

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadaan Indonesia yang tidak stabil pada tahun-tahun terakhir ini, berpengaruh terhadap seluruh aspek kehidupan terutama perekonomian. Tetapi hal tersebut tidak berpengaruh situasi persaingan dalam berbagai industri, masing-masing perusahaan berlomba untuk merebut pasar. Hal tersebut terjadi juga di industri Bakery di Kota Bandung.

Berbagai strategi dijalankan perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam industri bakery di Indonesia, supaya bisa merebut pasar, yang pada akhirnya akan berdampak pada laba yang didapat perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, setiap perusahaan bakery berlomba-lomba untuk menghasilkan roti yang berkualitas, baik dari segi rasa, bentuk, maupun harga jualnya. Menyadari bahwa untuk menghasilkan produk yang berkualitas maka biaya yang dikeluarkan pun cenderung besar apalagi pasca kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM) beberapa waktu yang lalu yang terus meningkatnya kurs Dollar terhadap Rupiah. Dengan demikian maka strategi yang kini lazim digunakan oleh perusahaan bakery dalam mensiasati besarnya biaya yang harus dikeluarkan dalam pembuatan roti adalah dengan cara memotong atau menurunkan upah pegawainya.

Dengan asumsi bahwa keinginan masyarakat untuk bekerja sangatlah besar dan terus bertambah setiap tahunnya sedangkan lapangan kerja yang disediakan jumlahnya sangat terbatas. Oleh sebab itu, masyarakat akan bersaing secara kompetitif untuk dapat bekerja meskipun upah yang diterimanya rendah meskipun pada dasarnya, upah merupakan sumber utama penghasilan seseorang.

Asumsi kedua yang mendasari pemikiran para pimpinan perusahaan bakery adalah perusahaan berkeinginan menekan upah serendah mungkin, agar memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Akibatnya, salah satu masalah yang sering dialami oleh setiap karyawan bakery di Kota Bandung adalah rendahnya pemberian upah kepada para karyawannya karena berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Dinas Perdagangan Provinsi Jawa Barat, jumlah upah yang diperoleh karyawan di seluruh perusahaan bakery terus mengalami penurunan, sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Perkembangan Upah Karyawan Bakery Di kota Bandung
Periode 2004-2006

Tahun	Jumlah Bakery	Rata-rata upah (rp/bulan)	Persentase Kenaikan/ Penurunan Upah Periode 2004/2005 (%)	Persentase Kenaikan/ Penurunan Upah Periode 2005/2006 (%)
2004	28	518.750	-	-
2005	36	517.440	0,25	-
2006	72	404.600	-	21,8

Sumber : Laporan Kaji Ulang Dinas Perdagangan Provinsi Jawa Barat Vol II/2006

Dari data tersebut, diperoleh informasi bahwa besarnya upah yang diperoleh karyawan Bakery di Kota Bandung mengalami penurunan yaitu sebesar 0,25% pada periode 2004/2005 dan sebesar 21,8% pada periode 2005/2006. Disamping itu, besarnya upah karyawan bakery pun ternyata masih dibawah standar upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Bandung yakni sebesar Rp.800.000,00/bulan.

Berdasarkan hasil pra survai yang dilakukan oleh penulis terhadap sepuluh perusahaan bakery di Kota Bandung, diperoleh informasi bahwa upah yang diperoleh karyawannya memang mengalami penurunan, seperti yang terlihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Upah Karyawan Bakery Di Sepuluh Perusahaan Bakery Di kota Bandung
Periode 2004-2006

Nama Perusahaan	2004			2005			2006		
	W _{total} (Rp)	Kry (org)	Jam Kerja	W _{total} (Rp)	Kry (org)	Jam Kerja	W _{total} (Rp)	Kry (org)	Jam Kerja
Larene Bakery	475	17	9	425	13	9	350	13	9
Hardi Bakery	600	16	11	550	12	11	300	12	11
French Bakery	625	15	9	600	15	9	575	10	9
Kartika Sari	800	24	11	850	24	11	700	26	11
Bread Talk	-	-	-	-	-	-	800	27	12
Jesselyn	-	-	-	-	-	-	675	9	11
de'risol	700	12	10	750	14	10	550	14	10
Labelle	575	12	10	550	12	10	350	12	10
Kue & roti Mirasa	525	9	8	550	9	8	425	10	8
Purimas 3	425	15	12	378	15	12	350	12	12
Upah Total	4725	120	80	4653	114	80	5075	145	103
Upah Rata-Rata	472,5	12	8	465,3	11,4	8	507,5	14,5	10,3

Sumber : Pra Penelitian

Mencermati fenomena tersebut, diperoleh gambaran bahwa tujuh dari sepuluh perusahaan bakery yaitu, Larene, Hardi, French Bakery, De'risol, Mirasa, Labelle dan Purimas 3 memberikan upah rata-rata dibawah UMR kepada para karyawannya meskipun rata-ratanya terus mengalami peningkatan yaitu sebesar Rp. 472.500,00 pada tahun 2004, Rp. 465300,00 pada tahun 2005 dan Rp. 507.500 pada tahun 2006.

Menurunnya upah karyawan bakery di Kota Bandung, tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berdasarkan hasil pengamatan dan diskusi yang dilakukan oleh penulis dengan staf Dinas Perdagangan Provinsi Jawa Barat dan sepuluh manajer bakery di Kota Bandung, menurunnya upah karyawan di tujuh puluh dua perusahaan bakery di Kota Bandung diduga karena empat faktor yaitu rendahnya produktivitas karyawan bakery, rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan bakery, rendahnya tingkat pendidikan karyawan bakery dan kurangnya pengalaman kerja dari karyawan bakery itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah di atas, sekaligus menjadi alasan bagi penulis untuk memilih judul "**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Karyawan Bakery di Kota Bandung**".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Upah bagi seorang pekerja pada dasarnya merupakan biaya untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut pengusaha upah adalah biaya yang dikeluarkan untuk lebih meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja demi memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

Konsep upah ideal ini ternyata hanya berlaku di atas kertas karena seringkali ditemukan fakta bahwa dalam kondisi tertentu terutama ketika terjadi ketergantungan pekerja terhadap pengusaha akibat sulitnya lapangan pekerjaan, upah menjadi alat bagi pengusaha untuk menekan produktivitas kerja tanpa memperhatikan hak-hak normatifnya. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi upah antara lain pengalaman, pendidikan, keterampilan dan produktivitas kerja (Case dan Fair, 2004: 233)

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka untuk membatasi masalah yang akan diteliti, bahan kajian dalam penelitian ini penulis rumuskan ke dalam pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pengalaman, pendidikan, keterampilan dan produktivitas terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung?
3. Bagaimanakah pengaruh pendidikan terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung?
4. Bagaimanakah pengaruh keterampilan terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung?
5. Bagaimanakah pengaruh produktivitas terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman, pendidikan, keterampilan dan produktivitas terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.
2. Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.
3. Untuk menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.
4. Untuk menjelaskan pengaruh keterampilan terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.
5. Untuk menjelaskan pengaruh produktivitas terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian yang hendak dicapai maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu ekonomi, khususnya mengenai pengaruh pengalaman, pendidikan, keterampilan, dan produktivitas terhadap upah karyawan pada bakery di Kota Bandung.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rekomendasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya peningkatan upah karyawan pada bakery di Kota Bandung.

1.4 Kerangka Pemikiran

Persoalan ekonomi menurut teori klasik merupakan satu kesatuan antara proses produksi dan distribusi yang bertemu dalam mekanisme pasar untuk mencapai kesejahteraan ekonomi. Bila merujuk pandangan tersebut, besar kecilnya upah tenaga kerja sangat bergantung pada permintaan dan penawaran pasar terhadap tenaga kerja.

Kebijakan pemberian upah kepada karyawan ini pada hakekatnya ditentukan oleh perusahaan itu sendiri tergantung dari tujuan dari perusahaan itu sendiri. Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal itu maka menurut Sadono Soekirno (2004: 32), upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

“Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja dan Upah Riil, adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut”

Selanjutnya, Sadono Soekirno (2004: 30) menjelaskan bahwa pemakaian faktor produksi karyawan akan ditentukan oleh tuntutan dunia usaha atau lapangan produksi. Menyangkut masalah kualifikasi ketenagakerjaan dapat dilihat dari beberapa segi di antaranya :

- 1) Karyawan menurut Jenis Kelamin
Terbagai atas karyawan wanita dan karyawan pria. Pengelompokan karyawan berdasarkan jenis kelamin ini pada dasarnya agar kualitas produksi bisa terjamin karena adanya kesesuaian antara tenaga dengan jenis pekerjaannya

- 2) Karyawan menurut Kualitasnya yang terbagi atas:
- a. *Karyawan terdidik/ahli* yaitu karyawan yang memiliki keahlian yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal seperti dokter, notaris, arsitektur dan sebagainya.
 - b. *Karyawan terampil/terlatih* yaitu karyawan yang memiliki keterampilan yang diperoleh dari pengalaman atau kursus-kursus seperti monitor, tukang las.
 - c. *Karyawan tidak terdidik dan tidak terampil* yaitu karyawan yang tidak memiliki kemampuan tertentu. Karyawan tersebut hanya mengandalkan kemampuan kekuatan fisik seperti Kuli Panggul, Tukang Gali, Tukang Becak.

Deissler (2005: 86) merangkumnya dari beberapa teori yang menerangkan tentang latar belakang terbentuknya harga upah karyawan diantaranya :

- Teori Upah Wajar (alami) dari *David Ricardo*
Upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya. Di pasar akan terdapat upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Upah harga pasar akan berubah di sekitar upah menurut kodrat. Oleh ahli-ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja dengan indikator produktivitas dan latar belakang pendidikan dari karyawan itu sendiri.
- Teori Dana Upah
Teori upah ini dikemukakan oleh John Stuart Mill. Menurut teori ini tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran karyawan. Sedangkan penawaran karyawan tergantung pada jumlah dana upah yaitu jumlah keterampilan karyawan yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah penduduk akan mendorong tingkat upah yang cenderung turun, karena tidak sebanding antara jumlah karyawan dengan penawaran karyawan.
- Teori Upah Keynesian
Tinggi rendahnya upah yang diperoleh pekerja ditentukan oleh pengeluaran konsumsinya.
- Teori Upah Etika
Menurut kaum Utopis (kaum yang memiliki idealis masyarakat yang ideal) tindakan para pengusaha yang memberikan upah hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum, merupakan suatu tindakan yang tidak "etis". Oleh karena itu sebaiknya para pengusaha selain dapat memberikan upah yang layak kepada pekerja dan keluarganya, juga harus memberikan tunjangan keluarga dengan mempertimbangkan dua aspek yaitu keterampilan dan pengalaman dari karyawan itu sendiri.

Dari pernyataan tersebut maka faktor pertama yang mempengaruhi upah karyawan adalah pengalaman kerja yang pernah ditempuh oleh karyawan. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Case dan Fair (2004: 233) bahwa "Dalam pemberian upah karyawan, pihak perusahaan akan memperhatikan pengalaman kerjanya sehingga semakin lama pengalaman kerja dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut maka semakin besar pula upah yang akan diperoleh".

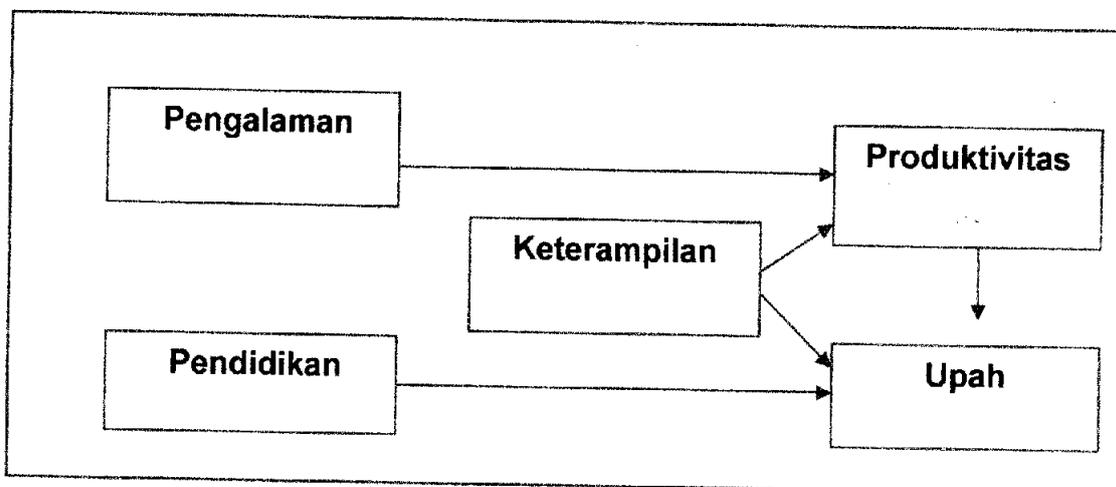
Faktor kedua yang mempengaruhi upah karyawan adalah pendidikan yang pernah ditempuh oleh karyawan. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh David Ricardo (Pressman, 2000: 49) bahwa "Dalam pemberian upah karyawan, maka salah satu penilaian pihak perusahaan adalah dilihat dari pendidikannya sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut maka semakin besar pula upah yang akan diperoleh.

Faktor ketiga yang mempengaruhi upah karyawan adalah "Keterampilan karyawan merupakan kekayaan yang dimiliki perusahaan yang dapat menghasilkan keuntungan pada waktu yang akan datang dan dinyatakan dalam nilai uang sehingga semakin rendah keterampilan karyawan maka semakin rendah pula upah yang akan diperoleh. Sebaliknya, semakin tinggi keterampilan karyawan maka semakin besar pula upah yang akan diperoleh".

Pandangan yang sama dikemukakan pula oleh Deissler (2005: 96) bahwa "Keterampilan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset yang besar bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, tinggi rendahnya pemberian upah ditentukan oleh tinggi rendahnya keterampilan karyawan".

Faktor keempat yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Pandangan ini dikemukakan oleh David Ricardo (Pressman, 2000: 48) melalui teori upah wajar yaitu "Dalam pemberian upah karyawan, maka pihak perusahaan akan berorientasi pada produktivitas kerja karyawan sehingga semakin rendah produktivitas karyawan maka semakin rendah pula upah yang akan diperoleh. Sebaliknya, semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin besar pula upah yang akan diperoleh".

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.5 Hipotesis

Kerlinger (1990: 30) dalam bukunya yang berjudul "Asas-Asas penelitian Behavioral" mengemukakan bahwa "Hipotesis adalah Pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih". Sedangkan menurut Kuncoro (2003: 48), "Hipotesis adalah "Penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah atau akan terjadi".

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis Mayor

Pengalaman, pendidikan, keterampilan dan produktivitas secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.

Hipotesis Minor

1. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.
3. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.
4. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah karyawan bakery di Kota Bandung.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi penulisan maka disusun dalam sistematika sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kerangka pemikiran, asumsi dan hipotesis serta sistematika penulisan.

- BAB II Tinjauan Pustaka, terdiri dari teori-teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam kajian penelitian.
- BAB III Metodologi Penelitian, terdiri dari metode penelitian yang digunakan, populasi, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.
- BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, terdiri dari gambaran tentang hasil penelitian beserta pembahasannya.
- BAB V Kesimpulan dan Saran, terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan pemaknaan peneliti secara terpadu terhadap hasil penelitian yang telah diperoleh.

