

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berbicara tentang pasar tenaga kerja maka Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) cukup banyak. Sudah tidak dapat dipungkiri lagi bahwa populasi masyarakat di Indonesia yang banyak merupakan potensi *Supply* tenaga kerja bagi pasar domestic maupun luar negeri.

Melimpahnya penawaran tenaga kerja di Indonesia ternyata kurang diimbangi dengan pemberian upah yang memuaskan bagi tenaga kerja. Hal ini senada dengan pernyataan dari Kwik Kian Gie (1999:559) bahwa :

Untuk jangka waktu yang sangat lama, buruh Indonesia sangat tenang. Mereka tidak menuntut apa-apa. Upahnya sangat rendah, sehingga dijadikan faktor promosi supaya investor asing masuk ke Indonesia memanfaatkan buruh yang sangat murah. Buruh yang murah itu jugalah yang menjadi ujung tombak persaingan Indonesia dalam penetrasi produk manufakturnya di pasaran Internasional. Buruh di Indonesia dilarang mogok.

Namun, dengan seiring dengan perjalanan waktu, buruh (tenaga kerja) mulai sadar akan ketidakadilan yang mereka rasakan. Sekitar tahun 1996, Menteri Tenaga Kerja Indonesia sempat menaikkan Upah Minimum Regional (UMR) sampai pada titik 100% sebagai dampak dari tuntutan perbaikan nasib para tenaga kerja melalui unjuk rasa dan mogok kerja. Sampai saat ini hal itu masih berlanjut, setiap ada perubahan Upah Minimum oleh pemerintah selalu dibarengi protes dari para tenaga kerja. Kwik Kian Gie (1999:569) menyatakan bahwa “Standar upah buruh harus ada batasan minimumnya. Negara berkembang tidak boleh seenaknya menentukan upah buruh serendah mungkin”.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi : a) Upah Minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota. b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota. upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah propinsi, dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah propinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar Upah Minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batasa waktu tertentu.

Jawa Barat merupakan salah satu propinsi di Indonesia yang letaknya sangat dekat dengan ibu kota Negara Indonesia. Sehingga tidak heran apabila Jawa Barat memiliki kepadatan penduduk yang cukup tinggi. Dengan lokasi yang sangat strategis maka di Jawa Barat terdapat banyak industri dan pabrik yang secara langsung maupun tidak langsung dapat menyerap tenaga kerja.

Adapun perkembangan upah minimum di Jawa Barat dapat dilihat dari table dibawah ini :

Tabel 1.1
Upah Minimum Jawa Barat
Thn 2007-2009

No.	Tahun	KHM (Rp.)	UMP (Rp.)
1	2007	607.425	447.654
2	2008	614.275	568.193
3	2009	731.680	628.191

Sumber : <http://www.nakertrans.go.id/pusdatinmaker/BPS/>

Ket :

KHM : *Kebutuhan Hidup Minimum atau Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*

UMP : *Upah Minimum Provinsi*

- : *tidak ada data*

Data di atas menunjukkan bahwa terjadi gap yang paling besar antara KHM dan UMP di Jawa Barat pada tahun 2007, yakni KHM sebesar Rp. 607.425,- dan UMP yang ditetapkan sebesar Rp. 447.654,- sehingga *gap* yang terjadi sebesar Rp. 159.771,-.

Kebijakan sektor industri di Jawa Barat diarahkan pada pembangunan industri yang berakar pada struktur masyarakat atau disebut juga dengan *home industri* di mana sektor industri ini biasanya tergolong kepada industri kecil menengah. Industri ini berlandaskan pada teknologi tepat guna dengan padat tenaga kerja dan berbahan baku lokal. produksi industri ini dikembangkan untuk memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif sehingga memiliki daya jual yang dapat menghasilkan devisa baik bagi daerahnya maupun bagi negaranya.

Di Jawa Barat terdapat sentra industri Boneka Mekar Jaya – Cikampek Utara -kec.KotaBaru, Karawang. Dimana warga Mekar Jaya hamper seluruhnya

menjadi tenaga kerja pembuat boneka atau pengrajin Boneka. Setiap rumah memproduksi boneka – boneka yang pemasarannya disatukan.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu wilayah yang sangat berpotensi baik untuk pengembangan sektor industri. Hampir disetiap pelosok kabupaten karawang terdapat sektor industri besar maupun industri menengah.

Adapun perkembangan upah minimum di Kabupaten Karawang dapat dilihat dari table berikut ini :

Tabel 1.2
Upah Minimum Kabupaten Karawang
Thn 2007-2009

No.	Tahun	KHL (Rp.)	UMK (Rp.)
1	2007	1.013.583	854.373
2	2008	1.859.000	912.225
3	2009	1.262.000	1.058.181

Sumber : *Dinas tenaga kerja kab. Karawang*

Ket :

KHL : *Kebutuhan Hidup Layak*

UMK : *Upah Minimum Kabupaten*

Kabupaten Karawang mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja namun, meskipun angka penyerapan tenaga kerja ini cukup menggembirakan, ternyata di sisi lain terdapat ketidakselarasan antara angka penyerapan tenaga kerja dengan upah tenaga kerja yang bekerja di sektor industri boneka. Rendahnya upah yang diterima tenaga kerja di Industri Boneka Mekar Jaya diperkuat oleh hasil Pra-Penelitian penulis yang dilakukan pada salah satu home industri boneka di Mekar Jaya sebagai berikut :

Tabel 1.3
Upah Tenaga Kerja Industri Boneka *)

No.	Keterangan	Upah/bulan
1	Upah Rata-rata	Rp. 350.000
2	Upah Terendah	Rp. 260.000
3	Upah Tertinggi	Rp. 485.000

**) Hasil Pra-Penelitian di PB. Een di Desa Mekar Jaya pada Bulan juli 2009*

Dari hasil pra-penelitian terhadap 6 responden diperoleh data bahwa upah rata-rata per bulan yang diperoleh oleh tenaga kerja pada Industri Boneka Sebesar Rp.350.000,-. Setelah melakukan wawancara dengan mereka, ternyata seluruh responden berpendapat sama tentang besarnya upah yang diperolehnya dari industri boneka yaitu belum dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Berdasarkan fenomena tersebut rendahnya upah tenaga kerja industri boneka yang ada di dusun Mekar Jaya – Kabupaten Karawang diduga karena masih rendahnya produktivitas tenaga kerja dan masih kurangnya keterampilan tenaga kerja yang ada.

Dari pemaparan di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh produktivitas tenaga kerja dan keterampilan tenaga kerja terhadap upah tenaga kerja pada industri boneka. Sehingga penulis memilih judul: **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI UPAH KARYAWAN DI SENTRA INDUSTRI BONEKA MEKAR JAYA – KABUPATEN KARAWANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah ke dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap Produktivitas karyawan industri boneka di Kabupaten Karawang?
- 2) Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap Produktivitas karyawan industri boneka di kabupaten Karawang?
- 3) Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap Produktivitas karyawan industri boneka di kabupaten Karawang?
- 4) Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap upah karyawan industri boneka di Kabupaten Karawang?
- 5) Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap upah karyawan industri boneka di kabupaten Karawang?
- 6) Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap upah karyawan industri boneka di kabupaten Karawang?
- 7) Bagaimana pengaruh produktivitas terhadap upah karyawan industri boneka di kabupaten Karawang?
- 8) Bagaimana pengaruh pengalaman, keterampilan, pendidikan dan produktivitas terhadap upah karyawan industri boneka di kabupaten Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui :

- 1) Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman terhadap Produktivitas karyawan industri boneka di Kabupaten Karawang.
- 2) Untuk menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap Produktivitas karyawan industri boneka di kabupaten Karawang.
- 3) Untuk menjelaskan pengaruh keterampilan terhadap Produktivitas karyawan industri boneka di kabupaten Karawang.
- 4) Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman terhadap upah karyawan industri boneka di Kabupaten Karawang.
- 5) Untuk menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap upah karyawan industri boneka di kabupaten Karawang.
- 6) Untuk menjelaskan pengaruh keterampilan terhadap upah karyawan industri boneka di kabupaten Karawang.
- 7) Untuk menjelaskan pengaruh produktivitas terhadap upah karyawan industri boneka di kabupaten Karawang.
- 8) Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman, pendidikan, keterampilan dan produktivitas terhadap upah karyawan industri boneka di kabupaten Karawang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

- Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi perkembangan teori ekonomi mikro khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian upah karyawan di beberapa industri khususnya industri boneka di Kabupaten Karawang.

- Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan dalam upaya peningkatan upah karyawan industri boneka.