

**TESIS**

**ANALISIS PENURUNAN UPAH PADA PEKERJA  
SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN  
TANJUNG JABUNG BARAT TAHUN 2021**

*ANALYSIS OF SALARY REDUCTIONS IN WORKERS  
DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN WEST  
TANJUNG JABUNG REGENCY IN 2021*

**GAHARA HAERANI**



**PROGRAM STUDI  
MAGISTER SOSIOLOGI KONSENTRASI KEPENDUDUKAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**ANALISIS PENURUNAN UPAH PADA PEKERJA  
SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN  
TANJUNG JABUNG BARAT TAHUN 2021**

*ANALYSIS OF SALARY REDUCTIONS IN WORKERS  
DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN WEST  
TANJUNG JABUNG REGENCY IN 2021*

**TESIS  
GAHARA HAERANI  
E032221023**



**PROGRAM STUDI  
MAGISTER SOSIOLOGI KONSENTRASI KEPENDUDUKAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**ANALISIS PENURUNAN UPAH PADA PEKERJA  
SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN  
TANJUNG JABUNG BARAT TAHUN 2021**

**Tesis**

**Sebagai persyaratan untuk meraih gelar magister**

**Program Studi Sosiologi Konsentrasi Kependudukan**

**Disusun dan diajukan oleh**

**GAHARA HAERANI**

**E032221023**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI  
MAGISTER SOSIOLOGI KONSENTRASI KEPENDUDUKAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

**ANALISIS PENURUNAN UPAH PADA PEKERJA SELAMA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT  
TAHUN 2021**

Disusun dan diajukan oleh

**GAHARA HAERANI**

E032221023

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Magister Sosiologi Konsentrasi Kependudukan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin  
pada tanggal **22 Januari 2024**  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,


Pembimbing Utama

  
**Dr. Rahmat Muhammad, M. Si.**  
Nip. 197005131 199702 1 002

Pembimbing Pendamping

  
**Prof. Dr. H. M. Tahir Kasnawi, SU**  
Nip. 19480913 197803 1 001

Ketua Program Studi  
Magister Sosiologi,

  
**Dr. Sakaria To Anwar, M.Si.**  
Nip. 19690130 200604 1 001

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik Universitas Hasanuddin,

  
**Prof. Dr. Phil Sukri, S.IP, M.Si.**  
Nip. 19750818 200801 1 008



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul “Analisis Penurunan Upah Pada Pekerja Selama Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021” adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing Dr. Rahmat Muhammad, M. Si. dan Prof. Dr. H.M. Tahir Kasnawi, SU. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasikan di Jurnal (SYNTAX LITERATE: JURNAL ILMIAH INDONESIA, Volume 8 No.10) Sebagai Artikel Dengan Judul “*Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap kepuasan dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi.*” Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 22 Januari 2024



**GAHARA HAERANI**

**NIM E032221023**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan anugerah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Analisis Penurunan Upah Pada Pekerja Selama Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021.” Berbagai masalah dan kendala dihadapi penulis dalam penyusunan tesis ini, namun dengan kekuatan do’a, dukungan, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Badan Pusat Statistik (BPS) yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan dan mendapatkan beasiswa APBN BPS.
2. Rektor Prof. Dr.Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., dan Dekan Fakultas Fisip Prof. Dr. Phil Sukri, M.Si., yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melanjutkan pendidikan di Universitas Hasanuddin.
3. Dr. Rahmat Muhammad, M.Si., dan Prof. Dr. H. M. Tahir Kasnawi, SU sebagai komisi penasehat yang telah memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk dalam proses penyusunan tesis ini.
4. Ibu Dr. Eny Lestari Ningsih, MA., Dr. H. M. Iqbal Sultan M.Si., Prof. Dr. Suparman Abdullah, M. Si selaku dosen penguji atas segala koreksi, saran dan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
5. Bapak Wasi Riyanto, S.ST., M.E., selaku Kepala BPS Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang memberikan kesempatan peneliti dalam melakukan penelitian dengan menggunakan Raw Data Sakernas Agustus 2021 sebagai sumber data pada penelitian yang penulis lakukan.
6. Seluruh dosen pengajar serta staf program studi sosiologi atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
7. Rekan-rekan mahasiswa Tugas Belajar Unhas-BPS Angkatan 3 yang memberikan dukungan, masukan, kritik dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Akhirnya, kepada semua saudara kandung tercinta, penulis mengucapkan limpah terima kasih dan sembah sujud atas doa dan memotivasi penulis

selama menempuh pendidikan. Kalian adalah pengganti Ibu dan Ayah kita yang telah tiada yang In Sya Allah sudah bahagia di Surga Firdausnya Allah SWT.

9. Penghargaan yang besar dan setinggi-tingginya juga penulis sampaikan kepada suami tercinta Ismael Arsad atas do'a, motivasi, dan dukungan yang tak ternilai. Terima kasih suamiku tercinta atas ridha mu untuk mengizinkan penulis melanjutkan pendidikan S2 ini hingga selesai dengan pencapaian yang sangat memuaskan.
10. Terima kasih kepada anak-anak kebanggaan dan penyemangat Mama Papa, Altamis Ghaisan Ismael dan Abidzar Ghifary Ismael atas do'a, motivasi, dan dukungan yang tak ternilai nak dan juga keikhlasan menjalani hari-hari berjauhan dengan Mama.

Penulis, 22 Januari 2024



Gahara Haerani

## ABSTRAK

**GAHARA HAERANI, Analisis Penurunan Upah pada Pekerja Selama Masa Pandemi COVID-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021**  
(dibimbing oleh Rahmat Muhammad dan M. Tahir Kasnawi)

Menyebarnya pandemi COVID-19 ke berbagai negara menimbulkan dampak yang begitu dahsyat memengaruhi terhadap aspek kehidupan manusia. Beberapa aspek kehidupan manusia seketika berubah langsung dengan kemunculan wabah COVID-19. Di samping berdampak langsung pada aspek kesehatan manusia, pandemi COVID-19 juga turut memberikan dampak yang besar terhadap tatanan perekonomian dunia baik di negara maju maupun negara berkembang. Sudah banyak penelitian yang mengkaji dampak COVID-19 terhadap aspek sosial ekonomi, namun penelitian dalam skala besar yang menggunakan teknik sampling probabilitas masih minim dilakukan. Penelitian ini menganalisis dampak yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19 terhadap penurunan upah pada pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang bersumber dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021 yang dilakukan oleh BPS di Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan jumlah sampel 56 Blok Sensus atau sekitar 1.052 rumah tangga yang tersebar di 13 kabupaten/kota. Metode yang digunakan adalah analisis regresi logistik biner. Merujuk pada hasil analisis deskriptif menggambarkan, secara umum pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat didominasi pekerja laki-laki berumur 15-59 tahun, dengan lulusan pendidikan SMA ke bawah, bekerja di lapangan usaha pertanian dengan jam kerja penuh dan status pekerjaan sebagai pekerja informal, bertempat tinggal di perdesaan dan pekerja dengan status tidak terdampak COVID-19. Di samping itu, hasil analisis juga menunjukkan, bahwa pekerja yang mengalami penurunan upah/pendapatan ditemukan sebesar 15,27 persen, selebihnya sebesar 84,73 persen pekerja memperoleh upah/pendapatan tetap stabil/meningkat jika dibandingkan dengan saat kondisi sebelum pandemi COVID-19 (Februari 2020). Hasil analisis regresi logistik biner menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap penurunan upah pada pekerja selama masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021. Dari delapan variabel prediktor yang digunakan, hanya enam variabel yang menunjukkan pengaruh signifikan, yaitu pekerja berumur  $\geq 60$ , jenis kelamin laki-laki, pendidikan  $\leq$  SMA, lapangan usaha nonpertanian, jam kerja penuh, dan pekerja dengan status terdampak Covid-19.

Kata kunci: upah, pekerja, covid-19



## ABSTRACT

GAHARA HAERANI, **Analysis of the Fall in Wages of Workers During the COVID-19 Pandemic in West Tanjung Jabung Regency in 2021** (supervised by Rahmat Muhammad and M. Tahir Kasnawi)

The spread of the COVID-19 pandemic across countries has such a terrible impact on aspects of human life. Some aspects of human life change instantly with the onset of the outbreak of COVID-19. In addition to having a direct impact on human health, the COVID-19 pandemic has also had a major impact on the global economic order in both developed and developing countries. A lot of research has been done on the impact of COVID-19 on the socio-economic aspects, but large-scale research using probability sampling techniques is still minimal. The study analyses the impact of the COVID-19 pandemic on the decline in wages among workers in West Tanjung Jabung Regency. The quantitative approach is used to analyze the data used in this study which comes from the results of the National Labour Force Survey (Sakernas) August 2021 conducted by the BPS in West Tanjung Jabung Regency with a sample of 56 Census Blocks or about 1,052 households scattered in 13 districts/cities. The method used is binary logistic regression analysis. Referring to the results of descriptive analysis described, in general, workers in West Tanjung Jabung Regency are predominantly male workers aged 15-59 years, with high school education to below, working in the field of agricultural enterprises with full-time work and employment status as informal workers, residing in the countryside and workers with non-affected status COVID-19. In addition, the results of the analysis also showed that workers who suffered a decrease in wages/income were found to be 15.27 percent, the remaining 84.73 percent of workers earned wages /income remained stable/increased when compared with the conditions before the COVID-19 pandemic (February 2020). Binary logistic regression analysis shows that there is a significant influence between individual characteristics on the decline in wages in workers during the COVID-19 pandemic in West Tanjung Jabung Regency in 2021. Of the eight predictor variables used, only six variables showed significant influence, namely workers aged  $\geq 60$ , male sex, education  $\leq$  high school, non-farm fields, full-time work, and workers with COVID-19 affected status.

Keywords: wages, workers, covid-19

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	13
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	13
2.1.1. Pekerja .....	13
2.1.2. Upah.....	17
2.1.3. Teori Upah.....	20
2.1.4. Kebijakan Upah Minimum .....	22
2.1.5. Pandemi Covid-19 .....	23
2.2. Tinjauan Empiris .....	24
2.3. Kerangka Pikir .....	31
2.4. Hipotesis Penelitian .....	32
BAB III. METODE PENELITIAN .....	33
3.1. Rancangan Penelitian.....	33

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.3. Jenis Sumber Data .....	34
3.4. Populasi Sampel.....	34
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	35
3.6. Teknik Analisis Data .....	41
3.6.1. Analisis Deskriptif .....	41
3.6.2. Analisis Inferensia.....	41
3.6.2.1. Koefisien Cramer .....	42
3.6.2.2. Regresi Logistik Biner .....	43
3.6.2.3. Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit) .....	45
3.6.2.4. Uji Serentak .....	46
3.6.2.5. Uji Parsial .....	47
3.6.2.6. Odds Ratio.....	47
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil Analisis Deskriptif dan Pembahasan .....	49
4.1.1. Karakteristik Pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	49
4.2. Hasil Analisis Hubungan Antar Variabel dan Pembahasan .....	60
4.2.1. Pengujian Signifikan Model dan Parameter .....	61
4.2.2. Analisis Penurunan Upah pada Pekerja Selama Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	64
4.2.2.1. Pengaruh Umur terhadap Penurunan Upah pada Pekerja .....	66
4.2.2.2. Pengaruh Jenis Kelamin terhadap penuruna Upah pada Pekerja .....	68
4.2.2.3. Pengaruh Pendidikan terhadap Penurunan Upah pada Pekerja .....	69
4.2.2.4. Pengaruh Lapangan Usaha terhadap Penurunan Upah pada Pekerja .....	71
4.2.2.5. Pengaruh Jam Kerja terhadap Penurunan Upah pada Pekerja .....	72
4.2.2.6. Pengaruh Status Terdampak Covid-19 terhadap Penurunan upah pada Pekerja .....	73
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....	78
5.1. Kesimpulan.....	78
5.2. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

1. Laju Pertumbuhan Ekonomi kab/kota di Provinsi Jambi 2017-2021 dengan Migas.....	5
2. Indikator Ketenagakerjaan Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2020-2023..	6
3. Hasil Estimasi Upah Buruh dan Pertumbuhan Ekonomi 2021 .....	25
4. Penelitian Terdahulu .....	27
5. Pengkodean/Pengkategorian Variabel Penelitian .....	40
6. Karakteristik Pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	49
7. Persentase Pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Menurut Status Terdampak Covid-19 dan Karakteristik Sosial Ekonomi 2021 .....	51
8. Persentase Pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Menurut Kejadian Penurunan Upah dan Karakteristik Sosial Ekonomi Tahun 2021 .....	52
9. Hasil Pengujian Kesesuaian Model dengan Hosmer-Lemeshow Test.....	61
10. Tabel Klasifikasi Antar Nilai Observasi pada Model .....	62
11. Hasil Pengujian Serentak Uji G .....	62
12. Hasil Pengujian Parsial dengan Uji Wald .....	63
13. Nilai Koefisien Beta dan Odds Ratio Penurunan Upah pada Pekerja Selama Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Menurut Karakteristik Individu, 2021 .....	65

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pikir Penelitian .....	31
2. Persentase Pekerja yang Mengalami Penurunan Upah Menurut Pendidikan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 .....	54
3. Persentase Pekerja yang Mengalami Penurunan Upah Menurut Kelompok Umur di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 .....	55
4. Persentase Pekerja yang Mengalami Penurunan Upah Menurut Pendidikan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 .....	56
5. Persentase Pekerja yang Mengalami Penurunan Upah Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 .....	57

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pandemi *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) telah meluas dan menyebar ke seluruh dunia. Menyebarnya pandemi COVID-19 ke berbagai negara menimbulkan dampak yang begitu dahsyat memengaruhi terhadap aspek kehidupan manusia. Pandemi COVID-19 yang melanda dunia sejak awal tahun 2020 telah membawa dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan sosial dan ekonomi. Wabah global COVID-19 menimbulkan banyak ketakutan dan kepanikan di antara orang-orang di dunia (Ankamah et al., 2021). Penelitian sebelumnya menjelaskan, COVID-19 yang dikarenakan oleh sindrom pernafasan akut *coronavirus 2 (SARS-CoV2)*, telah berkembang pesat ke seluruh dunia selama kuartal pertama pada tahun 2020 dan mencapai status pandemi pada 11 Maret (Santamaria et al., 2020).

Beberapa aspek kehidupan manusia seketika berubah langsung dengan kemunculan wabah COVID-19. Di samping berdampak langsung pada aspek kesehatan manusia, pandemi COVID-19 juga turut memberikan dampak yang besar terhadap tatanan perekonomian dunia baik di negara maju maupun negara berkembang. Aspek sosial, aspek pendidikan, hingga aspek keamanan di sebagian wilayah negara di dunia turut terguncang akibat dampak yang ditimbulkan pandemi COVID-19. Salah satu dampak yang mencolok adalah terjadinya penurunan upah pada pekerja di berbagai sektor industri. Pada tahun 2021 masih ditemukan sisa-sisa dari ketidakpastian ekonomi yang dihasilkan sebagai akibat yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19.

Di wilayah Indonesia pandemi COVID-19 ini pertama kali terdeteksi mulai masuk pada bulan Maret tahun 2020 dan telah menjadi bencana nonalam besar terhadap seluruh wilayah Indonesia. Dalam laporan kajian Kementerian Koordinator Perekonomian Republik Indonesia tahun 2020 terkait dampak pandemi COVID-19 terhadap ketenagakerjaan di Indonesia menjelaskan, bahwa dalam rangka mencegah penyebaran COVID-19 mengharuskan pemerintah mengeluarkan kebijakan berupa Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Kebijakan PSBB ini membuat aktivitas masyarakat dan ekonomi menjadi terbatas. Ketidakpastian dan perubahan dalam perilaku konsumen, serta pembatasan kegiatan ekonomi yang diberlakukan untuk mengendalikan penyebaran virus, memberikan tekanan ekonomi pada perusahaan dan pekerja. Upah sebagai salah satu elemen utama dalam hubungan kerja menjadi sangat rentan terhadap perubahan ekonomi yang cepat. Melambatnya konsumsi swasta dikarenakan adanya pembatasan mobilitas dan perilaku konsumen enggan keluar rumah sehingga membatasi konsumsi. Di samping itu, beberapa tempat usaha yang menjadi tempat mereka bekerja berdampak langsung pada kegiatan perusahaan dan para pekerja mandiri yang berisiko tinggi mengalami risiko tidak tercapainya profit perusahaan dan berdampak juga pada kebangkrutan usaha yang dijalankan.

Dampak ekonomi jangka panjang yang ditimbulkan oleh pandemi akan memengaruhi pertumbuhan ekonomi jangka panjang dan pemulihan ekonomi global di beberapa negara yang terkena imbas dari guncangan COVID-19. Dampak jangka panjang pada pertumbuhan ekonomi misalnya dapat dilihat pada aspek investasi yang mengalami penurunan selama masa pandemi akan berdampak pada produktivitas ekonomi jangka panjang. Pengurangan investasi dalam inovasi dan teknologi dapat menghambat pertumbuhan ekonomi suatu negara pada masa pandemi. Selain itu, pengangguran dan ketidakpastian di pasar tenaga kerja selama masa pandemi dikarenakan hilangnya keterampilan dan penurunan partisipasi pekerja dalam pasar tenaga kerja akan turut memperlambat pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan data World Bank tahun 2023 menyebutkan, pada kuartal pertama 2020, China yang menjadi tempat asal wabah COVID-19 melaporkan adanya penyusutan Produk Domestik Bruto (PDB) negara mereka, yakni sebesar 6,8 persen (World Bank, 2023). Di Indonesia sendiri, seperti banyak negara lainnya di seluruh dunia, menghadapi dampak signifikan dari pandemi COVID-19 terhadap berbagai sektor ekonomi. Sejak pemberlakuan kebijakan PSBB, dampaknya dapat dilihat pada pertumbuhan ekonomi Indonesia yang ikut memburuk sepanjang tahun 2020 yang dapat dilihat dari beberapa indikator makro di Indonesia yang terekam memburuk. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan, PDB Indonesia pada kuartal II-2020 mengalami penurunan sebesar 5,32 persen dibandingkan kuartal yang sama tahun 2019 (BPS, 2020c).

Lebih lanjut, pada penelitian sebelumnya mengemukakan, bahwa pada kuartal III-2020 pertumbuhan ekonomi juga turut serta mengalami kontraksi sebesar 3,49 persen dibandingkan kuartal III-2019 dan Indonesia resmi mengalami resesi (Fauzia, 2020). BPS juga mencatat, secara kumulatif PDB tahun 2020 mengalami kontraksi sebesar 2,07 persen (BPS, 2021b). Di sisi lain, pasca merebaknya pandemi COVID-19 di Indonesia, terakam kondisi ketenagakerjaan dan rata-rata upah pekerja ikut mengalami perubahan. Dapat dilihat dari salah satu indikator ketenagakerjaan yaitu tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang mengalami lonjakan sebesar 1,84 poin menjadi 7,07 persen pada Agustus 2020 (BPS, 2020a). Di lain pihak, untuk rata-rata upah pekerja/buruh juga turut mengalami penurunan pada Agustus 2020, yakni sebesar 5,20 persen dibandingkan pada periode Agustus 2019 (BPS, 2020b). Pertumbuhan ekonomi suatu negara dikatakan berhasil dan berjalan, apabila ditunjang dan tersedianya para tenaga kerja yang handal dan berkualitas. Dalam perkembangan teori ekonomi ketenagakerjaan yang awalnya dimulai oleh pemikiran Adam Smith dalam teori klasik (1776), bahwa alokasi Sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi, terutama dalam aspek kualitas sumber daya manusia tersebut (Madris, 2021a). Kemudian Theodore Schultz (1962) menekankan, bahwa begitu pentingnya modal manusia (*human capital*) dalam pertumbuhan ekonomi bangsa (Madris, 2021a).

Meskipun sudah tersedia sumber daya alam, sumber daya modal, dan juga teknologi yang besar, namun tidak akan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi bangsa tanpa adanya modal manusia (*human capital*) yang tinggi dan berkualitas. Menurut teori klasik, bahwa modal manusia menjadi faktor produksi utama dalam menentukan kemakmuran suatu bangsa. Alam (tanah) tidak akan ada artinya tanpa adanya SDM berkualitas yang mampu untuk mengolahnya agar memberi manfaat bagi kehidupan manusia suatu bangsa. Keberhasilan dalam usaha pembangunan ekonomi suatu negara ditentukan dan dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Salah satu yang menjadi tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs) poin 8 adalah "Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi". Adapun tujuan ke-8 SDGs ini menjelaskan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Untuk mencapai tujuan ke-8 SDGs ini, tentunya pembangunan ekonomi Indonesia harus diimbangi dengan tenaga kerja yang handal dan berkualitas.



Tak terkecuali turut dirasakan juga guncangan dari sisi sosial ekonomi imbas dari wabah pandemi COVID-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi. Sejak kemunculan wabah COVID-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat turut serta berdampak pada tatanan perekonomian kabupaten ini. Pasca menyebarnya wabah COVID-19 di wilayah ini, laju pertumbuhan ekonomi dan beberapa indikator makro di wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat terekam ikut memburuk. Merosotnya laju pertumbuhan ekonomi akibat pandemi dapat dijelaskan melalui sejumlah faktor yang bekerja bersama-sama untuk menciptakan ketidakpastian dan tatanan ekonomi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Beberapa faktor utama yang menyebabkan merosotnya laju pertumbuhan ekonomi diantaranya, adanya pembatasan mobilitas dan ekonomi, gangguan rantai pasokan dan produksi, penurunan konsumsi dan investasi, ketidakpastian perusahaan, gangguan pada sektor pariwisata dan hiburan, ketidakstabilan pasar keuangan, dan dampak kesehatan tenaga kerja.

Berdasarkan data BPS Provinsi Jambi tahun 2021 dalam publikasi Tinjauan Ekonomi kabupaten/kota Provinsi Jambi menjelaskan, bahwa adanya kontraksi laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada periode tahun 2020-2021 (BPS Provinsi Jambi, 2021b). Data PDRB dari suatu region dapat menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola sumber daya alam yang dimiliki di region tersebut melalui suatu proses produksi. Oleh sebab itu, besaran dan struktur PDRB suatu region sangat tergantung kepada sumber daya alam dan faktor produksinya (BPS Provinsi Jambi, 2021b).

Kabupaten Tanjung Jabung Barat menjadi salah satu kabupaten yang memberikan andil terbesar dalam penciptaan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Provinsi Jambi. Dilihat berdasarkan kategori, yang memberikan kontribusi terbesar adalah diciptakan oleh kategori pertambangan dan penggalan khususnya subkategori pertambangan migas yang menjadi unggulan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Sebelum pandemi COVID-19 yakni, pada periode 2018-2019 tercatat Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki kontribusi PDRB terhadap PDRB Provinsi Jambi yang menduduki posisi teratas dari 11 kabupaten/kota yang ada di provinsi ini yakni, sebesar 18,02 pada tahun 2021. Berdasarkan data BPS Provinsi Jambi 2021 menyebutkan, setelah pandemi COVID-19 melanda semua wilayah kabupaten/kota telah merubah arah dan laju pertumbuhan ekonomi masing-masing kabupaten.

Laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Tanjung Jabung Barat yakni, periode 2020-2021 setelah pandemi mengalami kontraksi dan justru berada di bawah level PDRB Provinsi Jambi yakni, – 0,60 persen tahun 2020, dan 1,36 persen tahun 2021 (BPS Provinsi Jambi, 2021b). Lebih jelasnya disajikan pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Laju Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi 2019-2021 (Dengan Migas)**

Kabupaten/Kota	Tahun		
	2019	2020*	2021**
(1)	(2)	(3)	(4)
Kerinci	4,23	3,86	4,16
Merangin	4,25	0,83	5,09
Sarolangun	4,26	-0,25	6,61
Batanghari	5,07	-0,39	4,74
Muaro Jambi	4,79	0,37	4,08
Tanjung Jabung Timur	4,21	-3,92	0,13
Tanjung Jabung Barat	5,01	-0,60	1,36
Tebo	4,76	-0,02	4,32
Bungo	4,19	-0,44	5,12
Kota Jambi	4,73	-3,96	3,94
Kota Sungai Penuh	5,01	-0,16	3,67
Provinsi Jambi	4,35	-0,44	3,66

Keterangan: \*) Angka Sementara

\*\*) Angka Sangat Sementara

Sumber : BPS Provinsi Jambi

Dampak sosial ekonomi lainnya yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19 dapat dilihat pada kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang turut serta mengalami perubahan yang cukup signifikan. Salah satu indikator ketenagakerjaan adalah tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang tercatat mengalami lonjakan di kabupaten ini. Meningkatnya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di suatu wilayah tentunya akan berdampak kepada tingkat kemiskinan. Indikator utama dalam keberhasilan pembangunan ekonomi adalah menurunnya kemiskinan. Salah satu masalah sosial mendasar yang paling sulit dan rumit hingga saat ini menjadi perhatian dari pemerintah adalah terkait kemiskinan. Berdasarkan data hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) BPS Kabupaten Tanjung Jabung Barat mencatat, TPT pada periode Agustus 2020 hingga 2023 ternyata mengalami peningkatan. TPT periode Agustus 2020 mengalami lonjakan sebesar 0,37 persen poin yakni, dari 2,16 persen poin pada Agustus 2020 menjadi 2,53 persen poin pada Agustus 2021.

Kemudian, periode Agustus 2021 meningkat sebesar 0,35 persen poin yakni, dari 2,53 persen poin Agustus 2021 menjadi 2,88 persen poin pada Agustus 2022. Selanjutnya, TPT meningkat pada periode Agustus 2022 sebesar 0,07 persen poin yakni, dari 2,88 persen poin Agustus 2022 menjadi 2,95 persen poin pada Agustus 2023 (BPS Kabupaten Tanjung Jabung Barat, 2021). Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, hal ini bersesuaian dengan peningkatan TPT Indonesia mengalami lonjakan sebesar 1,84 poin menjadi 7,07 persen pada Agustus 2020. Berikut ditampilkan pada tabel 2 terkait Indikator Ketenagakerjaan Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2020-2023.

**Tabel 2. Indikator Ketenagakerjaan Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2020-2023**

Indikator Tenaga Kerja	Indikator Tenaga Kerja Penduduk 15 Tahun Keatas Kabupaten Tanjung Jabung Barat			
	2020	2021	2022	2023
Bekerja (orang)	179842,00	179 622,00	172 109,00	166336,00
Pengangguran (orang)	3978,00	4666,00	5095,00	5064,00
Angkatan Kerja (orang)	183820,00	184288,00	177204,00	171400,00
Bukan Angkatan Kerja (orang)	61823,00	65117,00	75 956,00	72861,00
Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen)	2,16	2,53	2,88	2,95
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Persen)	74,83	73,89	70,00	70,17

Sumber : Sakernas, Agustus 2020-2023

Imbas pandemi COVID-19 terhadap tatanan perekonomian yang menimpa hampir semua wilayah Indonesia tak terkecuali di wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah memengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional seperti upah pekerja yang sudah menjadi hak-hak normatifnya untuk dibayarkan. Beberapa perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan mendorong pengusaha untuk mengambil langkah dengan melakukan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja mereka meskipun kebijakan yang diambil pengusaha sangat merugikan pekerja. Penelitian sebelumnya menjelaskan, bahwa kebijakan yang dikeluarkan pengusaha misalnya dengan memcutikan para pekerja namun tidak dibayar (*unpaid leave*), merumahkan para pekerja, dan melakukan PHK (Randi, 2020).

Penelitian yang sama juga menyebutkan, PHK merupakan salah satu dampak yang turut dirasakan masyarakat akibat pandemi COVID-19 dimana sebagian

perusahaan mengambil kebijakan PHK kepada pekerja dengan alasan mengalami kerugian (*force majeure*) (Juaningsih, 2020). Pandemi COVID-19 menjadikan perusahaan melakukan tindakan PHK secara sepihak dan melakukan pemotongan upah pekerja (Juaningsih, 2020). Fenomena terjadinya peningkatan pengangguran pada periode 2020-2021 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, salah satunya dikarenakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan di kabupaten ini.

Berdasarkan data dari Tim Gugus Tugas COVID-19 Kabupaten Tanjung Jabung Barat melaporkan, hingga pada April 2020 data perusahaan yang tutup dan PHK pekerja tercatat ada 5 perusahaan yakni, PT Aroma Jaya Indonesia yang terletak di Kecamatan Betara telah melakukan PHK terhadap 49 karyawan dan status perusahaan sudah tutup. Kemudian, Hotel Arriyad Kuala Tungkal di Kecamatan Tungkal Ilir PHK 8 orang karyawan, Hotel Masa Kini di Kecamatan Tungkal Ilir PHK 9 orang karyawan, PT Andhika Pratama di Kecamatan Tebing Tinggi PHK 6 orang karyawan, dan PT Global Vision Infek di Kecamatan Bram Itam PHK 3 orang karyawan (Jambi Update.co, 2020).

Fenomena lainnya imbas dari dampak COVID-19 turut dirasakan oleh para pengusaha pengepul udang ketak di Kuala Tungkal Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dimana usaha yang dijalankan terpaksa gulung tikar. Udang Ketak merupakan salah satu komoditas laut unggulan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. China dan Hongkong menjadi tujuan sasaran mengekspor udang ketak dari Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Pasca merebaknya wabah COVID-19, ekspor udang ketak dihentikan ke China dan Hongkong (Redaksi, 2020). Tentu kondisi ini membuat pengusaha pengepul dan nelayan udang ketak menganggur dan kehilangan upah/pendapatan mereka.

Lebih lanjut, ditinjau dari status terdampak COVID-19 berdasarkan data dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021 yang di laksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi mencatat, bahwa total Penduduk Usia Kerja (PUK) yang terdampak COVID-19 di Provinsi Jambi terdapat sebanyak 177,93 ribu orang (BPS Provinsi Jambi, 2021a). Jumlah tersebut merupakan jumlah kumulatif 13 kabupaten/kota yang ada di Provinsi Jambi. Tingginya jumlah PUK yang terdampak COVID-19 tentu berdampak pada upah/pendapatan yang dihasilkan oleh pekerja. Selama pekerja dalam status terdampak COVID-19, mereka tidak bisa bekerja karena harus menjalani isolasi mandiri hingga dinyatakan pulih oleh tenaga kesehatan.

Di lain pihak, semenjak pandemi COVID-19 melanda di wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, harga-harga kebutuhan pokok naik drastis dibandingkan sebelum masa pandemi COVID-19. Kondisi ini akan berdampak pada pemenuhan kebutuhan hidup keluarga pekerja dan tentunya pekerja terdampak COVID-19 selama menjalani solasi mandiri akan mengalami kesulitan dalam memenuhi ekonomi rumah tangga mereka. Selain terekam mengalami kontraksi PDRB dan peningkatan TPT di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, ternyata terekam juga adanya penurunan upah pekerja di kabupaten ini.

Sebagaimana yang terlihat dari rata-rata upah di Provinsi Jambi tercatat sebesar 16.043 per jam dan rata-rata upah ini lebih rendah di bandingkan dengan rata-rata upah Indonesia yakni, sebesar 18.089 per jam pada tahun 2021 (BPS, 2022). Jika rata-rata upah Provinsi Jambi dibandingkan dengan 10 provinsi lainnya yang ada di Pulau Sumatera maka rata-rata upah Provinsi Jambi berada di posisi 4 terbawah pada tahun 2021. Sementara untuk penurunan rata-rata upah buruh Indonesia pada kondisi Agustus 2020 tercatat mengalami penurunan, yakni sebesar 5,20 persen dibandingkan dengan kondisi pada periode Agustus 2019 (BPS, 2020b). Untuk rata-rata upah bulanan (Rupiah) pekerja/buruh Indonesia dari 17 sektor lapangan usaha yakni, 2.756.345 pada Agustus 2020, dan 2.736.463 pada Agustus 2021 (BPS, 2021).

Hampir semua negara di dunia melakukan pembatasan aktivitas publik sebagai salah satu upaya yang bisa dilakukan dalam memperlambat dan menekan jumlah kasus COVID-19 di negaranya masing-masing. Begitu juga halnya upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam menekan dan memperlambat penyebaran COVID-19 diterapkan pemberlakuan pembatasan aktivitas sosial melalui kebijakan PSBB yang sudah diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Ir. Joko Widodo pada tanggal 31 Maret 2020 (Muhawarman, 2020). Seiring waktu, kebijakan PSBB berubah istilah yakni, PPKM baik level PPKM Mikro, PPKM darurat sampai dengan PPKM Level 4 (Arnani & Nasution, 2021).

Dengan adanya pembatasan aktivitas masyarakat juga interaksi dengan orang lain, sangat memberi pengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari masyarakat dan hal ini tentu erat kaitannya dengan masalah ekonomi. Kebijakan pengurangan dampak sosial dan ekonomi diperlukan untuk merespon efek negatif dari PSBB. Kebijakan PSBB yang diterapkan selama masa pandemi COVID-19 memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan menimbulkan dampak pada beberapa segmen penduduk diantaranya terjadi

kerentanan ekonomi yang tinggi (Kristal & Yaish, 2020). PSBB seringkali menyertakan pembatasan perjalanan, penutupan bisnis, dan pembatasan kegiatan ekonomi lainnya yang menyebabkan penurunan signifikan dalam aktivitas ekonomi dan bagi pekerja yang tetap bekerja ada kemungkinan penurunan jam kerja dan upah atau penghasilan mereka.

Sebagaimana pemikiran pakar ekonom John Maynard Keynes (1936) dan Milton Friedman (1957) yang menyebutkan, bahwa upah yang dapat diterapkan selama masa pandemi COVID-19 yaitu harus fleksibilitas dan penuh keadilan (Wirawan, 2011). Upah yang disesuaikan dengan produktivitas serta memberikan perlindungan bagi pekerja yang terdampak COVID-19 dapat membantu menjaga keseimbangan di tengah kondisi ekonomi yang sulit. Dalam pandangan Keynes menekankan pentingnya intervensi pemerintah dalam mengatasi ketidakstabilan ekonomi, sementara Friedman mendorong pasar bebas sebagai solusi pada saat terjadi resesi ekonomi (Wirawan, 2011).

Dalam pandangan Karl Mark juga menyebutkan bahwa upah merupakan kebutuhan dan begitu juga paham neoklasik mengemukakan upah sebagai imbalan atas jasa dan barang yang dihasilkan pekerja diharapkan dapat memenuhi prinsip kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya dan juga akan terwujud tujuan yang tertuang pada SDGs poin 8 (Wirawan, 2011). Melalui intervensi dan perhatian khusus yang diberikan pemerintah, pekerja yang mengalami penurunan upah/pendapatan akan terbantu mengatasi masalah kerentanan ekonomi yang dihadapi mereka baik pada saat masa pandemi hingga pada saat pemulihan ekonomi pasca pandemi COVID-19.

Penelitian ini membahas terkait dampak ekonomi yang ditimbulkan oleh COVID-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tingkat individu. Untuk itu, dari hasil temuan penelitian ini akan tergambarkan informasi terkait karakteristik pekerja yang mengalami penurunan upah/pendapatan. Informasi dari hasil temuan penelitian ini diharapkan bisa membantu dalam mengidentifikasi dan memberikan informasi pekerja yang paling rentan dari segi ekonomi untuk dilakukan intervensi dalam upaya membantu pekerja dalam menghadapi kerentanan ekonomi baik pada masa pandemi maupun pada saat pemulihan pasca pandemi. Berdasarkan uraian latar belakang dan persoalan dampak ekonomi yang ditimbulkan oleh pandemi yang berkaitan dengan penurunan upah/pendapatan pekerja di wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama masa pandemi COVID-19 hingga pasca pandemi COVID-19 menjadi isu yang penting untuk dikaji. Oleh karena itu, penulis

dalam penelitian ini akan mengkaji terkait permasalahan yang sudah diuraikan di atas, khususnya di wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama masa pandemi COVID-19 tahun 2021.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok dari penelitian yang akan dikaji penulis adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana karakteristik pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang mengalami penurunan upah selama masa pandemi COVID-19 tahun 2021?
2. Bagaimana pengaruh umur, jenis kelamin, pendidikan, lapangan usaha, jam kerja, status pekerjaan, daerah tempat tinggal, dan status terdampak COVID-19 terhadap risiko penurunan upah pada pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama masa pandemi COVID-19 tahun 2021?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Menganalisis karakteristik pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang mengalami penurunan upah selama masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
2. Menganalisis pengaruh umur, jenis kelamin, pendidikan, lapangan usaha, jam kerja, status pekerjaan, daerah tempat tinggal, dan status terdampak COVID-19 terhadap risiko penurunan upah pada pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama masa pandemi COVID-19 tahun 2021.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, yakni ilmu Kependudukan dan khususnya terkait permasalahan upah/pendapatan pekerja.
2. Dengan memanfaatkan data BPS pada penelitian ini, ekspektasinya mampu memperkaya kajian ataupun analisis terkait faktor-faktor yang memengaruhi penurunan upah/pendapatan pada pekerja.
3. Khusus bagi peneliti diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan, utamanya mengenai beberapa faktor yang memengaruhi penurunan upah/pendapatan pada pekerja di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
4. Bagi masyarakat luas penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang dampak jangka panjang dari periode pandemi terhadap struktur upah dan kondisi pekerjaan.
5. Bagi perusahaan dan pekerja harapannya hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dan pekerja untuk mengadaptasi diri terhadap perubahan yang terjadi dalam struktur upah dan dinamika pasar tenaga kerja setelah pandemi COVID-19.
6. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi memberikan sumbangsih dan masukan sebagai bahan pertimbangan pada langkah pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam menetapkan dan penyusunan kebijakan penentuan upah yang layak untuk pekerja di masa yang akan datang.
7. Khususnya bagi pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat diharapkan penelitian ini sebagai bahan evaluasi dampak kebijakan pemerintah dan intervensi selama pandemi dan pasca pandemi terhadap upah pekerja dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang efektivitas langkah-langkah yang diambil dan memberikan masukan untuk perbaikan kebijakan di masa depan.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pekerja yang mengalami penurunan upah/pendapatan pada masa pandemi COVID-19 atau dalam periode bulan Agustus 2021 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi logistik biner.



Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder hasil dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang diselenggarakan oleh BPS pada bulan Agustus tahun 2021 dan mencakup 13 kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi.

Fokus utama studi ini adalah pekerja yang mengalami penurunan upah/pendapatan pada masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, lapangan usaha, jam kerja, status pekerjaan, daerah tempat tinggal, dan status terdampak COVID-19. Untuk unit analisis dalam penelitian ini dibatasi pada pekerja yang menerima upah/pendapatan/imbilan yaitu tenaga kerja yang berstatus pekerja/buruh/karyawan/pegawai dan pekerja bebas di pertanian maupun pekerja bebas di nonpertanian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **2.1.1 Pekerja**

Dalam istilah Undang-Undang Ketenagakerjaan (dikenal dengan UUK) yang tercantum pada Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan, bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan memperoleh atau menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja ini memang sangat umum didengar, tetapi makna yang terkandung di dalamnya lebih luas karena pengertian ini bisa mencakup semua orang yang bekerja kepada siapa saja, baik sifatnya perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan memperoleh atau menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Selain itu, definisi ini mengandung dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perlu penegasan upah atau imbalan dalam bentuk apa pun, dikarenakan upah atau imbalan yang selama ini umumnya diberikan dalam bentuk uang, padahal tidak semua upah atau imbalan diberikan dengan uang tetapi ada pula pekerja atau buruh yang bekerja menerima upah dalam bentuk barang (Joni, 2013). Lebih lanjut, dari pengertian pekerja yang sudah diuraikan di atas, berbeda halnya dengan definisi dari tenaga kerja yang tertuang dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam perkembangan teori ekonomi ketenagakerjaan yang awalnya dimulai oleh pemikiran Adam Smith dalam teori klasik (1776), bahwa alokasi sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi, terutama dalam aspek kualitas sumber daya manusia tersebut (Madris, 2021a). Kemudian Theodore Schultz (1962) dalam Madris (2021) menekankan, bahwa begitu pentingnya modal manusia (*human capital*) dalam pertumbuhan ekonomi bangsa (Madris, 2021a).

Meskipun sudah tersedia sumber daya alam, sumber daya modal, dan juga teknologi yang besar, namun tidak akan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi bangsa tanpa adanya modal manusia (*human capital*) yang tinggi dan berkualitas. Menurut teori klasik ini, bahwa modal manusia menjadi faktor produksi utama dalam menentukan kemakmuran suatu bangsa. Alam (tanah) tidak akan ada artinya tanpa adanya SDM berkualitas yang mampu untuk mengolahnya agar memberi manfaat bagi kehidupan manusia suatu bangsa. Keberhasilan dalam usaha pembangunan ekonomi suatu negara ditentukan dan dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Peranan tenaga kerja dalam pembangunan ditentukan oleh jumlah dan mutu tenaga kerja yang tersedia sebagai pelaksana berbagai usaha di lapangan pekerjaan.

Badan Pusat Statistik (BPS) memberi deskripsi tenaga kerja yaitu penduduk usia 15 tahun ke atas yang sedang bekerja, yang memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja, seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan dikategorikan bekerja. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar, yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi (BPS, 2020a). Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja/produktif yaitu 15 tahun ke atas yang bekerja, punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran (*unemployment*) (Madris, 2021a). Menurut *International Labor Organization* (ILO) penduduk usia produktif adalah mereka yang memiliki usia (15-64) tahun.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu setiap orang yang bekerja di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang yang memberikan pekerjaan atau pemberi kerja (Maimun, 2003). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dan terikat di dalam hubungan kerja di bawah perintah pemberi kerja atau pengusaha dengan menerima atau memperoleh upah dalam bentuk lain. Pekerja merupakan tanggung jawab perusahaan di mana keduanya terkait dalam hubungan kerja yang dilakukan melalui perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu pekerja dan perusahaan. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) menyatakan bahwa lahirnya hubungan hukum yang bersifat kontraktual disebabkan karena adanya perjanjian kerja.

Sedangkan menurut Peraturan di Indonesia pada UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 15 UUK menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari kedua penjelasan di atas terkait dengan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha (Subhan, 2008).

Guncangan tatanan perekonomian di Indonesia akibat dari dampak yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19 telah mengalami kontraksi yang cukup berat yang memaksa sebagian industri-industri untuk menutup usahanya dan terpaksa mengambil langkah merumahkan dan bahkan mengurangi tenaga kerjanya dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK terjadi atas dasar kemauan sendiri pekerja dan bisa juga PHK dilakukan oleh kurator (Subhan, 2008). Terkait dengan ketentuan mengenai PHK di Indonesia sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 sebagai berikut.

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Untuk prosedur PHK ditentukan secara normatif dan hal ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

1. Telah dilakukan musyawarah lebih dahulu sebelum PHK (Bipartit).
2. Harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya dapat mengeluarkan penetapan, jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah benar-benar dirundingkan namun tidak menghasilkan kesepakatan.
4. Tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka PHK tersebut batal demi hukum (Pasal 151 jo Pasal 152 dan 155).

Seperti yang telah dikemukakan di atas, khusus kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, ketentuan PHK dalam UU No.13/2003 memiliki keterkaitan dalam hal proses perizinan PHK dan proses penyelesaian perselisihan yang timbul berkaitan dengan PHK. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Pasal 1 Angka 4 UU No.2/2004 sebagai berikut.

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Akibat dari kondisi PHK tersebut, pengangguranpun akan melonjak dan berdampak juga terhadap merosotnya pertumbuhan ekonomi. Menganggur adalah istilah untuk angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali, dalam hal ini termasuk angkatan kerja yang sedang menunggu pekerjaan selanjutnya, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak (Madris, 2021a). Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan pengangguran Terbuka (*open unemployment*) adalah angkatan kerja yang betul-betul tidak bekerja, dan termasuk mereka yang bekerja yang kurang dari 1 jam selama satu minggu terakhir sebelum pencacahan dilakukan. Sedangkan yang termasuk dalam kategori pengangguran terbuka yakni, (a) Mereka yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, (b) Mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, (c) Mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, (d) Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja (BPS, 2021ab).

Dengan terjadinya peningkatan angka pengangguran, otomatis jumlah masyarakat miskin juga turut serta meningkat. Meningkatnya pengangguran terbuka akan menjadi paradoks dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Disamping memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat masyarakat miskin, pengangguran juga menimbulkan biaya jika dilihat dari sudut pandang ekonomi makro (Tim Kajian Akademis Independen, 2006) sebagai berikut.

1. Hilangnya kesempatan untuk menghasilkan output untuk meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB).
2. Hilangnya kesempatan untuk memperoleh pajak (seperti pajak penghasilan), yang berarti hilangnya kesempatan untuk meningkatkan penerimaan pemerintah.

3. Untuk negara yang memberikan jaminan sosial, peningkatan pengangguran berarti meningkatnya pengeluaran subsidi.
4. Pengangguran menyebabkan rendahnya daya beli masyarakat.

Dalam kerangka sosial ekonomi, dampak sosial pengangguran dapat berpotensi menimbulkan gangguan keamanan. Dampak tersebut akan terus berputar dan membentuk lingkaran setan (*vicious cycle*).

### 2.1.2 Upah

Upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Pengupahan sering menjadi polemik, dikarenakan perbedaan interpretasi terhadap perhitungannya yang dianggap tidak memenuhi harapan baik dari pekerja, pengusaha bahkan pemerintah yang menjadi wasit dalam penentuan dan pengawasan pengupahan (Yunus, 1992). Berkaitan dengan pengertian upah ditemukan adanya kesamaan unsur dalam peraturan yang akan diuraikan sebagai berikut.

1. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pengertian upah terdapat dalam Pasal 1 Angka 30, yaitu “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau menurut peraturan perundang-undangan yang termasuk di dalamnya yakni, tunjangan bagi pekerja atau buruh dan juga keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.
2. Dalam UU Nomor 3 Tahun 1992 pengertian upah terdapat dalam Pasal 1 Angka 5, yaitu “Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya”.
3. Dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ditemukan pula pengertian upah dalam Pasal 1 Angka 13, yang berbunyi “Gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam

bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan” (Tim Kajian Akademis Independen, 2006).

Ketiga peraturan di atas yang mendefinisikan upah pekerja maka dapat ditarik kesimpulan adanya unsur-unsur yang harus terpenuhi dalam upah pekerja (Madris, 2021a) sebagai berikut.

1. Pengertian upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan;
2. Dinyatakan dalam bentuk uang;
3. Besarnya ditetapkan dalam perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan;
4. Meliputi juga tunjangan-tunjangan lainnya.

Secara umum dapat dinyatakan bahwa tidak ditemukan adanya tumpang tindih atau inkonsistensi pengertian tentang upah antara undang-undang yang satu dengan yang lainnya. Dalam penentuan upah pekerja, paling tidak ada tiga kelompok masyarakat yang terlibat dalam menentukan tingkat upah pekerja diantaranya kelompok usahawan, kelompok karyawan, dan pemerintah (Madris, 2021a). Tiga kelompok ini masing-masing merumuskan upah menurut kepentingannya. Dari sudut pandang usahawan melihat upah sebagai salah satu biaya produksi dari barang dan jasa yang dihasilkannya. Oleh karena itu usahawan berusaha menekan upah untuk pekerja.

Berbeda dengan cara pandang pekerja terkait upah. Para pekerja melihat upah sebagai sumber utama penghasilan atau pendapatan demi untuk kelangsungan hidupnya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Peningkatan upah menjadi idaman dan harapan yang didambakan dan diusahakan oleh pekerja agar lebih terjamin dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dengan keluarganya. Sementara dari sudut pandang pemerintah melihat upah tidak lain merupakan salah satu tolok ukur hidup masyarakat yang ikut menentukan iklim usaha dan sosial yang baik (Madris, 2021a).

Lebih lanjut, teori penetapan upah dalam suatu pasar bebas menjadi kasus khususnya dari teori nilai umum. J.R Hick dalam Samuelson menyatakan upah adalah harga tenaga kerja.

Sekaitan dengan ketiga pandangan tentang upah yang telah dikemukakan, maka Dewan Pengupahan Nasional memberi batasan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan (*remuneratio*) dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Upah dalam pandangan teoretis sebagai berikut..

#### 1. Pandangan Kaum Klasik Tentang Upah

Dalam Mahzab Klasik memberi pandangan bahwa upah sebagai penghasilan (*earning*) pekerja yang diterjemahkan sebagai output pekerja. Output pekerja hakekatnya merupakan proksi dari sejumlah output yang dihasilkan dari suatu fungsi produksi yang ada di dalam tubuh pekerja.

#### 2. Pandangan Karl Mark Tentang Upah

Karl Mark memandang upah sebagai kebutuhan, berbeda dengan paham Neoklasik yang memandang upah sebagai imbalan jasa tenaga kerja oleh pengusaha terhadap pekerja. Dalam ajaran Karl Mark pada dasarnya berintikan pada tiga hal sebagai berikut.

- a. Ajaran pertama, mengenai teori nilai, Karl Mark berpendapat, bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai sesuatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut.
- b. Ajaran kedua, menyangkut pertentangan kelas. Karl Mark berpendapat, bahwa kapasitas selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan pekerja atau buruh. Dengan demikian akan menciptakan pengangguran besar-besaran yang memberi ruang kepada pengusaha menekan upah pekerja.
- c. Ajaran ketiga, sebagai konsekuensi dari dua ajaran Karl Mark di atas yakni teori nilai dan teori pertentangan kelas tersebut adalah terbentuknya masyarakat yang berpaham komunitas. Paham komunitas tentang pengupahan mempunyai prinsip, bahwa setiap orang harus bekerja menurut kemampuannya, dan tiap orang memperoleh menurut kebutuhannya (*from each according to his ability, to each according to his needs*).



### 3. Pandangan Neoklasik Tentang Upah

Teori Neoklasik memandang upah sebagai imbalan jasa oleh pekerja dan pengusaha. Teori Neoklasik mengemukakan, bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan setiap pengusaha menggunakan faktor produksi sedemikian rupa, sehingga nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut. Artinya, bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa, sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Dengan kata lain tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha memenuhi persamaan berikut.

$$W = VMPP_L = P \cdot MPP_L$$

### 4. Pandangan Keynes Tentang Upah.

Keynes berpendapat, bahwa teori klasik dan neoklasik cukup logis tetapi hanya berlaku terbatas untuk situasi tertentu saja, yaitu situasi seperti yang diandaikan ada dengan sejumlah besar anggapan (asumsi) baik yang eksplisit maupun yang implisit. Atas dasar anggapan-anggapan atau asumsi-asumsi itulah para ekonom neoklasik merumuskan teorinya yang logis tersebut. Tetapi situasi yang diandaikan itu bukanlah situasi yang sungguh-sungguh terjadi. Dengan demikian, Keynes bermaksud untuk mengembangkan suatu teori yang berlaku umum tanpa banyak asumsi yang tidak realistis. Keynes mengatakan dalam pendapatnya terkait upah pekerja, bahwa upah yang tinggi bukanlah upah secara teoritis sama dengan akibat penurunan tingkat bunga, oleh karena itu menurut Keynes, masalah pengangguran sebaiknya dipecahkan melalui penurunan tingkat bunga daripada harus lewat penurunan tingkat upah pekerja (Wirawan, 2011).

## 2.1.3 Teori Upah

Sebagaimana pandangan Karl Mark dan paham Neoklasik terkait upah dan sistem pengupahan yang tertuang dalam literatur ekonomi bahwa teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim. Ekstrim yang pertama yang didasarkan pada ajaran Karl Mark mengenai teori nilai, dilanjutkan kelas ekstrim kedua yang dianut paham Neoklasik mengenai

pertentangan kelas yang didasarkan pada teori pertumbuhan produk marjinal berdasarkan asumsi perekonomian bebas (*perfect competition*) (Wirawan, 2011). Di Indonesia dan beberapa negara lainnya di dunia pada umumnya berada di antara dua ekstrim tersebut. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27, Ayat 2 dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila adalah sebagai landasan pengupahan di Indonesia yang menganut prinsip (a) pengupahan harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; (b) mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang; (c) memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional (Madris, 2021a).

Meskipun Teori Upah yang paling tua adalah teori kebutuhan hidup (*subsistence theory*) yang terkenal dari pemikiran David Ricardo, namun pandangan Karl Mark dan paham Neoklasik terkait upah dan sistem pengupahan sama halnya dengan pandangan David Ricardo. Dalam teori ini secara sederhana mengemukakan pandangannya bahwa tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja yang tidak mempunyai keterampilan (*unskilled worker*) hanya dipengaruhi oleh kepentingan untuk menutup biaya kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya (Deliarnov, 2009). Lebih lanjut, David Ricardo menjelaskan keadaan upah di pasar tenaga kerja akan berfluktuasi di *subsistence level* dan penawaran tenaga kerja tidak akan meningkat atau menurun dalam hubungan waktu jangka panjang (*long run*) (Deliarnov, 2009).

Apabila tingkat upah naik di atas biaya hidup minimum pekerja, maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja dan juga akan menurunkan tingkat upah pekerja. Jika tingkat upah pekerja pada posisi di bawah biaya hidup minimum maka kondisi tersebut akan menurunkan kekuatan dalam penawaran tenaga kerja dan tingkat upah akan naik menuju *subsistence level* kembali (Deliarnov, 2009). Kemudian pemikiran dari Gregory Mankiw dalam teori ekonominya menyebutkan bahwa pasar tenaga kerja sama halnya dengan pasar-pasar lainnya dalam perekonomian yang diatur oleh kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran dimana ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan berpengaruh dalam menentukan tingkat upah (Mankiw, 2003).

### 2.1.4 Kebijakan Upah Minimum

Dalam literatur ekonomi, teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim, yakni ekstrim pertama adalah didasarkan pada ajaran Karl Marx tentang teori nilai. Ekstrim kedua adalah pertentangan kelas yang didasarkan pada teori pertumbuhan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas (*perfect competition*) oleh pandangan paham neoklasik terkait upah (Madris, 2021a). Beberapa negara di dunia salah satunya Indonesia, pada umumnya berada diantara dua ekstrim seperti yang sudah dikemukakan di atas. Dasar landasan pengupahan di Indonesia adalah berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27, Ayat (2) dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila yang menganut prinsip antara lain (1) Pengupahan harus mampu menjamin kehidupan pekerja dan juga keluarga pekerja; (2) Mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang; dan (3) Memuat pemberian insentif yang mendorong produktivitas kerja dan pendapatan nasional. Upah/pendapatan yang diterima seseorang pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan ke dalam dua bentuk sebagai berikut.

1. Upah atau gaji (dalam bentuk uang);
2. Tunjangan dalam bentuk natura yaitu *fringe benefits* dan kondisi lingkungan kerja.

Lebih lanjut, dapat dilihat dalam Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya mengatur tentang hak pekerja atas upah yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, pemerintah harus menetapkan kebijakan terkait pengupahan yang akan memberi perlindungan bagi pekerja. Adapun cakupan kebijakan pemerintah tersebut terdiri dari beberapa hal diantaranya upah minimum, upah kerja lembur, upah karena berhalangan hadir ataupun melakukan kegiatan lain, upah selama menjalankan hak waktu istirahatnya, bentuk dan cara dalam pembayaran upah, dan lain-lain. Selain ketentuan terkait upah sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, dapat juga ditemukan di dalam Asian Development Bank (2005), (1) Peraturan perundang-undangan tentang penetapan upah minimum, (2) Perjanjian Kerja (bersifat individual antara perusahaan dan pekerja), (3) Kesepakatan antara perusahaan dan Serikat Pekerja (PKB), (4) Peraturan Perusahaan (Tim Kajian Akademis Independen, 2006).

Di Indonesia berkaitan dengan nilai upah minimum setiap tahunnya sudah ditentukan sesuai dengan kebijakan pengupahan nasional untuk memastikan pencapaian kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan produktivitas dan juga pertumbuhan ekonomi. Untuk tingkat provinsi, kabupaten/kota, dan sektoral upah minimum umumnya ditentukan oleh gubernur yang mengikuti rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau dewan pengupahan kabupaten/kota. Melihat kondisi masyarakat industrial sekarang ini, maka sistem pengupahan berdasarkan upah minimum masih sangat diperlukan, dengan tujuan harapan pekerja terhadap pemerintah sangat besar untuk menetapkan upah sesuai dengan kebutuhan *real* pekerja. Dengan kata lain upah minimum masih perlu ditetapkan sebagai *safety net* (jaring pengaman) yang besarnya ditetapkan oleh pemerintah secara nasional tentunya dengan melakukan perhitungan yang didasarkan pada pertimbangan garis kemiskinan (*poverty line*) sesuai dengan data statistik dari BPS.

### **2.1.5 Pandemi COVID-19**

Pandemi atau wabah besar dalam bahasa Yunani terdiri atas dua kata yaitu "*pan*" yang artinya seluruh dan "*demis*" berarti orang (Dumar, 2009). Definisi lain disebutkan pandemi sebagai suatu epidemi yang terjadi di wilayah yang sangat luas atau yang terjadi di seluruh dunia, melintasi batas-batas internasional dan juga menginfeksi banyak manusia (Porta, 2014). Oleh WHO, menyatakan suatu pandemi dimulai ketika ada tiga kondisi terpenuhi antara lain adalah (1) munculnya penyakit baru bagi suatu populasi, (2) dapat menginfeksi manusia dan menyebabkan penyakit serius, (3) dapat menyebar dengan mudah di antara manusia (Dumar, 2009). Kemudian lebih lanjut dikatakan suatu kondisi atau penyakit tidak dapat dikatakan pandemi hanya karena menyebar atau membunuh banyak manusia, tetapi juga harus menular. Suatu kondisi atau penyakit dapat dikatakan sebagai pandemi apabila memenuhi aspek dalam penyebaran geografis luas atau wilayah yang luas, transmisi penyakit, tingkat serangannya yang sangat cepat, penyebarannya yang tinggi, imunitas populasi manusia yang menjadi rendah, kebaruan (*novelty*), tingkat infeksi, dan tingkat keparahan yang ditimbulkan (Morens et al., 2009).

Penyakit yang timbul apabila terinfeksi oleh virus corona baru atau yang disebut SARS-CoV-2 disebut COVID-19. Pertama kali oleh WHO mengetahui virus corona baru pada 31 Desember 2019 yang disusul adanya laporan sekelompok kasus virus pneumonia di Kota Wuhan, Republik Rakyat Tiongkok. WHO menyatakan bahwa wabah virus corona ini akan ada dalam waktu yang cukup lama dengan tingkat penyebaran dan keparahan yang ditimbulkan sangat mengkhawatirkan. Oleh sebab itu, WHO memutuskan bahwa COVID-19 dikategorikan sebagai pandemi yang dinyatakan pada 11 Maret 2020.

Dalam dua tahun terakhir, kondisi penyebaran COVID-19 menjadi salah satu pengalaman baru dari virus ini, seperti dengan adanya gelombang kedua, gelombang ketiga, dan munculnya varian baru dimulai dari Alpha, Beta, Gamma, Kappa, Delta, dan Omicron yang menyebar hingga tahun 2022 (Santoso, 2022) ; (Queen, 2022). Dampak dan guncangan yang ditimbulkan oleh COVID-19 sangat dirasakan oleh hampir semua penduduk di berbagai negara belahan dunia tak terkecuali guncangan dikarenakan mewabahnya virus ini memperburuk tatanan perekonomian beberapa negara.

## **2.2 Tinjauan Empiris**

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia dalam laporan kajian “Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia” menyebutkan, bahwa dampak yang ditimbulkan pandemi COVID-19 terhadap kondisi ketenagakerjaan tidak hanya terletak pada pengurangan jumlah tenaga kerja, tetapi berdampak juga terhadap penurunan pendapatan. Untuk melihat dampak pandemi COVID-19 terhadap pendapatan maka dilakukan estimasi data PDB dan upah buruh di 17 sektor lapangan usaha dengan menggunakan ketersediaan data PDB dan upah buruh 17 lapangan usaha yang diperoleh dari BPS dengan metode yang digunakan adalah metode data panel.

Dari hasil estimasi Panel yang dilakukan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, dapat dilihat seberapa besar penurunan pertumbuhan ekonomi akibat dari pandemi COVID-19 terhadap penurunan pendapatan sehingga kemudian dapat dihitung proyeksi perubahan pendapatan yang terjadi pada tahun 2020 dan 2021 berdasarkan proyeksi pertumbuhan ekonomi dari berbagai lembaga yang juga digunakan sebelumnya pada simulasi terhadap pengurangan jumlah tenaga kerja. Berikut ditampilkan hasil estimasi pada tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Hasil Estimasi Upah Buruh dan Pertumbuhan Ekonomi 2021**

	In (Upah)
<b>In (PDB)</b>	1.26***
Konstanta	-1.18
$R^2$	0.957

\*\*\*/\*\*/\* signifikan pada tingkat signifikansi 1% / 5% / 10%

Sumber: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, 2021

Dari tabel 3 di atas, hasil estimasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara upah buruh dan pertumbuhan ekonomi dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,26 yang artinya setiap terjadi penurunan pertumbuhan ekonomi sebesar 1% akan menurunkan tingkat pendapatan sebesar 1,26% dan begitu sebaliknya (Kementerian Koordinator Perekonomian RI, 2021) Dari nilai koefisien inilah nantinya dapat dihitung nilai proyeksi dari tingkat pendapatan untuk tahun 2020 dan tahun 2021.

Beberapa sudut pandang pakar ekonom tentang faktor penentu upah pekerja antara lain, oleh Samuelson (1992) mengemukakan sebuah pertanyaan empiris “apa yang menyebabkan upah Amerika Serikat 5,5 kali lebih tinggi daripada Korea dan 25 kali lebih tinggi daripada tingkat upah di India”. Jawaban atas sebuah pertanyaan empiris oleh Samuelson adalah kekuatan sosial yang menyebabkan tingginya tingkat upah di Amerika Serikat (Samuelson & Nordhaus, 1989). Disebutkan bahwa kekuatan sosial yang dimaksud yakni, tingginya tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, besarnya modal per tenaga kerja, dan juga karena tingkat teknologi.

Pendapat lainnya yang dikemukakan oleh Samuelson (1992), bahwa perbedaan upah secara individual dapat ditelusuri dari perbedaan bawaan mental dan kemampuan fisik, tingkat pendidikan, dan pelatihan, serta pengalaman disamping oleh faktor-faktor lain di luar tenaga kerja seperti turunan alamiah dan lingkungan sosial. Perbedaan upah juga banyak dipengaruhi oleh investasi pada modal manusia (*investment in human capital*), yang berarti persediaan yang bernilai dan berguna dan diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan. Para ekonom antara lain Mehta (2000) mengemukakan, bahwa aspek pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari modal manusia (*human capital*) dan dua hal tersebut menjadi isu menarik mereka selama beberapa dekade yang lalu (Shaailendra Raj, 2000).

Para ekonom banyak membicarakan terkait *investment in human capital* relevansinya dengan pendapatan nasional per kapita, produktivitas agregat dan struktur upah (Madris, 2021a). Oleh Anderson (1983), Bach (1987), dan McConnell (1999) secara teoretis menjelaskan bahwa pengaruh pendidikan (lama sekolah) dan umur (proksi dari pengalaman kerja) terhadap pendapatan tahunan (*annual earning*) terdapat perbedaan pendapatan masing-masing berdasarkan lama pendidikan formal dan pengalaman kerja serta keduanya memiliki hubungan positif, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan pekerja yang ditamatkan kecenderungannya semakin tinggi pendapatan tahunan (*annual earning*) yang diperolehnya (Madris, 2021a).

Becker (1993) mendefinisikan bahwa modal manusia (*human capital*) dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seorang pekerja akan mendorong produktivitas kerja dari pekerja tersebut yang gilirannya akan menerima balas jasa berupa upah yang diasumsikan sama dengan nilai produktivitas marginal (*value marginal physical product of labor*, VMPP) dari pekerja itu sendiri. Kemudian Williams (2000), mengemukakan bahwa pengalaman kerja akan mendorong ke arah peningkatan penerimaan upah (pendapatan) di masa datang (Gary S., 1993).

Selanjutnya, Filer (1985) dan Van Dyke (1999) dalam Madris (2021) mengemukakan bahwa tipe investasi *human capital* antara laki-laki dengan perempuan nampak berbeda dikarenakan perempuan lebih memilih investasi *human capital* yang akan menghasilkan aktivitas non-pasar yang tinggi (jam kerja rendah), sedangkan laki-laki justru memilih sebaliknya, yakni pada investasi *human capital* dengan upah tinggi dan juga dengan aktivitas pasar (jam kerja) yang relatif tinggi. Kemudian Albrecht (1999) dan Bloeman (2001) dalam Madris (2021) mengemukakan alasan penyebab perempuan menghasilkan jam kerja rendah dan upah yang rendah disebabkan karena perempuan lebih cenderung menghentikan karir mereka untuk alasan keluarga yakni melahirkan, mengasuh anak, dan kegiatan non moneter lainnya.

Sebenarnya, upah/pendapatan seseorang dapat dilatarbelakangi oleh faktor jenis kelamin, namun nyatanya ekspektasi perempuan memperoleh upah lebih rendah daripada laki-laki. Melihat dari sudut pandang berbeda (Meng et al., 1998) menyatakan bahwa perbedaan gender tidak terjadi pada pekerja muda yang profesional dan berpendidikan tinggi, meskipun berada pada tingkat kerja yang didominasi oleh laki-laki.

Oleh karena itu, adanya perbedaan penghasilan yang diterima pekerja dapat saja dilatarbelakangi oleh berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan (*knowledge*), pengalaman kerja (*skill*), posisi ekonomi, posisi kekuasaan dan posisi lainnya misalnya kinerja atau prestasi kerja (Beegle, 2003). Rancangan penelitian ini turut didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang merupakan landasan empiris yang digunakan pada penelitian ini tersaji dalam tabel 4 berikut.

**Tabel. 4 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti, Tahun	Judul/ Metode Analisis	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Qian & Fan, 2020)	<i>Who Loses Income during the COVID-19 Outbreak? Evidence From China/</i>  Analisis Regresi Logit Multinomial	Penelitian di China mengemukakan bahwa hampir separuh atau 48 persen pekerja di China melaporkan mereka kehilangan sebagian upah/pendapatan yakni, upah/pendapatan yang sedikit lebih rendah sejak wabah COVID-19 melanda dibandingkan sebelumnya. Risiko kehilangan upah/pendapatan akibat dari dampak yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19 antar individu berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, tingkat pendidikan rendah, lapangan pekerjaan di non pemerintahan, status pekerjaan informal, dan pekerja yang tinggal daerah perdesaan, dimana variabel-variabel bebas tersebut berpengaruh positif terhadap risiko penurunan/kehilangan sebagian atau seluruh upah/pendapatan pekerja. Pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, pekerja di pemerintahan, pekerja formal, dan yang tinggal di daerah perkotaan berpeluang tetap memiliki upah/pendapatan yang lebih tinggi serta mereka terlindungi dari risiko kehilangan sebagian atau seluruh upah/pendapatan meski di masa pandemi COVID-19 melanda.
2.	Kasraoui & Mekni, 2022	<i>Income Loss and COVID-19: Evidence from Tunisia/</i>	Studi di Tunisia menjelaskan bahwa faktor sosial ekonomi individu memengaruhi kehilangan upah/pendapatan pekerja. Variabel prediktor yang digunakan adalah pendidikan, sektor pekerjaan, dan tingkat



No.	Peneliti, Tahun	Judul/ Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Analisis Regresi Logistik Multinomial	pendapatan berpengaruh signifikan terhadap risiko kehilangan atau penurunan upah/pendapatan pekerja Tunisia. Pekerja dengan pendidikan sarjana atau pendidikan yang lebih tinggi, pekerja formal menunjukkan lebih banyak peluang mempertahankan sumber pendapatan mereka dibandingkan pekerja dengan pendidikan rendah. Sedangkan untuk semua tingkatan pendapatan pekerja menunjukkan signifikan positif terkecuali untuk 2 kategori tingkatan pendapatan yakni, "5000-9999" dan ">30000" menunjukkan hubungan negatif.
3.	Ngadi et al., 2020	<p data-bbox="584 835 820 1003"><i>The Impact of COVID-19 on Worker Layoffs and Income in Indonesia/</i></p> <p data-bbox="584 1043 820 1211">Analisis Data Primer dengan Metode <i>Accidental Sampling</i> dengan pembobotan</p>	<p data-bbox="852 835 1327 1984">Hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia tahun 2020 menjelaskan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan sebagian perusahaan. Selain itu, terjadinya penurunan upah/pendapatan pekerja/ buruh/karyawan/pegawai selama pandemi COVID-19 dan pemberlakuan aturan PSBB di Indonesia. Pada akhir April 2020, tercatat sebanyak 15,6 persen pekerja/buruh di Indonesia mengalami PHK. Pekerja yang menjadi korban PHK tercatat 13,8 persen PHK tanpa diberikan pesangon dan 1,8 persen PHK dengan pesangon. Kejadian PHK dengan jumlah yang paling tinggi terdapat di Bali, Nusa Tenggara, yakni sebanyak 39,9 persen dan Banten sebanyak 24,8 persen. Di samping masalah PHK tercatat sebanyak 16,7 persen dari pekerja/buruh yang ada di Bali, Nusa Tenggara mengalami penurunan upah/pendapatan di atas 50 persen. Tiga sektor utama yang menjadi penggerak perekonomian di Bali yakni, sektor pariwisata, industri pengolahan, dan pertanian. Untuk sektor pariwisata yang dijumpai di Bali diantaranya kegiatan biro perjalanan, transportasi, perhotelan, restoran dan rumah makan, kesenian dan budaya daerah, industri dan kerajinan rakyat, serta tempat hiburan dan rekreasi. Sejak pandemi</p>

No.	Peneliti, Tahun	Judul/ Metode Analisis	Hasil Penelitian
			COVID-19 kinerja sektor pariwisata menyebabkan aktivitas sektor ini lumpuh seketika sehingga perusahaan melakukan PHK cukup banyak kepada pekerja/buruh. Parahnya lagi, kasus PHK pekerja di Bali tanpa pesangon tercatat tergolong tertinggi di Indonesia yakni, mencapai sebesar 35,3 persen.
4.	Antivopa, 2021	<i>Analysis of the COVID-19 Impacts on Employment and Unemployment Across the Multi-Dimensional Social Disadvantaged Areas/</i>  Analisis Dampak Perubahan, Tinjauan Literatur	Penelitian di Amerika Serikat menunjukkan dampak yang ditimbulkan pandemi COVID-19 terhadap individu mengakibatkan mereka kehilangan pendapatan/upah dan mata pencaharian mereka. Kondisi ini menyebabkan terjadinya peningkatan pengangguran di negara itu. Ketika upah/pendapatan pekerja turun, lebih banyak orang yang dipaksa masuk ke dalam ke kemiskinan.
5.	Heldini, 2021	Dampak COVID-19 Terhadap Permintaan dan Upah Tenaga Kerja di Indonesia/  Analisis dengan Pendekatan Kualitatif, <i>Study Literature/</i> Studi Kepustakaan	Penelitian ini menjelaskan pandemi COVID-19 menyebabkan terjadinya perubahan yang besar terhadap permintaan dan rata-rata upah tenaga kerja di Indonesia. Jumlah penganggur meningkat pada setiap golongan umur dan tingkat pendidikan. Tingginya pengangguran disebabkan oleh menurunnya pekerja formal. Disamping itu, dijelaskan juga seberapa besar perubahan rata-rata upah pekerja akibat dampak pandemi COVID-19. Data BPS menunjukkan bahwa, rata-rata upah pekerja menurun di seluruh lapangan usaha. Selain itu pekerja yang berpendidikan tinggi akan mendapatkan rata-rata upah yang lebih tinggi meskipun rata-rata upah pekerja laki-laki selalu lebih tinggi dibandingkan pekerja perempuan pada setiap pendidikan yang ditamatkan. Begitu juga pekerja muda menunjukkan nilai yang lebih rendah dan meningkat seiring dengan peningkatan umur pekerja tersebut.
6.	Kikuchi et al., 2021	<i>Who Suffers from the COVID-19 Shocks? Labor</i>	Penelitian di Jepang menjelaskan bahwa, upah atau pendapatan pekerja berkurang 1 hingga 2 persen pada

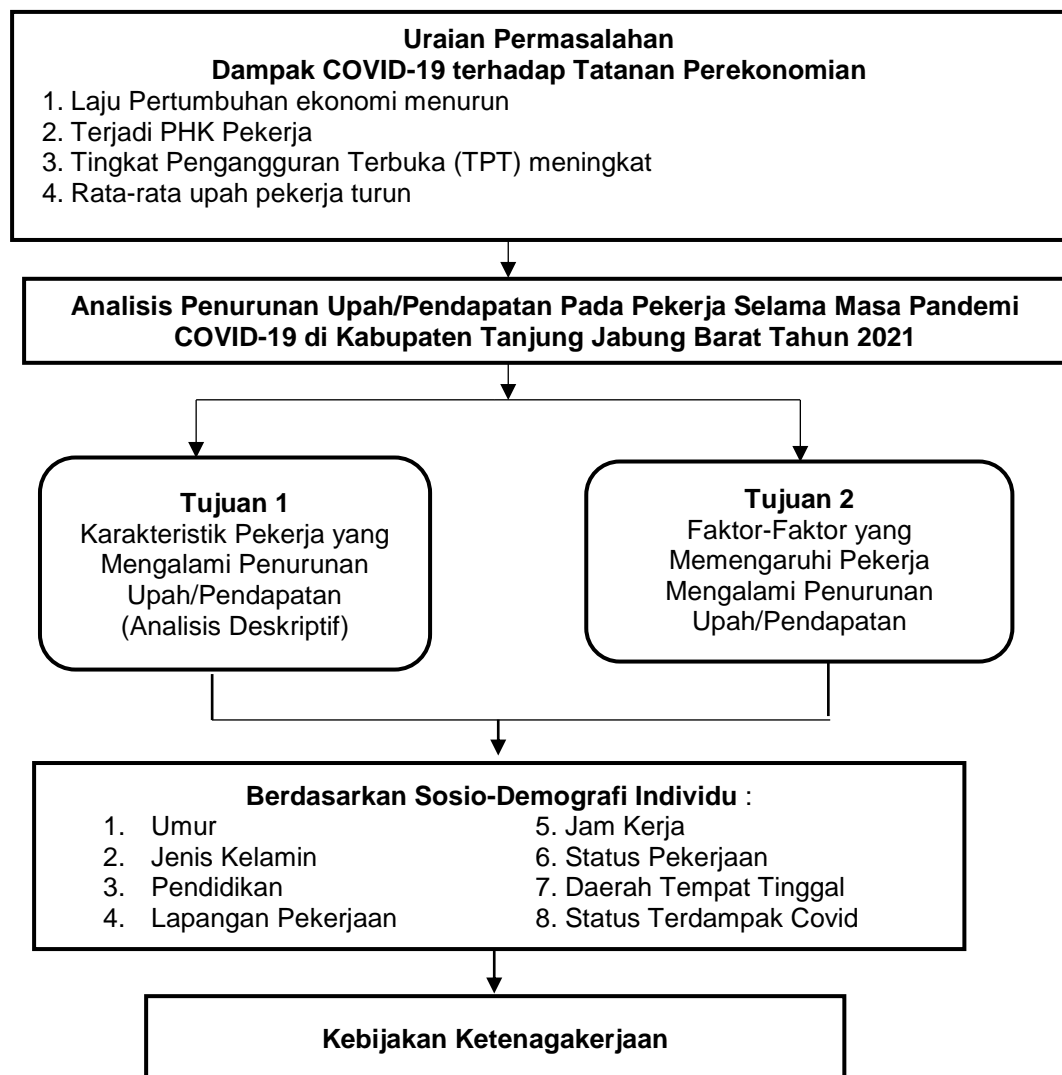
No.	Peneliti, Tahun	Judul/ Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<p><i>Market Heterogeneity and Welfare Consequences in Japan/</i></p> <p>Model of Heterogeneous Agents/ Analisis pemodelan berbasis Agen (ABM)</p>	<p>kuartal II-2020 dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya. Guncangan hebat yang ditimbulkan akibat pandemi COVID-19 ini telah berdampak kepada pekerja yang berpenghasilan rendah sebelum krisis. Mereka yang menjadi pekerja tidak tetap terpukul lebih keras dibandingkan pekerja tetap. Kemudian pekerja yang lebih muda ikut terpukul daripada pekerja yang lebih tua, pekerja perempuan daripada pekerja laki-laki, dan pekerja yang terlibat dalam pekerjaan sosial dan tidak fleksibel daripada mereka yang bekerja biasa dan fleksibel.</p>
7.	Hoynes et al., 2012	<p><i>Who Suffers During Recessions/</i></p> <p><i>Regression Analysis/</i> Analisis Regresi</p>	<p>Penelitian ini menjelaskan dalam kondisi resesi, pekerja dengan pendidikan rendah, kelompok minoritas, dan pekerja dengan upah/pendapatan rendah, biasanya berpeluang lebih besar mengalami peningkatan pengangguran dan juga pengurangan jam kerja dan pendapatan yang lebih besar dibandingkan kelompok lainnya.</p>

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas, maka orisinalitas dan kebaruan (*novelty*) studi penelitian yang dilakukan ini terletak pada dua hal. Pertama, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Data Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional karena hasil survei ini memuat informasi di masa pandemi COVID-19 yang telah menimbulkan dampak bagi tatanan kehidupan manusia khususnya dampaknya terhadap tatanan perekonomian, salah satunya isu dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua yang termaktub dalam tujuan 8 SDGs, yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Kedua, dari beberapa literatur penelitian sebelumnya telah menyebutkan permasalahan rendahnya upah/pendapatan pekerja salah satunya disebabkan faktor sosio-demografi individu yang dapat memengaruhi pekerja mengalami penurunan upah/pendapatan, tetapi belum ada penelitian yang mengkaji terkait dengan pekerja yang mengalami penurunan upah/pendapatan selama masa

pandemi COVID-19 dan untuk pertama kalinya dilakukan penelitian terkait turunnya upah pekerja masa pandemi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Variabel prediktor dan respon pada penelitian ini didasarkan pada pendekatan terhadap ukuran-ukuran yang telah dipaparkan dalam kajian pustaka maupun yang telah dijelaskan dalam literatur penelitian. Variabel prediktor dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, pendidikan, lapangan usaha, jam kerja, status pekerjaan, daerah tempat tinggal, dan status terdampak COVID-19. Untuk variabel respon yang diteliti adalah pekerja yang mengalami penurunan upah/pendapatan.

### 2.3 Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir penelitian ini disajikan pada bagan berikut.



Gambar. 1 Kerangka Pikir Penelitian

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pikir penelitian dan tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Pekerja yang berumur  $\geq 60$  tahun diduga lebih berisiko mengalami penurunan upah/pendapatan dibandingkan yang berumur 15-59 tahun.
2. Pekerja yang berjenis kelamin laki-laki diduga lebih berisiko mengalami penurunan upah/pendapatan dibanding perempuan.
3. Pekerja yang berpendidikan rendah (SMA ke bawah) diduga lebih berisiko mengalami penurunan upah/pendapatan dibanding berpendidikan tinggi (Diploma ke atas).
4. Pekerja di sektor nonpertanian diduga lebih berisiko mengalami penurunan upah/pendapatan dibanding disektor pertanian.
5. Pekerja tidak penuh diduga lebih berisiko mengalami penurunan upah/pendapatan dibanding pekerja penuh.
6. Pekerja informal diduga lebih berisiko mengalami penurunan upah/pendapatan dibanding pekerja formal.
7. Pekerja yang tinggal di perkotaan diduga lebih berisiko mengalami penurunan upah/pendapatan dibanding pekerja yang tinggal di perkotaan.
8. Pekerja yang terdampak COVID-19 diduga lebih berisiko mengalami penurunan upah/pendapatan dibanding pekerja yang tidak terdampak COVID-19.