

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Krisis moneter telah membawa dampak buruk bagi perekonomian Indonesia. Krisis ini ditandai dengan lumpuhnya berbagai sektor yang ada, khususnya sektor ekonomi yang merupakan tulang punggung bangsa dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Keadaan seperti ini tidak hanya terjadi pada industri besar atau menengah saja melainkan berimbas juga pada industri yang berskala kecil.

Pada kenyataannya, industri kecil inilah yang masih bisa bertahan jika dibandingkan dengan industri berskala besar yang pada saat itu banyak mengalami gulung tikar. Dewasa ini peranan industri kecil dan menengah dalam pembangunan ekonomi Indonesia tidak bisa diabaikan. Keberadaannya mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan lapangan kerja, pemeliharaan dan pembentukan modal sektor swasta, penyebaran keterampilan dan kesadaran industri serta pengembangan kewiraswastaan.

Sama halnya dengan di daerah Jawa Barat, industri kecil mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat karena mampu menyerap banyak tenaga kerja. Industri kecil di Jawa Barat selalu mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Dari tahun 2001-2005 industri kecil mengalami perkembangan yang positif jika dibandingkan dengan industri yang berskala besar.

Tabel 1.1
Perkembangan Industri Jawa Barat
2001-2005

Keterangan	2001	2002	2003	2004	2005
Unit Usaha (unit)					
1. Industri Kecil dan Menengah	182.215	189.567	190.523	191.659	192.140
2. Industri Besar	2.856	2.943	2.976	3.097	3.234
TOTAL	188.071	192.510	193.499	194.756	195.374
Tenaga Kerja (Orang)					
1. Industri Kecil dan Menengah	1.021.956	1.001.793	1.989.521	2.013.202	2.032.956
2. Industri Besar	977.067	1.125.635	1.764.292	1.791.291	1.798.378
TOTAL	1.999.023	2.127.428	3.753.813	3.804.493	3.831.334
Investasi (Juta)					
1. Industri Kecil dan Menengah	1.082.845	1.512.274	1.592.465	1.730.949	1.731.958
2. Industri Besar	50.566.220	52.636.684	55.680.699	58.692.292	59.090.545
TOTAL	51.649.065	54.148.958	57.273.164	60.423.241	60.822.503

Sumber: *Disperindag Jawa Barat (diolah kembali)*

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perkembangan industri kecil dan menengah di Jawa Barat dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah unit usaha yang selalu mengalami penambahan mulai dari tahun 2001 sampai dengan tahun 2005. Penambahan unit usaha ini dibarengi juga dengan penambahan jumlah tenaga kerja, baik itu pada industri kecil maupun industri menengah. Pada tahun 2005 jumlah unit usaha kecil dan menengah lebih banyak dibandingkan dengan industri besar, yaitu mencapai 98,34% dari total unit usaha yang ada di Jawa Barat. Sama halnya dengan unit usaha, jumlah tenaga kerja jumlahnya lebih banyak pada sektor industri kecil dan menengah dibandingkan dengan industri besar. Untuk jumlah tenaga kerja, pada tahun 2005 pada industri kecil jumlahnya mencapai 53,06% dari total jumlah tenaga kerja yang ada. Lain halnya dengan investasi, jumlah investasi industri besar jumlahnya

lebih banyak dibandingkan dengan industri kecil dan menengah yaitu 97,13% dari total investasi yang ada.

Jawa Barat merupakan salah satu propinsi di Indonesia yang letaknya sangat dekat dengan ibu kota negara. Dengan lokasi yang sangat strategis maka Jawa Barat terdapat banyak industri dan pabrik yang secara langsung maupun tidak langsung dapat menyerap tenaga kerja. Dalam hal penyerapan tenaga kerja, sektor industri sangat memberikan peranan yang cukup besar. Kebijakan sektor industri di Jawa Barat sendiri diarahkan pada pembangunan industri yang berakar pada struktur masyarakat. Sektor industri yang ada biasanya tergolong kepada industri kecil dan menengah. Industri ini berlandaskan pada teknologi tepat guna dengan padat tenaga kerja dan berbahan baku lokal. Industri ini dikembangkan untuk memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif sehingga memiliki daya jual yang tinggi sehingga mampu menghasilkan devisa baik bagi daerahnya maupun negaranya.

Adapun sentra-sentra industri yang berkembang di Jawa Barat antara lain sebagai berikut : Ukiran Kayu dari Garut; Industri payung dan alat rumah tangga lainnya dari Tasikmalaya; Kerajinan Batu Hias dari Sukabumi; Kerajinan Keramik dari Plered Purwakarta; Kerajinan Batik dan Rotan dari Cirebon; Pabrik Genteng dari Jatiwangi; Kerajinan Bordir dari Tasikmalaya; Kerajinan Wayang Golek dari Bandung.

Kabupaten Cirebon sebagai salah satu sentra industri yang ada di Jawa Barat yaitu sentra industri rotan dan batik. Keberadaan industri ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan daerah dan penyerapan tenaga

kerja. Berikut ini adalah data angkatan kerja yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama di Kabupaten Cirebon dari tahun 2002-2006 :

Tabel 1.2
Angkatan Kerja Kabupaten Cirebon Menurut Lapangan Kerja/Usaha
Tahun 2002-2006

Lapangan Kerja/Usaha	Tahun				
	2002	2003	2004	2005	2006
Pertanian	199.349	206.016	240.439	250.317	196.896
Pertambangan & Penggalian	6.794	5.792	3.854	4.473	5.215
Industri	160.221	162.761	159.123	168.109	153.097
Listrik, gas & air	1.598	1.631	1.043	1.453	1.617
Konstruksi	71.054	82.853	86.652	90.124	68.591
Perdagangan	230.736	240.784	214.778	222.403	236.650
Angkutan & Komunikasi	56.212	69.072	61.419	62.070	64.159
Keuangan	2.605	6.957	6.181	7.530	4.371
Jasa	66.996	77.626	76.676	74.798	80.663
Lainnya	394	540	532	492	221
Jumlah	795.959	854.032	850.697	881.769	811.480

Sumber : BPS Kab. Cirebon

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa untuk tahun 2006 sebagian besar masyarakat Kabupaten Cirebon bekerja pada sektor perdagangan yaitu sebesar 236.650 jiwa. Selanjutnya sektor pertanian menduduki urutan yang ke dua yaitu sebesar 196.896 jiwa, baru kemudian sektor industri menduduki peringkat ke tiga yaitu sebesar 153.097. Untuk sektor industri jumlah tenaga kerja pada tahun 2006 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 15.012 jiwa. Dari angka penyerapan tenaga kerja tersebut masih terdapat ketidakseimbangan dengan pemberian upah tenaga kerja yang bekerja di sektor industri.

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.”

Persoalan buruh memang sangat kompleks. Walaupun ada itikad baik dari pemerintah, penyelesaiannya akan membutuhkan waktu yang lama. Namun yang jelas, salah satu langkah yang baik adalah bagaimana perusahaan itu menaati standar Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan 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. Upah Minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas waktu tertentu.

Adapun perkembangan Upah Minimum di propinsi Jawa Barat dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Upah Minimum Jawa Barat
Tahun 2001-2008

No	Tahun	UMP (Rp)	KHM (Rp)
1	2001	245.000	243.000
2	2002	280.799	373.488
3	2003	320.000	320.000
4	2004	366.500	418.258
5	2005	408.260	-
6	2006	447.654	524.621
7	2007	447.654	608.425
8	2008	568.193	-

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

Ket : UMP : Upah Minimum Propinsi

KHM : Kebutuhan Hidup Minimum

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang. Sebab upah harus cukup memenuhi kebutuhan seorang tenaga kerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan Kebutuhan Hidup Minimum atau sering disebut Kebutuhan Fisik Minimum (KMF), (Payaman. S, 1998 : 132). Dari data diatas menunjukkan bahwa adanya perbedaan (*gap*) yang cukup besar antara besarnya UMP (Upah Minimum Propinsi) dengan KHM (Kebutuhan Hidup Minimum). Seperti pada tahun 2007 KHM masyarakat sebesar Rp. 608.425,- sedangkan UMP sebesar Rp. 447.654, kita dapat melihat adanya gap yang terjadi sebesar Rp. 160.771. Hal ini menunjukkan bahwa upah rata-rata yang diterima oleh para pekerja berdasarkan UMP tersebut belum mampu mencukupi kebutuhan berdasarkan KHM.

Sedangkan untuk cakupan wilayah kabupaten/kota, pemerintah pusat sudah menyiapkan kebijakan lain tentang upah yaitu besarnya Upah Minimum

Kabupaten (UMK) berbeda dengan UMP. Pemerintah Kabupaten Cirebon sendiri sudah menetapkan standard upah untuk para pekerjanya berdasarkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebagai acuan atau standard penetapan upah minimum bagi para pengusaha di Kabupaten Cirebon termasuk perusahaan rotan. Dibawah ini dapat kita lihat perkembangan besarnya UMK di Kabupaten Cirebon dari tahun 1994-2008 :

Tabel 1.4
Upah Minimum Kabupaten Cirebon (UMK)
Tahun 1994-2008

No	Tahun	UMK (Rp)	Pertambahan (%)
1	1994	117.000	-
2	1995	117.000	0
3	1996	132.000	11,36
4	1997	132.000	0
5	1998	167.500	21,19
6	1999	200.000	16,25
7	2000	230.000	13,04
8	2001	265.000	13,21
9	2002	340.000	22,06
10	2003	370.000	8,11
11	2004	415.000	10,84
12	2005	457.000	9,19
13	2006	526.125	13,14
14	2007	600.000	12,30
15	2008	661.000	9,23

Sumber : *Disnakertrans Kab.Cirebon*

Dari Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa besarnya upah minimum di Kabupaten Cirebon setiap tahun selalu mengalami peningkatan. Sama halnya dengan kebutuhan hidup masyarakat juga setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Namun yang terjadi, besarnya upah yang diberikan tersebut belum mampu mencukupi kebutuhan hidup para tenaga kerja. Hal ini dikarenakan kenaikan upah dibarengi juga dengan kenaikan harga bahan kebutuhan pokok khususnya pasca kenaikan BBM. Untuk itu, UMK diyakini hanya cukup untuk

memenuhi kebutuhan seorang pekerja dan belum memenuhi kebutuhan keluarganya.

Di bawah ini dapat kita lihat jumlah rata-rata pengeluaran rumah tangga dalam sebulan di Kabupaten Cirebon menurut kelompok pengeluaran per kecamatan.

Tabel 1.5
Rata-Rata Pengeluaran Rumah Tangga Selama Sebulan Di Kabupaten Cirebon Menurut Kelompok Pengeluaran Per Kecamatan Tahun 2006

Kel. Pengeluaran Rumah Tangga	Rata-Rata Pengeluaran	Jumlah Keluarga	Persentase
< 100.000	-	-	-
100.000 – 149.999	-	-	-
150.000 – 199.999	194.639	1.194	0,22
200.000 – 299.999	289.001	7.600	1,39
300.000 – 399.999	380.309	17.929	3,27
400.000 – 499.999	485.883	38.733	7,07
500.000 – 749.999	682.019	161.217	29,44
750.000 – 999.999	870.695	147.299	26,91
> 1.000.000	1.346.526	173.548	31,70

Sumber : Suseda 2006 BPS Kab.Cirebon (diolah kembali)

Data BPS menunjukkan bahwa rata-rata pengeluaran keluarga yang paling banyak yaitu sebesar Rp. 1.346.526 dengan jumlah keluarga sebanyak 173.548 keluarga dalam sebulan. Urutan selanjutnya yaitu jumlah penduduk dengan rata-rata pengeluaran sebulan Rp 682.019 sebanyak 161.217 keluarga dan urutan ketiga yaitu jumlah pengeluarn Rp. 870.695 sebanyak 147.299 keluarga. Dari data jumlah pengeluaran penduduk di Kabupaten Cirebon dapat disimpulkan bahwa jumlah rata-rata pengeluaran tiap keluarga lebih besar dari rata-rata upah yang mereka terima setiap bulan nya.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang penulis dilakukan dapat diketahui upah rata-rata tenaga kerja di perusahaan rotan masih rendah dan belum mencapai

UMK yang telah ditetapkan. Hal ini bisa dilihat dari hasil pra penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.6
Upah Tenaga Kerja Industri Rotan

No	Keterangan	Upah/bulan
1	Upah Terendah	Rp 420.000
2	Upah Rata-rata	Rp 540.000
3	Upah Tertinggi	Rp.660.000

Sumber : Pra Penelitian

Pada Tabel 1.6 menunjukkan besarnya upah terendah pada industri rotan yaitu sebesar Rp 420.000, upah tertinggi sebesar RP 660.000, dan upah rata-rata sebesar Rp 540.000. Upah ini masih dikatakan relative rendah bila dibandingkan dengan UMK yang telah ditetapkan untuk tahun 2008 sebesar Rp 661.000.

Dari gambaran diatas dapat dilihat bahwa upah tenaga kerja di industri rotan masih banyak dibawah Upah Minimum Kabupaten Cirebon untuk tahun 2008 yaitu sebesar Rp 661.000. Jika ditinjau dari industri secara keseluruhan, terdapat perbedaan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam menetapkan sistem pengupahannya. Hal ini tergantung dari kebijakan perusahaan itu sendiri. Adapun hasil pra-penelitian penulis terhadap beberapa perusahaan rotan mengenai besarnya upah yang diberikan kepada tenaga kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7
Upah Tenaga Kerja Industri Rotan
Berdasarkan Upah Harian dan Borongan

No	Perusahaan	Upah Borongan (Per Hari)	Rata –Rata Upah Tenaga Kerja Harian	
			(Per hari)	Per Bulan
1	CV. Khalim	15.000 – 30.000	27.500	660.000
2	PT. Equator Jingga	18.000 – 20.000	22.000	528.000
3	PT. Tulus Asih	15.000 – 50.000	19.900	477.600
4	CV. Bahama Rotan	30.000 - 40.000	21.500	516.000
5	PT. Vinchent Sheftar Indonesia	30.000	24.100	578.400
6	CV. Indosurya Mahakam	20.000 - 40.000	22.000	528.000
7	PT. Gracia	18.000 - 40.000	25.000	600.000
8	PT. House Of Rattan	15.000 – 40.000	26.400	633.600
9	Rizaldi Rattan	30.000 - 40.000	17.500	420.000
10	CV. Nalafah Raya	20.000 - 40.000	20.500	492.000

Sumber : Pra Penelitian (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa upah rata-rata harian para pekerja masih relative rendah yaitu Rp 17.500 -Rp 27.500. Sebagian besar pekerja yang ada adalah para pekerja kasar. Jika dikalkulasikan besarnya upah rata-rata yang diterima pekerja selama satu bulan sekitar Rp 420.000–Rp 660.000. Setelah melakukan wawancara dengan beberapa responden ternyata besarnya upah yang mereka dapat belum mencukupi kebutuhan sehari-hari terlebih lagi setelah adanya kenaikan BBM yang berimbas juga pada kenaikan harga-harga kebutuhan pokok lainnya. Bagi mereka yang memiliki jumlah keluarga yang cukup banyak, penghasilan sebesar itu belum mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari baik itu untuk kebutuhan sandang, pangan, maupun pendidikan.

Sedangkan untuk upah pekerja borongan sendiri sepias bisa dikatakan besar, tetapi hal tersebut juga dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja itu sendiri dan disamping itu juga mereka ini bekerja secara tidak tetap tergantung permintaan barang. Jika permintaan barang menurun atau bahkan nihil pekerja pun harus menganggur sehari-hari bahkan bisa berminggu-minggu. Masih rendahnya tingkat upah pada industri rotan diduga karena rendahnya tingkat pengalaman, keterampilan, dan produktivitas yang menyebabkan tingkat upah yang diberikan berbeda-beda.

Dari pemaparan di atas maka penulis tertarik untuk menganalisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi upah tenaga kerja pada industri rotan dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Pada Industri Rotan Di Kecamatan Weru – Kabupaten Cirebon ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran pengalaman, keterampilan, produktivitas, dan upah tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman, keterampilan, dan produktivitas terhadap upah tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon?
4. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon?

5. Bagaimana pengaruh produktivitas terhadap upah tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Kabupaten Cirebon?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui gambaran pengalaman, keterampilan, produktivitas, dan upah tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman, keterampilan, dan produktivitas terhadap upah tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh produktivitas terhadap upah tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi perkembangan teori ekonomi mikro khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian upah tenaga kerja di beberapa industri khususnya industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Untuk dapat dijadikan sebagai rekomendasi bagi para pengusaha industri rotan dalam upaya meningkatkan upah tenaga kerjanya, dan juga sebagai tambahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan (seperti Asmindo ataupun serikat buruh) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian upah tenaga kerja pada industri rotan.

1.4 Kerangka Pemikiran

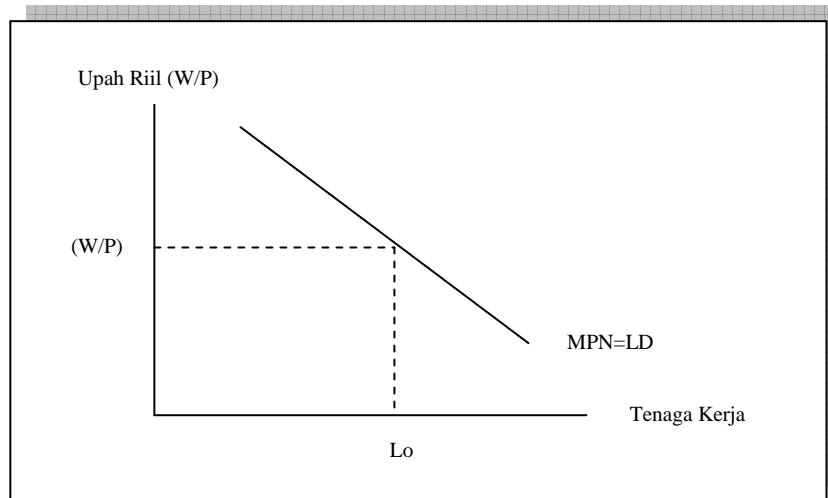
Upah atau gaji yang diberikan kepada seseorang pekerja merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Penghargaan ini tidak selamanya berbentuk uang, tetapi juga dalam bentuk penghargaan lainnya.

Pengupahan sendiri merupakan masalah privat dan dalam pengaturan upah secara umum yang dilakukan oleh pemerintah, namun pengaturan yang lebih rinci diserahkan sepenuhnya kepada pengusaha atau pemberi kerja disesuaikan dengan tujuan dari perusahaan tersebut.

Upah dalam pengertian teori ekonomi yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan dua pengertian yaitu gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga profesional, seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.

Upah terbentuk di pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Upah terbentuk karena adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Perbedaan tingkat upah dapat ditelusuri melalui permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja ataupun keduanya.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil.



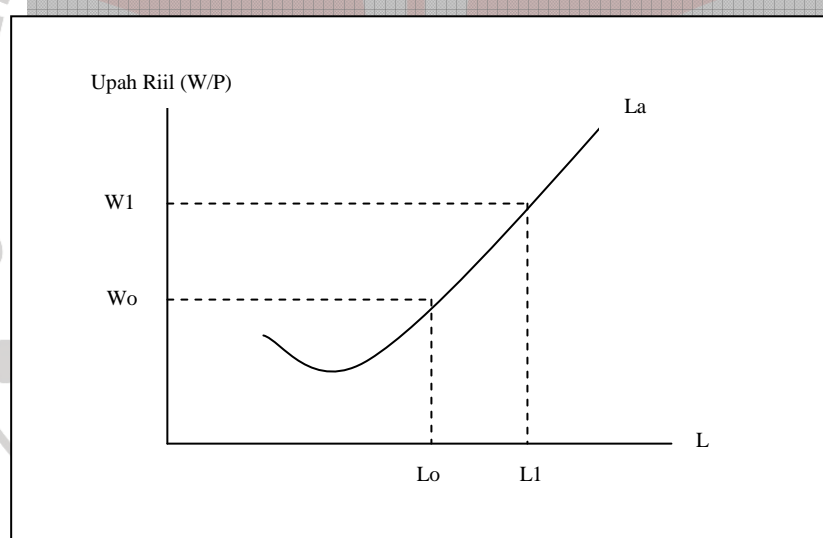
Gambar 1.1
Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Menurut *law of diminishing return*, seorang produsen akan mengalami kondisi hubungan antara jumlah tenaga kerja dengan MPN atau *marginal product of labour* (MPL) akan turun dari kiri atas ke kanan bawah yaitu apabila perusahaan terus menambah penggunaan tenaga kerja, maka MPL terus menurun. Oleh karena itu, produsen harus menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal untuk memperoleh keuntungan maksimum. Keuntungan maksimum dicapai pada saat MPL sama dengan upah riil ($MPL = W/P$).

Sedangkan penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis pekerjaan yang sifatnya khusus. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi juga oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Apabila dikaitkan dengan upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Maksudnya, apabila penghasilan tenaga kerja relative sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut

cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja. Hal tersebut menyebabkan bentuk dari kurva penawaran membelok ke kiri yang dikenal dengan *backward bending supply curve*. Keadaan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat penghasilan seseorang akan semakin tinggi pula konsumsi waktu yang dibutuhkan untuk *leisure* atau kegiatan lain yang sifatnya konsumtif.

Analisa tentang penawaran tenaga kerja akan lebih mudah dipahami jika dilihat dari penawaran tenaga kerja individual. Jumlah jasa tenaga kerja yang ditawarkan secara individual diukur dengan jam kerja yang dicurahkan untuk bekerja. Tenaga kerja memiliki dua pilihan dalam mengalokasikan waktunya yaitu untuk bekerja dan untuk *leisure* (kegiatan selain bekerja).



Gambar 1.2
Kurva Penawaran Tenaga Kerja

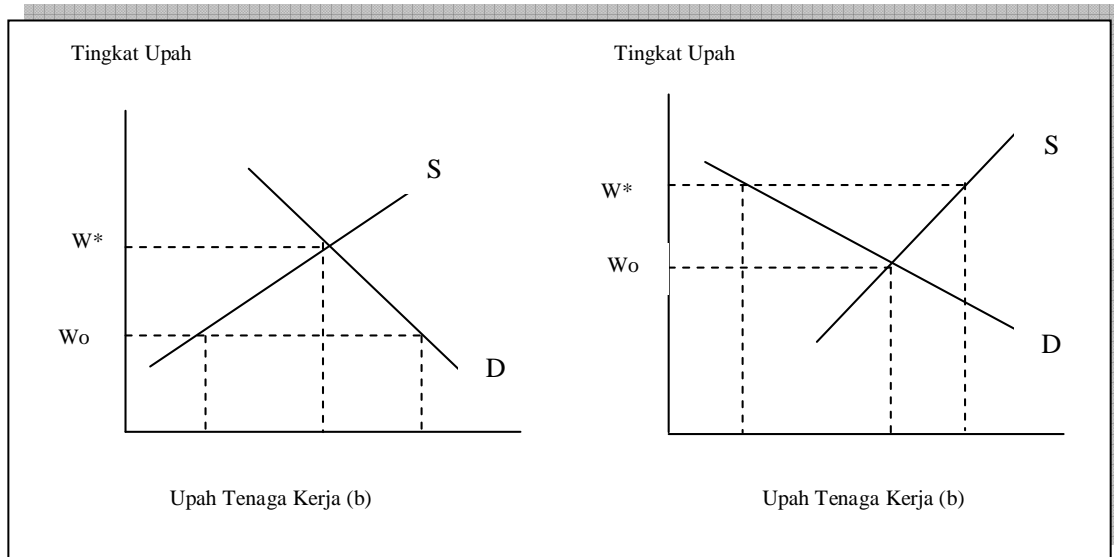
Kurva penawaran tenaga kerja menunjukkan hubungan antara upah riil dengan jumlah tenaga kerja. Kurva penawaran tenaga kerja mempunyai kemiringan positif yang memiliki makna bahwa semakin besar upah yang berlaku

di pasar maka semakin besar jumlah tenaga kerja yang mau bekerja dan sebaliknya.

Permintaan dan penawaran akan tenaga kerja secara bersamaan menentukan tingkat upah. Adanya perbedaan tingkat upah pun dapat ditelusuri melalui permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja, ataupun dari keduanya.

Keseimbangan di pasar tenaga kerja terjadi pada saat permintaan tenaga kerja sama dengan penawaran tenaga kerja ($L_D=L_S$). Pada saat inilah, menurut ekonomi klasik terjadi *full employment*. Pada titik equilibrium kedua belah pihak (pencari kerja dan pemberi kerja) akan mempunyai nilai kepuasan yang sama. Dan pada tingkat upah tertentu (U_e) banyaknya tenaga kerja yang ditawarkan maupun yang diminta adalah seimbang yaitu sama dengan T_{ke} . Titik equilibrium ini akan bergeser dan tidak seimbang lagi apabila terjadi gangguan-gangguan di pasar tenaga kerja, terutama bila terjadi pergeseran-pergeseran kurva permintaan ataupun penawaran tenaga kerja. Biasanya kekuatan mekanisme pasar akan membentuk dengan sendirinya equilibrium yang baru.

Case & Fair(2002:529) menyatakan bahwa apabila kuantitas tenaga kerja yang diminta melampaui kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan, upah akan naik sampai kuantitas yang diminta sama dengan kuantitas yang ditawarkan. Upah lebih tinggi yang ditimbulkan itu akan mengurangi kuantitas tenaga kerja yang diminta dan menaikkan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan. Kelebihan penawaran tenaga kerja ini akan menyebabkan upah turun.



Gambar 1.3
Kelebihan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Gambar 1.3a menunjukkan terjadinya kelebihan permintaan tenaga kerja dimana akan mendorong upah naik ke atas. Upah awal (W_0) naik sampai pasar menormalkan kelebihan permintaan menjadi W^* . Sementara gambar 1.3b menunjukkan terjadinya kelebihan penawaran tenaga kerja melebihi kuantitas tenaga kerja yang diminta. Maka itu akan menciptakan tekanan ke.bawah pada upah.

Sadono Sukirno (2002:354) mengemukakan dalam teori penentuan upah di pasar tenaga kerja, upah dibagi ke dalam dua jenis yaitu :

“Upah Nominal yaitu jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan Upah Riil yaitu tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.”

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

- 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 tenaga kerja itu sendiri.
- 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 modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja dengan indikator produktivitas dan latar belakang pendidikan dari tenaga kerja itu sendiri.
- Teori Dana Upah
Teori upah ini dikemukakan oleh John Stuart Mill. Menurut teori ini tinggi rendahnya upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah dana upah yaitu jumlah keterampilan tenaga kerja yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah penduduk akan mendorong tingkat upah yang cenderung turun, karena tidak sebanding antara jumlah tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja.

Sedangkan menurut Sony Sumarsono (2003:139-140) berdasarkan Teori Upah Pertambahan Produk Marginal yang menentukan besar kecilnya upah yaitu produktivitas tenaga kerja.

“Teori Neo Klasik ini mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan, tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seorang sama dengan upah yang diterima oleh orang tersebut.”

Dari pernyataan diatas, maka faktor pertama yang mempengaruhi upah tenaga kerja adalah pengalaman kerja yang pernah ditempuh oleh tenaga kerja. Berdasarkan teori upah etika bahwa pengusaha hendaknya memberikan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup para tenaga kerja dengan memperhatikan lamanya pengalaman yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Case dan Fair (2004:233) bahwa dalam pemberian upah kepada tenaga kerja, pihak perusahaan akan memperhatikan pengalaman kerjanya sehingga semakin lama pengalaman kerja dari tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut maka semakin besar pula upah yang akan diperoleh.

Faktor kedua yang mempengaruhi upah tenaga kerja adalah keterampilan. Berdasarkan teori upah etika, selain pengalaman pengusaha juga harus memperhatikan keterampilan kerja sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan upah karena keterampilan tenaga kerja merupakan kekayaan yang dimiliki perusahaan yang dapat menghasilkan keuntungan pada waktu yang akan datang dan dinyatakan dalam nilai uang sehingga semakin rendah keterampilan tenaga kerja maka semakin rendah pula upah yang akan diperoleh. Sebaliknya, semakin tinggi keterampilan tenaga kerja maka semakin besar pula upah yang akan diperoleh. Pandangan yang sama dikemukakan pula oleh Deissler (2005:96) bahwa “Keterampilan tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan aset yang besar bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, tinggi rendahnya pemberian upah ditentukan oleh tinggi rendahnya keterampilan tenaga kerja“.

Faktor ketiga yang mempengaruhi yaitu produktivitas tenaga kerja. Pandangan ini dikemukakan oleh David Ricardo (Pressman, 2002:55) melalui teori upah wajar yaitu “Dalam pemberian upah tenaga kerja, maka pihak perusahaan akan berorientasi pada produktivitas kerja tenaga kerja sehingga semakin rendah produktivitas tenaga kerja maka rendah pula upah yang akan diperoleh. Sebaliknya, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka semakin besar pula upah yang akan diperoleh.

Sama halnya dengan apa yang dikemukakan dalam teori upah pertambahan produk marginal dari Neo Klasik yang menyatakan bahwa tenaga kerja memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada pengusaha. Upah dibayar oleh pengusaha sesuai atau sama dengan usaha kerja (produktivitas) yang diberikan kepada pengusaha.

Selain itu juga, dalam hal penetapan upah dimungkinkan untuk terjadinya perbedaan antara upah satu pekerja dengan pekerja lainnya atau antara upah satu industri dengan industri lainnya. Adanya perbedaan tingkat upah dapat ditelusuri melalui permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja, ataupun keduanya. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perbedaan upah menurut Sadono Sukirno (2005:369) terdiri dari :

- 1) Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerja.
- 2) Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
- 3) Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan.
- 4) Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan
- 5) Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Selanjutkan Sadono Sukirno (2002:332) menjelaskan bahwa pemakaian faktor produksi tenaga kerja akan ditentukan oleh tuntutan dunia usaha atau lapangan produksi. Menyangkut masalah kualifikasi ketenagakerjaan dapat dilihat dari beberapa segi diantaranya :

1) Tenaga kerja menurut Jenis Kelamin

Terbagi atas tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria. Pengelompokan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin ini pada dasarnya agar kualitas produksi bisa terjamin karena adanya kesesuaian antara tenaga dengan jenis pekerjaannya

2) Tenaga kerja menurut Kualitasnya, terbagi atas :

b. Tenaga kerja Terdidik/ahli yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian yang diperoleh oleh jenjang pendidikan formal seperti dokter, notaris, arsitektur dan sebagainya.

c. Tenaga kerja Terampil/terlatih yaitu tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang diperoleh dari pengalaman atau kursus-kursus seperti monitor, tukang las dan lain-lain.

d. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil yaitu tenaga kerja yang tidak mengandalkan kemampuan kekuatan fisik seperti kuli panggul, tukang gali, dan tukang becak.

Lain hal nya dengan Moekijat (2007:10) yang menyatakan bahwa hal yang membedakan pembayaran upah yaitu :

- Macam-macam pekerjaan
- Letak geografis
- Jenis kelamin
- Regu
- Usia
- Tenaga kerja yang cacat
- Metode pembayaran upah
- Pembentukan serikat kerja

Selain melihat dari faktor-faktor yang telah diuraikan diatas, dalam penentuan tingkat upah perlu adanya pertimbangan yang cermat sehingga pemberian upah tersebut mampu menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini senada dengan pernyataan Payaman J. Simanjuntak (1985:110) yang menyatakan bahwa :

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu :

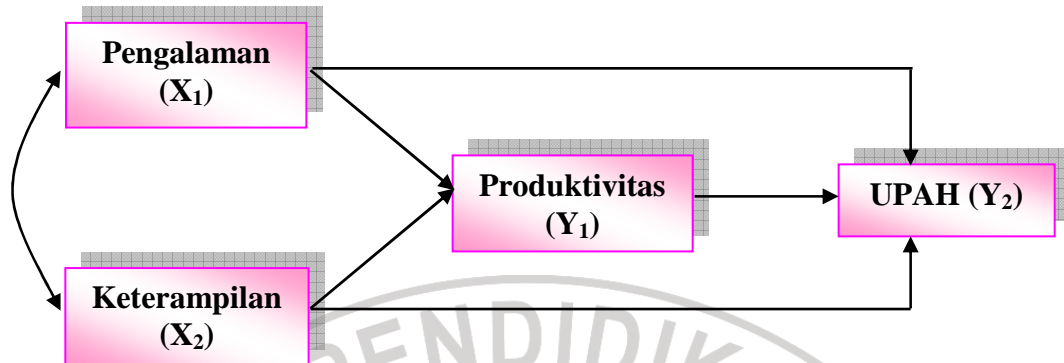
- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- 3) Menyediakan intersip untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan Kwik Kian Gie (1999:569) yang menyatakan bahwa “standar upah buruh harus ada batasan minimumnya. Negara berkembang tidak boleh seenaknya menentukan upah buruh serendah mungkin”. Adapun menurut Case&Fair (2002:533) yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah paling rendah yang diizinkan untuk dibayar oleh perusahaan kepada para pekerjanya.”

Sementara itu, menurut Samuelson&Nordhaus (1999:279) mengemukakan bahwa “ Untuk menjelaskan perbedaan upah antar industri atau perorangan, ada beberapa pengaruh yang harus diketahui yaitu perbedaan kualitas tenaga kerja, unsur-unsur yang unik dan segmentasi pasar tenaga kerja.” McEachern (2000:224) berpendapat mengenai faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah, yaitu :

- 1) Perbedaan dalam pelatihan
- 2) Perbedaan dalam pendidikan
- 3) Perbedaan dalam usia
- 4) Perbedaan dalam pengalaman
- 5) Perbedaan dalam kemampuan

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa pengalaman, keterampilan, dan produktivitas berpengaruh terhadap perbedaan tingkat upah yang diberikan pihak perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Sehingga dari uraian tersebut dapat di buat paradigma berpikir sebagai berikut :



Gambar 1.4
Kerangka Pemikiran

1.5 Hipotesis

Menurut S. Nasution (2002:39), Hipotesis adalah pernyataan tentative yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2002:64) “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.”

1.5.1 Hipotesis Mayor

Pengalaman, keterampilan, dan produktivitas secara simultan berpengaruh positif terhadap upah tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

1.5.2 Hipotesis Minor

1. Pengalaman berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.
2. Keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.
3. Produktivitas berpengaruh positif terhadap upah tenaga kerja pada industri rotan di Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

