

Analisis *Ability To Pay* dan *Willing To Pay* Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Upah Minimum Kabupaten Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Mimika

Herlinda¹, Abu Bakar²

¹Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jembatan Bulan, Jalan. Sultan Hasanuddin, Kelurahan Pasar Sentral, Timika, 99910, Indonesia

Histori Artikel:

Pengajuan : 30 Maret 2023

Revisi : 30 Maret 2023

Diterima : 30 Maret 2023

Keywords:

ATP, WTP, Wage, Turnover, Cost, Labor

Abstract

This study aims to determine the ability to pay and willing to pay labor wages based on district minimum wages for micro, small and medium enterprises in Mimika Regency. The research method used is descriptive research method. In this study the data collection techniques used were questionnaires and documentation. While the analytical instruments used are ATP and WTP. The results of this study indicate that the average ability to pay micro, small and medium enterprises in Mimika Regency is Rp. 2,221,600 while the average willingness to pay micro, small and medium enterprises in Mimika Regency is Rp. 2,753,300.

Citation : Herlinda, & Bakar, A. (2023). Analisis Ability To Pay dan Willing To Pay Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Upah Minimum Kabupaten Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Mimika. *Economics and Regional Science*, 3(1), 20-42.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *ability to pay* dan *willing to pay* upah tenaga kerja berdasarkan upah minimum kabupaten pada usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan instrumen analisis yang digunakan adalah ATP dan WTP. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rata-rata *ability to pay* usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika sebesar Rp 2.221.600 sedangkan Rata-rata *willing to pay* usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika sebesar Rp 2.753.300.

Kata Kunci:

ATP, WTP, Upah, Omset, Biaya, Tenaga Kerja

Penulis Korespondensi:

Nama Penulis: Abu Bakar

Email : abubakarqueen@gmail.com

JEL Classification: G35, G39, J39



PENDAHULUAN

Dewasa ini, persaingan bisnis menjadi semakin ketat karena berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta bidang sosial lainnya. Kondisi ini dapat terjadi karena bertambahnya perusahaan yang didirikan serta perusahaan-perusahaan lama yang semakin berkembang guna memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus meningkat. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu mengorganisir usahanya dengan baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Untuk dapat bersaing di era yang kompetitif ini, manajemen perusahaan harus dapat mengelola seluruh faktor-faktor produksi yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Dengan pengelolaan yang demikian maka perusahaan dapat digerakkan sedemikian rupa, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan tetap berada pada jalurnya, dan perusahaan dapat terhindar dari pemborosan waktu, biaya, material dan lain-lain dalam operasionalnya.

Dari semua faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan, pengelolaan terhadap karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merupakan sumberdaya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu faktor terpenting yang membantu menunjang segala aktivitas perusahaan dan pada akhirnya menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk merencanakan dengan baik kebutuhan akan karyawan guna memenuhi kebutuhan perusahaan.

Segala upaya akan dilakukan oleh pemimpin perusahaan agar dapat merekrut dan mempertahankan karyawan yang ada agar tetap bertahan pada perusahaan dengan mobilitas ataupun produktivitas kerja yang terus meningkat. Agar dapat mencapai semua itu, perusahaan akan memberikan *reward* atas kinerja yang sudah didedikasikan karyawan kepada perusahaan dalam bentuk upah maupun tunjangan kesejahteraan sosial lainnya.

Upah adalah imbalan yang diberikan pengusaha kepada karyawan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Di Indonesia, besarnya upah diatur atas kesepakatan bersama antara

pengusaha yang diwakili oleh *Human Resource Department* (HRD) dan para pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Lebih dari itu, untuk memberikan perlindungan terhadap para tenaga kerja, atas penghasilan yang diperolehnya maka pemerintah juga menetapkan upah minimum. Dalam praktiknya, upah minimum diatur oleh pemerintah kabupaten/kota dan provinsi. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah No. 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang diterima para karyawan dari pengusaha atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dalam bentuk uang yang besarnya mengikuti ketentuan perundang-undangan.

Di Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, pemberlakuan upah minimum tenaga kerja belum berjalan sebagaimana mestinya. Banyak pengusaha, termasuk pada usaha mikro, kecil dan menengah yang tidak membayarkan upah tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 1. Perkembangan Upah Minimum Kabupaten Mimika Tahun 2015 - 2021

Tahun	UMK (Rp)
2015	2.435.000
2016	2.487.474
2017	3.098.538
2018	3.368.421
2019	3.647.999
2020	3.958.444
2021	3.958.444

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika, 2021.

Berdasarkan tabel 1, upah minimum Kabupaten Mimika mengalami perkembangan yang cukup besar setiap tahunnya. Perkembangan upah minimum kabupaten mimika yang paling besar berada pada tahun 2016-2017 sebesar Rp 611.064. Upah minimum kabupaten Mimika pada tahun 2020-2021 tidak mengalami kenaikan, hal ini disebabkan karena adanya pandemi covid-19 yang membuat roda perekonomian tidak berjalan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara, penyebab para pengusaha tidak membayar upah tenaga kerja sesuai ketentuan yang berlaku disebabkan oleh kecilnya laba usaha yang diperoleh para pengusaha dari aktivitas usahanya, serta keengganan para pengusaha untuk memenuhi ketentuan tersebut dengan alasan akan mengurangi laba usaha yang diperolehnya. Untuk membuktikan hal ini maka perlu dilakukan suatu kajian terhadap kemampuan dan kemauan para pengusaha membayar upah kepada para tenaga kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Untuk mengukur seberapa besar kemampuan dan kemauan para pengusaha membayar upah kepada para tenaga kerja, maka perlu dilakukan suatu analisis terhadap hal tersebut. *Ability to Pay* (ATP) merupakan suatu konsep pengukuran kemampuan membayar masyarakat atas jasa yang digunakannya. Sementara *Willing to Pay* (WTP) merupakan konsep yang digunakan untuk mengukur besarnya kemauan masyarakat untuk membayar jasa tersebut.

Bertitik tolak dari penjelasan di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui *ability to pay* upah tenaga kerja berdasarkan upah minimum kabupaten pada usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika serta untuk mengetahui *willing to pay* upah tenaga kerja berdasarkan upah minimum kabupaten pada usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan *ability to pay* dan *willing to pay* upah tenaga kerja berdasarkan upah minimum kabupaten pada usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika. Sampel penelitian ini berasal dari populasi responden penelitian, yakni pengusaha Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Mimika, yang ditetapkan berjumlah 30 orang. Teknik yang digunakan untuk memilih anggota sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan

tertentu. Jenis data dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif, data yang berbentuk keterangan-keterangan berupa angka seperti besaran UMK Kabupaten Mimika setiap tahunnya, besaran upah yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, dan biaya-biaya dalam perusahaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesiner dan dokumentasi, serta instrument pengumpulan data yaitu daftar kuesiner dan dokumentasi. Instrumen alat analisis dalam penelitian ini yaitu untuk menjawab rumusan masalah pertama penelitian ini mengenai *ability to pay* upah tenaga kerja berdasarkan upah minimum kabupaten pada usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika, digunakan analisis *ability to pay* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$ATP = \frac{I_t \cdot P_p \cdot P_t}{T_t}$$

Dimana:

I_t = Rata-rata omset usaha per bulan

P_p = Persentase omset usaha per bulan untuk biaya tetap

P_t = Persentase biaya upah dari seluruh biaya

T_t = Jumlah tenaga kerja

Untuk menjawab rumusan masalah kedua penelitian ini mengenai *willing to pay* upah tenaga kerja berdasarkan upah minimum kabupaten pada usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika, digunakan analisis *willing to pay* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$MWTP = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n WTP_i$$

Dimana:

MWTP = Rata-rata WTP

N = ukuran sampel

WTP_i = Nilai WTP Maksimum responden ke -i

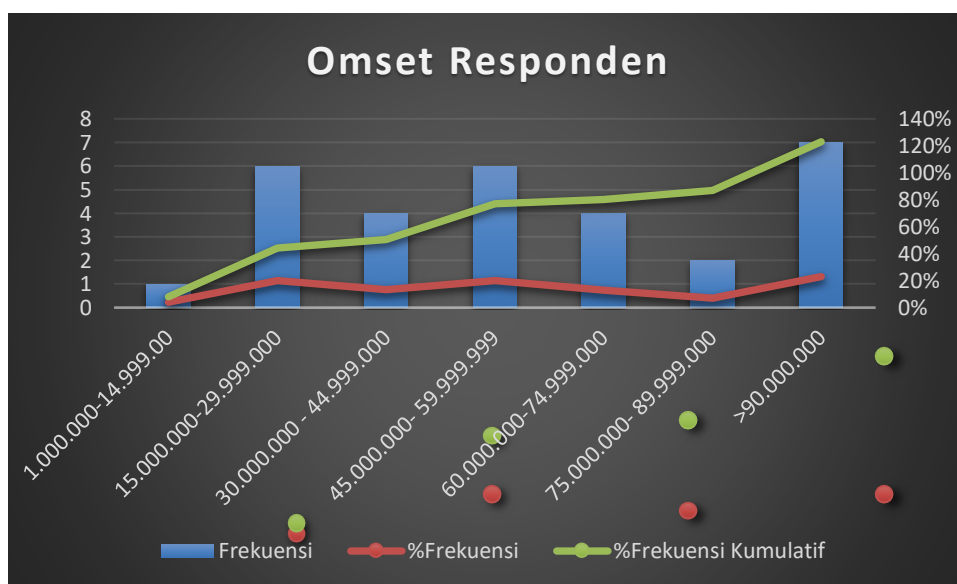
HASIL

Analisis *Ability to Pay*

Ability to Pay adalah suatu konsep pengukuran kemampuan membayar masyarakat atas jasa yang digunakannya. Nilai *ability to pay* dapat dijadikan batas maksimum kemampuan masyarakat untuk membayar jasa kepada para karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Analisis *Ability to Pay* upah tenaga kerja dinilai berdasarkan omset usaha perbulan responden, omset usaha untuk pada usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika.

Dari data kuesioner yang didapat, omset usaha responden paling tinggi berada pada omset diatas Rp 90.000.000 dengan persentase 23 persen, sedangkan omset usaha paling sedikit Rp 1.000.000-Rp 14.999.000 yaitu sebesar 4 persen.



Gambar 1. Diagram Omset Responden

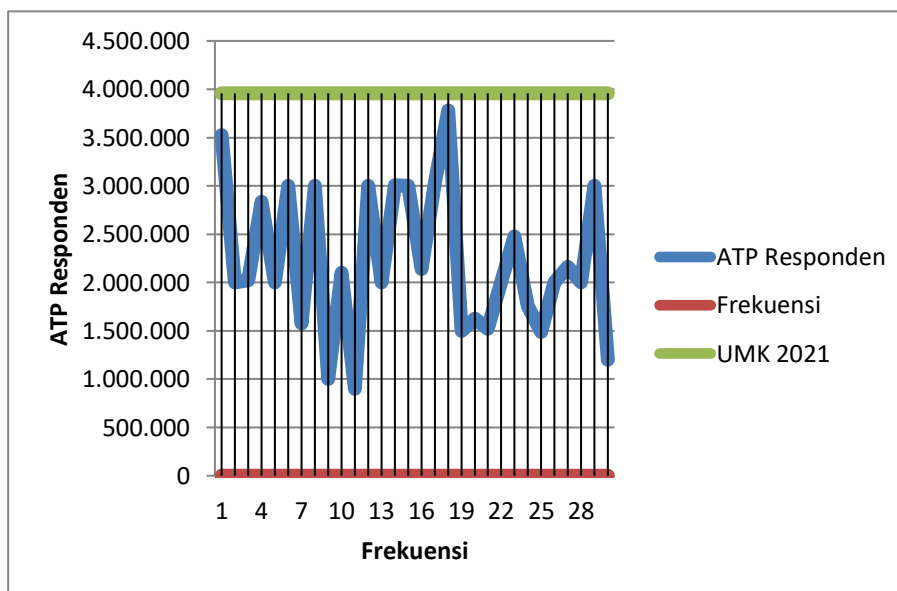
Sumber: Data diolah, 2022

Omset usaha merupakan ukuran untuk melihat sejauh mana kemampuan responden dalam membayar upah tenaga kerja. Responden yang paling banyak memiliki omset lebih dari Rp 90.000.000 adalah sebanyak 7 usaha atau sebesar 23 persen, responden yang

memiliki omset pada range Rp 15.000.000-Rp 29.999.000 sebanyak 6 usaha atau sebesar 20 persen, responden yang memiliki omset pada range Rp 30.000.000- 44.999.000 sebanyak 4 usaha atau sebesar 13,33 persen, responden yang memiliki omset pada range Rp 45.000.000-Rp 59.999.000 sebanyak 6 usaha atau sebesar 20 persen, responden yang memiliki omset pada range Rp 60.000.000-Rp 74.999.000 adalah sebanyak 4 usaha atau sebesar 13,33 persen, responden yang memiliki omset antara Rp 75.000.000- Rp 89.999.000 adalah sebanyak 2 usaha atau sebesar 7 persen dari total responden dan responden yang paling sedikit memiliki omset antar Rp 1.000.000-Rp 14.999.000 sebanyak 1 usaha atau sebesar 4 persen.

Hasil data *Ability to Pay* responden yang didapat dari pembagian rata-rata biaya upah untuk tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja terlihat kemampuan membayar responden minimum sebesar Rp 900.000 dan maksimum sebesar Rp 3.525.000 sesuai dengan jumlah tenaga kerja masing-masing responden. Jika dilihat dari rata-rata omset usaha responden dan melihat rata-rata kemampuan membayarnya, maka upah tenaga kerja yang berlaku pada usaha tersebut dapat terjangkau atau mampu di bayar oleh responden.

Kemampuan membayar (*Ability to Pay*) responden dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Ability to Pay Responden

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2. menunjukkan bahwa responden memberikan upah kepada tenaga kerja kurang dari upah minimum kabupaten. Hal ini disebabkan karena kecilnya laba usaha yang diterima oleh para pengusaha dan keengganan para pengusaha untuk memenuhi ketentuan yang berlaku.

Tabel 2. *Ability to Pay* Responden

No	ATP Responden	Frekuensi	%frekuensi
1.	<10% dari UMK 2021	0	-
2.	<10%-20% dari UMK 2021	2	7%
3.	<20% lebih dari UMK 2021	28	93%

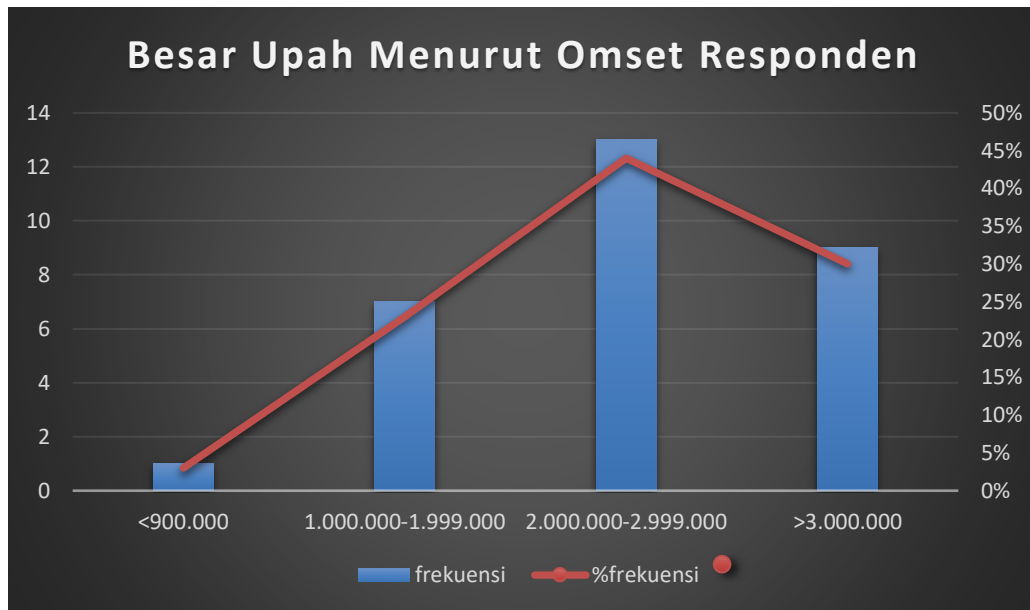
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa *ability to pay* responden paling banyak sebesar <20% lebih dari upah minimum kabupaten tahun 2021atau sebesar <Rp 3.166.755. artinya bahwa, pemilik perusahaan hanya mampu memberikan upah tenaga kerja sebesar <RP 3.166.775 . Adapun rata-rata *ability to pay* responden sebesar Rp 2.221.600

Analisis *Willing to Pay*

Analisis *Willing to Pay* adalah rata-rata besar upah yang bersedia dibayar oleh pengusaha, prioritas kemampuan yang diinginkan, kemauan membayar lebih untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan data *Willing to pay* yang terdapat pada lampiran 5 yaitu hasil data yang didapat, upah minimum menurut responden sebesar Rp 800.000 dan upah maksimal sebesar Rp 3.700.000. upah responden paling banyak berada pada range Rp 2.000.000-Rp 2.999.000 yaitu sebanyak 13 usaha responden atau sebesar 44 persen dan upah terendah pada range dibawah Rp 900.000 atau sebesar 3 persen.

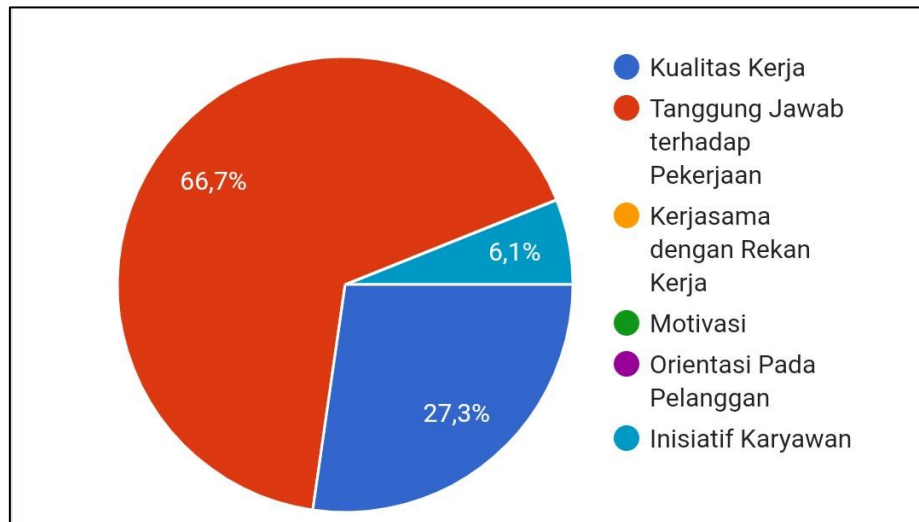


Gambar 3. Diagram Besarnya Upah Menurut Responden

Sumber: Data diolah, 2022

Dari diagramatif besarnya upah menurut responden pada gambar 3 kemauan membayar responden paling banyak berada pada range Rp 2.000.000-Rp 2.999.000 yaitu sebanyak 13 usaha atau sebesar 44 persen, selanjutnya sebanyak 9 usaha responden mau membayar upah lebih dari Rp 3.000.000 atau sebesar 30 persen dari total responden, 7 usaha memilih untuk membayar upah antara Rp 1.000.000-Rp 1.999.000 atau sebesar 23 persen, dan sebanyak 1 usaha yang mau membayar upah dibawah Rp 900.000 atau sebesar 3 persen.

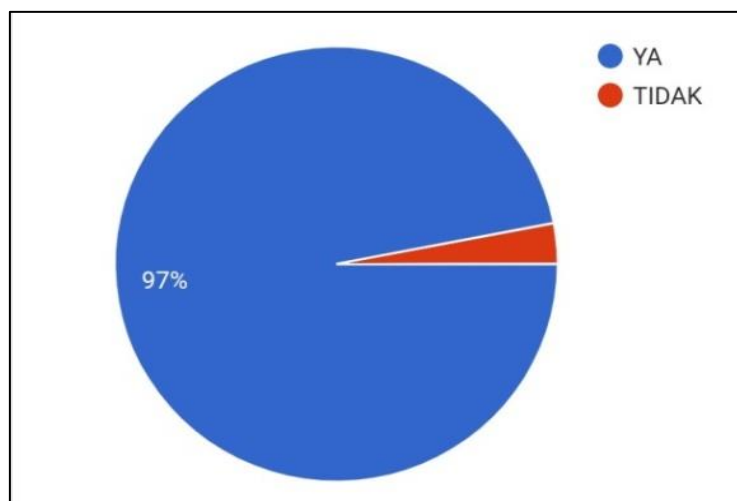
Data *Willing to Pay* yang kedua yaitu prioritas kemampuan yang diharapkan responden dalam menentukan upah. Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa responden memprioritaskan kemampuan dalam menentukan upah seperti tanggung jawab pekerjaan dengan persentase 66,7 persen, 27,3 persen kualitas kerja, dan 6,1 persen inisiatif karyawan. Data dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. Prioritas Kemampuan Tenaga Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Dalam meningkatkan kinerja yang diinginkan responden, upah yang berlaku akan dikenakan biaya tambahan. Tidak semua responden bersedia jika upah dikenakan biaya tambahan untuk meningkatkan kinerja yang diinginkan. Berdasarkan data peneliti, terdapat 29 usaha atau sebesar 97 persen responden yang mau membayar lebih untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan selebihnya sebesar 3 persen atau sebanyak 1 usaha responden yang tidak mau membayar lebih.



Gambar 5. Responden Yang Mau Membayar Lebih Untuk Meningkatkan Kinerja

Sumber: Data diolah, 2022

Besarnya nilai kemauan membayar lebih dari responden untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan yaitu paling rendah Rp 0 dan paling tinggi sebesar Rp 1.000.000. besarnya nilai kemauan membayar lebih dari responden kurang lebih Rp 550.000 yaitu sebanyak 23 usaha responden.

Tabel 3. *Willing to Pay Responden*

WTP Responden	Frekuensi	%Frekuensi
<900.000	1	3%
1.000.000-1.900.000	5	17%
2.000.000-2.900.000	10	33%
3.000.000-3.900.000	9	30%
>4.000.000	5	17%

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 3, kemauan membayar responden setelah ditambah biaya untuk peningkatan kinerja paling banyak berada pada range Rp 2.000.000-Rp 2.900.000. Hal ini disebabkan karena upah yang diberikan oleh pengusaha kepada para tenaga kerja sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan masing-masing dan prioritas kemampuan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja.

PEMBAHASAN

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pujiastusti, 2008: 8).

Maryanti, Rita & Thamrin (2017: 33-34) (Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk

tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Menurut Payaman, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Sementara menurut Secha Alatas dan Rudi Bambang T, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa.

Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.

Menurut Ritonga dan Yoga Firdaus (Maryanti, Rita & Thamrin, 2017: 36-37) pengertian tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.

Menurut Ritonga dan Yoga Firdaus, angkatan kerja adalah setiap orang yang memiliki pekerjaan, baik yang benar – benar sedang bekerja ataupun yang sedang berhenti bekerja sementara dikarenakan berbagai alasan (seperti petani yang tidak bekerja karena hujan, pegawai yang sedang cuti, dll). Selain itu angkatan kerja juga mencakup setiap orang yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja yang sedang berusaha untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. Angkatan kerja ini disebut juga dengan pengangguran.

Bukan angkatan kerja adalah merupakan setiap orang yang sedang menempuh pendidikan, mengurus rumah tangga, lanjut usia, cacat jasmani, dan setiap orang yang tidak melakukan kegiatan apapun yang dapat digolongkan sebagai sebuah pekerjaan.

Klasifikasi Tenaga Kerja

Menurut KBBI (Maryanti, Rita & Thamrin, 2017: 39-41), klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, yaitu:

a. Berdasarkan penduduknya

- a) Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut undang-undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- b) Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut undang-undang Tenaga Kerja No 13 tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh : Para pensiun, para lansia (Lanjut Usia) dan anak -anak.

b. Berdasarkan batas kerja

- a) Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- b) Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan kualitasnya

- a) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

- b) Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
- c) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Upah

Menurut Asyhadie, sampai saat ini terdapat pendefinisian tentang upah yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan adanya perbedaan sudut pandang dari berbagai pihak dalam merumuskan definisi tersebut, baik dari pihak pemberi kerja, pemerintah, maupun dari pihak tenaga kerja itu sendiri. Pemberi kerja memandang bahwa upah merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukannya dalam memproduksi barang dan jasa, yang menguntungkan baginya. Pemerintah memandang upah sebagai suatu bentuk penghasilan yang diperoleh oleh tenaga kerja yang merupakan komponen penting dalam kegiatan perekonomian. Tenaga kerja memandang bahwa upah adalah komponen pokok bagi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Meskipun demikian, kadang upah yang diterima tidak cukup layak bagi kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Padahal mereka sudah bekerja dengan mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya (Trimaya, 2014: 13).

Menurut Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Pasal 1 Angka 10 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Ghofur, 2020: 38).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Lebih lanjut, ketentuan Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penetapan Upah

Faktor-faktor yang memengaruhi penetapan upah bagi pemberi kerja antara lain: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial, masuknya teknologi maju dalam berbagai bidang usaha, dan campur tangan pemerintah dalam masalah-masalah yang menyangkut tentang perusahaan. Dengan demikian, pemberi kerja harus dapat membayar tenaga kerjanya selama masa kerja masih berlangsung pikirannya (Trimaya, 2014: 14).

Soedarjadi (Trimaya, 2014: 14-15), menyatakan adanya hak dan kewajiban pemberi kerja, sebagai berikut:



- a. Hak pemberi kerja yaitu: mendapatkan hasil produksi yang lebih baik; memberikan perintah yang layak; menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan; hak penolakan atas tuntutan tenaga kerja, dan
- b. Kewajiban pemberi kerja, yaitu: wajib lapor ketenagakerjaan; menyediakan pekerjaan; memberikan upah yang layak; meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja; melaporkan kejadian kecelakaan kerja; dan memberikan uang pesangon.

Menurut Soedarjadi, hak dan kewajiban tenaga kerja sebagai berikut:

- a. Hak tenaga kerja, yaitu: mendapatkan upah yang layak, hak memperoleh izin, cuti tahunan, dan sakit, mendapatkan upah walaupun tidak bekerja, mendapatkan tambahan upah, memperoleh jaminan sosial, mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mendapatkan perlindungan atas kekayaan, dan menerima tunjangan hari raya keagamaan; dan
- b. Kewajiban tenaga kerja, yaitu: melaksanakan pekerjaan dengan baik, kepatuhan pada perusahaan dan menciptakan ketenangan kerja.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Soedarjadi, mengungkapkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu:

- a. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- b. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya;
- c. Menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.

Sedangkan Ridwan Halim, menjelaskan bahwa dalam menentukan upah untuk tenaga kerja, biasanya pemberi kerja memperhatikan hal, sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh tenaga kerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai, energi dan keterampilan yang disumbang secara fisik, mental, dan sosial;
- b. Melihat dan melakukan survei dengan perusahaan sejenis atas upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama; dan
- c. Pemberian insentif kepada tenaga kerja yang rajin dan berprestasi istimewa sehingga menaikkan produktivitas;

Pemberian upah juga harus dilakukan dengan melihat kebutuhan riil minimum tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dan keluarganya dapat hidup layak. kerja harus diperhatikan. Dengan demikian, pemberi kerja mempunyai tanggung jawab untuk membayar upah tetap pada waktunya. Pemerintah harus mengupayakan perbaikan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja akan dapat memenuhi kewajiban sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Upah Minimum Tenaga Kerja

Trimaya (2014:15-16), Pelaksanaan upah minimum merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Ketentuan Pasal 1 Angka 1 Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Pasal 1 Angka 2 menyebutkan pengertian UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/ kota di satu provinsi. Sedangkan Pasal 1 Angka 3 menyebutkan bahwa Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.

Ketentuan Perundangan Mengenai Upah Minimum

Dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum, disebutkan bahwa upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, dimana penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) bersama Lembaga Tripartit Nasional serta Lembaga Tripartit Daerah, ditujukan untuk melindungi tenaga kerja. Upah merupakan salah satu faktor utama untuk

meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja dalam membantu mewujudkan ketenagakerjaan, kemampuan berusaha, serta pertumbuhan ekonomi. Melalui penetapan upah minimum yang setiap tahunnya akan dinaikkan besarnya, diharapkan dapat terjadi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

Penetapan upah minimum dihitung berdasarkan 3 komponen yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)
- a. Indeks Harga Konsumen, dan
- b. Pertumbuhan Ekonomi Daerah.

Dalam peraturan Menteri tenaga kerja no 13 tahun 2012, faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum adalah:

- a. Nilai Kebutuhan Kehidupan Layak (KHL)
- b. Produktifitas makro (perbandingan jumlah Produk Domestik Regional Bruto dengan jumlah tenaga kerja di periode yang sama)
- c. Pertumbuhan ekonomi (Nilai PDRB)
- d. Kondisi pasar tenaga kerja (perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama)
- e. Kondisi usaha yang tidak mampu (*marginal*), ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode yang sama.

Penetapan upah minimum dihitung didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), kemudian terjadi perubahan penghitungan didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan itu disebabkan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, sehingga timbul perubahan yang disebut KHM.

Selanjutnya dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum, disebutkan bahwa formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. Formula perhitungan upah minimum dimaksud sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (Inflasi_t + \% \Delta PBD_t)\}$$

Keterangan:

UM_n : Upah Minimum yang akan ditetapkan

UM_t : Upah Minimum tahun berjalan

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

ΔPBD_t : Pertumbuhan produk domestik bruto yang dihitung dari pertumbuhan produk domestik bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Inflasi sebagaimana dimaksud merupakan inflasi tahun ke tahun (*year on year*). Produk domestik bruto sebagaimana dimaksud merupakan produk domestik bruto harga konstan. Adapun tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Dalam pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum, disebutkan pula bahwa penghitungan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum dilaksanakan oleh dewan pengupahan kabupaten/ kota, dimana penghitungan UMK dilaksanakan setelah angka inflasi nasional dan pertumbuhan produk domestik bruto dari lembaga yang berwenang di bidang statistik disampaikan kepada Menteri yang selanjutnya Menteri menyampaikan kepada gubernur.

Selanjutnya dalam Pasal 18, dijelaskan pula bahwa upah minimum dibayar secara bulanan kepada Pekerja/ Buruh. Namun apabila berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha, upah minimum dapat dibayar secara harian atau mingguan dengan ketentuan perhitungan upah minimum didasarkan pada upah bulanan.

***Ability to Pay* Upah Tenaga Kerja Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Mimika**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, kemampuan responden untuk membayar upah kepada tenaga kerja harus memperhatikan besar omset yang diterima oleh suatu usaha dan besarnya omset yang dikeluarkan untuk biaya tetap.

Semakin tinggi omset usaha yang dimiliki dan semakin rendah biaya tetap yang dikeluarkan maka usaha tersebut akan memberikan upah tenaga kerja sesuai dengan upah minimum kabupaten. Hal ini disebabkan karena laba yang diterima usaha tergolong besar. Semakin rendah omset usaha yang diterima dan semakin tinggi pengeluaran untuk biaya tetap, maka responden tidak akan membayar upah tenaga kerja sesuai dengan ketentuan upah yang berlaku. Hal ini karena usaha tersebut mengalami kerugian.

Ability to pay responden lebih kecil dari upah minimum kabupaten. Hal ini disebabkan karena omset yang diterima oleh responden tergolong kecil sehingga responden tidak mampu membayar upah tenaga kerja sesuai dengan upah minimum kabupaten. Oleh karena itu, para tenaga kerja pada usaha mikro kecil dan menengah harus meningkatkan kinerja atau kemampuan yang dimiliki agar mendapatkan omset yang besar.

***Willing to Pay* Upah Tenaga Kerja Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Mimika**

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa responden sangat memperhatikan prioritas kemampuan tenaga kerja dalam menentukan upah. Dengan mempertimbangkan beberapa prioritas, seperti tanggungjawab dalam pekerjaan, kualitas kerja, kerjasama dengan rekan kerja, motivasi, orientasi pada pelanggan dan inisiatif karyawan.

Berdasarkan data *willing to pay*, menunjukkan bahwa responden yang mau membayar upah sesuai dengan upah minimum kabupaten sebesar 17 persen dan responden yang tidak mau membayar upah tenaga kerja sesuai dengan upah minimum kabupaten sebesar 83 persen. Hal ini disebabkan karena omset yang diterima oleh responden setelah dikurangi biaya, tergolong kecil. Sementara usaha yang memiliki omset yang besar dan

memberikan upah tenaga kerja diatas rata-rata *ability to pay* mau memberikan upah sesuai dengan upah minimum kabupaten jika karyawan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seperti tanggungjawab terhadap pekerjaan, kualitas kerja, dan inisiatif karyawan.

Karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah di kabupaten Mimika harus meningkatkan prioritas kemampuan yang dimiliki. Hal ini karena kebanyakan pengusaha memberikan upah tenaga kerjanya sesuai dengan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang diinginkan oleh usaha tersebut, maka pemilik usaha mau memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Begitupun dengan sebaliknya, ketika karyawan tidak memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang ada pada usaha tersebut, maka pemilik usaha tidak mau memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilampirkan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah rata-rata *ability to pay* usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika sebesar Rp 2.221.600. Rata-rata *willing to pay* usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Mimika sebesar Rp 2.753.300.

SARAN

Diharapkan para pengusaha baik usaha mikro kecil dan menengah dapat memberikan upah tenaga kerja sesuai dengan upah minimum kabupaten yang berlaku di Kabupaten Mimika dan melakukan efisiensi tenaga kerja apabila terjadi penurunan omset pada usaha.

Bagi tenaga kerja diharapkan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pengusaha dan mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Tanggungjawab terhadap pekerjaan, kualitas kerja dan orientasi pada pelanggan perlu

dioptimalkan agar pemilik usaha dapat mempertimbangkan untuk memberikan upah sesuai dengan upah minimum pada Kabupaten Mimika.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Devi. "Ekonomi Sumberdaya Manusia." Modul Bahan Ajar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Universitas Malikussaleh, Aceh, 2016.
- Priatna, Husaeri., Diana Widia Puspita. Pengaruh Pengakuan Pendapatan, Beban Operasional Dan Beban Non Operasional Terhadap Profitabilitas Pada PT. BPR Jujur Arghadana. *Jurnal Ilmiah Akuntansi* Vol 10 No.1 Januari-April 2019. Hal 13-25.
- Badan Pusat Statistik dan Survei Angkatan Kerja Nasional Kabupaten Mimika, 2021.
- Boediono. *Pengantar Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Bukit, Benjamin., Tasman Malusa, Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika, 2021.
- Fauziyyah, Ishmah. "Analisis ATP (Ability To Pay) dan WTP (Willing To Pay) Terhadap Keputusan Penentuan Kelas Iuran Jaminan Kesehatan Pada Sopir Angkot Di Kota Semarang." *Skripsi Sarjana*, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Universitas Negeri, Semarang, 2016.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Kaloh, Deyli. "Pentingnya Sumberdaya Manusia Bidang Administrasi Dalam Menunjang Aktivitas Kerja Pada PT Bintang Satelit Manado." *Skripsi Sarjana*, Program Studi Administrasi Bisnis dan Politeknik Negeri, Manado, 2016.
- Kemong, Martha P. "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengusaha Pengusaha Tidak Menerapkan Upah Minimum Propinsi Papua Kepada Pekerja Usaha Kecil Di Kabupaten Mimika." *Skripsi Sarjana*, Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan STIE Jambatan Bulan, Timika, 2010.
- Mardiasmo. *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi, 2003.

- Maryanti, Sri., Rita Wiyati, Thamrin. *Deskripsi Perencanaan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Citra Harta Prima, 2017.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum.
- Permata, Muhammad Rahmad. "Analisa Ability To Pay dan Willingness To Pay Pengguna Jasa Kereta Api Bandara Soekarno Hatta-Manggarai." *Tesis*, Program Studi Teknik Sipil dan Universitas Indonesia, Depok, 2012.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Sinurat, mangasa., Aundrey M. Siahaan, Ardin Doloksaribu. *Akuntansi Biaya*. Medan: Ekonomi Univ HKBP Nommensen, 2015.
- Sukirno, Sadono. *Mikroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Trimaya, Arrista. Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, *Jurnal Aspirasi* Vol 5 No. 1 Juni 2014, Hal. 11-20.
- Wahyudi, Tri. "Pengakuan Pendapatan dan Biaya Pada PT. Pembangunan Perumahan Cabang V Semarang". *Skripsi*, Program Studi Ekonomi dan Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Wibowo, Dimas Hendrika., Zainul Arifin, Sunarti. Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 29 No. 1 Desember 2015, Hal. 59-66
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.