

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. 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 domestik maupun luar negeri. Adapun gambaran mengenai jumlah masyarakat Indonesia yang masuk dalam kategori penduduk usia kerja dapat dilihat dari data di bawah ini :

Tabel 1.1  
Penduduk Usia Kerja  
Menurut Golongan Umur dan Jenis Kelamin, Tahun 2006

<b>Golongan Umur</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
15 - 24	21.649.380	20.818.044	42.467.424
25 - 34	18.227.684	19.921.391	38.149.075
35 - 44	16.484.853	16.172.861	32.657.714
45 - 54	11.799.332	10.822.695	22.622.027
55+	11.698.513	11.662.927	23.361.440
<b>Jumlah</b>	<b>79.859.762</b>	<b>79.397.918</b>	<b>159.257.680</b>

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

Dari data di atas dapat kita ketahui bahwa golongan umur yang dominan sebagai penduduk usia kerja adalah pada golongan umur 15 - 24 tahun yaitu sebesar 42.467.424 jiwa.

Sementara penduduk yang menawarkan jasanya untuk proses produksi dapat dilihat dari data angkatan kerja di bawah ini :

Tabel 1.2  
 Angkatan Kerja  
 Menurut Golongan Umur dan Jenis Kelamin, Tahun 2006

<b>Golongan Umur</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
15 - 24	13.328.148	9.125.932	22.454.080
25 - 34	17.768.050	9.852.243	27.620.293
35 - 44	16.292.911	8.965.890	25.258.801
45 - 54	11.545.800	6.181.374	17.727.174
55+	8.737.649	4.483.798	13.221.447
<b>Jumlah</b>	<b>67.672.558</b>	<b>38.609.237</b>	<b>106.281.795</b>

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

Dari data di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa pada tahun 2006 terdapat 106.281.795 jiwa yang menawarkan jasanya untuk proses produksi.

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, 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 batas jangka 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. Berikut ini adalah data mengenai indikator ketenagakerjaan menurut jenis kelamin di Jawa Barat tahun 2006 :

Tabel 1.3  
Indikator Ketenagakerjaan  
Menurut Jenis Kelamin di Jawa Barat  
Tahun 2006

Deskripsi	Jumlah	% terhadap Angkatan Kerja
<b><i>Bekerja (kesempatan kerja)</i></b>		
Laki-Laki	10.880.085	89,31
Perempuan	4.572.649	82,67
<i>Total</i>	<i>15.452.734</i>	<i>87,24</i>
<b><i>Penganggur</i></b>		
Laki-laki	1.302.073	10,69
Perempuan	958.872	17,33
<i>Total</i>	<i>2.260.900</i>	<i>12,76</i>
<b><i>Angkatan Kerja</i></b>		
Laki-laki	12.182.158	100,00
Perempuan	5.531.476	100,00
<i>Total</i>	<i>17.713.634</i>	<i>100,00</i>

Sumber : BPS

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2006 penduduk usia kerja yang tertampung dalam pasar kerja di berbagai lapangan usaha sebesar 87,24%. Sementara sisanya sebesar 12,76% tidak tertampung di pasar kerja, atau dengan kata lain menganggur.

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

Tabel 1.4  
Upah Minimum Jawa Barat  
Tahun 2003-2006

No.	Tahun	KHM (Rp.)	UMP (Rp.)
1	2003	320.000	320.000
2	2004	418.258	366.500
3	2005	-	408.260
4	2006	542.621	447.654

Sumber : <http://www.nakertrans.go.id/pusdatinnaker/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 2006, yaitu KHM sebesar Rp. 542.621,- dan UMP yang ditetapkan sebesar Rp. 447.654,- sehingga *gap* yang terjadi sebesar Rp. 94.967,- .

Dalam hal penyerapan tenaga kerja maupun penetapan upah, sektor industri sangat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap dua hal tersebut. Berikut adalah data yang menunjukkan jumlah penduduk yang berkerja menurut lapangan pekerjaan utama di Jawa Barat tahun 2006 :

Tabel 1.5  
Penduduk 10 Tahun Ke Atas yang Bekerja  
Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Jawa Barat, Tahun 2006

No.	Lapangan Pekerjaan	Jumlah (jiwa)
1	Pertanian	4.450.695
2	Pertambangan dan Penggalian	59.917
3	Industri	2.743.602
4	Listrik, Gas dan Air Minum	40.256
5	Konstruksi	902.209

Sumber : BPS

Dalam tabel 1.5 ditunjukkan bahwa penduduk Jawa Barat sebagian besar bekerja di sektor pertanian yaitu sebesar 4,45 juta jiwa. Sementara itu sektor industri menduduki peringkat ke-2 sebesar 2,74 juta jiwa.

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. Pengembangan industri ini ditempuh melalui strategi pengembangan sentra-sentra industri lewat pembinaan kelembagaan dan usaha koperasi. Adapun sentra-sentra industri yang berkembang di Jawa Barat antara lain adalah sebagai berikut:

- Ukiran kayu dari Garut;
- Industri Payung dan alat rumah tangga lainnya dari Tasikmalaya;
- Kerajinan Batu Hias dari Sukabumi;
- Kerajinan Batik dan Rotan dari Cirebon;
- Kerajinan Keramik dari Plered Purwakarta;
- Kerajinan Wayang Golek dari Bandung;
- Kerajinan Bordir dari Tasikmalaya;
- Pabrik Genteng dari Jatiwangi, Majalengka.

*Sumber: <http://www.jabar.go.id/detail.php?data=ind>*

Dari daftar sentra-sentra industri yang dikembangkan di Jawa Barat, terdapat sentra industri Pabrik Genteng Jatiwangi, Majalengka. Data BPS menyebutkan bahwa pada tahun 2004 jumlah pekerja yang bekerja pada sektor industri genteng di Jawa Barat berjumlah 16.542 jiwa yang terdiri dari 15.720 jiwa pekerja produksi dan 822 jiwa pekerja lainnya. Berkenaan dengan upah pada sektor industri genteng, untuk tahun 2004 pengeluaran untuk pekerja industri genteng sebesar Rp. 47.863.200.000,- .

Kabupaten Majalengka merupakan salah satu wilayah yang sangat berpotensi baik untuk pengembangan sektor pertanian maupun sektor industri. Pengembangan sektor pertanian difokuskan pada daerah pegunungan seperti Kecamatan Rajagaluh dan Sukahaji sebelah Selatan, Kecamatan Maja, dan

sebagian Kecamatan Majalengka. Sementara untuk pengembangan potensi industri difokuskan pada daerah dataran rendah antara lain Kecamatan Kadipaten, Panyingkiran, Dawuan, Jatiwangi, Sumberjaya, Ligung, Jatitujuh, Kertajati, Cigasong, Majalengka, Leuwimunding dan Palasah. Adapun sentra-sentra industri yang ada di Kabupaten Majalengka adalah :

- Sentra Industri Kecap di Kecamatan Majalengka dan Kadipaten;
- Sentra Industri Bola Sepak di Kecamatan Kadipaten;
- Sentra Industri Konveksi Jeans di Kecamatan Palasah;
- Sentra Industri Keripik di Desa Cingambul;
- Sentra Industri Rotan di Kecamatan Rajagaluh;
- Sentra Industri Bola Sepak di Kecamatan Kadipaten;
- Sentra Industri Genteng di Kecamatan Jatiwangi;
- Sentra Industri tahu Tempe di Kecamatan Talaga, Dawuan dan Majalengka;
- Sentra Industri Kawat Besi di Kecamatan Sumberjaya dan Leuwimunding;

*Sumber : www.majalengka.go.id*

Kecamatan Jatiwangi di Kabupaten Majalengka merupakan suatu daerah yang masuk ke dalam sentra industri di Jawa Barat yaitu Sentra Industri Genteng. Keberadaan industri tersebut sangat dominan di kawasan Kabupaten Majalengka dan merupakan andalan di antara industri-industri yang lain. Di bawah ini adalah tabel perkembangan jumlah industri genteng selama 2003-2005 :

Tabel 1.6  
Perkembangan Jumlah Perusahaan Genteng  
Di Kecamatan Jatiwangi

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Perusahaan Genteng</b>
2003	358
2004	233
2005	152

*Sumber : BPS & Dinas Perindustrian Kab. Majalengka (diolah)*

Dari data di atas dapat dilihat terjadi penurunan jumlah perusahaan genteng di Kecamatan Jatiwangi dari 358 buah pada tahun 2003 menjadi 233 buah pada tahun 2004 dan tahun 2005 turun drastis menjadi 152 buah. Namun, jika dibandingkan dengan industri lain yang ada di Kabupaten Majalengka, 91% dari jumlah industri di Kabupaten Majalengka adalah industri genteng. Hal ini memberikan kontribusi positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Majalengka. Berikut ini adalah data penyerapan tenaga kerja per kecamatan di mana Kecamatan Jatiwangi dan Kecamatan Dawuan sebagai sentra industri genteng di Kabupaten Majalengka :

Tabel 1.7  
Jumlah Perusahaan dan Penyerapan Tenaga Kerja oleh Industri  
Di Kecamatan Jatiwangi dan Dawuan, Tahun 2006

No	Kecamatan	Industri Besar		Industri Sedang	
		Jumlah Perusahaan	Jumlah T.Kerja	Jumlah Perusahaan	Jumlah T.Kerja
1	Jatiwangi	4	949	231	8.252
2	Dawuan	2	691	46	1.428

Sumber : BPS

Menurut data BPS, pada tahun 2006 sektor industri di Kabupaten Majalengka mampu menyerap tenaga kerja mencapai 16.000 orang. Jika kita mengasumsikan bahwa sentra industri genteng terdapat di dua kecamatan yaitu Kecamatan Jatiwangi dan Kecamatan Dawuan maka dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa industri genteng mampu menyerap 11.320 tenaga kerja. Artinya keberadaan industri genteng di Kabupaten Majalengka mampu menyerap sekitar 70% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor industri di Kabupaten Majalengka. 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 genteng. Rendahnya upah yang diterima tenaga kerja di Kabupaten Majalengka dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.8  
Buruh/Karyawan/Pekerja di Kabupaten Majalengka  
Berumur 10 Tahun Keatas yang Bekerja Seminggu yang Lalu  
Menurut Upah yang Diterima

No.	Upah (Rp)	Jumlah (Jiwa)
1	< 400.000	115.624
2	400.000 – 1.000.000	91.720
3	> 1.000.000	23.103
Jumlah		230.447

Sumber : BPS

Data BPS menunjukkan bahwa 50,17% tenaga kerja di Kabupaten Majalengka mendapatkan upah yang masih di bawah standar minimum (< Rp.400.000,-) yaitu sebanyak 115.624 jiwa. Adapun pekerja yang mendapatkan upah antara Rp. 400.000 – Rp. 1.000.000 sebesar 39,80% atau sebanyak 91.720 jiwa dan tenaga kerja yang mendapatkan upah lebih dari Rp. 1.000.000,- hanya sebesar 10,03%. Jika kita berasumsi bahwa 91% industri yang ada di Kabupaten Majalengka adalah industri genteng maka data di atas bisa kita jadikan gambaran bahwa hampir 50% tenaga kerja industri genteng di Kabupaten Majalengka, tepatnya di Kecamatan Jatiwangi, masih di bawah Upah Minimum.

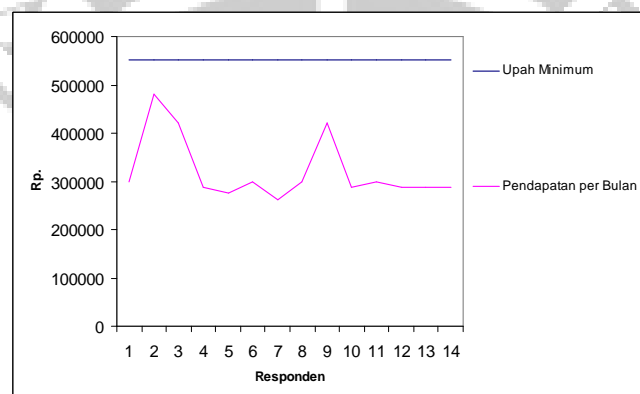
Rendahnya upah yang diterima oleh tenaga kerja industri genteng Jatiwangi diperkuat oleh hasil pra-penelitian penulis yang dilakukan pada salah satu pabrik genteng di Jatiwangi sebagai berikut :

Tabel 1.9  
Upah Tenaga Kerja Industri Genteng <sup>\*)</sup>

No.	Keterangan	Upah/bulan
1	Upah Rata-Rata	Rp. 322.750,-
2	Upah Terendah	Rp. 262.500,-
3	Upah Tertinggi	Rp. 480.000,-

<sup>\*)</sup> Hasil Pra-Penelitian di PG. Imang di Desa Burujulwetan Kec. Jatiwangi pada Bulan Agustus 2006

Dari hasil pra-penelitian terhadap 14 responden diperoleh data bahwa upah rata-rata per bulan yang diperoleh oleh tenaga kerja pada industri genteng sebesar Rp. 322.750,-. Setelah melakukan wawancara dengan mereka, ternyata seluruh responden berpendapat sama tentang besarnya upah yang diperolehnya dari industri genteng yaitu belum dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Pendapat tersebut cukup masuk akal apabila kita bandingkan upah tenaga kerja di industri genteng dengan Upah Minimum di Kabupaten Majalengka yaitu sekitar Rp. 516.000,-. Berikut gambar perbandingan antara upah yang diterima oleh 14 orang responden dengan upah Minimum di Kabupaten Majalengka :



Gambar 1.1  
Perbandingan Upah Minimum dengan Upah Per Bulan  
Tenaga Kerja Industri Genteng  
Sumber : Bappeda Majalengka, pra penelitian, diolah

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa upah tenaga kerja di industri genteng masih jauh dari Upah Minimum yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja di Kabupaten Majelengka. Adapun jika ditinjau dari industri secara keseluruhan, terdapat perbedaan-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 genteng Jatiwangi mengenai besarnya pengupahan adalah sebagai berikut :

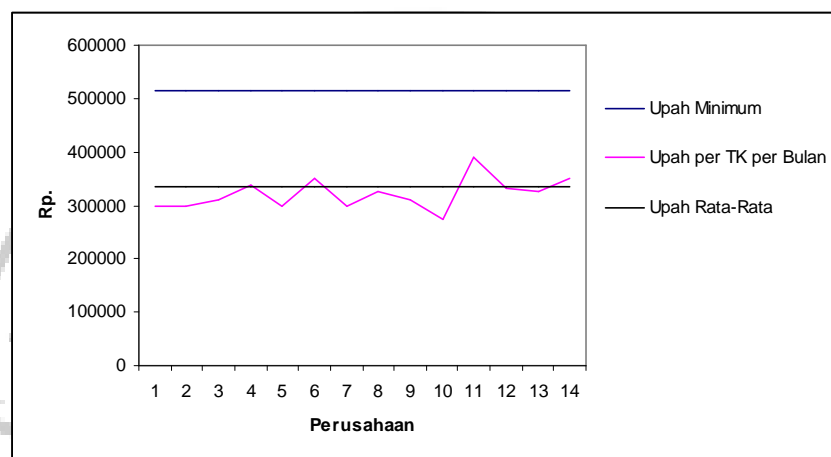
Tabel 1.10  
Upah Tenaga Kerja Industri Genteng Jatiwangi

No	Nama Perusahaan	Upah Tenaga Kerja (Rp/Hari)
1	PG Imang	11.500
2	PG Super Yuli	11.500
3	PG Super Akur	11.500
4	PG Super DR	12.500
5	PG AMS Super	12.500
6	PG Putri Indah	11.500
7	PG Janur Super	11.500
8	PG Mega Jaya	12.000
9	PG Karya Putra	12.500
10	PG FA Jaya	13.500
11	PG Super MP	13.500
12	PG Super Has	15.000
13	PG Tenang Jaya Putra I	14.000
14	PG Super Jaja	15.000

Sumber : *Manajemen Perusahaan Genteng*

Dari data hasil pra-penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata upah tenaga kerja industri genteng Jatiwangi adalah sebesar Rp. 12.900.-. Jika kita hitung hari kerja di seluruh perusahaan genteng adalah 26 hari maka besarnya upah per bulan yang diterima oleh tenaga kerja industri genteng adalah Rp. 335.400.- .

Dari tabel diatas diperoleh data bahwa pengeluaran masing-masing perusahaan genteng untuk tiap tenaga kerja masih dibawah Upah Minimum di Kabupaten Majalengka. Berikut adalah gambar perbandingan antara upah rata-rata yang diterima tenaga kerja, Upah Minimum dan upah per tenaga kerja per bulan pada masing-masing perusahaan responden :



Gambar 1.2  
Perbandingan Upah Minimum, Upah Rata-Rata  
dan Upah TK Per Bulan  
Pada Perusahaan Genteng

Sumber : Manajemen Perusahaan, pra penelitian, diolah

Dari pemaparan di atas maka penulis merasa tertarik untuk menganalisis tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upah tenaga kerja pada industri genteng dengan judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Industri Genteng di Kecamatan Jatiwangi”**.

## B. Rumusan Masalah

Menurut Sadono Sukirno (2005:365) yang dapat menjadi sumber dari perbedaan upah adalah :

- Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan
- Perbedaan dalam jenis pekerjaan
- Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan

- Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan
- Ketidaktepatan dalam mobilitas tenaga kerja.

Disamping faktor-faktor di atas, skala industri dan serikat buruh pun dapat mempengaruhi besarnya upah yang diterima pekerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Samuelson & Nordhaus (1999:279) bahwa :

Sektor industri kecil yang tidak memiliki serikat buruh seperti pertanian dan perdagangan eceran cenderung mempunyai upah yang rendah. Sedangkan perusahaan-perusahaan besar yang bergerak dalam bidang manufaktur dan komunikasi mempunyai tingkat upah 2 sampai 3 kali lebih tinggi.

Dari pemaparan diatas, maka penulis merumuskan masalah ke dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh *over supply* tenaga kerja terhadap upah tenaga kerja industri genteng ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap upah tenaga kerja industri genteng ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh keterampilan tenaga kerja terhadap upah tenaga kerja industri genteng ?
- 4) Bagaimanakah pengaruh *over supply* tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja dan keterampilan tenaga kerja terhadap upah tenaga kerja industri genteng ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **a. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan permasalahan diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *over supply* tenaga kerja terhadap upah tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Jatiwangi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap upah tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Jatiwangi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh keterampilan tenaga kerja terhadap upah tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Jatiwangi.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *over supply* tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, dan keterampilan terhadap upah tenaga kerja industri genteng di Kecamatan Jatiwangi.

**b. Kegunaan Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis.

a) Kegunaan Ilmiah

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya di bidang ekonomi industri dan ekonomi mikro.

b) Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan baik itu perusahaan genteng, tenaga kerja industri genteng dan pihak lainnya mengenai faktor yang dapat mempengaruhi upah tenaga kerja industri genteng.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Sadono Sukirno (2005:21) mengemukakan bahwa analisis mikroekonomi didasarkan pada pemikiran bahwa kebutuhan dan keinginan manusia tidak terbatas sedangkan kemampuan faktor-faktor produksi menghasilkan barang dan jasa terbatas adanya. Bertitik tolak dari pemikiran ini maka isu pokok dalam teori mikroekonomi adalah bagaimanakah cara dalam menggunakan faktor-faktor produksi yang tersedia secara efisien agar kemakmuran masyarakat dapat dimaksimumkan. Dalam teori mikroekonomi, masalah tersebut dibedakan menjadi tiga persoalan yaitu :

- 1) Apakah jenis barang dan jasa yang perlu diproduksi ?
- 2) Bagaimanakah barang dan jasa diproduksi ?
- 3) Untuk siapa barang dan jasa diproduksi ?

Oleh karena itu, ada tiga aspek yang dibahas dalam kerangka teori mikroekonomi yang meliputi :

- 1) Interaksi di pasar barang
- 2) Tingkah laku penjual dan pembeli
- 3) Interaksi di pasar faktor produksi

Aspek pertama mengenai interaksi di pasar barang dalam kerangka teori mikroekonomi menyangkut kegiatan di pasar barang, misalkan interaksi antara penjual dan pembeli di pasaran kopi atau karet. Aspek kedua mengenai tingkah laku penjual dan pembeli bertitik tolak dari dua pemisalan yaitu : i) para penjual dan pembeli melakukan kegiatan ekonomi secara rasional; dan ii) para pembeli berusaha memaksimumkan kepuasan yang mungkin dinikmatinya sementara

penjual berusaha memaksimalkan keuntungan yang mungkin akan diperolehnya. Aspek ketiga mengenai interaksi di pasar faktor produksi yaitu menganalisis terjadinya interaksi antara penjual dan pembeli di pasaran faktor-faktor produksi.

Dalam penelitian ini penulis lebih cenderung untuk membahas aspek yang terakhir yaitu mengenai interaksi di pasar faktor produksi. Seperti yang telah kita ketahui bahwa faktor produksi sangat diperlukan demi berjalannya proses produksi perusahaan. Adapun untuk mendapatkan faktor produksi ini, maka perusahaan harus melakukan pengorbanan sesuai dengan faktor produksi apa yang mereka gunakan, misalnya jika perusahaan menggunakan faktor produksi tenaga kerja maka pengorbanan atau balas jasa yang harus diberikan oleh perusahaan adalah upah, sementara jika perusahaan menggunakan faktor produksi tanah/lahan maka balas jasa yang harus diberikan kepada pemilik faktor produksi tersebut berupa sewa, dan jika perusahaan menggunakan faktor produksi berupa modal maka balas jasa untuk itu adalah berupa bunga. Inilah yang kemudian kita sebut dengan adanya interaksi di pasaran faktor produksi. Selanjutnya, interaksi tersebut akan menentukan harga faktor produksi dan banyaknya jumlah faktor produksi yang akan digunakan. Misalnya, kita tentukan faktor produksi tersebut adalah tenaga kerja, maka interaksi di pasaran faktor produksi tenaga kerja tersebut akan menentukan berapa upah yang diberikan dan jumlah tenaga kerja yang diminta.

Berangkat dari pemaparan di atas maka dalam penelitian inipun penulis akan membahas mengenai interaksi di pasar faktor produksi tenaga kerja. Untuk memahami masalah penetapan harga dan pembelian faktor produksi (misalnya



tenaga kerja) akan lebih mudah dengan menggunakan model persaingan murni.

Hal ini senada dengan pernyataan Bilas (1990:273) bahwa :

Model yang paling sederhana dari semua model untuk mendemonstrasikan masalah penetapan harga dan pembelian faktor produksi adalah model dengan persaingan murni berlaku di kedua belah sisi pasar, yakni pihak pembelian faktor produksi dan sisi penjualan produk.

Pembahasan mengenai pasar input atau pasar faktor produksi tenaga kerja dapat kita lihat dari analisis dalam pasar tenaga kerja. Para ahli ekonomi klasik meyakini bahwa kekuatan pasar-lah yang menggerakkan roda perekonomian. Hal ini tercermin dalam pembahasan tentang pasar tenaga kerja, di mana pasar tenaga kerja diasumsikan pada kondisi persaingan sempurna yang berakibat pada penentuan besarnya tingkat upah ditentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran atas tenaga kerja.

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 : gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja 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 misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.

Dalam teori penentuan upah di pasar tenaga kerja, upah dibagi ke dalam dua jenis :

### 1) Upah Nominal

Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. (Sadono Sukirno, 2005:351)

### 2) Upah Riel

Upah riel adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. (Sadono Sukirno, 2005:351)

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 :

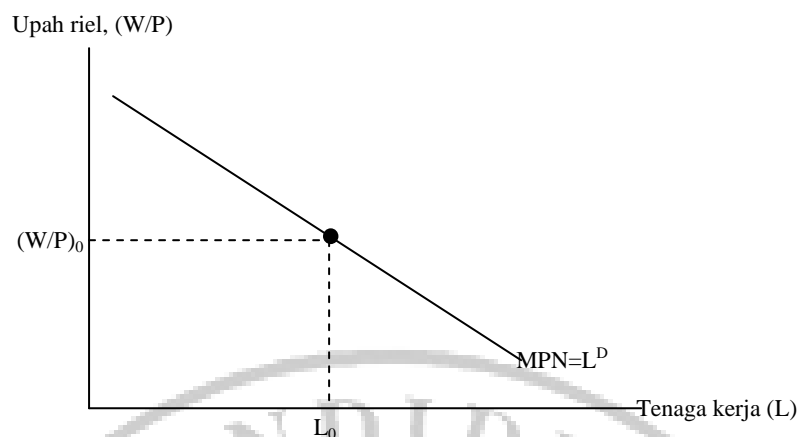
- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- 3) Menyediakan intensip untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Oleh karena itu, perlu adanya penentapan upah terendah yang mampu memenuhi ketiga fungsi upah di atas. Seperti pernyataan dari 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.”

Selain itu, dalam hal penentuan 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 (2005:364) terdiri dari :

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

Dalam pandangan ekonomi klasik, fungsi permintaan tenaga kerja merupakan penurunan dari dua kondisi yang dihadapi oleh perusahaan. Pertama, perusahaan akan selalu berusaha untuk memperoleh keuntungan maksimum dengan menjual produk yang dihasilkan di pasar barang dan memperoleh tenaga kerja di pasar faktor produksi dalam kondisi pasar persaingan sempurna. Kedua, perusahaan dalam menghasilkan produksi selalu mengalami kondisi *deminishing of return*, sehingga setiap ada penambahan tenaga kerja akan mengakibatkan penambahan produk marginal yang semakin menurun. Kurva permintaan atas tenaga kerja dapat dilihat dari gambar di bawah ini :



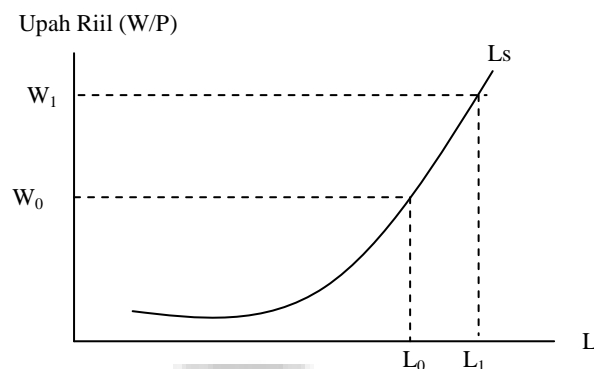
Gambar 1.3

## Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Sumber : M. Djuhari Wirakartakusumah (1999:15)

Menurut *law of deminishing 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, maka produsen harus menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal untuk memperoleh keuntungan maksimum. Keuntungan maksimum akan dicapai pada saat MPL sama dengan upah riil ( $MPL = W/P$ ).

Analisis 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).

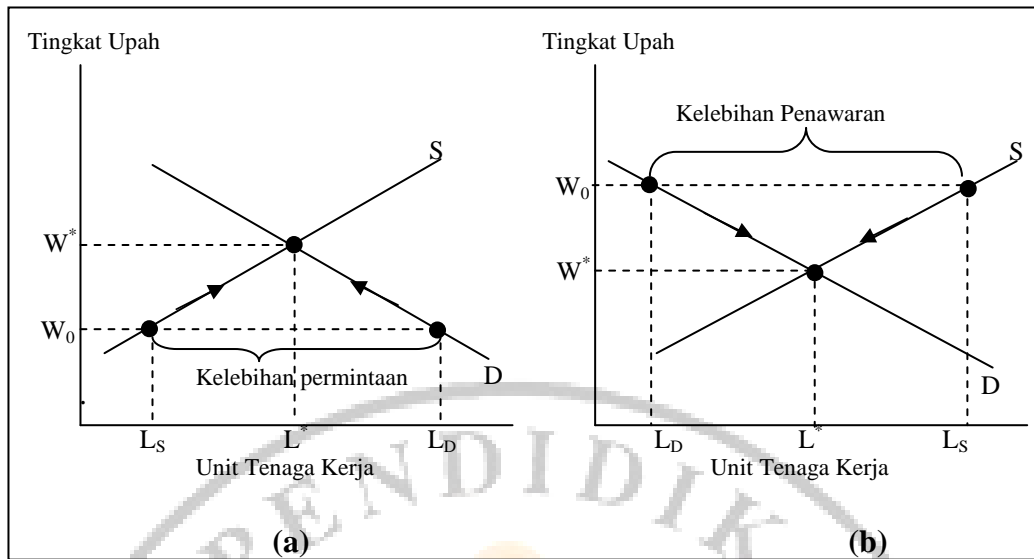


Gambar 1.4  
Kurva Penawaran Tenaga Kerja  
Sumber : M. Djuhari Wirakartakusumah (1999:18)

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.

Keseimbangan di pasar tenaga kerja terjadi pada saat permintaan tenaga kerja sama dengan penawaran tenaga kerja ( $L_D=L_S$ ). Pada saat inilah, menurut ekonom Klasik, terjadi *full employment*.

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 1.5  
Kelebihan Permintaan dan Kelebihan Penawaran  
Di Pasar Tenaga Kerja  
*Sumber : Case & Fair (2002:529)*

Gambar 1.4a menunjukkan terjadinya kelebihan permintaan tenaga kerja di mana akan mendorong upah naik ke atas. Upah awal ( $W_0$ ) naik sampai pasar menormalkan kelebihan permintaan menjadi  $W^*$ . Sementara Gambar 1.4b menunjukkan terjadinya kelebihan penawaran tenaga kerja yang akan mendorong upah turun, hal ini akibat kuantitas penawaran tenaga kerja melebihi kuantitas tenaga kerja yang diminta. Maka dari itu akan menciptakan tekanan ke bawah pada upah.

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 keduanya. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perbedaan upah menurut Sadono Sukirno (2005:364) terdiri dari :

- 1) Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan

- 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

Kemampuan, keterampilan dan keahlian para pekerja di dalam suatu pekerjaan adalah berbeda. Secara lahiriah, segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Maka para pengusaha biasanya tidak segan-segan untuk memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja yang seperti itu. Hal ini senada dengan pernyataan dari Samuelson & Nordhaus (1999: 280) mengemukakan bahwa :

Suatu kunci terhadap perbedaan upah terletak pada kualitas yang sangat berbeda di antara orang-orang, perbedaan ini bisa ditelusuri dari pembawaan mental dan kemampuan fisik, tingkat pendidikan dan pelatihan serta pengalaman.

Dari pernyataan di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa keterampilan tenaga kerja yang didalamnya termasuk kemampuan dan keahlian tenaga kerja diperoleh dari pengalaman tenaga kerja tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin lama seorang tenaga kerja melakukan pekerjaannya maka semakin dalam ia memahami bidang pekerjaannya, semakin ia paham akan pekerjaannya maka hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut semakin terampil. Keterampilan yang ia miliki ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dengan baik apakah itu dilihat dari kualitas output yang ia hasilkan, kuantitas output ataupun waktu yang ia gunakan seefisien mungkin. Oleh karena itu, tenaga kerja yang terampil cenderung untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi pula. Adapun

faktor-faktor yang masuk dalam prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:75) meliputi :

- 1) Kualitas Kerja : ketepatan, ketelitian, kebersihan
- 2) Kuantitas kerja : output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan
- 3) Dapat tidaknya diandalkan : mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan
- 4) Sikap : sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama

Di samping itu, faktor penting lainnya yang menyebabkan terjadinya perbedaan upah adalah produktivitas tenaga kerja. Dalam konsep produktivitas, produktivitas tenaga kerja masuk dalam kategori produktivitas parsial, di mana menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:23) Produktivitas parsial merupakan ukuran produktivitas yang dihitung dengan membagi output dengan hanya satu jenis input, jika input yang digunakan adalah tenaga kerja maka disebut produktivitas tenaga kerja, sedangkan bila input yang digunakan adalah modal (*capital*) maka disebut produktivitas modal. Seluruh pengukuran produktivitas dengan masukan tunggal merefleksikan pengaruh gabungan dari berbagai faktor termasuk substitusi satu faktor dengan faktor lainnya. Formula pengukuran yang dapat digunakan untuk pendekatan ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Parsial}}$$

*Sumber : Muchdarsyah Sinungan (2003:23)*

Untuk produktivitas parsial dalam bidang dunia usaha ada tujuh bidang yang dapat diukur, yaitu:

- (1) Produktivitas tenaga kerja
- (2) Produktivitas organisasi



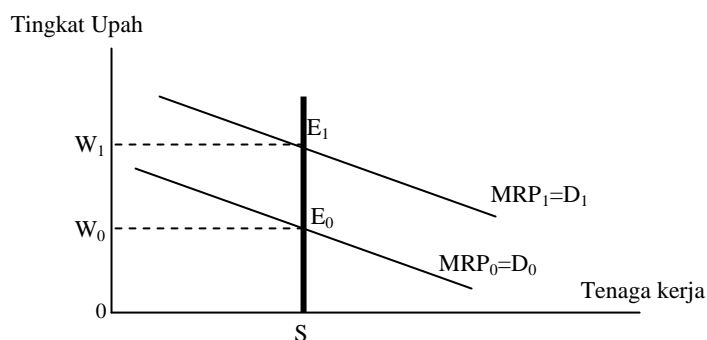
- (3) Produktivitas modal
- (4) Produktivitas pemasaran
- (5) Produktivitas produksi
- (6) Produktivitas keuangan
- (7) Produktivitas produk

Mengingat dalam penelitian ini yang digunakan adalah produktivitas tenaga maka ukuran produktivitas tenaga kerja tergantung dari bagaimana definisi masukan tenaga kerjanya, apakah per minggu, per tahun, atau per jumlah jam kerja. Dapat pula meliputi jumlah jam yang digunakan seluruh tenaga kerja, termasuk pemilik perusahaan dan keluarga pemilik yang bekerja tanpa gaji Muchdarsyah Sinungan (1997:55). Adapun pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan rumus :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jml. Satuan fisik produk yang dihasilkan}}{\text{Jml. tenaga kerja yang digunakan}}$$

*Sumber : Muchdarsyah Sinungan (1997:55).*

Sadono Sukirno (2005 : 352) yang menegaskan bahwa “Upah riil yang diterima tenaga kerja tergantung kepada produktivitas dari tenaga kerja tersebut.” Lebih lanjut dalam Sadono Sukirno menjelaskan hubungan antara produktivitas dan upah ke dalam gambar di bawah ini :



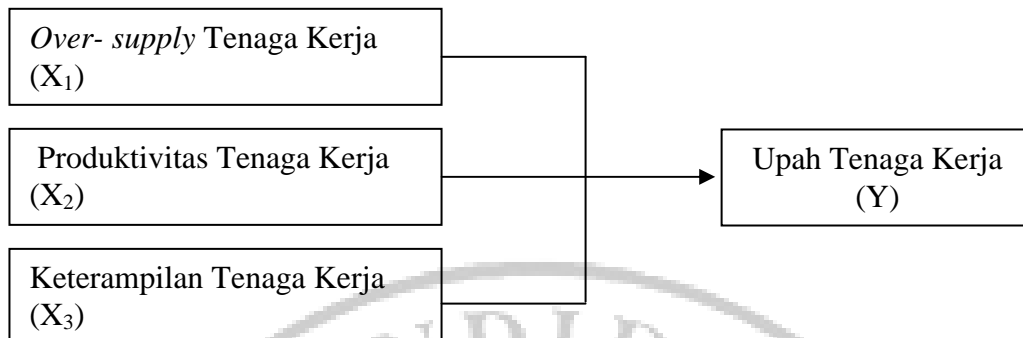
Gambar 1.6  
Hubungan Upah dan Produktivitas  
di Pasar Tenaga Kerja

*Sumber :Sadono Sukirno (2005:353)*

Kurva  $MRP_0 = D_0$  dan  $MRP_1 = D_1$  menunjukkan hasil penjualan marginal. MRP merupakan kurva permintaan akan tenaga kerja ( $L^D$ ). Keadaan di mana kurva  $MRP_1$  di atas  $MRP_0$  berarti pada setiap penggunaan tenaga kerja hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh kurva  $MRP_1$  adalah lebih tinggi daripada hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh kurva  $MRP_0$ . Apabila dimisalkan harga barang di dua keadaan itu adalah sama, kedudukan  $MRP_1$  yang lebih tinggi dari  $MRP_0$  mencerminkan perbedaan dalam produktivitas.

Kurva  $MRP_1$  mencerminkan kegiatan memproduksi yang kurva hasil penjualan marginalnya adalah lebih tinggi dari  $MRP_0$ , berarti produktivitas yang digambarkan oleh  $MRP_1$  lebih tinggi dari  $MRP_0$ . Selanjutnya, misalkan jumlah penawaran tenaga kerja di pasar adalah ditunjukkan oleh kurva  $S$  yang memotong  $MRP_0$  di titik  $E_0$  dan memotong  $MRP_1$  di titik  $E_1$ . Dengan demikian apabila permintaan tenaga kerja adalah  $MRP_0 = D_0$ , upah tenaga kerja adalah  $W_0$ . Sedangkan permintaan tenaga kerja adalah  $MRP_1 = D_1$ , upah tenaga kerja adalah  $W_1$ . Artinya, apabila produktivitas semakin tinggi maka upah riil juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik benang merah penelitian sebagaimana gambar berikut ini :



### E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang penting kedudukannya dalam penelitian, di mana hipotesis merupakan suatu petunjuk yang akan memudahkan dalam pengumpulan dan pengambilan data.

Suharsimi Arikunto (2002:64) menyatakan bahwa “...hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

#### a. Hipotesis Mayor

*Over-supply* tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, dan keterampilan tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap upah tenaga kerja industri genteng.

#### b. Hipotesis Minor

- 1) *over supply* tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap upah tenaga kerja industri genteng
- 2) Produktivitas tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap upah tenaga kerja industri genteng
- 3) keterampilan tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap upah tenaga kerja industri genteng