirakan luasnya kurang lebih 129.442,02 kilometer persegi. Letak Pulau Jawa yang strategis menyebabkan kondisi ekonomi lebih baik dibandingkan dengan provinsi di pulau lain.

Tabel 4
Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk

| Provinsi | Kota | Kabupaten | Luas Wilayah (km ²) | Jumlah Penduduk | | |
|---------------|-----------|-----------|---------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | | | 2017 | 2018 | 2019 |
| DKI Jakarta | 5 | 1 | 664,01 | 10374,2 | 10467,6 | 10557,8 |
| Jawa Barat | 9 | 18 | 35377,76 | 48037,6 | 48683,7 | 49316,7 |
| Jawa Tengah | 6 | 29 | 32800,69 | 34257,9 | 34490,8 | 34718,2 |
| Jawa Timur | 9 | 29 | 47803,49 | 39293,0 | 39500,9 | 39698,6 |
| DIY | 1 | 4 | 3133,15 | 3762,2 | 3802,9 | 3842,9 |
| Banten | 4 | 4 | 9662,92 | 12448,2 | 12689,7 | 12927,3 |
| Jumlah | 34 | 85 | 129442,02 | 150190,1 | 151653,6 | 153080,5 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Tabel 5
Jumlah Penduduk dan Luas Wilayah Tahun 2019

| Pulau | Jumlah Penduduk | Luas Wilayah (km ²) |
|------------------------|-----------------|---------------------------------|
| Sumatera | 58560,2 | 473.481 |
| Jawa | 153080,5 | 129.442,02 |
| Kalimantan | 16491,7 | 743.330 |
| Sulawesi | 19699,8 | 174.600 |
| Bali dan Nusa Tenggara | 14863,5 | 74.507,91 |
| Maluku dan Papua | 7397,6 | 860.505 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 5, jumlah penduduk Pulau Jawa bertambah hal ini menjadikan Pulau Jawa lebih banyak penduduknya dibandingkan dengan provinsi lain. Penduduk Pulau Jawa bukan hanya dari suku Jawa saja melainkan dari luar suku Jawa dan juga warga asing. Dengan bertambahnya jumlah penduduk maka jumlah angkatan kerja juga akan meningkat. Pertambahan jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan perluasan penyerapan tenaga kerja maka akan meningkatkan angka pengangguran. Penduduk merupakan faktor utama dalam kegiatan ekonomi dan merupakan faktor untuk membangun suatu kegiatan perekonomian. Tingkat penduduk harus diketahui sebagai acuan dalam perencanaan dan sebagai evaluasi terhadap keberhasilan atau kegagalan pembangunan ekonomi suatu daerah atau negara.

Dengan banyaknya gunung api yang aktif menyebabkan tanah di Pulau Jawa lebih subur daripada tanah Pulau Kalimantan yang didominasi oleh rawa, hutan lebat serta tanah gambut. Pulau Sumatera, Sulawesi serta Papua Maluku juga didominasi dengan tanah gambut sehingga tingkat kesuburan tanah kurang baik. Sehingga banyak orang yang pergi dan bekerja di Pulau Jawa dengan harapan agar dapat menyejahterakan diri sendiri beserta keluarga.

Bidang pertanian, perindustrian serta bidang jasa merupakan faktor penyumbang pertumbuhan ekonomi Jawa lebih tinggi dibanding dengan pulau

lain. Sarana dan prasarana yang memadai dan lebih modern menyebabkan masyarakat luar Pulau Jawa tinggal untuk sementara waktu atau menetap guna untuk belajar, bekerja atau wisata di Jawa. Dengan jumlah penduduk yang tinggi pada setiap provinsi dan luas wilayah yang sempit mengakibatkan kepadatan penduduk. Penduduk yang semakin banyak menyebabkan lahan untuk tempat tinggal berkurang, kesediaan bahan makanan juga berkurang serta lapangan pekerjaan tidak mencukupi dengan jumlah penduduk yang meningkat serta keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

B. Analisis Faktor-faktor yang menjadi Pertimbangan dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi

Pada analisis ini akan membahas perkembangan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum yaitu kebutuhan hidup layak, inflasi, pertumbuhan ekonomi, produktivitas serta kondisi pasar tenaga kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari sumber yang telah ada, yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) Pusat serta sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian ini.

1. Upah Minimum Provinsi

Pengertian upah minimum menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yaitu upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Tabel 6
Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa tahun 2017-2019
(dalam Rupiah)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------|--------------|--------------|--------------|
| DKI Jakarta | 3.355.750 | 3.648.035 | 3.940.973 |
| Jawa Barat | 1.420.624,29 | 1.544.360,67 | 1.668.272 |
| Jawa Tengah | 1.367.000 | 1.486.065 | 1.605.396,02 |
| DIY | 1.337.645,25 | 1.454.154,15 | 1.570.922,73 |
| Jawa Timur | 1.388.000 | 1.508.894 | 1.630.059 |

| | | | |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| Banten | 1.931.180 | 2.099.385 | 2.267.990 |
|--------|-----------|-----------|-----------|

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 6, upah minimum provinsi di Jawa meningkat setiap tahunnya. Berbeda dengan Provinsi Jakarta yang UMP nya lebih tinggi dibandingkan dengan provinsi lain. Upah yang didapatkan sesuai dengan harga kebutuhan hidup di provinsi tersebut. Semakin tinggi upah yang didapatkan maka harga kebutuhan hidup juga tinggi atau mahal.

Upah minimum provinsi merupakan hasil survei harga kebutuhan hidup layak dari dewan pengupahan yang terdiri atas pemerintah, pengusaha, perwakilan serikat pekerja/serikat buruh dan pihak netral dari perguruan tinggi atau pakar yang dilakukan setiap bulan dari bulan Januari sampai bulan September, sedangkan bulan Oktober sampai bulan Desember menggunakan metode *Least Square* untuk mengambil harga kebutuhan hidup rata-rata setiap bulannya. Upah minimum diumumkan setiap tanggal 1 November dan diberlakukan pada 1 Januari atau 60 hari setelah disahkan oleh gubernur.

2. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Tabel 7
Nilai Kebutuhan Hidup Layak di Pulau Jawa Tahun 2013-2015
(dalam rupiah)

| | DKI Jakarta | Jawa Barat | Jawa Tengah | DIY | Jawa Timur | Banten |
|------|----------------|---------------|----------------|--------|---------------|---------|
| 2013 | 1978789 | 946689 | 857728 | 924284 | 825000 | 1170000 |
| 2014 | 2299860 | 946689 | 857728 | 924284 | 825000 | 1325000 |
| 2015 | 2538174 | 946689 | 857728 | 924284 | 825000 | 1403566 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja bahwa kebutuhan hidup layak (KHL) adalah kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam satu bulan. Kebutuhan hidup layak ditetapkan berdasarkan survei harga pasar atas sejumlah komponen KHL yang terdiri dari beberapa jenis kebutuhan hidup

yang dilakukan oleh dewan pengupahan setiap tahun dan hasilnya sebagai rekomendasi penentuan upah minimum tahun berikutnya. Namun, sejak tahun 2015 Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan dan mengikuti Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016, pemerintah melakukan revisi untuk peninjauan dan penetapan komponen dan jenis kebutuhan hidup tidak lagi dilakukan setiap tahun melainkan setiap lima tahun sekali. Untuk menetapkan harga kebutuhan hidup layak maka memperhatikan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

Tabel 8
Inflasi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019 (dalam persen)

| | DKI Jakarta | Jawa Barat | Jawa Tengah | DIY | Jawa Timur | Banten | Inflasi Nasional |
|------|----------------|---------------|----------------|------|---------------|--------|---------------------|
| 2017 | 3,72 | 3,63 | 3,71 | 3,61 | 4,04 | 3,55 | 3,07 |
| 2018 | 3,27 | 3,54 | 2,82 | 3,13 | 2,86 | 3,50 | 3,72 |
| 2019 | 3,23 | 3,21 | 2,79 | 3,50 | 2,12 | 3,30 | 2,88 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Inflasi merupakan salah satu masalah penting dalam suatu perekonomian, dimana permasalahan ini semakin memburuk apabila tidak segera dikendalikan dengan baik. Inflasi dapat disebabkan karena berkurangnya jumlah produksi barang atau jasa serta meningkatnya permintaan masyarakat terhadap barang atau jasa. Inflasi juga dapat disebabkan karena harga biaya produksi yang tinggi sehingga harga hasil produksi juga meningkat. Tingginya laju inflasi membuat pekerja/buruh menuntut agar upah minimum naik.

Target atau sasaran inflasi merupakan tingkat inflasi yang harus dicapai oleh Bank Indonesia yang berkoordinasi bersama pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No.93/PMK.011/2014 tentang sasaran inflasi yang ditetapkan untuk tahun 2016 sebesar 4%, 2017 sebesar 4% dan 2018 sebesar 3,5% pada tanggal 21 Mei 2014 dengan deviasi masing-masing \pm

1%. Sementara inflasi tahun 2019 ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 124/PMK.010/2017 sebesar 3,5% dengan deviasi $\pm 1\%$.

Berdasarkan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik diketahui bahwa inflasi tertinggi pada tahun 2017 sebesar 4,04% di Provinsi Jawa Timur dan berada di atas target sasaran inflasi tahun 2017 yaitu sebesar 4%, sedangkan inflasi terendah di Provinsi Jawa Timur pada tahun 2019 sebesar 2,12%. Pada tahun 2017 enam provinsi di Pulau Jawa tingkat inflasi lebih tinggi dibandingkan dengan inflasi nasional. Tahun selanjutnya yaitu tahun 2018 inflasi nasional lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat inflasi di Pulau Jawa dan pada tahun 2019 inflasi nasional lebih tinggi dibandingkan dengan inflasi di Provinsi Jawa Tengah dan Jawa Timur.

Selanjutnya yaitu pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kinerja suatu perekonomian, terutama untuk menganalisis hasil pembangunan ekonomi yang telah dilaksanakan suatu negara atau suatu daerah. Ekonomi dikatakan mengalami pertumbuhan apabila produksi barang atau jasa meningkat dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian dapat menghasilkan tambahan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat pada periode tertentu (Sukirno, 2002).

Tabel 9
Pertumbuhan Ekonomi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019
(dalam persen)

| | DKI Jakarta | Jawa Barat | Jawa Tengah | DIY | Jawa Timur | Banten | Nasional |
|------|----------------|---------------|----------------|------|---------------|--------|----------|
| 2017 | 6,22 | 5,29 | 5,26 | 5,26 | 5,45 | 5,73 | 5,18 |
| 2018 | 6,17 | 5,66 | 5,32 | 6,20 | 5,50 | 5,81 | 4,99 |
| 2019 | 5,89 | 5,07 | 5,40 | 6,60 | 5,52 | 5,53 | 5,15 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi mengalami kenaikan pada tahun 2017-2019 berbeda dengan Provinsi DKI

Jakarta, Jawa Barat dan Banten yang mengalami penurunan pada tahun 2019. Nilai pertumbuhan ekonomi di Pulau Jawa lebih tinggi daripada nilai pertumbuhan ekonomi nasional. Hal ini menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi provinsi sudah lebih baik.

3. PDRB per kapita

Pertumbuhan ekonomi merupakan peningkatan kapasitas produksi untuk menghasilkan pertambahan *output*, yang umumnya diukur menggunakan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) untuk tingkat daerah. Produk Domestik Regional Bruto merupakan salah satu faktor penting untuk mengetahui kondisi ekonomi suatu daerah dalam suatu periode tertentu, baik atas harga berlaku maupun berdasarkan atas dasar harga konstan. Produk Domestik Regional Bruto atas harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang atau jasa yang dihitung menggunakan harga per tahun berjalan, sedangkan Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang atau jasa dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun sebagai tahun dasar (Dama, et al., 2016).

Tabel 10
Nilai PDRB Perkapita di Pulau Jawa Tahun 2017-2019
(dalam rupiah)

| | Harga Berlaku | | | Harga Konstan 2010 | | |
|-------------|---------------|------------|------------|--------------------|------------|------------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 |
| DKI Jakarta | 228.002,73 | 248.320,44 | 269.073,59 | 157.636,60 | 165.872,43 | 174.136,56 |
| Jawa Barat | 37.223,11 | 40.305,59 | 43.092,05 | 27.970,92 | 29.161,39 | 30.247,47 |
| Jawa Tengah | 34.234,31 | 36.776,58 | 39.243,31 | 26.088,91 | 27.287,37 | 28.575,95 |
| DIY | 31.664,92 | 34.151,65 | 36.794,87 | 24.533,80 | 25.776,38 | 27.190,10 |
| Jawa Timur | 51.228,45 | 55.437,38 | 59.257,09 | 37.724,29 | 39.588,24 | 41.566,75 |
| Banten | 45.275,58 | 48.472,86 | 51.438,63 | 32.947,60 | 34.202,02 | 35.430,61 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa PDRB atas harga berlaku dan atas dasar harga konstan mengalami kenaikan setiap tahunnya. PDRB Provinsi DKI Jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan Daerah Istimewa Yogyakarta. Tingginya nilai PDRB Provinsi DKI Jakarta lebih tinggi daripada provinsi lain karena aktivitas jasa dan industri yang tinggi, keterhubungan terhadap pusat perekonomian dunia, daerah pusat kegiatan ekonomi nasional serta fasilitas umum yang memadai.

4. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*) (Sumarsono, 2009). Sedangkan menurut Subri, tenaga kerja atau *man power* adalah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Subri, 2003). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dan telah menetapkan batas usia kerja menjadi 15 tahun atau lebih.

Pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan angkatan kerja secara tradisional dianggap sebagai salah satu faktor positif yang memacu pertumbuhan ekonomi. Jumlah tenaga kerja yang lebih besar berarti akan menambah jumlah tenaga kerja yang produktif, sedangkan pertumbuhan penduduk yang lebih besar akan meningkatkan ukuran pasar domestiknya. Pengaruh positif atau negatif dari pertumbuhan penduduk tergantung pada kemampuan sistem perekonomian daerah tersebut dalam menyerap dan secara produktif memanfaatkan penambahan tenaga kerja tersebut. Kemampuan tersebut dipengaruhi oleh tenaga kerja dan akumulasi modal, tersedianya *input* dan faktor produksi penunjang, seperti kecakapan manajerial dan administrasi. Pertambahan jumlah penduduk dan hal-hal yang berkaitan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja (*labor force*) juga dianggap sebagai faktor positif dalam menentukan pertumbuhan ekonomi. Artinya,

semakin banyak angkatan kerja, berarti produktif tenaga kerja semakin. Karena dengan semakin besar angkatan kerja akan meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) (Sulaksono, 2015).

Tabel 11
Perkembangan Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang termasuk Angkatan Kerja menurut Provinsi

| Provinsi | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|-------------|----------|----------------------|---------|----------|----------------------|---------|----------|----------------------|---------|
| | Bekerja | Pengangguran Terbuka | TPT (%) | Bekerja | Pengangguran Terbuka | TPT (%) | Bekerja | Pengangguran Terbuka | TPT (%) |
| DKI Jakarta | 4509171 | 346945 | 7,14 | 4726779 | 314841 | 6,24 | 4836977 | 320901 | 6,22 |
| Jawa Barat | 20551575 | 1839428 | 8,22 | 20779888 | 1848234 | 8,17 | 21902958 | 1901498 | 7,99 |
| Jawa Tengah | 17186674 | 823938 | 4,57 | 17245548 | 814347 | 4,51 | 17441153 | 819355 | 4,49 |
| DIY | 2053168 | 64019 | 3,02 | 2118392 | 73350 | 3,35 | 2134750 | 69170 | 3,14 |
| Jawa Timur | 20099220 | 838496 | 4,00 | 20449949 | 850474 | 3,99 | 20655632 | 843754 | 3,92 |
| Banten | 5077400 | 519563 | 9,28 | 5332496 | 496732 | 8,52 | 5562846 | 490808 | 8,11 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Berdasarkan status pekerjaan utama dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu pekerjaan sektor formal dan sektor informal. Yang termasuk kriteria yang bekerja di sektor formal (yang tercover oleh kebijakan upah minimum) adalah tenaga profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan serta tenaga usaha jasa, sedangkan sektor informal (yang tidak tercover oleh kebijakan upah minimum) seperti petani, nelayan, buruh bangunan, sopir angkutan (Setiawan, 2019). Perkembangan jumlah tenaga kerja yang bekerja di Pulau Jawa yang terdiri dari enam provinsi, yaitu: DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Timur dan Banten pada tahun 2017-2019 jumlah angkatan kerja yang bekerja di sektor formal dan sektor informal terus mengalami kenaikan.

Tingkat pengangguran terbuka (TPT) adalah perbandingan antara jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Berdasarkan tabel 11 persentase TPT mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai tahun 2019.

Hal ini karena tersedianya lapangan pekerjaan di sektor formal dan sektor informal sehingga penduduk berumur 15 tahun ke atas dapat bekerja.

Tabel 12
Kondisi Pasar Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2018-2019

| | 2018 | | | 2019 | | |
|-------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | Jumlah Pencari Kerja Terdaftar | Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar | Jumlah Penempatan Tenaga Kerja | Jumlah Pencari Kerja Terdaftar | Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar | Jumlah Penempatan Tenaga Kerja |
| Banten | 8.297 | 1.729 | 1.630 | 45.123 | 17.403 | 13.211 |
| DIY | 6.032 | 16.364 | 3.851 | 7.999 | 13.923 | 3.811 |
| DKI Jakarta | 13.955 | 7.992 | 5.156 | 9.652 | 10.429 | 8.483 |
| Jawa Barat | 46.038 | 6.592 | 202 | 104.689 | 6.061 | 2.910 |
| Jawa Tengah | 127.424 | 87.429 | 52.749 | 190.414 | 171.305 | 65.714 |
| Jawa Timur | 169.980 | 20.138 | 11.260 | 9.045 | 10.292 | 3.798 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah tahun 2020

Kondisi pasar tenaga kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama. Pasar tenaga kerja sama seperti pasar lainnya dalam perekonomian yang dikendalikan oleh kekuatan permintaan dan penawaran, namun pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (Sulistiawati, 2012). Maksudnya adalah dimana permintaan akan tenaga kerja sangat bergantung dari permintaan output barang atau jasa yang dihasilkan. Apabila permintaan akan barang atau jasa tinggi maka permintaan akan tenaga kerja juga tinggi untuk memproduksi barang atau jasa dalam jumlah banyak. Namun, jika permintaan barang atau jasa di suatu daerah rendah maka akan banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaannya atau sulit mendapatkan pekerjaan dan mengalami pengangguran.

Pada tabel di atas, kondisi pasar tenaga kerja yang tidak seimbang antara jumlah pencari kerja dengan lowongan yang tersedia. Jumlah tenaga kerja

yang banyak dibandingkan dengan jumlah lowongan pekerjaan yang sedikit sehingga dapat meningkatkan jumlah pengangguran. Selanjutnya perbandingan antara penempatan/pemenuhan tenaga kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan lowongan kerja yang banyak menunjukkan ketidaksesuaian keahlian yang dibutuhkan dalam penempatan/pemenuhan tenaga kerja. Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja lebih banyak dibandingkan dengan lowongan kerja yang sedikit serta banyak yang tidak sesuai dengan penempatan/pemenuhan tenaga kerja yang dibutuhkan sehingga meningkatkan angka pengangguran.

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja tahun 2018 dan 2019 lebih banyak dibandingkan dengan jumlah lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja. Semakin sedikit jumlah penempatan atau pemenuhan tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan maka angka pengangguran akan meningkat.

Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi

Berdasarkan pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan upah minimum mereka sendiri baik di tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kotamadya. Upah minimum provinsi ditetapkan oleh gubernur sebagai kepala daerah dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi. Selain upah minimum provinsi (UMP), gubernur juga dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dengan pertimbangan dari bupati atau walikota.

Upah minimum provinsi yang ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur setiap tanggal 1 November dan berlaku pada 1 Januari yang berdasarkan hasil survei harga kebutuhan hidup layak (KHL) yang mempertimbangkan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum provinsi satu berbeda dengan provinsi lain baik besarnya persentase kenaikan setiap tahun, sistem penetapan serta ruang lingkup yang ditetapkannya. Upah minimum

yang ideal harus ditetapkan berdasarkan rata-rata upah pekerja pada suatu wilayah yang mencerminkan rata-rata produktivitas pekerja pada wilayah tersebut.

Penerapan mekanisme struktur dan skala upah masih sangat terbatas diterapkan oleh sebagian kecil pada perusahaan besar. Upah minimum provinsi tidak berlaku pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan yang sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Kendala dalam penerapan struktur skala upah terutama berkenaan dengan penyesuaian kenaikan upah minimum setiap tahunnya. Kenaikan upah minimum mendorong kenaikan tingkat upah bagi pekerja/buruh yang bekerja di atas satu tahun dan telah berkeluarga. Jadi, pekerja/buruh akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya karena peningkatan upah setiap tahunnya.

Tabel 13
Besaran UMP, Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi di Pulau Jawa

| | UMP 2016 | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|---------------|-------------|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|--------------|------|-------------|
| | | UMP | Inf | PE | UMP | Inf | PE | UMP | Inf | PE |
| DKI Jakarta | 3.100.000 | 3.355.750 | 3,72 | 6,22 | 3.648.035 | 3,27 | 6,17 | 3.940.973 | 3,23 | 5,89 |
| Jawa Barat | 1.312.355 | 1.420.624 | 3,63 | 5,29 | 1.544.360 | 3,54 | 5,66 | 1.668.372,83 | 3,21 | 5,07 |
| Jawa Tengah | - | 1.367.000 | 3,71 | 5,26 | 1.486.065 | 2,82 | 5,32 | 1.605.396 | 2,79 | 5,40 |
| DIY | - | 1.337.645 | 3,61 | 5,26 | 1.454.154 | 3,13 | 6,20 | 1.570.922 | 3,50 | 6,60 |
| Jawa Timur | - | 1.388.000 | 4,04 | 5,45 | 1.508.894 | 2,86 | 5,50 | 1.630.059,05 | 2,12 | 5,52 |
| Banten | 1.784.000 | 1.931.180 | 3,55 | 5,73 | 2.099.385 | 3,50 | 5,81 | 2.267.965 | 3,30 | 5,53 |
| Nasional | | | 3,07 | 5,18 | | 3,72 | 4,99 | | 2,88 | 5,15 |
| Jumlah | | | | 8,25 | | | 8,71 | | | 8,03 |

Sumber: data diolah tahun 2020

Dimana,

Inf : Inflasi

PE : Pertumbuhan Ekonomi

Pada tahun 2016, Provinsi Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Timur tidak menetapkan besaran UMP hanya menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Selanjutnya untuk tahun 2017, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Timur menetapkan UMP sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Untuk menghitung upah minimum provinsi tahun yang akan datang yaitu dengan menjumlahkan UMP tahun sekarang dengan perkalian antara UMP tahun sekarang dengan tingkat inflasi serta pertumbuhan ekonomi atau

$$UMP_n = UMP_t + \{UMP_t \times (Inflasi + \Delta Pertumbuhan Ekonomi_t)\}$$

Untuk menghitung UMP 2017 Provinsi DKI Jakarta yaitu

$$UMP_{2017} = UMP_{2016} + \{UMP_{2016} \times (\text{inflasi} + \text{pertumbuhan ekonomi})\}$$

$$UMP_{2017} = 3.100.000 + \{3.100.000 \times (3,07\% + 5,18\%)\}$$

$$UMP_{2017} = 3.100.000 + \{3.100.000 \times (8,25\%)\}$$

$$UMP_{2017} = 3.100.000 + 255.750$$

$$UMP_{2017} = 3.355.750$$

Pada tahun 2017 UMP mengalami kenaikan sebesar 8,25% , 8,71% pada tahun 2018 dan 8,03% pada tahun 2019. Jika inflasi dan pertumbuhan ekonomi meningkat maka upah minimum juga akan meningkat.

C. Analisis Karakteristik Responden

Pada penelitian ini menguraikan mengenai faktor-faktor yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum provinsi. Dalam penelitian ini menggunakan 30 orang pekerja/buruh di Pulau Jawa sebagai sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, domisili, penghasilan bulanan serta jumlah tanggungan keluarga.

Tabel 14
Analisis Karakteristik Responden

| Responden | Usia (tahun) | Jenis Kelamin | Domisili | Jumlah Tanggungan Keluarga | Penghasilan Bulanan (Rp) |
|-----------|--------------|---------------|-------------|----------------------------|--------------------------|
| 1 | 20 | Perempuan | Jawa barat | 3 | 3.000.000 |
| 2 | 23 | Perempuan | DKI Jakarta | 1 | 4.500.000 |
| 3 | 20 | Laki-laki | Jawa Tengah | 1 | 1.500.000 |
| 4 | 22 | Perempuan | Jawa Tengah | 4 | 2.000.000 |
| 5 | 23 | Laki-laki | Jawa Timur | 3 | 2.000.000 |
| 6 | 19 | Perempuan | Jawa Tengah | 1 | 1.800.000 |
| 7 | 30 | Laki-laki | Jawa Barat | 4 | 4.000.000 |
| 8 | 31 | Perempuan | Jawa Barat | 11 | 6.000.000 |
| 9 | 25 | Perempuan | Jawa Tengah | 1 | 2.000.000 |
| 10 | 28 | Perempuan | Jawa Timur | 1 | 4.000.000 |
| 11 | 36 | Perempuan | Jawa Barat | 2 | 4.000.000 |
| 12 | 24 | Perempuan | Jawa Timur | 3 | 2.500.000 |
| 13 | 29 | Laki-laki | Banten | 3 | 4.000.000 |

| | | | | | |
|----|----|-----------|----------------|---|-----------|
| 14 | 25 | Laki-laki | DKI Jakarta | 2 | 2.500.000 |
| 15 | 20 | Laki-laki | Jawa Tengah | 1 | 1.000.000 |
| 16 | 24 | Perempuan | DKI Jakarta | 1 | 2.000.000 |
| 17 | 26 | Laki-laki | DKI Jakarta | 1 | 4.000.000 |
| 18 | 20 | Perempuan | DKI Jakarta | 4 | 1.500.000 |
| 19 | 26 | Laki-laki | DKI Jakarta | 2 | 5.000.000 |
| 20 | 22 | Perempuan | DKI Jakarta | 2 | 3.000.000 |
| 21 | 26 | Perempuan | Banten | 2 | 5.000.000 |
| 22 | 20 | Perempuan | Jawa Barat | 1 | 2.000.000 |
| 23 | 19 | Laki-laki | DIY | 2 | 1.000.000 |
| 24 | 26 | Laki-laki | DIY | 1 | 3.000.000 |
| 25 | 28 | Laki-laki | Jawa Tengah | 2 | 3.000.000 |
| 26 | 33 | Laki-laki | Jawa Barat | 3 | 5.000.000 |
| 27 | 30 | Laki-laki | Jawa Barat | 4 | 3.000.000 |
| 28 | 22 | Laki-laki | Jawa Timur | 2 | 3.000.000 |
| 29 | 28 | Perempuan | Jawa Timur | 2 | 4.000.000 |

| | | | | | |
|----|----|-----------|------------|---|-----------|
| 30 | 27 | Perempuan | Jawa Timur | 5 | 2.000.000 |
|----|----|-----------|------------|---|-----------|

D. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hasil dari penelitian Analisis terhadap Faktor-faktor yang menjadi Pertimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019. Berdasarkan responden terhadap pertanyaan apakah upah yang diberikan pengusaha/pemberi kerja telah sesuai dengan upah minimum provinsi? Jawaban dari responden tersebut telah sesuai dengan upah minimum provinsi sesuai dengan provinsi responden, upah yang didapat bisa lebih tinggi dari upah minimum provinsi atau sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK) sesuai dengan kabupaten responden. Pertanyaan selanjutnya yaitu apakah hak dan kewajiban pekerja/buruh yang ditetapkan perusahaan atau pemberi kerja telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Jawaban dari 19 responden adalah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan 11 responden menjawab belum sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya untuk pertanyaan apakah upah yang didapat telah memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL)? Upah yang didapat telah memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) yang terdiri dari 7 kelompok 60 komponen yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi serta rekreasi dan tabungan.

Pertanyaan berikutnya adalah apakah wilayah memengaruhi harga barang atau jasa? Seluruh responden menjawab wilayah sangat memengaruhi harga barang atau jasa. Seperti Provinsi DKI Jakarta yang biaya hidupnya mahal karena harga kebutuhan hidupnya mahal berbeda dengan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta atau Jawa Tengah yang lebih murah.

Pertanyaan yang terakhir adalah berapa biaya hidup untuk waktu satu bulan?
Jawaban untuk pertanyaan ini sangat beragam, dimulai dari yang terendah yaitu Rp. 1.000.000 sampai Rp. 5.000.000.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dari “Analisis Faktor-faktor yang menjadi Pertimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Upah yang sesuai dengan ketentuan merupakan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja/buruh dan keluarga pekerja sehingga pekerja dapat hidup sejahtera.
2. Faktor yang menjadi pertimbangan dalam penetapan upah minimum provinsi adalah kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Semakin tinggi tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi maka dapat meningkatkan perhitungan upah minimum provinsi tahun berikutnya.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan berdasarkan penelitian dan pembahasan dari “Analisis Faktor-faktor yang menjadi Pertimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019” adalah:

1. Upah minimum bagi pekerja/buruh merupakan materi untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja/buruh dan keluarga, sedangkan bagi perusahaan upah merupakan *labor cost*. Dalam menentukan upah minimum hendaknya melibatkan pihak yang terkait serta memperhatikan faktor yang jelas dalam menentukan besaran upah minimum. Besaran upah minimum disesuaikan dengan kondisi ekonomi daerah setempat agar tidak terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh.
2. Bagi pengusaha hendaknya menjalin kerjasama yang baik dengan pekerja/buruh dengan melaksanakan kewajiban dan hak pengusaha atau pemberi kerja serta pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

3. Peningkatan upah berkaitan dengan peningkatan kontribusi sektor industri, sektor jasa, sektor pariwisata, serta sektor lain terhadap PDRB, maka perlu adanya faktor pengawas dan keamanan untuk mengamati nilai PDRB agar tetap naik.
4. Meningkatnya nilai upah berhubungan dengan perubahan nilai kebutuhan hidup layak (KHL) masyarakat pada daerah satu dengan daerah lainnya. Maka faktor dan harga yang termasuk dalam indikator kebutuhan hidup layak secara berkala harus mengalami pembaruan. Untuk menghitung besaran KHL dilakukan oleh Tripartit, Dewan Pengupahan, Perguruan Tinggi/pakar, serta Badan Pusat Statistik setempat secara berkala berdasarkan kalender perhitungan kebutuhan hidup layak (KHL). Kondisi tenaga kerja di Pulau Jawa yang sebenarnya belum digunakan secara optimal menjadikan masih banyak pengangguran.
5. Diharapkan pemerintah dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran dengan cara membuka lowongan pekerjaan yang banyak, memberikan penyuluhan serta pelatihan agar dapat meningkatkan keahlian, serta meningkatkan modal usaha yang beredar agar dapat membuka usaha. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan dapat menyejahterakan masyarakat.
6. Diharapkan dinas yang terkait dengan penetapan upah minimum terus melakukan pengawasan terhadap harga yang termasuk dalam kebutuhan hidup layak untuk menjaga kestabilan harga sehingga upah minimum dapat terjaga kestabilannya dan masyarakat menjadi sejahtera.
7. Dalam pelaksanaan penetapan upah minimum sebaiknya diimbangi dengan kebijakan moneter seperti: mengendalikan jumlah uang yang beredar serta mengendalikan tingkat suku bunga bank sehingga dapat lebih efektif dan efisien.
8. Agar pelaksanaan upah minimum berjalan dengan baik maka perlu diadakannya sosialisasi yang ditujukan kepada pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pemerintah, dewan pengupahan tentang upah minimum serta yang berkaitan dengan upah minimum.

9. Berbagai media massa seperti media cetak atau media elektronik yang memberitakan tentang upah minimum sebaiknya tidak memihak pada salah satu pihak yang dapat menimbulkan masalah atau kontroversi antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.
10. Peneliti berharap akan ada penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan mendalam terkait hal-hal yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum provinsi (UMP) di Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M. b. I. b. I. b. M. b. B. A., 1422 H. *'a-Jami' al-Musnad al-Shaleh al-Mukhtashor min Umuuri Rasulullah SAw wa ayyam*. Dalam: Beirut: Dar Thuq al-Najjah.
- Afzatur, R., 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*: Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf.
- al-Sho'ani, A. B. A. b. H., 1403 H. *Musnaf Abdul Razaq*: Beirut: Maktabah Islamiy.
- Amir, A., 2013. *Analisis Ekonomi, Investasi dan Inflasi di Indonesia*. Dalam: Lampung: s.n.,
- Amir, A., 2015. *Ekonomi dan Keuangan Islami*: s.l.:Pustaka Muda.
- Asyhadie, Z., 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Edisi Kedua*: Jakarta: Rajawali Press.
- Budiono, 2009. *Ekonomi Moneter*: Yogyakarta: BPFE UGM.
- Burhanuddin, 2009. *Hukum Kontrak Syariah*. Dalam: Yogyakarta: BPPFEE.
- Chairuman Pasaribu, S. K. L., 1994. *Hukum Perjanjian dalam Islam*: Jakarta: Sinar Grafika.
- Ghafron, A. M., 2002. *Fiqh Muamalah Kontekstual*: Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gilarso, 2003. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*: Yogyakarta: Kanisius.
- Hasan, M. A., 2003. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*: Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, L., 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*: Jakarta: Rajawali Press.
- Karim, A., 2014. *Ekonomi Makro Islam*: Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Karim, A. A., 2010. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*: Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Khakim, A., 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*: Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mustofa, I., 2016. *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*: Jakarta: Rajawali Pers.

- Nawawi, I., 2010. *Fiqh Muamalah: Hukum Ekonomi, Bisnis dan Sosial*: Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Paul A. Samuelson, W. D. N., 1992. *Makroekonomi Edisi 14*: Indonesia: Erlangga.
- Putong, I., 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro dan Makro*: Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sabiq, S., 2006. *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanudin: Jakarta: Pene Pundi Aksara.
- Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Dalam: Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Subri, 2003. *Ekonomi Sumber daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*: Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyanto, C., 1993. *Ekonomi Uang dan Bank*: Jakarta: Gunadarma.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*: Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H., 2002. *Fiqih Muamalah*: Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, S., 1994. *Pengantar Mikroekonomi*: Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sukirno, S., 2002. *Teori Pengantar Makro Ekonomi*: Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sukirno, S., 2006. *Mikro Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, S., 2009. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan.*: Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yusanto, M. I. & Yunus, M. A., 2009. *Pengantar Ekonomi Islam*: Bogor: Al-Azhar Press.
- Yusuf, A. Muri, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*: Jakarta: Kencana

Jurnal

- Charysa, N. N., 2013. *Pengaruh Pertumbuhan ekonomi dan Inflasi terhadap Upah Minimum Regional di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2011*. *Journal Unnes*, Volume Economics Development Analysis Journal 2 (4) (2013).
- Dama, H. Y., Lopian, A. L. C. & Sumual, J. I., 2016. *Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Tingkat Kemiskinan di Kota Manado (Tahun 2005-2014)*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 16 No. 03 Universitas Sam Ratulangi Manado*.

- Nugrahayu, Z. Z., 2015. *Prespektif Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jurnal IUS Vol.III Nomor 8 Agustus 2015.*
- Rahmah Merdekawaty, D. I. S., 2016. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah Menggunakan Model Spatial Autoregressive (SAR). Jurnal Gaussian, Volume Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016.*
- Rohmadhoni, D. D., 2011. *Formulasi Regulasi Upah Minimum yang Responsif terhadap Kebutuhan Pekerja/Buruh (Studi Implementasi Regulasi Upah Minimum di Kabupaten Malang). Universitas Brawijaya.*
- Safrida, S. N. S., 2014. *Dampak Peningkatan Upah Minimum Provinsi terhadap Inflasi dan Pasar Kerja di Provinsi Aceh. Jurnal Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, Volume Agrisep Vol (15) No. 2.*
- Setiawan, M. R., 2019. *Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang. Medica Arteriana, Volume Vol. 1 No. 1.*
- Sulaiman, A., 2008. *Upah Buruh di Indonesia. Universitas Trisakti.*
- Sulaksono, A., 2015. *Pengaruh Investasi dan Tenaga Kerja terhadap PDB Sektor Pertambangan di Indonesia. Jurnal Ekonomi Universitas Gunadarma, Volume Volume 20 Nomor 1.*
- Sulistiawati, R., 2017. *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Tanjung Pura Pontianak.*
- Skripsi**
- al-Zuhayli, W., 1995. *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh: Skripsi UIN Surabaya. Beirut: Dar al-Fikr.*
- Asnidar, 2016. *Analisis Pengaruh Inflasi dan Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap Pengangguran di Provinsi Aceh. Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat.*
- bi, S. a.-D. n. a.-Q. & al-'Umayrah, S. a.-d. n., 1995. *Ashiyat n Qaly bi wa 'umayrah 'ala Minh jal. Dalam: Surabaya, Skripsi UIN. Beirut: Dar al-Fikr.*
- Kristanto, I., 2013. *Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Jember. Universitas Jember.*
- Pratiwi, A. R., 2017. *Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 di Wilayah Provinsi Jawa Tengah (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan*

Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah). Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

Setyowati, U., 2016. *Analisis Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam Penetapan Upah Minimum Propinsi di Jawa Tengah (1990-2004)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret.

Wibowo, A. A., 2018. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 1990-2016*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Website

Badan Pusat Statistik <https://www.bps.go.id>

IAIN PURWOKERTO

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Kuisisioner

1. Nama
2. Usia
3. Jenis Kelamin
4. Domisili
5. Pekerjaan
6. Upah yang didapat :
 - a. Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000
 - b. Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000
 - c. Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000
 - d. > Rp. 5.000.000
7. Tanggungan hidup keluarga :
 - a. 1 orang
 - b. 2 orang
 - c. 3 orang
 - d. 4 orang
 - e. 5 orang
 - f. > 5 orang
8. Apakah upah yang diberikan pengusaha/ atau pemberi kerja telah sesuai dengan upah minimum provinsi?
9. Apakah upah yang didapat telah memenuhi kebutuhan hidup layak (makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan transportasi serta rekreasi dan tabungan)?
10. Apakah hak dan kewajiban pekerja/buruh yang ditetapkan perusahaan/ atau pemberi kerja telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
11. Apakah wilayah memengaruhi harga barang atau jasa?
12. Berapa biaya hidup untuk waktu satu bulan?