

**Analisis faktor- faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah
minimum propinsi di Jawa Tengah (1990 - 2004)**

Disusun oleh:

Uci Setyowati

NIM. F.0102068

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua pengertian yaitu upah dan gaji. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional, seperti pegawai pemerintah dan dosen, sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah seperti buruh, tukang dan lain-lain. Upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian tidak dibedakan antara pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Dalam teori ekonomi kedua-dua jenis pendapatan pekerja dinamakan upah (Sadono Sukirno, 1998:349-350). Menurut PP No.01/1999, upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan melalui suatu persetujuan atau kesepakatan bersama, atau melalui peraturan perundang – undangan dan

dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya.

Dilema upah minimum menjadi masalah yang vital di bidang ketenagakerjaan, dimulai dari perbedaan cara pandang mengenai upah antara pengusaha dan pekerja yang pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada pekerja, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah: uang tunai (gaji), tunjangan beras, pengangkutan, kesehatan, konsumsi yang disediakan dalam menjalankan tugas, pembayaran upah waktu libur, cuti dan sakit dan lain-lain. Sedangkan bagi pekerja, menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang, yang merupakan jaminan bagi kelangsungan hidupnya (Payaman Simanjuntak, 1998:131). Perbedaan cara pandang tersebut menyebabkan ketidakserasian di dalam hubungan kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja, karena pada dasarnya pekerja merasa tidak puas dengan sistem pengupahan yang ada (Aris Ananta, 1990:50).

Selain perbedaan cara pandang tentang upah dalam hal pengertian dan kepentingannya, pertumbuhan ekonomi di Indonesia juga sangat memprihatinkan. Hal itu dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi yang cenderung menurun setelah adanya krisis ekonomi. Pertumbuhan ekonomi tidak lancar akan berdampak pada jumlah orang yang tertampung dalam suatu lapangan pekerjaan semakin kecil. Di sisi lain kondisi pasar kerja yang

tersedia belum mampu menampung banyaknya pencari kerja yang ada, sehingga pengangguran semakin bertambah dari tahun ke tahun. Hal itu membawa pengusaha berada dalam posisi yang lebih kuat dibanding para pekerja. Pekerja merasa berada pada posisi yang lemah sehingga timbul gejolak-gejolak sosial yang diwujudkan dalam berbagai tindakan misalnya adanya pemogokan buruh (Yunastiti Purwaningsih, 2002).

Dalam upaya mengatasi masalah tersebut maka campur tangan pemerintah sangat diperlukan untuk menjembatani permasalahan perbedaan kepentingan tersebut. Sebagai landasan bagi kebijaksanaan pemerintah dalam pengupahan, selain berpedoman pada prinsip upah sebagai imbalan kerja, juga dengan dasar pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Payaman Simanjuntak, 1998:125). Karena itulah, pemerintah juga turut campur tangan dalam mengatasi masalah pengupahan dengan cara menetapkan upah minimum bagi para pekerja. Karena kita menyadari bahwa tenaga kerja adalah salah satu asset atau modal pokok dalam pembangunan yang perlu ditingkatkan kesejahteraannya agar dapat berfungsi sebagai subyek dan objek pembangunan. Sedangkan peningkatan kesejahteraan pekerja antara lain diwujudkan dengan pemberian penghasilan yang layak bagi para pekerja, tentu saja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan, juga perkembangan perekonomian (Yunastiti Purwaningsih, 2002).

Pengertian upah minimum menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja (No.I /1999 pasal 6) adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah

pokok termasuk tunjangan tetap. Pertimbangan penetapan upah minimum didasarkan pada : (1) Kebutuhan Hidup Minimum, (2) Indeks Harga Konsumen, (3) kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan, (4) upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, (5) kondisi pasar kerja dan (6) tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita. Dari definisi di atas, terlihat dua hal penting yaitu: (1) upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh pekerja pada waktu pertama kali dia diterima bekerja, (2) jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan, keperluan rumah tangga, dan kebutuhan dasar lainnya (Aris Ananta, 1990:44). Penentuan upah melibatkan 3 pihak yaitu pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah dan dapat ditetapkan melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama dan keputusan pemerintah (John Suprihanto, 1986:113).

Saat ini pemerintah dihadapkan pada kenyataan bahwa upah yang diterima pekerja dirasa kurang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Untuk itu tindakan yang diambil pemerintah adalah dengan menaikkan tingkat upah, karena apabila hal itu tidak dilakukan maka kondisi pekerja semakin tertekan dan dapat menyebabkan kerawanan sosial. Dalam hal ini pemerintah menganggap bahwa kenaikan upah akan meningkatkan produktivitas pekerja dan sebagai alat perangsang untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain itu kenaikan upah dapat memperkecil peluang timbulnya gejolak-gejolak sosial antara pengusaha dan pekerja. Naiknya tingkat upah selain berdampak positif juga menimbulkan dampak negatif yaitu berkurangnya investasi sehingga

akan mengarah ke masalah lapangan pekerjaan dan juga daya saing dengan negara lain. Hal itu dapat dimaklumi karena selama ini Indonesia termasuk negara dengan upah yang rendah (Yunastiti Purwaningsih, 2002).

Pada kenyataannya saat ini para pekerja menuntut diberlakukannya upah minimum yang sama besar dengan kebutuhan hidup layak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lainnya. Para pekerja juga meminta direvisinya keputusan Gubernur Jateng N0 561/64/2005 tentang UMK tahun 2006 di 35 kabupaten/kota. Karena itu, meski pemerintah telah berupaya dan terus memperbaharui peraturan tentang upah minimum, namun masih muncul ketidakpuasan baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Perbedaan inilah yang sering menimbulkan pertentangan yang berkepanjangan bahkan semakin meruncing ketika penetapan upah minimum sangat beragam bagi pekerja antardaerah tingkat II di wilayah yang sama (Kompas, 2 Maret 2006).

Bagi pekerja, penetapan upah minimum yang ditetapkan saat ini masih lebih rendah dari kebutuhan hidup minimum sehingga belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan dari sisi pengusaha yang tergabung dalam Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), kenaikan upah tersebut dirasa sangat memberatkan. Implikasinya banyak pengusaha kemudian mengajukan penangguhan upah minimum. Sebanyak 31 perusahaan di Jateng kemudian mengajukan penangguhan pembayaran upah sesuai ketentuan upah minimum kabupaten/kota. Perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum antara lain tersebar di Solo, Cilacap, Kendal, dan Jepara, baik dalam skala kecil maupun besar (Solopos, 3 Januari

2006). Alasan yang melatarbelakangi usulan penundaan upah minimum tersebut diantaranya adalah : (1) kalangan industri masih terpukul dengan kebijakan kenaikan harga BBM industri, yang berimbas pada naiknya biaya produksi, (2) adanya kebijakan PLN yang menerapkan program Daya Max Plus yang memberi pinalti terhadap industri yang menggunakan listrik pada waktu beban puncak, (3) adanya kebijakan PLN untuk menaikkan tarif dasar listrik (TDL), (4) fluktuasi nilai tukar rupiah terhadap dolar AS menyebabkan harga bahan baku impor naik, dan (5) kondisi pasar yang lesu akibat produk nasional yang kalah bersaing dengan produk dari negara lain. Hal lain yang juga menjadi pertimbangan utama penangguhan upah minimum adalah kondisi perekonomian yang kurang stabil, karena apabila tidak dilakukan penundaan dikhawatirkan akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar – besaran (Solopos, 1 Desember 2005). Pada intinya ketentuan penetapan upah minimum yang baru ini mengharuskan setiap pengusaha lebih efisien dalam menjalankan bisnisnya, tetapi jangan sampai efisiensi itu dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Di satu sisi pekerja juga harus bisa menahan diri tidak memaksakan agar upah minimum dipenuhi tanpa memahami kondisi riil yang dihadapi pengusaha. Pemahaman yang sama antara pengusaha dengan pekerja akan menciptakan iklim kerja yang prospektif bagi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, sehingga kelak ketika situasi membaik, pengusaha juga harus memberikan hak-hak normatif pekerja (Solopos, 23 Nopember 2005).

Di beberapa daerah seperti Surakarta dan Karanganyar pada beberapa kali pertemuan Tripartit, banyak mengalami jalan buntu. Besarnya upah

minimum yang disetujui oleh pekerja dan pengusaha tidak mencapai kata sepakat. Upah minimum yang ditetapkan pemerintah masih lebih rendah dari kebutuhan hidup minimum seorang pekerja lajang, sedangkan pekerja menghadapi masalah inflasi yang berdampak pada turunnya daya beli. Selain itu, belum ada transparansi data dari pihak perusahaan mengenai porsi biaya untuk upah pekerja, serta perusahaan menghadapi biaya lain-lain (Yunastiti Purwaningsih, 2002). Berbagai permasalahan tersebut membuat sulitnya menentukan besaran upah minimum yang disepakati bersama. Untuk itu kebijakan menaikkan upah harus dipertimbangkan dengan seksama dan hati – hati. Bertolak dari hal tersebut di atas maka studi ini mencoba menganalisis “ **Analisis Faktor – Faktor yang Dipertimbangkan dalam Penetapan Upah Minimum Propinsi di Jawa Tengah tahun 1990 - 2004** ”.

B. Perumusan Masalah

Perbedaan standar upah yang dianggap layak bagi pekerja dan pengusaha sering menimbulkan masalah. Akibatnya ketika ada pengusulan upah minimum kabupaten/kota dari bupati/walikota dan penetapan dari gubernur setiap tahun selalu mengundang kontroversi dari serikat pekerja dan pengusaha. Hal itu semakin meruncing ketika penetapan besarnya upah minimum sangat beragam bagi pekerja antar daerah tingkat II di wilayah yang sama (Sutomo & Yunastiti Purwaningsih dalam Kompas, 2 Maret 2006).

Saat ini dimana kondisi ekonomi masih belum pulih, banyak buruh yang menyatakan ketidakpuasan atas upah yang mereka terima dengan berbagai tindakan misalnya pemogokan. Padahal tindakan tersebut dapat

menimbulkan kerugian kedua belah pihak yaitu perusahaan dan pekerja. Bagi perusahaan, diantaranya produksi terhenti sehingga penjualan menurun, sedangkan bagi pekerja, mereka justru kehilangan upah hariannya karena tidak bekerja. Pertentangan kedua belah pihak tersebut menimbulkan kerugian, namun keinginan untuk tetap mempertahankan pendapat masing-masing (buruh dan pengusaha), menyebabkan masalah ini terus berlanjut sampai saat ini. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan cara pandang antara perusahaan dan pekerja. Bagi perusahaan tujuan perusahaan yang ingin memaksimalkan keuntungan menyebabkan pengusaha berusaha menekan biaya produksi seminimal mungkin, salah satunya dengan menekan upah buruh. Selain itu juga adanya pertimbangan bahwa kondisi pertumbuhan industri pasca krisis sekarang ini cenderung menurun sehingga perusahaan harus mampu meminimalkan biaya produksi agar perusahaan bisa tetap bertahan. Sedangkan bagi pekerja, mereka memiliki harapan untuk dapat hidup layak dan sejahtera, paling tidak mampu memenuhi kebutuhan pokoknya. Tentu saja besarnya kebutuhan pokok tersebut semakin meningkat seiring dengan perkembangan waktu dan juga kondisi ekonomi (Sutomo & Yunastiti Purwaningsih, 2006).

Dengan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Kebutuhan Hidup Minimum terhadap Upah Minimum Propinsi di Jateng tahun 1990 – 2004 ?
2. Bagaimanakah pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Upah Minimum Propinsi di Jateng tahun 1990 – 2004 ?

3. Bagaimanakah pengaruh Kontribusi Sektor Industri ke PDRB terhadap Upah Minimum Propinsi di Jateng tahun 1990 – 2004 ?
4. Bagaimanakah pengaruh Indeks Harga Konsumen terhadap Upah Minimum Propinsi di Jateng tahun 1990 – 2004 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kebutuhan Hidup Minimum terhadap Upah Minimum Propinsi di Jateng tahun 1990-2004.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Upah Minimum Propinsi di Jateng tahun 1990-2004.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kontribusi Sektor Industri ke PDRB terhadap Upah Minimum Propinsi di Jateng tahun 1990-2004.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Indeks Harga Konsumen terhadap Upah Minimum Propinsi di Jateng tahun 1990-2004.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan dan pertimbangan bagi Dewan Pengupahan Daerah dalam menentukan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Jawa Tengah.
2. Sebagai masukan dan pertimbangan untuk mewujudkan penetapan upah minimum yang lebih realistis sesuai dengan kemampuan perusahaan secara sektoral.

3. Sebagai referensi terhadap pengusulan dan penetapan UMK di Jawa Tengah serta dapat dipakai sebagai bahan studi dalam kegiatan perkuliahan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Landasan Teori

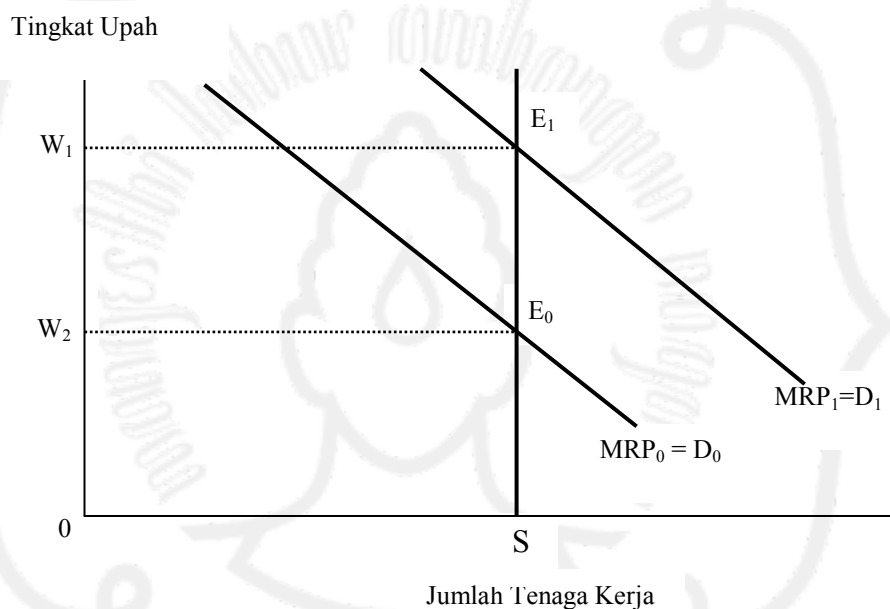
1. Teori Penentuan Upah

Pada dasarnya pembayaran kepada pekerja dibedakan menjadi dua, yaitu upah dan gaji. Upah diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tidak tetap dan dibayarkan pada setiap waktu yang ditentukan, misalnya harian, mingguan, ataupun bulanan. Definisi tentang upah ini sendiri adalah pembayaran yang diperoleh pekerja sebagai bentuk balas jasa yang diberikan pada pengusaha. Sedang unsur-unsur lain yang berkaitan dengan upah adalah perbedaan antara upah uang dengan upah riil, peranan produktivitas dalam penentuan upah riil, penentuan upah di berbagai bentuk pasar tenaga kerja dan faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tingkat upah. Selanjutnya yang dimaksud dengan gaji adalah pembayaran kepada pekerja tetap dan dibayarkan secara teratur, biasanya dalam sebulan sekali.

Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa – jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Upah secara umum dibedakan menjadi dua, yaitu upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas jasa pekerja yang digunakan dalam proses produksi, sedang upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut dalam membeli

barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja (Sadono Sukirno, 1994:350).

Upah riil yang diterima tenaga kerja terutama tergantung dari produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri. Upah riil sangat tergantung kepada produktivitas dapat ditunjukkan dengan menggunakan teori permintaan ke atas faktor – faktor produksi yaitu seperti yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1
Hubungan Tingkat Produktivitas dan Upah Riil
(Sadono Sukirno, 1994:353).

Dari gambar 2.1, kurva $MRP_0 = D_0$ dan $MRP_1 = D_1$ menunjukkan hasil penjualan marginal. Kurva MRP_1 berada di atas MRP_0 berarti pada setiap tingkat penggunaan tenaga kerja hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh MRP_1 adalah lebih tinggi daripada hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh MRP_0 . Jika diasumsikan harga barang di

dua keadaan itu adalah sama, kedudukan MRP_1 yang lebih tinggi dari MRP_0 mencerminkan perbedaan dalam produktivitas. Kurva MRP_1 mencerminkan kegiatan memproduksi yang mempunyai produktivitas yang lebih tinggi daripada MRP_0 . Selanjutnya jika jumlah tenaga kerja yang ditawarkan di pasar ditunjukkan oleh kurva S, yang memotong MRP_0 di titik E_0 dan memotong MRP_1 di E_1 , dengan demikian apabila permintaan tenaga kerja adalah $MRP_0 = D_0$, maka upah tenaga kerja adalah W_0 . Sedangkan apabila permintaan tenaga kerja adalah $MRP_1 = D_1$ maka tingkat upah adalah W_1 . Keadaan tersebut menunjukkan jika produktivitas semakin tinggi; maka upah riil juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya bila produktivitas rendah maka upah riil yang diterima juga akan rendah.

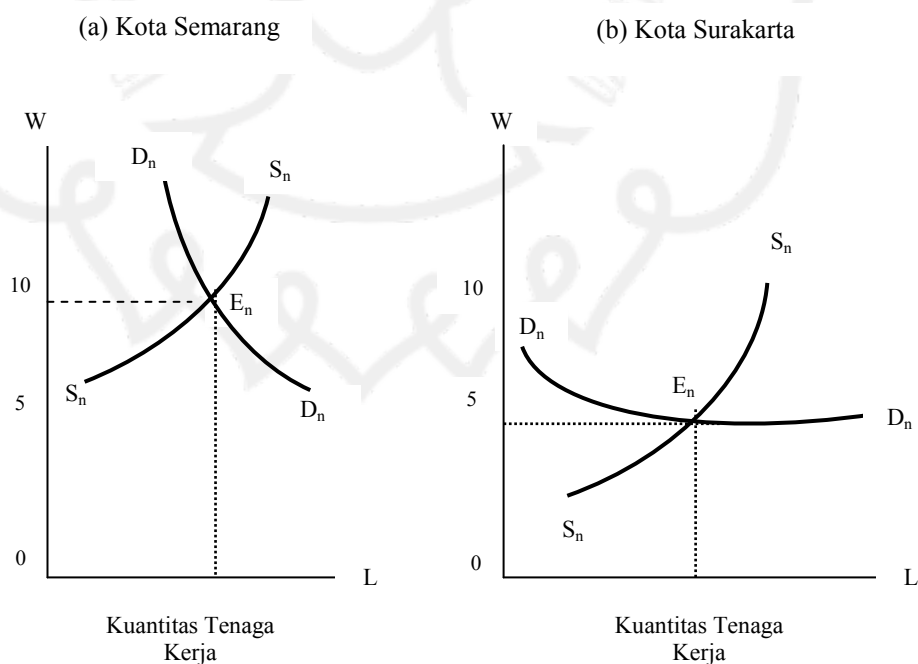
a. Penentuan Upah dalam Pasar Persaingan Sempurna

Pendapatan tenaga kerja adalah sumber penghasilan utama sebagian besar masyarakat. Oleh karena begitu pentingnya tenaga kerja, pasar tenaga kerja seringkali menjadi sumber kontroversi, perselisihan sosial, dan gejolak politik. Terdapat perbedaan mencolok dalam tingkat upah. Meskipun perbedaan upah memang penting, namun kita juga tidak bisa mengabaikan tingkat upah umum.

1) Tingkat Upah Umum

Sebuah pasar tenaga kerja yang bersaing sempurna adalah pasar tenaga kerja yang di dalamnya terdapat cukup banyak pekerja dan majikan sehingga tidak satu pun yang mempunyai kemampuan mempengaruhi pasar secara berarti. Dalam pasar

persaingan sempurna tidak ada serikat pekerja atau pasar kerja tenaga kerja yang dikuasai sebuah perusahaan besar. Dalam kenyataannya memang hanya sedikit pasar tenaga kerja yang bersifat persaingan sempurna. Meskipun demikian, sebagian besar pasar tenaga kerja seperti pasar tenaga kerja muda di kota besar atau pekerja tata usaha atau tenaga penjual hampir mendekati konsep persaingan secara sempurna. Pada sebuah pasar yang pekerjaannya maupun orangnya bersifat identik, persaingan akan menyamakan upah per jam secara tepat. Tidak ada majikan yang akan membayar upah lebih tinggi pada pekerjaan seseorang, ketimbang pada orang lain yang identik atau yang memiliki keahlian yang identik (Samuelson & Nordhaus, 1992: 274-275).



Gambar 2.2
Perbandingan Tingkat Upah
(Samuelson & Nordhaus, 1992:274).

Gambar 2.2 menggambarkan bagaimana menentukan upah pada pasar persaingan sempurna. Gambar 2.1 (a), menjelaskan penawaran kompetitif dari para pekerja yang sifatnya identik diperlihatkan oleh kurva penawaran S_n , sementara permintaan untuk pekerjaan yang identik ditunjukkan oleh D_n . Upah keseimbangan akan terjadi pada tingkat E_n . Apabila upah lebih rendah dari E_n akan terjadi kekurangan tenaga kerja sehingga majikan / pengusaha akan meningkatkan upah ke E_n , mencapai tingkat keseimbangan kembali. Dalam menganalisis pendapatan tenaga kerja, kita perlu mengetahui upah riil yang menggambarkan daya beli dari jam kerja, atau upah nominal dibagi oleh biaya hidup. Gambar 2.2 mengukur upah riil dalam pengertian berapa banyak barang yang bisa dibeli oleh upah tersebut.

Misalkan Gambar 2.2 (a) menggambarkan situasi di Kota Semarang, sementara Gambar 2.2 (b) mengilustrasikan Kota Surakarta. Mengapa tingkat upah umum berbeda ? Apakah karena tingkat upah minimum di Kota Surakarta demikian rendah ? Ataupun karena perusahaan monopoli di Kota Semarang begitu kuat ? Perbedaan upah riil antar daerah atau pada suatu daerah tertentu, disebabkan oleh bekerjanya pasar penawaran dan permintaan akan tenaga kerja. Untuk pemahaman lebih lanjut mengenai perbedaan tingkat upah maka pada uraian selanjutnya akan dijelaskan kekuatan-kekuatan yang berada di belakang permintaan dan penawaran tenaga kerja.

2) Permintaan Tenaga Kerja

Dalam teori produktivitas marginal, pada suatu waktu dan tingkat teknologi tertentu, ada hubungan antara jumlah input tenaga kerja dan jumlah outputnya. Dengan hukum hasil lebih yang makin berkurang (*law of diminishing return*), setiap tambahan satu unit input tenaga kerja akan menambah output dengan tingkat yang semakin mengecil. Produk marginal tenaga kerja tergantung pada kualitas input tenaga kerja, jumlah, kualitas faktor produksi yang digunakan, seperti tingkat dan penggunaan teknologi. Kualitas input tenaga kerja mengacu pada melek huruf, pendidikan, pelatihan dan keahlian angkatan kerja. Suatu daerah yang tingkat buta hurufnya tinggi, sedikit sekali harapannya untuk bisa menikmati teknologi modern. Kualitas dan kuantitas gabungan dari berbagai faktor di atas sangat berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja. Upah yang tinggi di suatu daerah sebagian diakibatkan faktor sumber daya alam yang tersedia. Di daerah yang kaya akan sumber daya alam, maka daerah tersebut akan melakukan akumulasi stok modal yang cukup besar, misalnya jaringan jalan padat, jaringan kereta api dan telekomunikasi; banyaknya jumlah pabrik dan peralatan untuk setiap pekerja, dan cukupnya persediaan suku cadang. Sebaliknya di daerah yang kurang dalam hal sumber daya alamnya cenderung kekurangan dalam sarana dan prasarana untuk pekerjaannya (Samuelson & Nordhaus, 1992: 275-276).

Akan tetapi, kualitas dan kuantitas input belum merupakan alasan akhir tingginya upah di suatu daerah. Dua daerah yang mungkin mempunyai sumber daya dan input tenaga kerja yang sama, namun jika yang satu menggunakan teknologi dan manajemen yang baik, maka produktivitas dimungkinkan akan lebih tinggi dibanding daerah satunya. Kesimpulan yang didapat dari uraian diatas adalah bahwa gabungan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, akumulasi modal, dan teknologi maju akan membuahkan lonjakan pada produktivitas dan permintaan tenaga kerja (Samuelson & Nordhaus, 1992:276). Faktor – faktor inilah yang menentukan tingginya upah pada daerah maju misalnya kota Semarang, seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.2.

3) Penawaran Tenaga Kerja

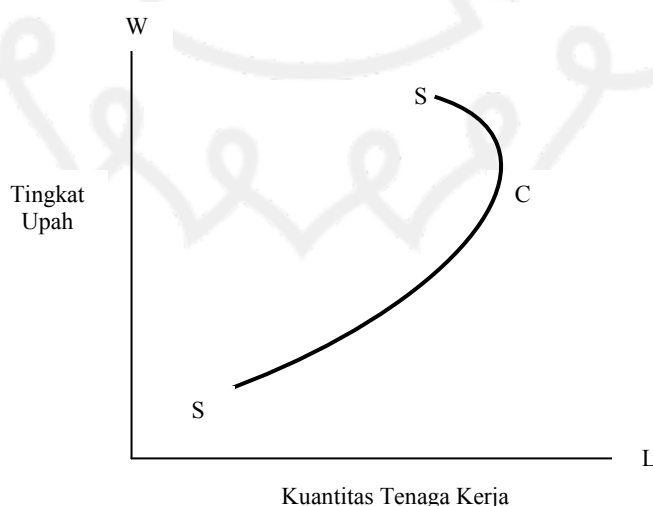
Penawaran tenaga kerja menunjukkan jumlah jam yang digunakan pada kegiatan untuk menghasilkan sesuatu di perusahaan, instansi pemerintahan atau usaha lain. Determinan utama penawaran tenaga kerja adalah jumlah penduduk dan cara penduduk menggunakan waktunya (Samuelson & Nordhaus, 1992:276).

a). Penduduk

Penduduk ditentukan oleh kelahiran dan kematian alamiah serta oleh perpindahan penduduk dari daerah satu ke daerah yang lain. Terdapat kemungkinan setiap orang untuk meninggalkan daerah yang berupah rendah ke daerah yang

upahnya lebih tinggi untuk mencari kesempatan ekonomi yang lebih baik. Dampak dari adanya kemudahan perpindahan ini adalah timbulnya kecenderungan untuk menyamakan upah di berbagai daerah yang berbeda. Untuk menjaga agar penawaran tenaga kerja tetap rendah, maka kebijakan membatasi perpindahan pekerja dari suatu daerah ke daerah lain akan cenderung menimbulkan upah yang tinggi. Campur tangan pemerintah ini memberikan suatu contoh masalah dasar mengenai penetapan upah kompetitif. Membatasi penawaran tenaga kerja relatif terhadap faktor produksi lainnya, dapat diharapkan akan meningkatkan tingkat upah. Dengan menganggap hal lain konstan, peningkatan penawaran tenaga kerja cenderung akan menurunkan tingkat upah (Samuelson & Nordhaus, 1992:276).

b). Partisipasi Angkatan Kerja dan Jam Kerja



Gambar 2.3
Kurva Penawaran Melengkung ke Belakang
(Samuelson & Nordhaus, 1992:277).

Salah satu masalah penting dalam analisis penawaran tenaga kerja adalah tanggapan tenaga kerja terhadap tingkat upah yang lebih tinggi. Apa pengaruh upah tinggi atas jumlah jam kerja selama masa hidup? Gambar 2.3 melukiskan kurva penawaran total jam kerja yang bersedia diberikan orang pada tiap tingkat upah. Mula – mula kurva menanjak ke kanan atas, tetapi pada titik kritis C kurva itu berlekuk ke belakang kiri atas. Kenaikan tingkat upah mempengaruhi pilihan seseorang antara pekerjaan pasar dan penggunaan waktunya yang lain dalam dua cara. Pertama, kenaikan upah mendorong seseorang untuk bekerja lebih lama, karena setiap jam kerjanya dapat digunakan untuk membeli barang dan jasa dalam jumlah yang lebih banyak. Bila upah naik, *opportunity cost* dari penggunaan waktu yang lain, seperti waktu luang, juga meningkat. Bila upah naik, seseorang mensubstitusi kegiatan lain dengan pekerjaan pasar, ini merupakan efek substitusi dari kenaikan upah. Kedua, kenaikan upah berarti juga kenaikan pendapatan untuk jumlah jam kerja yang sama, dan kenaikan pendapatan berarti bahwa orang akan meminta barang normal dalam jumlah lebih banyak. Mengingat waktu luang adalah barang normal, kenaikan pendapatan meningkatkan permintaan seseorang terhadap waktu luang sehingga mengurangi alokasi waktu seseorang untuk pekerjaan pasar. Efek pendapatan dari

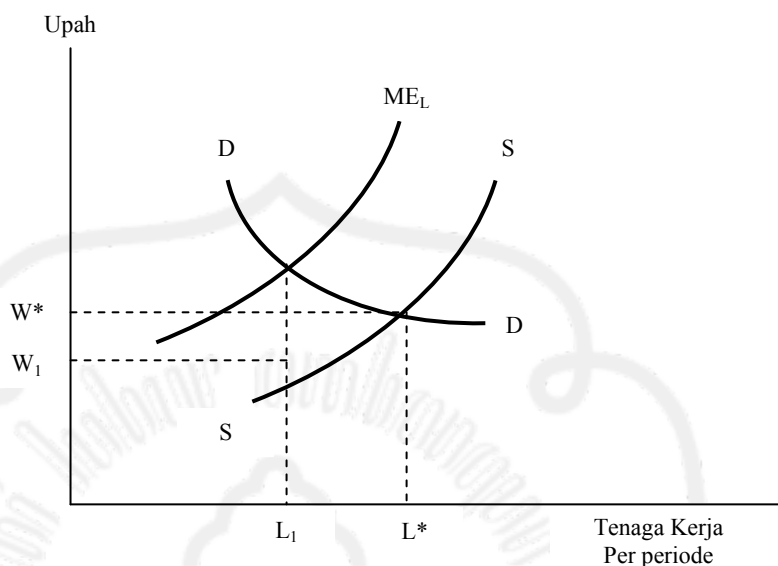
kenaikan upah ini cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja pasar yang ditawarkan (William Mc.Ehren, 2001:221).

b. Penentuan Upah dalam Pasar Monopsoni

Monopsoni berarti hanya terdapat satu pembeli di pasar sedangkan penjual jumlahnya banyak. Pasar tenaga kerja yang bersifat monopsoni, berarti di dalam pasar hanya terdapat satu firma yang akan menggunakan tenaga kerja yang ditawarkan. Pasar tenaga kerja seperti ini terwujud apabila di sesuatu tempat/daerah tertentu terdapat sesuatu firma yang sangat besar, dan ia merupakan satu-satunya perusahaan modern di tempat tersebut (Sadono Sukirno, 1994: 356).

Dalam banyak situasi, perusahaan-perusahaan bukan merupakan pengambil harga untuk masukan-masukan yang mereka beli. Sering kali perusahaan perlu menawarkan upah yang lebih tinggi dari yang berlaku saat ini jika perusahaan tersebut ingin menarik lebih banyak karyawan. Jika hanya terdapat satu pembeli dalam pasar tenaga kerja, perusahaan ini menghadapi keseluruhan kurva penawaran pasar. Untuk menaikkan penggunaan tenaga kerjanya sebanyak satu unit, perusahaan itu harus bergerak ke titik yang lebih tinggi dalam kurva penawaran tersebut. Ini akan melibatkan bukan hanya pembayaran upah yang tinggi untuk “pekerja marginal”, tetapi juga tambahan upah bagi mereka yang sudah dipekerjakan. Biaya marginal berkaitan dengan penggunaan satu unit tenaga kerja tambahan (ME_L) karena itu lebih besar daripada tarif upahnya. Perusahaan yang memaksimalkan laba akan menggunakan setiap masukan sampai ke titik di mana

produk pendapatan marginalnya tepat sama dengan biaya marginalnya
(Walter Nicholson, 1999: 329).



Gambar 2.4
Penetapan Harga dalam Pasar Tenaga Kerja Monopsoni
(Walter Nicholson, 1999: 331).

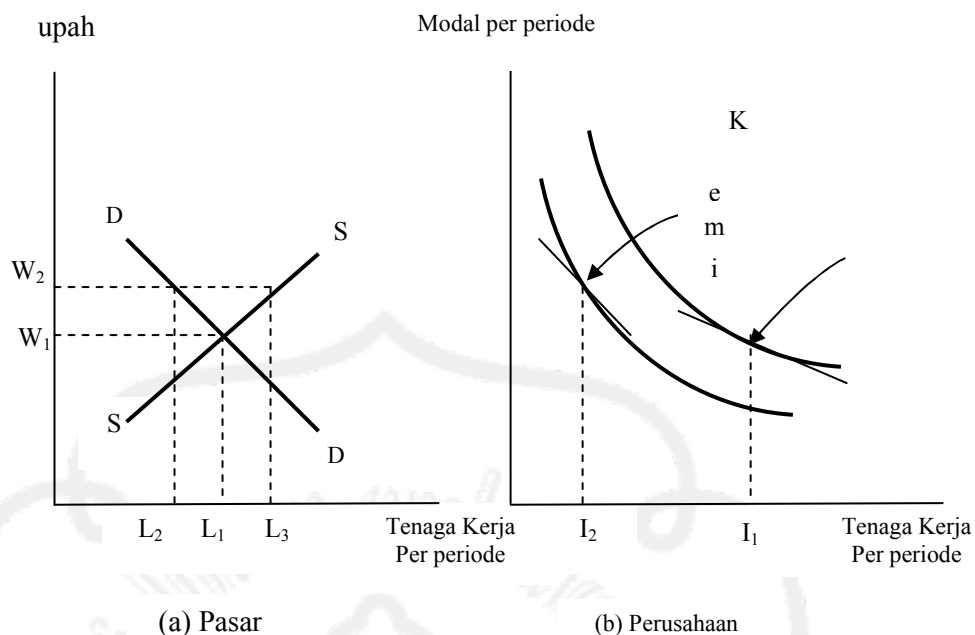
Gambar 2.4 menggambarkan pilihan tenaga kerja sebuah pasar monopsoni. Jika sebuah perusahaan menghadapi kurva penawaran dengan kemiringan positif untuk tenaga kerja (S), perusahaan akan membuat keputusan-keputusannya atas dasar biaya marginal dari penggunaan tenaga kerja tambahan (ME_L). Karena S memiliki kemiringan positif, kurva ME_L berada di atas S . Kurva S dapat dipandang sebagai “biaya rata-rata dari kurva tenaga kerja” dan kurva ME_L adalah marginal dari S . Di L_1 , kondisi ekuilibrium $ME_L = MRP_L$ berlaku, dan jumlah ini dipekerjakan dengan tarif upah pasar w_1 . Perusahaan monopsoni tersebut menggunakan lebih sedikit

tenaga kerja daripada yang dipergunakan jika pasar tenaga kerja bersifat persaingan sempurna (L^*).

1) Upah Minimum dalam Pasar Monopsoni

Di Indonesia peraturan mengenai upah minimum telah dinaikkan beberapa kali sebagai tanggapan terhadap inflasi umum dan perubahan nilai-nilai sosial. Upah minimum di satu sisi sangat bermanfaat bagi pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, tetapi disisi lain juga dikhawatirkan akan mengakibatkan pengangguran yang cukup besar. Dampak negatif yang diprediksi dari kenaikan upah minimum terhadap ketenagakerjaan timbul dari model persaingan dan mencerminkan aplikasi yang sederhana dari teori permintaan masukan.

Penerapan upah minimum mengubah kurva penawaran tenaga kerja (tidak ada seorang pun dapat bekerja di bawah minimum sekalipun ia bersedia) dan karena itu menggeser kurva biaya marginal yang berkaitan. Pada dasarnya pergeseran itu pada kenyataannya akan menyebabkan perusahaan yang bersangkutan meningkatkan masukan tenaga kerja yang memaksimalkan laba. Dalam beberapa situasi, upah minimum yang dipilih secara tepat akan mengurangi distorsi monopsoni dalam pasar tenaga kerja (Walter Nicholson, 1999: 339-340).



Gambar 2.5
Pengaruh upah minimum dalam Pasar Monopsoni
(Walter Nicholson, 1999: 338).

Gambar 2.5 mengilustrasikan pengaruh yang mungkin dari suatu upah minimum. Gambar 2.5 (a) memperlihatkan kurva penawaran dan permintaan untuk tenaga kerja. Dengan kurva – kurva tersebut, tarif upah ekuilibrium, w_1 , ditetapkan dalam pasar. Di tingkat upah ini, satu perusahaan menggunakan I_1 , dan pilihan masukan ini diperlihatkan dalam peta isokuan perusahaan tersebut dalam gambar 2.5 (b). Diasumsikan upah minimum sebesar w_2 ($>w_1$) akibat adanya peraturan/undang-undang upah minimum. Upah yang baru tersebut akan menyebabkan perusahaan menurunkan permintaannya akan tenaga kerja dari I_1 ke I_2 . Penurunan ini datang dari dari dua efek. Pertama, kenaikan dalam harga tenaga kerja menyebabkan perusahaan

mengganti tenaga kerja dengan modal di sepanjang isokuan q_1 . Di samping efek substitusi ini, terdapat efek keluaran yang negatif, karena kenaikan dalam biaya telah menyebabkan keluaran perusahaan tersebut berkurang dari q_1 ke q_2 . Akibatnya, perusahaan akan menurunkan permintaannya akan tenaga kerja dari I_1 ke I_2 . Tindakan serupa oleh banyak perusahaan akan tercermin dalam pergerakan di sepanjang permintaan pasar untuk kurva tenaga kerja dari L_1 ke L_2 . Pada saat yang sama, lebih banyak tenaga kerja (L_3) akan ditawarkan di w_2 daripada yang ditawarkan pada tarif upah yang lebih rendah. Peningkatan upah minimum akan menghasilkan kelebihan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan dibandingkan jumlah tenaga kerja yang diminta sebesar $L_3 - L_2$. Kelebihan penawaran berupa “pengangguran”. Pada tarif upah yang berlaku tersebut, lebih banyak individu menginginkan pekerjaan daripada yang mampu menemukan pekerjaan. Tingkat pengangguran akan bergantung pada ukuran substitusi dan efek keluaran yang berperan sementara perusahaan-perusahaan dipengaruhi oleh upah yang baru tersebut. Bagi pekerja yang dapat menemukan pekerjaan, upah dinaikkan dari w_1 ke w_2 . Apakah pembayaran keseluruhan ($w.L$) meningkat atau menurun tergantung pada elastisitas permintaan untuk tenaga kerja. Jika permintaan inelastis, pembayaran total akan meningkat; jika tidak elastis, pembayaran total akan menurun (Walter Nicholson, 1999: 337-338).

2. Kebijakan Upah Minimum

Di Indonesia ketentuan upah minimum dikeluarkan oleh pemerintah (Menaker) tentang keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan ketentuan upah minimum kepada pekerja yang paling rendah tingkatnya. Dalam banyak kasus kenaikan upah seringkali menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan antara para pengusaha dan pekerja. Pengusaha masih beranggapan kuat bahwa kenaikan upah akan merugikan pengusaha karena masih rendahnya produktivitas pekerja sehingga kenaikan upah tersebut hanya akan menambah biaya dan merugikan perusahaan.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dengan demikian upah minimum tidak termasuk tunjangan - tunjangan tidak tetap, seperti : premi hadir, uang makan dan uang transport yang diberikan berdasarkan kehadiran, tunjangan keluarga, bonus, upah lembur dan lain - lain. Upah minimum ditetapkan secara regional, Sektoral maupun Sub Sektoral. Selanjutnya tujuan dari penetapan upah minimum yaitu : (1) sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah pekerja tidak merosot / melindungi upah pekerja / buruh agar upahnya tidak jauh merosot dibawah kebutuhan hidup layak (KHL), (2) mengurangi kesenjangan upah terendah dengan upah tertinggi, (3) mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan (4) secara bertahap meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Permenaker No.01/1999).

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah (Payaman Simanjuntak, 1990:143):

a. Permintaan dan penawaran Tenaga Kerja

Upah cenderung tinggi bagi pekerja yang jumlahnya terbatas sedangkan permintaannya banyak, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan skills tinggi, penawaran tenaga kerja rendah dan jumlah tenaga kerja langka, maka tingkat upah cenderung tinggi dan begitu pula sebaliknya.

b. Organisasi Pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat maka posisi bargaining juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, semakin tinggi upah pekerja akan semakin tinggi biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan perusahaan. Jika biaya produksi tinggi sementara hasil produksi rendah menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar lebih tinggi upah para pekerjanya.

d. Produktivitas

Semakin tinggi produktivitas kerja akan mengurangi biaya produksi dan menambah keuntungan perusahaan sehingga upah yang diterima pekerja juga semakin tinggi. Produktivitas juga menunjukkan prestasi kerja.

e. Biaya hidup

Di kota besar biaya hidup cenderung tinggi sedangkan di daerah adalah sebaliknya. Biaya hidup merupakan batas penerimaan upah para pekerja.

f. Kebutuhan Hidup

Semakin tinggi kebutuhan hidup mengakibatkan upah cenderung tinggi dan sebaliknya.

g. Kebijakan pemerintah

Pemerintah melalui peraturan perundangan turut mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Misalnya, melalui penetapan upah minimum.

Secara umum perusahaan juga berperan dalam menimbulkan perbedaan dalam pengupahan. Faktor – faktor tersebut antara lain (Payaman Simanjuntak, 1998:128):

1) Pasar kerja

Beberapa pasar kerja pada dasarnya berbeda dan terpisah satu sama lain. Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda juga. Di pihak lain, tenaga kerja mempunyai tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda sedangkan produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang diperolehnya. Hal tersebut biasanya terlihat dalam perbedaan penghasilan menurut pendidikannya. Dengan kata lain, perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena perbedaan tingkat pendidikan, latihan atau pengalaman kerja.

2) Persentasi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi

Semakin kecil proporsi biaya karyawan dibandingkan dengan biaya keseluruhan, upah dan kenaikan upah bukan merupakan persoalan besar bagi pengusaha. Dengan kata lain, semakin kecil proporsi biaya karyawan terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Kenyataan upah yang relatif tinggi dapat disaksikan dalam perusahaan-perusahaan yang padat modal seperti perusahaan minyak, pertambangan, industri berat dan lain - lain.

3) Perbedaan pembagian proporsi keuntungan penjualan

Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi tingkat upah.

4) Peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga

Perusahaan – perusahaan monopoli dapat menaikkan harga tanpa takut akan kompetisi. Demikian juga pengusaha – pengusaha oligopoli lebih mudah untuk bersama – sama berunding menentukan harga, sehingga tidak perlu berkompetisi satu sama lain. Dalam perusahaan-perusahaan seperti itu lebih mudah untuk menimpakan kenaikan upah kepada harga jual barang. Dampaknya maka tingkat upah pada perusahaan monopoli dan oligopoli cenderung untuk lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan yang sifatnya kompetisi bebas.

5) Perbedaan besar kecilnya perusahaan

Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan “ *economic of scale* “ dan dapat menurunkan harga sehingga mampu mendominasi

pasar. Dengan demikian perusahaan besar cenderung lebih mampu memberikan tingkat upah yang lebih tinggi dari perusahaan kecil.

6) Tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan

Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara- cara penggunaan faktor produksi, dan semakin besar upah yang dapat dibayarkan kepada karyawannya.

7) Perbedaan kemampuan dan kekuatan serikat pekerja

Serikat pekerja yang kuat dalam arti mengemukakan alasan – alasan yang wajar biasanya cukup berhasil dalam mengusahakan kenaikan upah. Dengan kata lain, tingkat upah di perusahaan – perusahaan yang serikat pekerjanya kuat, biasanya lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan – perusahaan yang serikat pekerjanya lemah.

8) Faktor Kelangkaan

Semakin langka tenaga kerja dengan ketrampilan tertentu, semakin tinggi upah yang ditawarkan pengusaha.

9) Resiko pekerja

Semakin tinggi kemungkinan mendapat resiko, semakin tinggi tingkat upah.

4. Komponen Upah Minimum

a. Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan perekonomian ini akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi

di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah maka semakin besar pula kesempatan berkembang bagi perusahaan – perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Hal ini disebabkan oleh karena tingkat pertumbuhan perekonomian daerah secara tidak langsung merupakan gambaran kemakmuran suatu daerah (Aris Ananta , 1990:49).

b. Indeks Harga Konsumen

Indeks harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naikannya harga kebutuhan hidup ini secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. Data mengenai harga ini dikumpulkan oleh Badan Pusat Statistik dan mencakup seratus enam puluh macam barang dibagi menjadi empat kelompok pengeluaran yaitu : makanan, sandang, perumahan, dan aneka. Indeks harga konsumen dihitung setiap bulan dan setiap tahun, dinyatakan dalam bentuk persentase.

Angka indeks dalam IHK dihitung dengan memberikan bobot untuk mencerminkan tingkat pentingnya unsur – unsur individual yang digabungkan. Nilai indeks ditetapkan sama dengan 100 untuk tiap periode dasarnya (Aris Ananta, 1990:47; Richard G, 1995:34).

c. Kebutuhan Hidup Minimum

Kebutuhan hidup minimum adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang minimum baik ditinjau dari

segi jumlah maupun dari segi mutu barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari atau dikurangi lagi. Nilai kebutuhan hidup minimum mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. KHM merupakan penyempurnaan dari KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) yang telah digunakan sejak tahun 1956 (Aris Ananta , 1990:45).

d. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana suatu sumberdaya alam, teknologi atau manusia digunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Secara sederhana produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Untuk variabel output biasanya digunakan keluaran nasional atau regional berupa nilai produksi dan nilai tambah masing-masing sektor lapangan usaha. Sedangkan sebagai input biasanya digunakan variabel tenaga kerja dan variabel modal atau kapital (Payaman Simanjuntak, 1998:38).

6. Kontribusi Industri ke PDRB

Kontribusi sektor industri ke PDRB merupakan besarnya sumbangan sektor industri terhadap penyerapan tenaga kerja atau terhadap perekonomian daerah. Industri dapat didefinisikan sebagai suatu sektor ekonomi yang di dalamnya terdapat kegiatan produktif

yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi.

Sektor industri dipercaya mampu mempelopori sektor – sektor ekonomi yang lain dalam sebuah perekonomian menuju kemajuan. Produk – produk industrial selalu memiliki “ dasar tukar “ (*terms of trade*) yang lebih menguntungkan serta dapat menciptakan nilai tambah yang lebih besar jika dibandingkan produk – produk sektor yang lain. Hal itu dikarenakan sektor industri memiliki variasi produk yang sangat beragam dan juga mampu memberikan manfaat marginal yang tinggi kepada pemakainya.(Dumairy, 1997:227).

Negara yang industrialisasinya dilandasi argumentasi penciptaan kesempatan kerja (*employment creation*) niscaya akan lebih memprioritaskan pengembangan industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Apabila sumbangan sektor industri ke PDRB mengalami kenaikan maka akan dapat mengurangi pengangguran. Selain itu tingkat produksi sektor industri regional juga akan meningkat, hal itu berpengaruh pada harga yang semakin kompetitif yang kemudian berdampak pada meningkatkan profit perusahaan. Jika profit perusahaan naik, maka upah akan naik.

5. Faktor – faktor yang menimbulkan perbedaan upah

Faktor – faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantara pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan tertentu dan diantara golongan pekerjaan adalah (Sadono Sukirno, 1994:365):

a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Di dalam suatu jenis pekerjaan permintaan dan penawaran tenaga kerja sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan tertentu. Dalam suatu jenis pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi di satu sisi permintaan tenaga kerjanya tidak terlalu banyak, maka upah cenderung akan mencapai tingkat yang rendah. Begitu pula sebaliknya apabila permintaan tenaga kerja lebih besar daripada penawarannya, maka upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

b. Perbedaan corak pekerjaan

Kegiatan ekonomi mencakup berbagai jenis pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut ada yang ringan dan sangat mudah untuk dikerjakan. Tetapi di sisi lain ada pula pekerjaan yang mengeluarkan tenaga fisik yang besar, dan tidak menutup kemungkinan dilakukan di lingkungan pekerjaan yang kurang menyenangkan.

c. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Para pekerja mempunyai kemampuan, keahlian, pendidikan yang berbeda dalam sesuatu jenis pekerjaan. Sebagian mempunyai kemampuan fisik dan mental lebih baik dari pekerja yang lain. Secara lahiriah segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan para pekerja mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Dengan produktivitas yang tinggi maka upah yang dibayarkan pengusaha kepada para pekerja juga lebih tinggi.

Kegiatan dalam perekonomian yang semakin maju memerlukan tenaga yang terdidik. Makin rumit pekerjaan yang dilakukan, maka makin lama pendidikan dari tenaga ahli yang diperlukan. Pendidikan yang panjang menyebabkan tidak banyak tenaga kerja yang dapat mencapai taraf pendidikan yang tinggi. Kekurangan tenaga kerja berpendidikan tinggi menyebabkan upah yang dibayarkan kepada tenaga terdidik adalah lebih tinggi daripada para pekerja yang lebih rendah pendidikannya. Di samping itu tenaga kerja terdidik memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena pendidikan dapat mempertinggi kemampuan kerja dan kemudian kemampuan kerja tersebut akan menaikkan produktivitas.

d. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan

Daya tarik terhadap suatu pekerjaan bukan saja tergantung kepada besarnya upah uang yang akan dibayarkan, tetapi faktor lain juga berpengaruh misalnya saja ada tidaknya perumahan yang tersedia, jauh dekatnya kepada rumah pekerja, suasana kerja, hubungan antar pekerja dan pertimbangan lain yang harus dipikirkan.

Faktor – faktor bukan keuangan di atas mempunyai peranan yang cukup penting pada waktu seseorang memutuskan untuk memilih suatu pekerjaan. Seseorang cenderung bersedia menerima upah yang lebih rendah jika beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya. Sebaliknya, apabila faktor - faktor bukan keuangan banyak yang tidak sesuai dengan keinginan, maka pekerja

akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum bersedia menerima pekerjaan yang ditawarkan.

e. Mobilitas tenaga kerja

Upah dari sesuatu pekerjaan di berbagai wilayah tidak selalu sama. Salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan tersebut adalah ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja. Ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor geografis dan faktor institusional.

6. Masalah Pengupahan

Masalah pengupahan ditimbulkan oleh (Payaman Simanjuntak, 1998:131):

Pertama, bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha upah dapat dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada karyawan, maka semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah (gaji, tunjangan, cuti dan sebagainya). Di lain pihak, karyawan menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang.

Kedua, bahwa bidang pengupahan berhubungan dengan keanekaragaman sistem pengupahan. Proporsi bagian dalam bentuk natura dan fringe benefits besarnya tidak seragam antara perusahaan yang satu dengan yang lain, sehingga menyebabkan kesulitan dalam perumusan

kebijakan nasional, misalnya dalam hal pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain – lain.

Ketiga, dewasa ini masalah yang dihadapi di bidang pengupahan adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Banyak karyawan yang berpenghasilan rendah dan upah banyak yang dibayarkan di bawah kebutuhan hidup minimum para pekerja.

7. Hubungan antara Upah Minimum dengan Hubungan Industrial

Hubungan kerja antara majikan sebagai pemberi kerja, dan pekerja sebagai penerima kerja dipengaruhi oleh perkembangan dan perubahan sosial ekonomi dan cara pengelolaan usaha. Ketidakserasian hubungan antara majikan dan pekerja banyak disebabkan oleh tidak puasny pekerja terhadap sistem pengupahan yang ada. Peran perusahaan bagi pemerintah dan masyarakat sangatlah penting. Perusahaan, betapun kecilnya, merupakan bagian dari kekuatan ekonomi nasional yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan merupakan salah satu sumber dan sarana yang efektif bagi pemerintah untuk menjalankan kebijaksanaan pembagian pendapatan nasional dan pemerintah berperan mendorong terciptanya hubungan industrial yang serasi dalam setiap perusahaan

Dari gambaran permasalahan diatas dalam menjalankan keberhasilan perusahaan ada tiga pihak yang berkepentingan yaitu, pengusaha, karyawan atau serikat pekerja dan pemerintah. Hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah di Indonesia dikenal dengan

HIP (Hubungan Industrial Pancasila). Kerjasama antara pengusaha dan serikat pekerja di tingkat perusahaan dapat dilakukan melalui forum konsultasi dan musyawarah Bipartit. Melalui forum Bipartit, wakil - wakil pengusaha dan serikat pekerja dapat secara terus-menerus mengamati jalannya perusahaan dan menganalisa masalah- masalah yang timbul baik yang berhubungan dengan jalannya perusahaan maupun yang menyangkut kepentingan karyawan. Forum Bipartit juga sangat penting artinya dalam mempersiapkan pokok- pokok pemikiran dan kebulatan pendapat menghadapi penyusunan perjanjian dan kesepakatan kerja bersama.

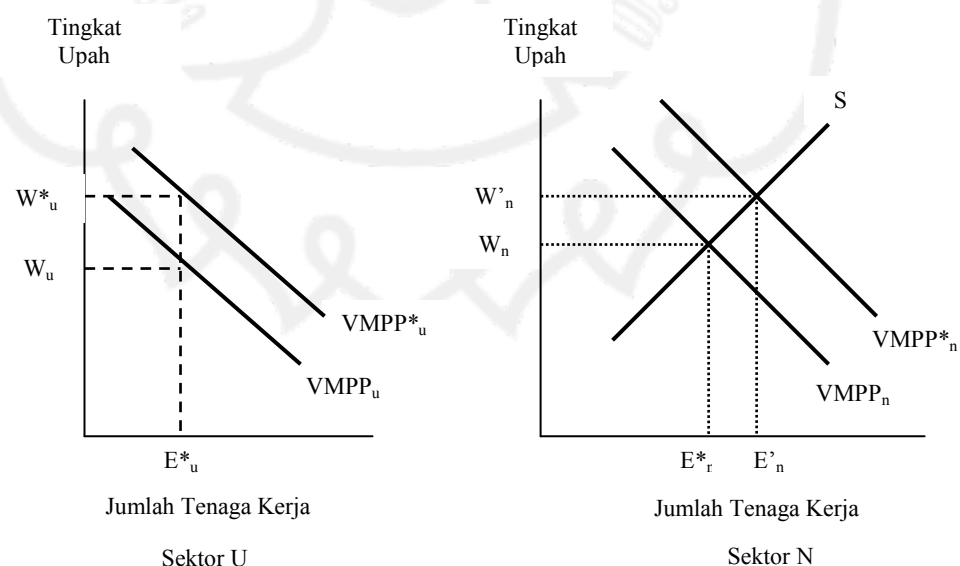
Lembaga kerjasama Tripartit merupakan forum kerjasama dan konsultasi di antara wakil-wakil Pengusaha, Karyawan atau Serikat pekerja, dan Pemerintah. Sejarah berdirinya Tripartit dipelopori oleh Organisasi Perburuhan Internasioanal atau Internasional Labor Organization (ILO). Lembaga Kerjasama Tripartit Indonesia merupakan lembaga otonom (di luar susunan pemerintahan negara) yang merupakan forum konsultasi dan permusyawaratan antara anggota- anggotanya yang terdiri dari wakil-wakil Serikat Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah. Lembaga Tripartit dibentuk di tingkat nasional (Lembaga Tripartit Nasional), daerah tingkat I (Lembaga Tripartit Daerah Tingkat I), dan menurut keperluan Lembaga Tripartit Sektoral di tingkat Nasional dan Lembaga Tripartit Daerah tingkat II (Payaman Simanjuntak, 1998:145; Aris Ananta, 1990:50).

8. Dampak Serikat Pekerja Terhadap Upah

Teori ekonomi neoklasik berasumsi bahwa semua pekerja adalah sama bahwa pada dasarnya mereka menyukai barang dalam jumlah lebih banyak daripada lebih sedikit. Dengan demikian setiap pekerja akan menjadi lebih baik keadaannya apabila meningkat konsumsinya akan barang – barang pasar (tanpa berkurang konsumsi untuk barang non-pasar), meningkat konsumsi barang-barang non-pasar (tanpa berkurang konsumsi barang-barang pasar), atau meningkat konsumsi atas kedua macam barang tersebut. Pendek kata, setiap pekerja akan menjadi lebih baik dengan pendapatan yang tinggi, dan tunjangan tambahan yang lebih baik, dan jam kerja yang lebih pendek. Lebih lanjut, seseorang akan memilih untuk menggabungkan diri dengan suatu serikat pekerja jika ia mengharapkan manfaat dari keanggotaan serikat pekerja lebih besar daripada biaya yang dikeluarkannya kelak. Apabila manfaat yang lebih tinggi bagi anggota serikat pekerja mengakibatkan biaya yang lebih tinggi bagi perusahaan, maka perusahaan pasti akan memilih untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang tergabung dalam serikat pekerja dan menambah penggunaan tenaga kerja yang tidak bersumber dari serikat pekerja. Suatu dampak serikat pekerja terhadap upah relatif dapat timbul, karena (1) serikat pekerja menaikkan upah serikat pekerja U secara langsung, dan (2) kebijaksanaan upah serikat pekerja secara tidak langsung menyebabkan upah bukan serikat pekerja N menjadi lebih daripada jika sekiranya bukan dalam serikat pekerja, dalam hal ini dapat lebih tinggi

atau lebih rendah daripada upah persaingan (Don Bellante dan Mark Jackson, 1983: 323-331).

Upah bukan serikat pekerja akan lebih tinggi daripada upah persaingan, jika pengusaha bukan serikat pekerja menaikkan upah untuk menghindari diri adanya organisasi serikat pekerja. Pengaruh ini terhadap upah bukan serikat pekerja dikenal sebagai pengaruh ancaman (*threat effect*). Alternatifnya, upah bukan serikat pekerja akan lebih rendah dari pada upah persaingan jika kenaikan dalam upah serikat pekerja menyebabkan penganggur yang tergabung dalam serikat pekerja beralih ke sektor bukan serikat pekerja, meningkatnya penyediaan bagi majikan yang tidak mempunyai serikat pekerja, dan menawarkan penurunan upah di bawah upah persaingan. Pengaruh ini dikenal dengan sebutan pengaruh peralihan tenaga kerja (*spillover effect*).



Gambar 2.6
Perbedaan Upah Serikat Pekerja dan Bukan Serikat Pekerja
serta Perubahan dalam Pertumbuhan Tenaga Kerja
(Don Bellante dan Mark Jackson, 1983: 338).

Gambar 2.6 menggambarkan upah dan penggunaan tenaga kerja di sektor serikat pekerja adalah W_u dan E_u ; upah penggunaan tenaga kerja di sektor bukan serikat pekerja adalah W_n dan E_n . Penggunaan tenaga kerja perekonomian secara keseluruhan adalah $E_u + E_n$. Permintaan akan tenaga kerja meliputi ekonomi keseluruhan mengalami pertumbuhan menurut tingkat yang ditentukan oleh tingkat pembentukan modal dan tingkat pertumbuhan teknologi. Dimisalkan, permintaan tenaga kerja dalam ekonomi keseluruhan mengalami kenaikan, dan diasumsikan pada mulanya bahwa permintaan akan tenaga kerja meningkat sama di kedua sektor U dan N . Di sektor serikat pekerja, kenaikan $VMPP$ tenaga kerja serikat pekerja memperkenankan suatu kenaikan upah sampai W_n tanpa pengaruh balik terhadap penggunaan tenaga kerja di sektor serikat pekerja. Jika serikat pekerja membatasi kenaikan upah mereka sampai ke W_n , maka tidak akan terjadi peralihan tenaga kerja ke dalam sektor non serikat pekerja. Kenaikan permintaan tenaga kerja di sektor bukan serikat pekerja meningkatkan upah sampai W_n^* , dan kenaikan penggunaan tenaga kerja sampai E_n^* . Dalam hal ini pertumbuhan penggunaan tenaga kerja terjadi secara khusus di sektor bukan serikat pekerja.

Bertentangan dengan asumsi yang dilakukan bahwa permintaan akan tenaga kerja mengalami pertumbuhan yang sama di kedua sektor, hal ini nampaknya tidak akan berlangsung demikian. Meluasnya jarak perbedaan upah serikat pekerja dengan bukan serikat pekerja sampai $(W_u - W_n^*)/W_n^*$ menaikkan harga relatif tenaga kerja serikat pekerja dan

meningkatkan permintaan tenaga kerja bukan serikat pekerja. Kenaikan permintaan tenaga kerja di sektor bukan serikat pekerja meningkatkan penggunaan tenaga kerja sementara yang juga cenderung meningkatkan tingkat upah bukan serikat pekerja. Tingkat pertumbuhan permintaan tenaga kerja yang lebih lambat di sektor serikat pekerja memperlambat perolehan upah tanpa menimbulkan pengangguran di kalangan serikat pekerja.

a. Masalah serikat pekerja masa kini

Masalah – masalah yang dihadapi serikat pekerja dalam masa 1990-an tidak jauh berbeda dibanding beberapa waktu lalu. Termasuk dalam permasalahan itu adalah pemogokan, persaingan non serikat pekerja dan kendala produktivitas (Samuelson & Nordhaus, 1992:299).

1) Pemogokan

Serikat pekerja menggunakan upaya tawar - menawar untuk memperbaiki upah, kondisi kerja, serta tunjangan tambahan bagi anggotanya. Hanya dengan ancaman mogok, serikat pekerja bisa memaksa konsesi-konsesi dari manajemen. Oleh karena itu, tidak mengherankan bila penghentian kerja merupakan masalah penting dalam hubungan pemerintah. Hak serikat pekerja untuk mogok merupakan sebuah unsur penting dalam kekuatan tawar- menawar. Sudah terbukti bahwa ancaman pemogokanlah yang telah melunakkan hati majikan dalam memberi konsesi-konsesi yang diminta buruh karena ketakutan akan kerugian finansial yang ditimbulkan oleh pemogokan yang berlarut-larut. Di satu sisi

pekerja sendiri sebenarnya juga mengalami kerugian keuangan yang besar di samping tekanan mental akibat penghentian kerja yang terlalu lama.

2) Meningkatnya persaingan

Ancaman terbesar bagi serikat pekerja berasal dari pekerja non anggota serikat pekerja yang memasok produk yang sama. Pada dasawarsa terakhir, ancaman pada serikat pekerja berasal dari deregulasi industri dalam negeri dan dari persaingan luar negeri. Deregulasi beberapa industri telah membuka dirinya untuk dimasuki oleh perusahaan-perusahaan yang karyawannya bukan anggota serikat pekerja. Dahulu, hanya beberapa perusahaan yang sudah mapan mengendalikan sebagian besar output industri yang ada. Jika perusahaan tersebut masuk serikat pekerja, maka serikat pekerja akan mempunyai kekuatan monopoli pada penjualan tenaga kerja di sektor tersebut. Setelah industri mengalami deregulasi, perusahaan non serikat pekerja bisa masuk dan menggerogoti perusahaan yang mapan dengan biaya pekerja yang rendah, sehingga mematahkan kekuatan monopoli pekerja oleh serikat pekerja.

3) Kendala produktivitas

Adanya perubahan teknologi yang cepat membuat serikat pekerja tidak hanya memperhatikan masalah penerimaan upah saja melainkan juga kelanggengan kerja. Tidak jarang tindakan serikat pekerja mamaksa majikan menjalankan beberapa persyaratan

dengan tujuan agar permintaan akan tenaga kerja tetap tinggi. Tindakan yang menguntungkan serikat pekerja secara sepihak tersebut dikenal dengan istilah *praktek kerja lamban/fatherbedding*. Karena serikat pekerja mempunyai monopoli terhadap penawaran tenaga kerja pada perusahaan atau industri yang terpengaruh, maka serikat pekerja memiliki kekuatan untuk memaksa aturan-aturan yang tidak bersifat ekonomi. Namun, persaingan dari non serikat pekerja dan deregulasi telah banyak mengikis praktek-praktek yang semena-mena demikian. Serikat pekerja pun kini mulai menyadari bahwa dalam jangka panjang, tindakan tersebut akan mempengaruhi efisiensi dan menaikkan harga-harga sehingga pekerjaan para anggota serikat pekerja dapat terancam (Samuelson & Nordhaus, 1992:300-301).

9. Upah Minimum di Amerika Serikat

a. Peraturan upah minimum

Upah minimum walaupun bukan penyebab utama pengangguran dalam perekonomian, tetapi memiliki dampak yang penting terhadap kelompok – kelompok tertentu yang memiliki tingkat pengangguran tinggi. Sebagian besar pekerja dalam perekonomian memiliki tingkat upah yang jauh berada di atas tingkat upah minimum. Peraturan upah minimum umumnya terkait dengan pekerja-pekerja yang paling tidak ahli dan paling tidak berpengalaman, seperti remaja. Jika upah dipaksa berada di atas tingkat ekuilibrium untuk alasan

apapun, pengangguran akan muncul. Peraturan upah minimum hanyalah salah satu alasan mengapa upah “terlalu tinggi”. Pengangguran struktural yang timbul akibat upah berada di atas ekuilibrium berbeda dengan pengangguran friksional sebagai akibat oleh kegagalan upah menyeimbangkan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Ketika pencari kerja menimbulkan pengangguran, maka pekerja mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan selera dan keahlian mereka. Sebaliknya, ketika upah berada di atas tingkat ekuilibrium, kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan melebihi kuantitas yang diminta, dan pekerja menganggur karena menunggu munculnya peluang kerja (Gregory Mankiw, 2001:125-127).

b. Upah minimum dan pengangguran remaja

Perekonomian tidak terdiri dari satu pasar tenaga kerja, tetapi banyak pasar tenaga kerja dari berbagai jenis pekerja yang berbeda. Upah minimum memiliki dampak yang sangat besar pada pasar tenaga kerja anak belasan tahun. Upah ekuilibrium tenaga kerja muda cenderung rendah karena anak-anak usia belasan tahun berada di antara bagian pasar tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pengalaman yang sedikit. Lebih lanjut, anak-anak usia belasan tahun seringkali bersedia menerima upah yang lebih rendah atas pertukaran dengan latihan praktek kerja (sebagian anak bersedia bekerja sebagai “orang dalam” tanpa bayaran sama sekali). Hasilnya, upah minimum lebih mengikat pada anak usia belasan dari pada tenaga kerja lainnya.

Dalam mengubah kuantitas tenaga kerja yang diminta, upah minimum juga mengubah kuantitas yang ditawarkan. Karena upah minimum meningkatkan upah yang dapat dihasilkan anak usia belasan, upah tersebut meningkatkan jumlah anak belasan tahun yang memilih untuk mencari pekerjaan. Ketika upah minimum meningkat, sebagian anak belasan tahun yang masih bersekolah memilih untuk keluar dan bekerja. Anak-anak yang baru keluar kemudian menggantikan anak-anak lainnya yang telah keluar dari sekolah terlebih dahulu dan sekarang tidak dipekerjakan lagi.

Banyak pendukung upah minimum mengakui bahwa upah minimum memiliki dampak buruk, termasuk pengangguran. Namun, mereka meyakini dampak tersebut sangatlah kecil dengan mempertimbangkan semua hal. Mereka beranggapan upah minimum membuat orang miskin menjadi lebih baik. Di satu sisi penentang upah minimum berpendapat bahwa upah minimum bukan jalan terbaik dalam memerangi kemiskinan. Mereka berpendapat bahwa upah minimum yang tinggi menimbulkan pengangguran, mendorong anak usia belasan tahun keluar dari sekolah, mencegah sebagian pekerja tidak terlatih memperoleh latihan kerja praktek yang mereka butuhkan. Mereka juga berpendapat bahwa upah minimum merupakan kebijakan dengan target buruk. Tidak semua pekerja dengan upah minimum merupakan kepala keluarga yang mencoba menolong keluarganya lepas dari kemiskinan. Banyak penghasil upah minimum adalah anak

usia belasan dari keluarga kelas menengah yang mengerjakan pekerjaan paruh waktu sebagai pengahsilan (Gregory Mankiw, 2001:141-142).

10. Upah Minimum di Asean (Studi Kasus: Korea dan Thailand)

a. Aturan Penentuan Pengupahan di Korea

Penawaran yang stabil atas tenaga kerja yang murah dan berkualitas telah menjadi faktor kontribusi utama dalam mendorong kesuksesan perekonomian di Korea. Namun, di satu sisi terdapat kontroversi pada penetapan upah di pasar tenaga kerja Korea. Kontroversi tersebut mengenai perbedaan pandangan antara berbagai aliran tentang penetapan upah. Pandangan ekonomi neoklasik berpendapat bahwa bila permintaan dan penawaran tenaga kerja meningkat, maka akan berpengaruh pada peningkatan efisiensi pasar tenaga kerja Korea. Sedangkan penganut paham lainnya berpendapat bahwa adanya gagasan mengenai sebuah pasar bebas tidak cocok untuk diterapkan pada aturan pengupahan di Korea, dan upah pada dasarnya dihambat karena tidak adanya hak buruh. Dari sudut pandang ekonomi neoklasik penentuan upah Korea mirip dengan model pasar bebas yang berlaku di negara berkembang. Disitu, tidak ada distorsi upah yang ketat karena tidak adanya trade union (kelompok perdagangan). Sedangkan menurut neo-institusional, penentuan upah Korea jauh dari model pasar bebas. Negara menghambat pertumbuhan upah melalui penindasan hak tenaga kerja atau melalui kebijakan pendapatan yang nyata. Meskipun di Korea terdapat berbagai pendapat

tentang penentuan upah, namun berbagai paham/pandangan tersebut sependapat bahwa di Korea negara ikut campur tangan dalam hal penentuan upah dan bahwa adanya suatu kelompok perdagangan tidak berfungsi sebagaimana mestinya dalam hal penentuan upah bagi tenaga kerja.

Di Korea prinsip kebijakan di bidang pengupahan dalam perkembangannya sebagai negara industri yang berbasis ekspor mengharuskan bahwa pertumbuhan upah di Korea haruslah disertai dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja, dalam rangka untuk menjaga kesinambungan persaingan dalam pasar global. Pada tahun 1960-an, kesempatan kerja di Korea masih sangat jarang, dan pekerja dipusingkan dengan minimnya lapangan pekerjaan. Kemudian di tahun 1980-an, hak-hak tenaga kerja ditindas, untuk itu kelompok perdagangan dicegah agar tidak tercampur dalam proses penentuan upah. Negara menekankan perhatiannya bahwa tenaga kerja bisa saja mengambil keuntungan dari nihilnya hak tenaga kerja. Keadaan ini akan mendesak karyawan menuntut upah sesuai dengan meningkatnya produktivitas. Selain itu, juga sebagai usaha untuk mengurangi upah yang rendah dan tenaga kerja yang tak dibayar. Hal itu dilakukan sebagian karyawan yang bekerja di bidang industri yang keberadaannya semakin mantap (Gerry Rodgers, 1994:156).

Pada pertengahan 1970-an dan awal 1980-an sesudah guncangan minyak di seluruh dunia, pemerintah Korea mengintervensi penentuan upah dengan cara yang lebih terbuka. Upah dibatasi dan

hambatan upah yang diterapkan oleh pemerintah merupakan alat utama untuk menghambat upah pada sektor swasta. Pemerintah tenaga kerja diminta untuk memastikan bahwa peningkatan upah harus disertai pula dengan peningkatan produktivitas.

Pada tahun 1987 dan 1988, negara mempertahankan bahwa peningkatan upah harus ditentukan melalui penawaran manajemen tenaga kerja. Tetapi tahun 1989 pemerintah masih mencoba untuk memastikan meluasnya upah rendah karena pemerintah menganggap bahwa naiknya biaya untuk memberi upah buruh adalah faktor utama yang menyebabkan merosotnya perekonomian di Korea beberapa waktu terakhir. Contohnya, di tahun 1990, sekitar 300 perusahaan publik dan swasta dianjurkan untuk menetapkan kenaikan upah menjadi single digit. Meski demikian, kebijakan upah pemerintah gagal. Hal itu dikarenakan kelompok perdagangan yang ada tidak lagi diatur dan juga dikarenakan oleh kondisi perekonomian yang masih bagus meski ekspor merosot. Untuk itu usulan negara mengenai pembentukan Badan Pengupahan Nasional tidak berfungsi (Gerry Rodgers, 1994:157).

b. **Negosiasi Upah Minimum dan Kesempatan Hidup Pekerja di Thailand**

Pada dasarnya industri yang mementingkan ekspor bersifat cepat tumbuh namun memiliki rentang keidakseragaman pendapatan yang luas. Pekerja industri yang bekerja pada produksi ekspor biasanya mendapat keuntungan yang sedikit namun memerlukan kinerja yang

sangat tinggi. Hal ini tercermin dari rendahnya upah dan pendapatan yang diterima pekerja.

Tabel 2.1
Average wages by industry and gender, August 1987.

Industry	Private employees				Government employees			
	Municipal area		Non municipal		Municipal area		Non municipal	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Agriculture	3,214	915	1,171	928	4,144	1,606	2,665	2,092
Mining	4,670	3,705	1,858	1,152	4,500	-	-	-
Manufacturing	2,986	2,117	1,959	1,504	5,395	3,916	6,586	1,984
Construction	2,915	1,940	2,004	1,938	1,575	-	-	1,404
Electricity	n.a	n.a	1,820	-	5,470	3,392	5,264	2,523
Commerce	3,836	2,971	1,621	1,460	6,076	5,899	3,195	4,382
Transport	3,631	4,166	1,684	1,202	5,753	5,388	4,087	2,329
Service	2,683	1,529	2,05	1,040	4,164	4,206	3,206	3,417
Other	3,169	4,943	-	-	-	-	-	-
Average	3,223	2,115	1,569	1,201	4,634	4,290	3,470	3,333

Source : National Statistical Office, Labour Force Survey (Round 3), August 1987 in (Gerry Rodgers, 1994).

Adanya kecenderungan dalam tingkat upah mencerminkan adanya distribusi keuntungan yang tidak seragam dari pertumbuhan ekspor. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 2.1 perbedaan upah yang terjadi timbul dalam hal sektor, lokasi, industri dan gender. Umumnya, pegawai negeri mempunyai bayaran yang lebih tinggi dari pada pegawai swasta. Tetapi, pegawai negeri di area ibukota di Thailand menikmati upah rata-rata yang lebih tinggi daripada pegawai yang bekerja pada area yang bukan ibukota. Alasannya, adalah bahwa kebanyakan bisnis dan industri berada di ibukota. Hal ini tampak nyata terjadi di sekitar Bangkok

Metropolis. Pekerja wanita baik di sektor negeri atau swasta dibayar lebih rendah daripada pekerja pria di semua industri, khususnya bidang pertanian dan manufaktur (Gerry Rodgers, 1994:236).

Tabel 2.2
Average monthly wage of private employess in non-agricultural activities
by zise of establishment, 1989-1991 (in bath).

Size astablish- ment	1989 ¹			1990			1991 ²	
	Average minimum wage	Average wage	Percentage of employed people	Average minimum wage	Average wage	Percentage of employed people	Average minimum wage	Average wage
1-4	-	2,591.37	6.8	-	2,757.18	8.1	-	2,944.74
5-19	-	2,693.28	15.0	-	3,026.23	15.5	-	3,666.97
20-99	-	3,378.83	22.7	-	3,403.70	20.5	-	4,284.06
100 and over	-	3,674.35	55.4	-	3,872.67	55.9	-	4,433.56
all sizes	1,835.6	3,579.57	2,962.025	2,127.58	3,752.63	3,217,735	2,359.5	4,394.53

Notes: Average minimum = daily average minimum wage in the whole country = 26 working day

¹Minimum wage issued on April 1989. ²Percentage of employed people not available for 1991

Source: DOL Years Labour Statistics, various years in (Gerry Rodgers, 1994).

Tabel 2.2 menggambarkan bahwa rentang upah pada sektor swasta umumnya didasarkan pada ukuran usaha. Suatu penelitian di bidang pengupahan menyatakan bahwa walaupun seseorang bekerja dalam perusahaan mikro (dengan 1-4 pegawai) atau sektor informal yang menghasilkan upah diatas tingkat upah minimum, rentang upah tersebut tetap berlaku. Tetapi biasanya ditemukan pegawai yang sedikit tidak mau dibayar dengan upah rendah (minimum). Suatu survei yang dilakukan oleh Office of The Wage Committee tahun 1990 menemukan bahwa 44 persen dari 1.479 pekerja yang disurvei tidak dibayar dengan tingkat upah minimum resmi. Sebanyak 26 persen kasus terjadi di Bangkok Metropolitan dan Phuket serta 42-58 persen di provinsi lain. Jumlah tersebut termasuk pekerja terampil maupun tidak terampil. Kenyataan

yang menyedihkan bahwa upah minimum dianggap karena pekerjaan yang ringan (Gerry Rodgers , 1994:238).

Banyak tenaga kerja di Thailand mengandalkan pada upah harian yang diterima, sehingga hidup mereka sangat menyedihkan. Keluarga pekerja di sebuah kota besar seperti Bangkok Metropolitan misalnya mempunyai pendapatan yang lebih kecil daripada pengeluarannya. Tentu saja, situasi seperti itu tidak bisa terus- menerus dilanjutkan hingga jangka panjang, yang juga mencerminkan tingkat konsumsi yang lebih tinggi daripada pendapatan. Sebagai dampaknya, banyak dari mereka mengurangi biaya hidup yang dianggap kurang penting. Bahkan beberapa diantara mereka ada yang mengkonsumsi makanan yang bukan hanya murah tetapi juga berkualitas buruk. Ada juga yang kemudian mencari tambahan penghasilan dengan menjual barang konsumsi harian kepada rekan atau tetangganya.

Pemerintah mengalami kendala dalam usahanya untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan pekerja yang tengah menghadapi naiknya biaya hidup. Pekerja masih terkonsentrasi perhatiannya pada permintaan kenaikan upah. Tiga Dewan Komite Upah Nasional pun tidak bisa berbuat banyak menghadapi permintaan pekerja. Di tingkat perusahaan, pekerja meminta kenaikan upah langsung kepada manajemen perusahaannya. Tetapi negosiasi upah rutin antara pekerja dan manajemen belum dilembagakan hingga ke tingkat yang lebih luas dan kebanyakan tidak diterima. Jelas bahwa tindakan yang diambil pekerja tersebut menyebabkan perlunya adanya suatu perundingan, dan isu utama

perundingan biasanya terkonsentrasi pada kesejahteraan dan juga upah (Gerry Rodgers, 1994:241).

B. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh Sudarmanto (1996), mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan Judul “Pengaruh Penetapan Upah Minimum Regional Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional tahun 1988-1997”. Dengan menggunakan Metode Kuadrat Terkecil Dua Tahap (TSLS) diperoleh hasil bahwa variabel indeks harga konsumen, produktivitas dan tingkat pengangguran berpengaruh positif terhadap upah Minimum Regional, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat laju pertumbuhan ekonomi nasional. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Aris Ananta (1990) bahwa tiga komponen yang dianggap berpengaruh terhadap besaran upah minimum diantaranya adalah indeks harga konsumen, kebutuhan hidup minimum dan pertumbuhan ekonomi daerah.

Hasil studi Wildan Syafitri 2002 (Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya) dengan judul “ Analisis Determinan Produktivitas dan Upah pada Sektor Manufaktur Indonesia”. Dengan menggunakan Two Stage Least Square dan Generalized Least Square serta software Eviews dan SPSS disertai dengan memperhitungkan pelanggaran uji asumsi dasar dan melakukan transformasi variabel-variabel yang tidak memenuhi asumsi dasar diperoleh hasil bahwa investasi produktivitas tenaga kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan upah pekerja pada taraf signifikansi 5%. Semakin tinggi investasi yang ditanamkan dalam proses produksi dan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka upah pekerja akan semakin meningkat. Hasil

studi tersebut juga menunjukkan pangaruh positif tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan meningkatnya tingkat upah, produktivitas tenaga kerja untuk menghasilkan output maupun nilai tambah semakin meningkat. Dalam studi tersebut juga diketahui bahwa tingkat upah selain dipengaruhi secara nyata oleh produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan terutama tingkat pendidikan SMU dan perguruan tinggi. Kesimpulan yang diambil dalam penelitian Wildan Syafitri adalah bahwa permasalahan yang penting dalam suatu struktur produksi secara makro adalah sumberdaya manusia yang merupakan sebagian dari gambaran tingkat teknologi. Di Indonesia sumbangan tenaga kerja terhadap peningkatan produk ekspor cukup besar, tetapi mereka tidak mendapatkan manfaat dari kenaikan tersebut malah justru tereksplotasi. Permasalahan tersebut diduga disebabkan rendahnya tingkat ketrampilan ataupun karena rendahnya tingkat upah yang diterima.

Hal itu sejalan dengan hasil studi M.Wahyuddin (2000) yang menganalisis “Produktivitas, Efek Output dan Elastisitas Substitusi”, dengan menggunakan metode analisis regresi memperoleh hasil bahwa tingkat upah berpengaruh positif terhadap tingkat produksi, dan produktivitas baik nominal maupun relatif. Atau dengan kata lain upah mempunyai efek yang positif. Ini berarti setiap tambahan upah baik secara nominal maupun secara relatif akan meningkatkan output produksi.

Studi lain yang juga mengemukakan adanya hubungan antara produktivitas dan upah adalah Managara Tampubolon dalam Warta Ketenagakerjaan (2005). Hasil studinya menjelaskan adanya korelasi positif

antara upah dan produktivitas kerja, karena upah yang diterima akan digunakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan konsumsi gizi dan biaya kesehatan. Selain itu, upah tersebut juga digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lain baik yang sifatnya fisik maupun nonfisik. Apabila pekerja memperoleh upah yang terlalu rendah maka pekerja tersebut tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatan yang memadai. Lebih lanjut kekurangan gizi dan tingkat kesehatan yang rendah mengakibatkan unjuk kerja pekerja menjadi rendah dan kurang produktif. Pendapatan atau upah pekerja juga merupakan salah satu komponen pendapatan masyarakat yang merupakan cerminan kekuatan daya beli atau *purchasing power* yang turut menggerakkan roda ekonomi melalui pembelian berbagai barang konsumsi yang terkait langsung dengan kegiatan distribusi dan kegiatan produksi.

Hasil penelitian Yunastiti Purwaningsih (2002) tentang “Analisis Penetapan Upah Minimum tahun 2003 Di Kabupaten Karanganyar”, dengan menggunakan variabel KHM, kontribusi industri, dan IHK mendapatkan hasil bahwa besarnya upah minimum kabupaten (UMK) yang paling rendah adalah UMK yang ditetapkan dengan variabel tingkat perkembangan adalah tingkat pertumbuhan sektor industri. Sedangkan besarnya UMK yang paling tinggi adalah UMK yang ditentukan dengan variabel tingkat perkembangan KHM. Dari hasil studi tersebut dapat kita ambil kesimpulan bahwa peningkatan upah sangat terkait dengan kebutuhan hidup minimum (KHM) daerah.

C. Kerangka Pemikiran

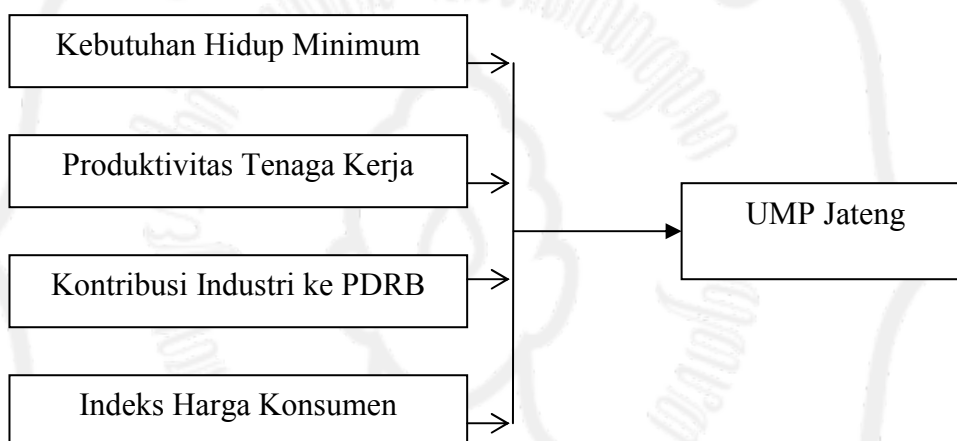
Penetapan besarnya upah minimum dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kebutuhan hidup minimum, produktivitas tenaga kerja, kontribusi sektor industri ke PDRB dan indeks harga konsumen. Kebutuhan Hidup Minimum menunjukkan biaya hidup pekerja secara riil, jadi jika biaya hidup mengalami kenaikan, maka upah akan ikut naik.

Faktor kedua adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana suatu sumberdaya alam, teknologi, atau manusia digunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja diantaranya adalah perbedaan dalam pelatihan, pendidikan, usia dan pengalaman. Terdapat perkaitan yang erat sekali diantara kenaikan upah riil para pekerja dengan kenaikan produktivitas, sehingga apabila produktivitas kerja seseorang tinggi maka upah yang dibayarkan juga tinggi.

Faktor ketiga kontribusi sektor industri ke PDRB. Kontribusi sektor industri ke PDRB menggambarkan besarnya sumbangan sektor industri terhadap penyerapan tenaga kerja atau kepada perekonomian daerah. Jika kontribusi sektor industri mengalami kenaikan maka upah akan naik, dimana tingkat produksi sektor industri regional yang meningkat berpengaruh pada harga yang semakin kompetitif yang kemudian meningkatkan profit perusahaan.

Faktor keempat adalah Indeks Harga Konsumen (IHK). IHK merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup.

Naikannya harga kebutuhan hidup ini secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. Jadi kenaikan IHK yang terus – menerus berarti nilai konsumsi seluruh jenis barang dan jasa masyarakat juga naik. Kenaikan nilai konsumsi berarti terjadi kenaikan biaya hidup. Selain itu apabila IHK tinggi, maka para pekerja pun meminta kenaikan tidak hanya upah nominal tetapi juga upah riil. Secara ringkas faktor - faktor yang mempengaruhi upah minimum propinsi digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.7

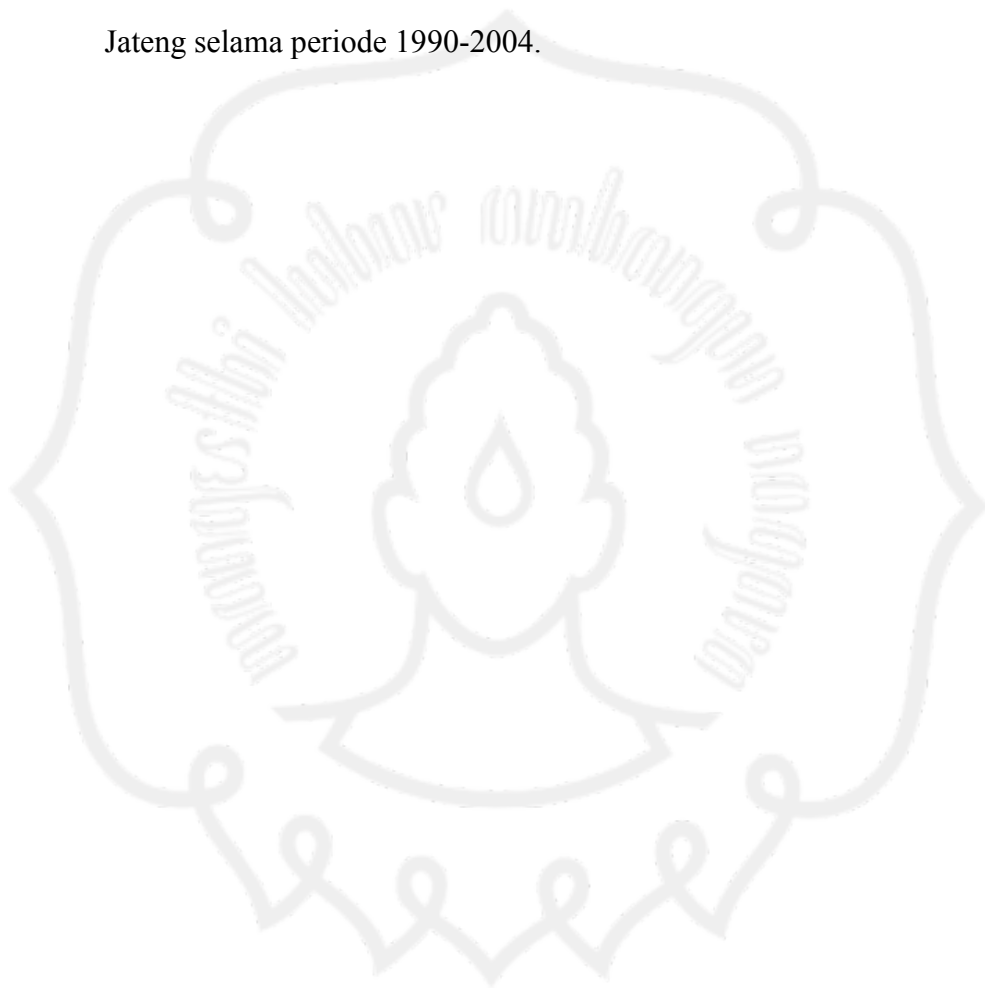
**Skema Faktor – Faktor yang Dipertimbangkan
dalam Penentuan Upah Minimum Propinsi (UMP) di Jateng.**

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

1. Kebutuhan Hidup Minimum diduga berpengaruh positif terhadap UMP di Jateng selama periode 1990-2004.

2. Produktivitas Tenaga Kerja diduga berpengaruh positif terhadap UMP di Jateng selama periode 1990-2004.
3. Kontribusi Sektor Industri ke PDRB diduga berpengaruh positif terhadap UMP di Jateng selama periode 1990-2004 dan,
4. Indek Harga Konsumen diduga berpengaruh positif terhadap UMP di Jateng selama periode 1990-2004.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah regional Jawa Tengah. Penelitian ini mengambil rentang waktu selama 15 tahun yaitu 1990-2004. Penelitian ini menganalisa tentang pengaruh Kebutuhan Hidup Minimum, Produktivitas Tenaga Kerja, Kontribusi Sektor Industri ke PDRB dan Indeks Harga Konsumen terhadap Upah Minimum Propinsi di Jawa Tengah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskripsi analitis yaitu menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi menerangkan hubungan variabel- variabel serta menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan data-data yang diperoleh untuk mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

C. Sumber Data

Sumber data Upah Minimum Propinsi (UMP) diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Propinsi Jawa Tengah, sedangkan data kebutuhan hidup minimum, produktivitas tenaga kerja, kontribusi sektor industri ke PDRB, indeks harga konsumen dan pertumbuhan ekonomi daerah diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Jawa Tengah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder secara times series. Teknik pengumpulannya dengan mencatat dari instansi-instansi terkait yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

E. Definisi Operasional variabel

1. Kebutuhan hidup minimum adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. KHM merupakan penyempurnaan dari KFM (Kebutuhan Fisik Minimum). Variabel ini dinyatakan dalam satuan rupiah/orang per tahun. Data kebutuhan hidup minimum diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Jawa Tengah.
2. Produktivitas tenaga kerja adalah merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Variabel ini dinyatakan dalam bentuk Juta Rupiah/orang per tahun. Data produktivitas tenaga kerja diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Jawa Tengah.
3. Kontribusi sektor Industri ke PDRB adalah tingkat kontribusi atau sumbangan sektor industri terhadap Produk Domestik Regional Bruto. Variabel ini dinyatakan dalam bentuk persentase per tahun. Data Kontribusi sektor Industri ke PDRB diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Jawa Tengah.

4. Indeks harga konsumen yaitu petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup ini secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. Variabel ini dinyatakan dalam bentuk persentase per tahun. Data Indeks harga konsumen diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Jawa Tengah.

F. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain dapat diketahui (dihitung) dengan mencari koefisien regresi. Adapun persamaan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$UMP = \beta_0 + \beta_1 KHM + \beta_2 PTK + \beta_3 K + \beta_4 IHK + U_i$$

dimana:

UMP = Upah minimum propinsi (Rp)

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien regresi masing – masing variabel bebas

KHM = Kebutuhan Hidup Minimum (Rp)

PTK = Produktivitas Tenaga Kerja (Juta Rp/orang)

K = Kontribusi Sektor Industri ke PDRB (%)

IHK = Indeks Harga Konsumen (%)

U_i = Variabel pengganggu

Selanjutnya terhadap hasil analisis regresi dengan model tersebut dilakukan pengujian ekonometrik.

1. Uji Statistik

Adalah uji yang didasarkan pada teori statistik yang meliputi uji t, uji F dan uji R. Uji ekonometrik adalah uji untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolonieritas. Sedangkan uji ekonomi teori merupakan pengujian yang didasarkan pada konsep yang terdapat dalam teori – teori ekonomi dimana pegujian ini akan berhubungan dengan tanda koefisien yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel dependen serta menunjukkan seberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

a. Uji t

Merupakan pengujian variabel – variabel independent secara individu dilakukan untuk melihat signifikansi dari variabel independen sementara variabel yang lain konstan.

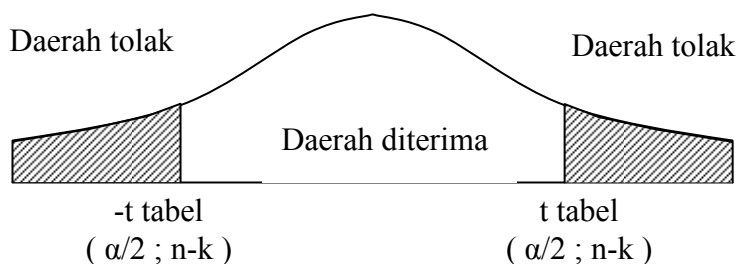
Langkah pengujian t test adalah :

1) Menyusun formulasi H_0 dan H_1

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

2) Kriteria pengujian



Keterangan :

K : Banyaknya variabel atau banyaknya parameter

N : Banyaknya sample data yang digunakan

H_0 : Diterima jika

$$-t = \left[\frac{\alpha}{2}; (n-k) \right] \leq t_{\text{hitung}} \leq t = \left[\frac{\alpha}{2}; (n-k) \right]$$

H_0 : Ditolak jika

$$-t_{\text{hitung}} < -t = \left[\frac{\alpha}{2}; (n-k) \right] \text{ atau}$$

$$t_{\text{hitung}} > t = \left[\frac{\alpha}{2}; (n-k) \right]$$

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan rumus :

$$t = \frac{\beta_1}{Se(\beta_1)}$$

β_1 = Koefisien regresi

S_e = Standar error koefisien regresi

Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada kepercayaan tertentu maka H_0 ditolak.

Penolakan terhadap H_0 ini berarti bahwa variabel independen yang diuji nyata berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Merupakan pengujian bersama – sama variabel independen yang dilakukan untuk melihat variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

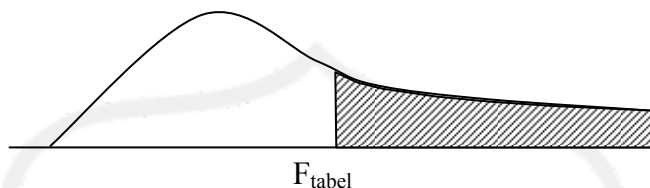
Langkah – langkah pengujian F test adalah :

1) Menyusun formula H_0 dan H_1

$$H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2$$

$$H_1 : \beta_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2$$

2) Kriteria pengujian



Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diolak yang berarti bahwa variabel independen secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama – sama.

Rumus F_{hitung} adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

R^2 : Koefisien determinasi

N : Banyaknya observasi

K : Banyaknya variabel

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, dimana hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2 adjusted) antara nol dan satu.

2. Uji penyimpangan asumsi klasik :

a. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Hal tersebut dapat dilambangkan sebagai berikut :

$$E = (U_i^2) = \sigma^2 \quad i = 1, 2, \dots, N$$

Apabila di dalam varian yang sama maka asumsi heteroskedastisitas (penyebaran yang sama) diterima. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model dapat dilakukan dengan berbagai cara. Tetapi dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji Park. Uji Park dilakukan dengan menggunakan dua tahap, yaitu :

- 1) Melakukan regresi atas model yang digunakan dengan Ordinary Least Squares (OLS) tanpa memperhatikan adanya gejala heteroskedastisitas. Kemudian dari hasil itu diperoleh besarnya residual.
- 2) Melakukan regresi dengan harga mutlak residual dari hasil di atas sebagai variabel yang tidak bebas. Regresi dilakukan satu per satu dengan masing – masing variabel bebas.

Untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada nilai koefisien regresi. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dengan kata lain menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi ditentukan jika terdapat adanya korelasi antara serangkaian observasi yang diurut-urutkan menurut waktu (dalam data

deretan waktu) atau ruang (dalam data cross sectional). Korelasi yang dimaksud adalah diantara kesalahan pengganggu (error disturbance). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji Durbin Watson sebagai berikut (Damodar Gujarati, 1997:215) :

1) H_0 tidak terjadi autokorelasi positif, maka jika :

- $d < d_L$: menolak H_0
- $d > d_u$: tidak menolak H_0
- $d_L \leq d \leq d_u$: pengujian tidak meyakinkan

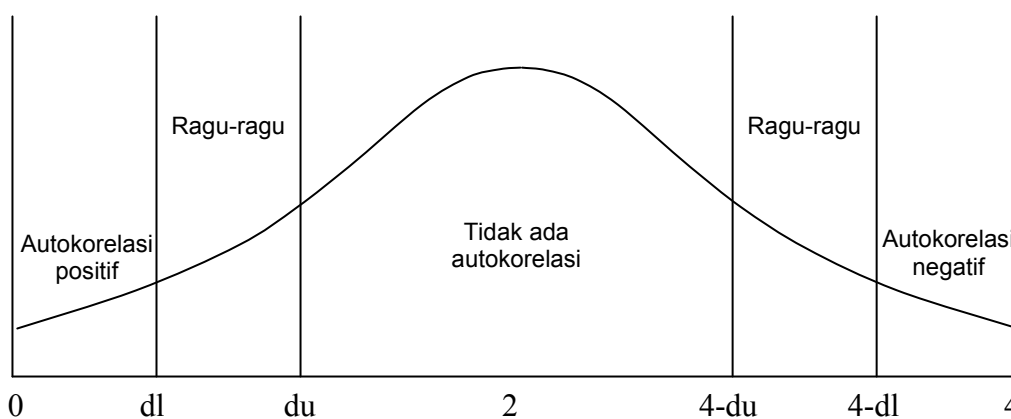
2) H_0 tidak terjadi autokorelasi negatif, maka jika :

- $d > (4 - d_L)$: menolak H_0
- $d < (4 - d_u)$: tidak menolak H_0
- $(4 - d_u) \leq d \leq (4 - d_L)$: pengujian tidak meyakinkan

3) Jika H_0 adalah ujung ;

Yaitu bahwa tidak ada serial autokorelasi baik positif atau negatif, maka jika :

- $d < d_L$: menolak H_0
- $d > (4 - d_L)$: menolak H_0
- $d_u < d < (4 - d_u)$: tidak menolak H_0
- $(d_L \leq d \leq d_u)$ atau $(4 - d_u) \leq d \leq (4 - d_L)$: pengujian tidak meyakinkan



c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel terdapat korelasi dengan variabel bebas lainnya atau dengan kata lain suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya (Damodar Gujarati, 1997:157).

Adanya multikolinearitas menyebabkan standar error cenderung semakin besar dengan meningkatnya tingkat korelasi antar variabel dan standar error menjadi sangat sensitif terhadap perubahan data.

Cara paling mudah untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai R dan nilai t yang signifikan maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Metode Klein tetap menganggap Multikolinearitas baru menjadi masalah bila derajatnya tinggi dibandingkan dengan korelasi berganda diantara seluruh variabel secara serentak.

Metode ini membandingkan r_{x_i, x_j} , dengan $R_{y, x_i, x_j, \dots, x_n}$. Jika terdapat $R_{x_i, x_j, \dots, x_n} > r_{x_i, x_j}$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas dan jika sebaliknya $R_{y, x_i, x_j, \dots, x_n} < r_{x_i, x_j}$ maka terjadi masalah multikolinearitas.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dikemukakan hasil analisis data berdasarkan pada model yang telah disebutkan dalam bab III. Sebagaimana telah dijelaskan pada bab III bahwa model yang digunakan sebagai alat analisis adalah model regresi linier berganda, dengan bantuan program Komputer Eviews 4.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen yang terdiri dari kebutuhan hidup minimum (KHM), produktivitas tenaga kerja (PTK), kontribusi industri ke PDRB (K), dan indeks harga konsumen (IHK) terhadap variabel dependen yaitu upah minimum propinsi (UMP). Selain itu, dalam penelitian ini analisis deskriptif untuk memaparkan hasil analisis secara kualitatif terhadap perkembangan data-data yang ada untuk memperkuat analisis empirik.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Jawa Tengah merupakan salah satu propinsi di Pulau Jawa, letaknya diapit oleh dua propinsi besar yaitu Jawa Barat dan Jawa Timur. Secara administratif Jawa Tengah sebagai sebuah propinsi yang menjadi bagian integral dari Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), ditetapkan dengan UU No. 10/1950 tanggal 4 Juli 1950. Secara kronologis sejarah Jawa Tengah merupakan pusat pemerintahan kerajaan diantaranya kerajaan Budha Kalingga, kerajaan Mataram Budha, kerajaan Demak dan kerajaan Mataram

Islam. Salah satu peninggalan penting adalah candi Borobudur yang menjadi salah satu tujuan utama para wisatawan di Jawa Tengah.

Secara geografis Jawa Tengah terletak antara $5^{\circ}40'$ dan $8^{\circ}30'$ Lintang Selatan dan $108^{\circ}30'$ dan $111^{\circ}30'$ Bujur Timur (termasuk Pulau Karimunjawa). Jarak terjauh dari barat ke timur adalah 263 km dan dari utara ke selatan 226 km. Batas wilayah sebelah selatan adalah D.I Yogyakarta dan Samudra Indonesia. Sedangkan batas wilayah sebelah barat dan timur adalah propinsi Jawa Barat dan propinsi Jawa Timur. Menurut Stasiun Klimatologi Klas I Semarang, suhu udara rata-rata di Jawa Tengah berkisar antara 18°C sampai 28°C . Tempat - tempat yang letaknya dekat dengan pantai mempunyai suhu udara rata-rata relatif tinggi. Sementara itu, suhu rata-rata tanah berumput (kedalaman 5 cm) berkisar antara 17°C sampai 35°C . Rata-rata suhu air berkisar antara 21°C sampai 28°C . sedangkan untuk kelembaban udara rata-rata bervariasi dari 73% sampai 94%. Curah hujan terbanyak terdapat di Stasiun Meteorologi Pertanian Khusus Salatiga sebanyak 3.990 mm dengan hari hujan 195 hari (BPS, Jateng dalam Angka, 2003).

Secara administratif propinsi Jawa Tengah terbagi menjadi 29 kabupaten, 6 kota, 534 kecamatan, 8.540 kelurahan dan 31.820 desa. Luas wilayah Jawa Tengah adalah 3,25 juta hektar atau sekitar 25,04% dari luas Pulau Jawa (1,70% luas Indonesia). Luas yang ada terdiri dari 1 juta hektar (30,80%) lahan sawah dan 2,25 juta hektar (69,20%) bukan lahan sawah. Menurut penggunaannya, luas lahan sawah terbesar berpengairan teknis (38,26%), lainnya berpengairan seengah teknis, tanah tadah hujan, dan lain-lain. Potensi lahan sawah yang dapat ditanami padi lebih dari dua kali sebesar

69,56%. Sementara itu lahan kering yang dipakai untuk tegalan/ladang/huma sebesar 34,36% dari total bukan lahan sawah (BPS, Jateng dalam Angka, 2003).

Pembangunan ekonomi di Jawa Tengah diarahkan untuk mempercepat pemulihan ekonomi dan memperkuat landasan pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan yang didasarkan pada sistem ekonomi kerakyatan. Program pembangunan ekonomi berkelanjutan bertumpu pada usaha makro, kecil, menengah, dan koperasi berdasarkan pada mekanisme pasar dan berbasis pada sumber daya alam, sumber daya manusia yang produktif dan mandiri. Program prioritas pembangunan ekonomi meliputi program-program jangka pendek untuk percepatan pemulihan ekonomi dan mengurangi masalah kemiskinan dan pengangguran yang meningkat pesat selama krisis. Sedangkan prioritas pembangunan ekonomi jangka menengah adalah program-program untuk membangun landasan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (Murtiningsih, 2005).

B. Analisis Deskripsi

Pada analisis deskripsi ini akan membahas perkembangan variabel-variabel upah minimum propinsi (UMP), kebutuhan hidup minimum (KHM), produktivitas tenaga kerja (PTK), kontribusi industri ke PDRB (K), indeks harga konsumen (IHK), pertumbuhan ekonomi daerah dan juga pertumbuhan tenaga kerja di Jawa Tengah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari sumber yang telah ada, yakni Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Jawa Tengah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

(Disnakertrans) Propinsi Jawa Tengah, dan sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian ini.

1. Upah Minimum Propinsi (UMP)

Upah Minimum Propinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi. Sedangkan upah minimum didefinisikan sebagai upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Adapun perkembangan upah minimum propinsi di Jawa Tengah tahun 1990 sampai tahun 2004 dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Perkembangan Upah Minimum Propinsi di Jawa Tengah
tahun 1990 sampai tahun 2004

Tahun	UMP (Rp)	% Pertumbuhan
1990	34.500,00	-
1991	40.000,00	15,94
1992	40.000,00	0,00
1993	50.000,00	25,00
1994	50.000,00	0,00
1995	90.000,00	80,00
1996	102.000,00	13,33
1997	113.000,00	10,78
1998	130.000,00	15,04
1999	153.000,00	17,69
2000	185.000,00	20,29
2001	247.000,00	33,51
2002	326.600,00	32,23
2003	365.900,00	12,03
2004	393.600,00	7,57

Sumber : Disnakertrans Propinsi Jawa Tengah, 2004.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa UMP di Jawa Tengah cenderung mengalami peningkatan secara terus-menerus. Peningkatan UMP di Jawa Tengah cenderung gradual dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat dari besarnya UMP pada tahun 1994 sebesar Rp.50.000 hingga menjadi Rp.393.600 di tahun 2004, sedangkan antara selang waktu

tahun 1991-1992 dan 1993-1994 besarnya UMP cenderung tetap yaitu masing-masing Rp.40.000 di tahun 1991-1992 kemudian Rp.50.000 di tahun 1993-1994. Kenaikan UMP tertinggi terjadi pada tahun 1995 yaitu sebesar 80%. Jumlah tersebut diperoleh dari UMP pada tahun 1994 sebesar Rp.50.000, kemudian mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun berikutnya sebesar Rp.90.000. Hal itu disebabkan banyaknya perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Jawa Tengah yang sudah mulai berkembang dengan ditandai membaiknya kondisi perekonomian di Jateng.

Sedangkan tahun 1994 sampai dengan tahun 2004 UMP secara terus-menerus mengalami peningkatan. Kenaikan UMP tersebut seiring dengan semakin meningkatnya biaya kebutuhan hidup. UMP cenderung mengalami kenaikan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan hidup pekerja. Setelah pemberlakuan ketentuan upah minimum, UMP Jateng terus mengalami kenaikan lebih dari 10%. Hal itu dikarenakan para pengusaha sudah mulai membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah berlaku.

2. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)

Kebutuhan hidup minimum adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi hidup agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang minimum, baik ditinjau dari segi jumlah maupun dari segi mutu barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari atau dikurangi lagi.

Menurut ukuran BPS dalam survei 2003 kebutuhan hidup minimum setara dengan 3000 kalori per hari konsumsi pekerja lajang. Adapun perkembangan KHM di Jawa Tengah tahun 1990 sampai tahun 2004 dapat dilihat dari Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Perkembangan Kebutuhan Hidup Minimum di Jawa Tengah
tahun 1990 sampai 2004

Tahun	KHM (Rp)	% Kenaikan
1990	70.578,00	-
1991	76.629,00	8,57
1992	80.460,00	4,99
1993	82.423,00	2,44
1994	82.452,00	0,04
1995	85.400,00	3,58
1996	97.118,00	13,72
1997	104.554,00	7,66
1998	161.466,00	54,43
1999	200.366,00	24,09
2000	235.750,00	17,66
2001	270.206,00	14,62
2002	359.266,00	32,96
2003	418.851,00	16,59
2004	415.116,00	-0,89

Sumber : BPS. Jateng dalam Angka, beberapa edisi.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai atau besarnya KHM di Jawa Tengah dari tahun ke tahun cenderung meningkat. Peningkatan KHM cenderung gradual dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat dari besarnya KHM pada tahun 1990 sebesar Rp.70.578 kemudian di tahun 2004 menjadi sebesar Rp.415.116. Peningkatan yang terus-menerus terjadi disesuaikan dengan tingkat kebutuhan hidup pekerja, dimana apabila kebutuhan hidup naik maka standar kebutuhan hidup minimum yang digunakan dalam penentuan upah juga mengalami kenaikan. Persentase kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 1998 yaitu sebesar 54,43%. Jumlah tersebut diperoleh dari KHM pada tahun 1997 yaitu

sebesar Rp.104.554 kemudian mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun berikutnya yaitu sebesar Rp.161.466.

Pada tahun 2000 sampai dengan tahun 2003 persentase kenaikan KHM lebih dari 10%, tetapi kemudian di tahun 2004 persentasenya mengalami penurunan yang cukup signifikan dari 16,59% di tahun 2003 menjadi -0,89% di tahun 2004. Hal itu dikarenakan adanya penurunan KHM di beberapa kabupaten/kota di Jawa Tengah seperti Salatiga, Pati, Klaten, Surakarta, Karanganyar dan lain-lain, yang mempengaruhi rata-rata besarnya total KHM di Jateng. Penurunan KHM tersebut dikarenakan adanya perbedaan harga. Pada dasarnya besarnya KHM akan berbeda untuk daerah yang berbeda dikarenakan harga barang-barang yang dikonsumsi juga berbeda antar daerah.

3. Produktivitas Tenaga Kerja (PTK)

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Untuk variabel output biasanya digunakan keluaran nasional atau regional berupa nilai produksi dan nilai tambah masing-masing sektor lapangan usaha. Sedangkan sebagai input biasanya digunakan variabel tenaga kerja dan variabel modal atau kapital.

Jika kenaikan jumlah pekerja melebihi kenaikan jumlah produksi berarti terjadi penurunan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya jika kenaikan jumlah pekerja lebih rendah daripada kenaikan jumlah produksi, berarti terjadi kenaikan produktivitas tenaga kerja. Adapun perkembangan

produktivitas tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 1990 sampai tahun 2004 dapat dilihat dari Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja di Jawa Tengah tahun 1990 sampai tahun 2004

Tahun	Produktivitas TK (Juta Rp/org)	% Kenaikan
1990	2,62	-
1991	2,92	11,45
1992	2,15	-26,24
1993	2,42	12,17
1994	2,84	17,46
1995	3,31	16,75
1996	3,79	14,51
1997	4,37	15,13
1998	5,99	37,22
1999	6,97	16,28
2000	7,92	13,58
2001	8,84	11,72
2002	10,30	16,51
2003	11,31	9,79
2004	15,96	41,10

Sumber : BPS. Jateng dalam Angka, beberapa edisi.
Data diolah.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal itu dapat dilihat dari nilai produktivitas pada tahun 1990 sebesar 2,62 (Juta Rp/org) hingga pada tahun 2004 menjadi 15,96 (Juta Rp/org). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kualitas tenaga kerja di Jawa Tengah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Persentase kenaikan produktivitas tenaga kerja terkecil terjadi pada tahun 1992 yaitu sebesar -26,24% setelah pada tahun 1991 nilai persentase kenaikannya 11,45%. Jumlah tersebut diperoleh dari produktivitas tahun 1991 sebesar 2,92 (Juta Rp/org) kemudian di tahun 1992 mengalami penurunan menjadi 2,15 (Juta Rp/org). Penurunan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor

diantaranya adanya perubahan komposisi input, penurunan pengeluaran untuk riset dan pengembangan dan juga dapat diakibatkan oleh semakin bertambahnya aturan kebijakan atau regulasi yang diambil oleh pemerintah yang berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja.

Sedangkan persentase kenaikan produktivitas tertinggi terjadi pada tahun 2004 yaitu sebesar 41,10%, nilai itu diperoleh dari produktivitas TK di tahun 2003 sebesar 11,31 (Juta Rp/org), kemudian di tahun 2004 mengalami peningkatan menjadi 15,96 (Juta Rp/org) atau hampir 16 (Juta Rp/org). Faktor yang menyebabkan kenaikan tersebut adalah adanya peningkatan peran modal manusia melalui pembelajaran dan transfer teknologi, yang kemudian meningkatkan produktivitas dan output. Peran modal manusia tersebut dapat dilihat dengan dua cara. Pertama, dengan melihat investasi pendidikan pada tingkat pendidikan yang berbeda dan akibatnya terjadi peningkatan kemampuan terhadap kualitas dan keahlian tertentu. Kedua, dengan melihat pengaruh peningkatan biaya riset dan pengembangan pada sektor pemerintah maupun swasta terhadap tingkat pertumbuhan output.

4. Kontribusi Industri Ke PDRB (K)

Kontribusi sektor industri ke PDRB merupakan besarnya sumbangan sektor industri terhadap penyerapan tenaga kerja atau terhadap perekonomian daerah. Pembangunan sektor industri merupakan satu jalur kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang lebih maju dan lebih baik. Dengan kata lain, pembangunan industri merupakan suatu fungsi dari tujuan pokok

kesejahteraan rakyat, bukan merupakan kegiatan mandiri untuk sekedar mencapai tujuan fisik saja. Untuk mengestimasi peranan sektor industri dalam perekonomian suatu daerah, maka tolok ukur yang umum digunakan adalah seberapa jauh sumbangan sektor industri terhadap pendapatan domestik regional bruto, jumlah tenaga yang diserap di sektor tersebut serta sumbangannya terhadap ekspor barang dan jasa. Adapun perkembangan kontribusi industri ke PDRB di Jawa Tengah tahun 1990 sampai tahun 2004 dapat dilihat dari Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Perkembangan Kontribusi Sektor Industri ke PDRB
di Jawa Tengah tahun 1990 sampai tahun 2004

Tahun	Kontribusi Industri ke PDRB (%)	% Kenaikan
1990	30,93	-
1991	30,20	-2,36
1992	30,50	0,99
1993	30,63	0,42
1994	41,68	36,08
1995	42,11	1,03
1996	40,18	-4,58
1997	40,02	-0,39
1998	30,60	-23,54
1999	29,10	-4,90
2000	30,11	3,47
2001	39,16	30,05
2002	40,69	3,91
2003	35,60	-12,51
2004	35,64	0,11

Sumber : BPS. Jateng dalam Angka, beberapa edisi.
Data diolah.

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas tercatat bahwa kontribusi sektor industri terhadap PDRB atau nilai tambah cenderung berfluktuatif dari tahun ke tahun. Kontribusi tertinggi yang diberikan sektor industri ke PDRB terjadi pada tahun 1995 dengan nilai sebesar 42,11%, hal itu dapat dimengerti mengingat kondisi perekonomian pada tahun tersebut cukup

baik sehingga investasi asing cenderung meningkat, selain itu adanya kemajuan teknologi di bidang industri menjadikan sektor industri tetap menjadi penyumbang terbesar dalam PDRB.

Sedangkan kontribusi terendah terjadi di tahun 1999 yaitu sebesar 29,10%. Rendahnya kontribusi industri tahun 1999 dikarenakan setelah krisis ekonomi iklim investasi belum kondusif dan masih tingginya kredit usaha, bahkan masih lesunya pasar internasional menyebabkan industri berorientasi ekspor cenderung mengurangi produksi.

5. Indek Harga Konsumen (IHK)

Indeks harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup ini secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. IHK dihitung setiap bulan dan setiap tahun, dinyatakan dalam bentuk persentase. Adapun perkembangan IHK di Jawa Tengah tahun 1990 sampai tahun 2004 dapat dilihat dari Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Perkembangan Indeks Harga Konsumen di Jawa Tengah
tahun 1990 sampai tahun 2004

Tahun	IHK (%)	% Kenaikan
1990	112,18	-
1991	123,68	10,25
1992	132,30	6,97
1993	144,69	9,36
1994	153,17	5,86
1995	166,08	8,42
1996	176,22	6,11
1997	186,89	6,05
1998	168,89	-9,76
1999	187,35	11,09
2000	193,29	3,17
2001	216,81	11,89
2002	247,86	14,32
2003	270,49	9,13
2004	253,49	-6,29

Sumber : BPS. Jateng dalam Angka, beberapa edisi.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa besarnya IHK dari tahun ke tahun cenderung meningkat. Persentase kenaikan tertinggi di tahun 2002 yaitu sebesar 14,32%. Persentase tersebut berasal dari IHK pada tahun 2001 yaitu sebesar 216,81 mengalami peningkatan menjadi sebesar 247,86 pada tahun berikutnya. Dari Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai IHK tertinggi terjadi di tahun 2003 yaitu sebesar 270,49. Hal itu dikarenakan kebijakan pemerintah pada bulan Juli 2003 menaikkan harga bahan bakar minyak, tarif dasar listrik dan telepon. Kenaikan bahan bakar minyak, tarif listrik dan telepon menjadi pemicu kenaikan harga barang dan jasa lain karena kesemuanya itu merupakan kebutuhan pokok masyarakat. Sedangkan di tahun 2004 nilai IHK sebesar 253,49 atau mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, yang menunjukkan tingkat kestabilan harga yang cenderung terpelihara dengan baik sehingga harga menjadi relatif stabil.

6. Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi adalah salah satu indikator yang amat penting dalam melakukan analisis tentang pembangunan yang terjadi pada suatu negara atau daerah. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian akan menghasilkan tambahan pendapatan masyarakat pada suatu periode tertentu. Karena pada dasarnya aktivitas perekonomian adalah suatu proses penggunaan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan suatu aliran balas jasa terhadap faktor produksi yang dimiliki oleh masyarakat. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi maka diharapkan pendapatan masyarakat sebagai pemilik faktor produksi juga akan turut meningkat. Indikator yang digunakan untuk mengukur pertumbuhan ekonomi adalah PDRB atas dasar harga konstan. Adapun pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah tahun 1990 sampai tahun 2004 dapat dilihat dari Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Tengah
tahun 1990 sampai tahun 2004

Tahun	PDRB Konstan (Juta Rp)	Pertumbuhan (%)
1990	73.636.559,46	-
1991	78.632.462,26	6,78
1992	84.632.462,26	7,63
1993	89.099.431,97	5,28
1994	94.005.896,36	5,51
1995	100.816.551,77	7,24
1996	107.919.486,72	7,05
1997	110.801.675,06	2,67
1998	98.175.153,90	-11,40
1999	101.509.821,35	3,40
2000	114.701.304,71	13,00
2001	118.816.400,29	3,59
2002	123.038.541,13	3,55
2003	129.166.462,45	4,98
2004	135.789.872,31	5,13

Sumber : BPS. Jateng dalam Angka, beberapa edisi.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas tercatat bahwa pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah cenderung berfluktuatif dari tahun ke tahun. Pertumbuhan terendah terjadi di tahun 1998 sebesar -11,40%, setelah pada tahun sebelumnya pertumbuhannya sebesar 2,67%. Hal itu karena pada tahun tersebut telah terjadi krisis ekonomi, dimana situasi negara sedang tidak kondusif, banyak investor asing yang kemudian mengalihkan modalnya ke negara lain, dunia usaha menjadi lesu sehingga menyebabkan perekonomian kian terpuruk dan pertumbuhannya menjadi negatif. Rendahnya perekonomian Jawa Tengah pada dasarnya karena ketergantungan pemerintah daerah Jawa Tengah terhadap pemerintah pusat relatif besar karena peranan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dalam membiayai APBD masih relatif kecil. Hal itu disebabkan karena terbatasnya sumber-sumber pendapatan yang dapat digali oleh pemerintah daerah maupun keterbatasan pemerintah daerah sendiri dalam mengembangkan potensi ekonomi daerah yang dimiliki. Kemudian tahun 2000 kondisi perekonomian di Jawa Tengah sudah mulai stabil dan menunjukkan perbaikan, hal itu ditandai dengan pertumbuhan ekonomi Jateng di tahun 2000 yang meningkat mencapai 13%. Nilai itu diperoleh dari nilai PDRB tahun 1999 sebesar 101.509.821,35 (Juta Rp) kemudian di tahun 2000 mengalami peningkatan menjadi 114.701.304,71 (Juta Rp).

7. Pertumbuhan Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang terampil, berkualitas dan mampu bersaing merupakan potensi sumber daya manusia yang sangat penting artinya bagi pembangunan dan pertumbuhan suatu daerah. Tenaga kerja atau

manpower mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah ataupun mengurus rumah tangga. Di Indonesia tenaga kerja dimaksudkan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan umur itu berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Adapun pertumbuhan tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 1990 sampai tahun 2004 dapat dilihat dari Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pertumbuhan Tenaga Kerja di Jawa Tengah
tahun 1990 sampai tahun 2004

Tahun	Tenaga Kerja (orang)	Pertumbuhan (%)
1990	13.424.784	-
1991	13.544.104	0,89
1992	14.022.669	3,53
1993	14.142.728	0,86
1994	13.850.929	-2,06
1995	14.062.256	1,53
1996	13.841.255	-1,57
1997	13.805.930	-0,26
1998	14.117.828	2,26
1999	14.566.119	3,18
2000	14.491.222	-0,51
2001	15.066.542	3,97
2002	14.751.088	-2,09
2003	15.196.256	3,02
2004	14.930.097	-1,75

Sumber : BPS. Jateng dalam Angka, beberapa edisi.

Berdasarkan Tabel 4.7. di atas tercatat bahwa pertumbuhan tenaga kerja di Jawa Tengah cenderung berfluktuatif dari tahun ke tahun. Pertumbuhan tertinggi terjadi di tahun 1992 sebesar 3,53%. Nilai itu diperoleh dari besarnya jumlah tenaga kerja tahun 1991 sebesar 13.544.104 juta orang kemudian mengalami peningkatan di tahun 1992

menjadi 14.022.669 juta orang. Kondisi ekonomi yang Jateng yang cukup baik pada tahun tersebut telah membuka berbagai kesempatan kerja, sehingga jumlah tenaga kerja meningkat. Pada dasarnya semakin tinggi pertumbuhan ekonomi, cenderung semakin membuka kesempatan kerja, dan begitu juga sebaliknya.

Sedangkan pertumbuhan terendah terjadi di tahun 2002 sebesar -2,09%, setelah pada tahun sebelumnya pertumbuhannya sebesar 3,97 %. Hal itu diduga akibat adanya kenaikan harga bahan bakar minyak di awal tahun 2002 sebesar 20 -25 persen, yang menyebabkan kenaikan biaya produksi yang tinggi bagi sebagian perusahaan. Lebih lanjut banyak pabrik atau perusahaan berskala kecil maupun besar di Jawa Tengah kemudian melakukan efisiensi besar-besaran di bidang tenaga kerja dengan cara mengurangi jumlah pekerja. Akibatnya banyak terjadi pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan tidak mampu menutup biaya operasional.

C. Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan data yang telah diolah, maka akan dilakukan pengujian. Pengujian pertama analisis terhadap hasil regresi dengan metode OLS yang meliputi uji dari pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen (uji t), uji pengaruh variabel-variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen (uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2). Kedua, dilakukan pengujian penyimpangan klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Model regresi yang

digunakan adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan program Eviews. Adapun persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$UMP = \beta_0 + \beta_1KHM + \beta_2PTK + \beta_3K + \beta_4IHK + U_i$$

dimana:

UMP = Upah minimum propinsi (Rp)

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien regresi masing – masing variabel bebas

KHM = Kebutuhan Hidup minimum (Rp)

PTK = Produktivitas tenaga kerja (Juta Rp/orang)

K = Kontribusi sektor industri ke PDRB (%)

IHK = Indeks harga konsumen (%)

U_i = Variabel pengganggu

Hasil analisis data dengan menggunakan model regresi linier berganda secara lengkap dapat dilihat seperti berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Data Upah Minimum Propinsi (UMP)

Variabel Independen	Notasi	Koefisien	Standard Error	t-Hitung	Prob
Konstanta	C	- 134879,200	19863,700	-6,790	0,000
Kebutuhan Hidup Minimum	KHM	0,566	0,106	5,344	0,000
Produktivitas Tenaga kerja	PTK	7612,244	2447,926	3,109	0,011
Kontribusi Industri ke PDRB	K	1825,827	729,095	2,504	0,031
Indeks harga Konsumen	IHK	415,545	220,736	1,883	0,089
Adjusted R Squared			0,994		
R Squared			0,996		
F-statistik			583,189		
Probabilitas F			0,000		
DW Statistic			2.030		

Sumber : *Print out* komputer hasil analisis data (lihat lampiran).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8, maka diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{UMP} = & -134879,200 + 0,566 \text{ KHM} + 7612,244 \text{ PTK} + 1825,827 \text{ K} \\ & (-6,790) \quad (5,344)^{***} \quad (3,109)^{**} \quad (2,504)^{**} \\ & + 415,545 \text{ IHK} + U_i \\ & (1,883)^* \end{aligned}$$

Keterangan :

Angka dalam kurung adalah nilai t statistik

***) t-statistik signifikan pada $\alpha = 1 \%$

**) t-statistik signifikan pada $\alpha = 5 \%$

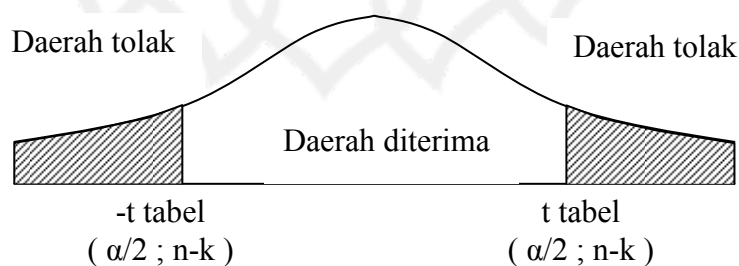
*) t-signifikan pada $\alpha = 10 \%$

Kemudian dari persamaan regresi tersebut dilakukan pengujian-pengujian sebagai berikut:

1. Uji statistik

a. Uji t (test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independent lainnya konstan. Selanjutnya uji t hitung dibandingkan dengan uji t tabel atau cara lainnya dengan melihat probabilitasnya.



Gambar 4.1 Daerah Terima dan Daerah Tolak

Hasil pengujian selengkapnya dapat dilihat secara lengkap sebagai berikut:

- 1) Variabel kebutuhan hidup minimum (KHM) mempunyai nilai t hitung sebesar 5,344 dengan probabilitas sebesar 0,000. Pada derajat kepercayaan 99% ($\alpha = 1\%$) dan $n-k = 10$ nilai t tabel sebesar $\pm 3,169$. Maka nilai dari t hitung variabel KHM $>$ t tabel ($5,344 > 3,169$). Hal ini berarti menolak H_0 atau menerima H_a , berarti variabel independen KHM berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen upah minimum propinsi (UMP).
- 2) Variabel produktivitas tenaga kerja (PTK) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,109 dengan probabilitas sebesar 0,011. Pada derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan $n-k = 10$ nilai t tabel sebesar $\pm 2,228$. Maka nilai dari t hitung variabel PTK $>$ t tabel ($3,109 > 2,228$). Hal ini berarti menolak H_0 atau menerima H_a , berarti variabel independen PTK berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen upah minimum propinsi (UMP).
- 3) Variabel kontribusi industri ke PDRB (K) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,504 dengan probabilitas sebesar 0,031. Pada derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan $n-k = 10$ nilai t tabel sebesar $\pm 2,228$. Maka nilai dari t hitung variabel K $>$ t tabel ($2,504 > 2,228$). Hal ini berarti menolak H_0 atau menerima H_a , berarti variabel independen K berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen upah minimum propinsi (UMP).
- 4) Variabel indeks harga konsumen (IHK) mempunyai nilai t hitung sebesar 1,883 dengan probabilitas sebesar 0,089. Pada derajat

kepercayaan 90% ($\alpha = 10\%$) dan $n-k = 10$ nilai t tabel sebesar $\pm 1,812$. Maka nilai dari t hitung variabel IHK $> t$ tabel ($1,883 > 1,812$). Hal ini berarti menolak H_0 atau menerima H_a , berarti variabel independen IHK berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen upah minimum propinsi (UMP).

b. Uji F

Uji F ini digunakan untuk menguji variabel independent secara keseluruhan dan bersama-sama, apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Diketahui bahwa nilai *F-statistic* hasil estimasi pada model sebesar 583,189 dengan probabilitas sebesar 0,000. F tabel pada derajat keyakinan 99% ($\alpha = 1\%$) dan $n-k; k-1$ (10;4) adalah sebesar 5,990. Nilai F hitung (583,189) lebih besar dari F tabel (5,990) maka berarti bahwa H_0 ditolak. Jadi secara serentak/ keseluruhan variabel independent mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada derajat kepercayaan 99% ($\alpha = 1\%$).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai *Adjusted* R^2 hasil estimasi menunjukkan nilai sebesar 0,994, yang berarti bahwa 99,40% variasi variabel dependen upah minimum propinsi dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent kebutuhan hidup minimum, produktivitas tenaga kerja, kontribusi industri ke

PDRB dan indeks harga konsumen sebesar 99,40%, sedangkan sisanya yaitu 0,60% tidak dapat dijelaskan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya korelasi antara variabel independent yang satu dengan variabel independent yang lain. Jika diantara dua variabel dependen terdapat korelasi, sehingga nilai koefisien korelasi sama dengan satu, maka koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standard error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode Klein. Metode Klein ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r yang telah dikuadratkan dari hasil matrik korelasi dengan nilai R^2 . Jika nilai (koefisien) r^2 lebih kecil dari R^2 hasil regresi linier, maka dalam model tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas, begitu pula sebaliknya. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	r^2	R^2	Kesimpulan
KHM – PTK	0,934	0,996	Tidak ada multikolinearitas
KHM – K	0,014	0,996	Tidak ada multikolinearitas
KHM – IHK	0,878	0,996	Tidak ada multikolinearitas
PTK – K	0,017	0,996	Tidak ada multikolinearitas
PTK – IHK	0,823	0,996	Tidak ada multikolinearitas
K - IHK	0,128	0,996	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : *Print out* komputer hasil analisis data (lihat lampiran)

Dari hasil perhitungan komputer, diperoleh nilai r^2 antara variabel-variabel independent yang ditunjukkan dalam tabel 4.9. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai r^2 dari masing-masing variabel lebih kecil dibandingkan dengan nilai R^2 hasil dari perhitungan regresi. Dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi yang ditaksir tidak terdapat masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama sehingga penaksir OLS tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar (tapi masih tetap tidak bias dan konsisten). Salah satu cara untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas adalah dengan uji Park yaitu meregresi residual yang dikuadratkan dengan variabel independent, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Regresi Uji Park

Variabel Independen	t Hitung	t Tabel ($\alpha = 5\%$)	Signifikansi
KHM	0,369	2,228	Tidak signifikan
PTK	-0,102	2,228	Tidak signifikan
K	1,336	2,228	Tidak signifikan
IHK	-0,691	2,228	Tidak signifikan

Sumber : *Print out* komputer hasil analisis data (lihat lampiran)

Nilai t tabel pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) dan df, $n-k = 10$ adalah 2,228. dari hasil estimasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung untuk semua variabel independent adalah lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel, sehingga pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) semua koefisien tersebut tidak signifikan, hal ini berarti

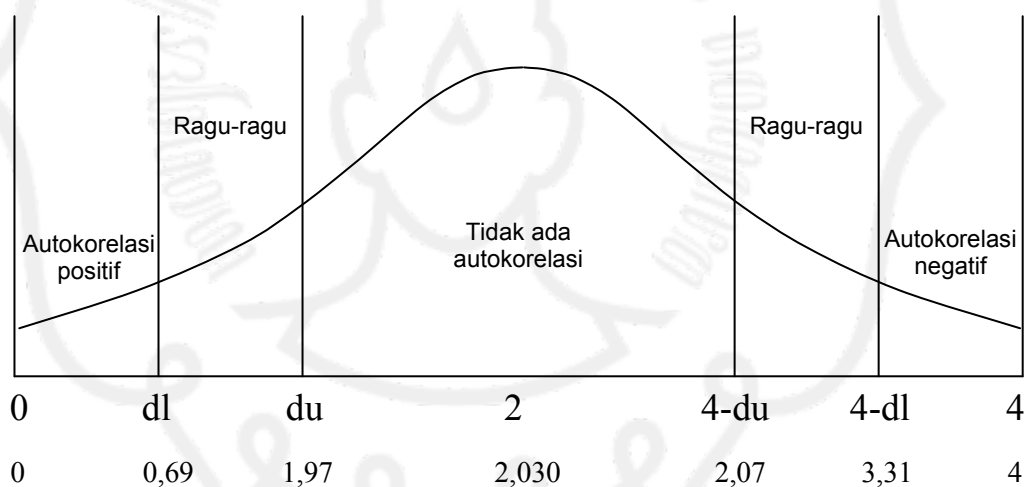
bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model yang dipakai.

c. Uji Autokorelasi

Adalah adanya korelasi antara variabel gangguan sehingga penaksir tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar. Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah dengan percobaan d (Durbin – Watson).

$$d = 2 \left[1 - \frac{\sum e_i e_{i-1}}{\sum e_i^2} \right]$$

Nilai Durbin-Watson stat-nya = 2,030



Gambar 4.2 Uji Autokorelasi

Berdasarkan perhitungan nilai d-nya = 2,030. Nilai kritis d pada tingkat signifikansi 5%, nilai du sebesar 1,97 dan nilai dl adalah 0,69, sehingga nilai du (1,97) < d < 4-du (2,07) berada di daerah tidak terjadi masalah autokorelasi.

D. Intepretasi Secara Ekonomi

1. Nilai Konstanta

Dari hasil persamaan di atas diketahui bahwa jika Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Produktivitas Tenaga Kerja (PTK), Kontribusi Industri ke PDRB (K), dan Indeks Harga Konsumen (IHK) sama dengan nol, maka besarnya Upah Minimum Propinsi (UMP) sama dengan konstantanya yaitu -134879,2. Hal tersebut dapat diakibatkan karena adanya ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja, bahwa apabila penawaran lebih besar daripada permintaannya maka akan berakibat pada rendahnya tingkat upah. Hal itu sejalan dengan teori Don Bellante dan Mark Jackson (1983), yang mengemukakan bahwa semakin rendah tingkat upah, semakin besar penggunaan tenaga kerja, dimana faktor lain dianggap *ceteris paribus*, dan semakin besar pula penawaran output. Selanjutnya penambahan penawaran akan mengakibatkan harga output mengalami penurunan. Akibatnya upah menjadi semakin rendah. Faktor lain yang turut berpengaruh adalah adanya *family worker* (tenaga kerja yang berasal dari keluarga sendiri) misalnya dalam suatu industri rumah tangga dimana pekerja masih satu keluarga, maka dimungkinkan tenaga kerja tersebut tidak mendapatkan bayaran/upah.

Adanya nilai pengalaman kerja dan selera pekerja juga turut berpengaruh. Dalam hal nilai pengalaman kerja, seseorang cenderung untuk memilih pekerjaan yang memberikan pengalaman berharga. Orang akan bersedia menerima pekerjaan dengan upah yang relatif rendah saat

ini karena adanya harapan untuk menerima upah lebih tinggi di masa depan. Jadi semakin besar kemungkinan suatu pekerjaan dapat meningkatkan penghasilan di masa depan, semakin besar pula penawaran tenaga kerja untuk pekerjaan tersebut, hal lain konstan (William Mc.Ehren, 2001:223). Sama halnya dengan magang (pelatihan), seseorang yang mengikuti magang (pelatihan) pada suatu perusahaan atau instansi tertentu tidak mendapatkan bayaran/upah, bahkan mungkin bersedia mengeluarkan biaya guna mendapatkan pelatihan yang dapat membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerjanya. Sedangkan dalam hal selera pekerja, seseorang yang sangat menyukai suatu pekerjaan tertentu, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan sukarela walaupun dengan bayaran/upah yang rendah ataupun tanpa dibayar sekalipun. Seperti yang dikemukakan William Mc.Ehren (2001), bahwa pemilihan pekerjaan secara sukarela atas dasar selera dapat mengalokasikan pekerja pada berbagai pekerjaan yang cenderung meminimalkan disutilitas dari kerja. Tetapi ini tidak berarti bahwa setiap orang akan menemukan pekerjaan yang paling dia sukai. Biaya untuk memperoleh informasi pekerjaan dan biaya untuk pindah pekerjaan mungkin akan menghalangi orang untuk menemukan pekerjaan yang paling sesuai. Tetapi dalam jangka panjang, seseorang cenderung berusaha menemukan pekerjaan yang sesuai dengan selera.

2. Pengaruh dari masing-masing variabel

a. Kebutuhan Hidup Minimum

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kebutuhan hidup minimum (KHM) terhadap upah minimum propinsi (UMP) bernilai positif, artinya apabila KHM mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan kenaikan pada UMP, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya dari hasil uji signifikansi variabel KHM terbukti mempunyai pengaruh nyata terhadap UMP pada taraf signifikansi 1%. Besarnya pengaruh KHM terhadap UMP dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel tersebut.

Dari hasil pengolahan data telah didapatkan besarnya koefisien variabel KHM sebesar 0,566 artinya, setiap tambahan KHM sebesar Rp.1000, akan mengakibatkan kenaikan pada UMP sebesar Rp.566 dengan menganggap variabel independent lainnya tetap/konstan.

Hal ini sesuai dengan Permenaker No.1/1999 tentang upah minimum bahwa pertimbangan penetapan upah minimum salah satunya berdasar pada kebutuhan hidup minimum (KHM). Dalam hal ini upah mempunyai hubungan yang positif dengan KHM dimana apabila kebutuhan hidup minimum seseorang naik, maka secara otomatis upah juga akan mengalami kenaikan. Teori yang dikemukakan oleh Aris Ananta (1990) juga mengemukakan bahwa tiga komponen yang dianggap berpengaruh terhadap besaran upah minimum diantaranya adalah KHM, dimana nilai kebutuhan hidup minimum mencerminkan nilai ekonomi barang dan jasa yang

diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. Hal itu sejalan dengan Payaman Simanjuntak (1998:132) yang menyatakan bahwa upah pada dasarnya harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran tersebut dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum.

Hasil penelitian lain adalah Andri Prasetyo (2004) tentang “Analisis Perhitungan Upah Minimum tahun 2004 di Kabupaten Purworejo”. Dengan menggunakan variabel KHM, pertumbuhan PDRB sektor industri, dan inflasi mendapatkan hasil bahwa besarnya upah minimum kabupaten (UMK) yang dihitung berdasarkan pertumbuhan PDRB sektor industri adalah sebesar Rp.387.905,00 dengan pendekatan UMK tahun 2003 sebagai data dasar perhitungan dan Rp.449.939,00 dengan KHM 2003 sebagai data dasar perhitungan. Pertumbuhan sektor industri menghasilkan kenaikan UMK 2004 sebesar 10,83% dari UMK tahun 2003. Begitu juga dengan KHM tahun 2003 sebagai data dasar, UMK 2004 juga mengalami kenaikan sebesar 10,83%. Dari hasil studi tersebut dapat kita ambil kesimpulan bahwa peningkatan upah sangat terkait dengan peningkatan sektor industri maupun sektor lain terhadap PDRB daerah, dan yang tidak kalah penting bahwa peningkatan upah juga sangat terkait dengan perkembangan kebutuhan hidup minimum (KHM) daerah.

b. Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh produktivitas tenaga kerja (PTK) terhadap upah minimum propinsi (UMP) bersifat

positif, artinya apabila PTK mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan kenaikan pada UMP, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya dari hasil uji signifikansi variabel PTK terbukti mempunyai pengaruh nyata terhadap UMP pada taraf signifikansi 5%. Besarnya pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja terhadap UMP dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel tersebut.

Dari hasil pengolahan data telah didapatkan besarnya koefisien variabel Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 7612 artinya, setiap tambahan Produktivitas Tenaga Kerja sebesar (1 Juta Rp/org), akan mengakibatkan kenaikan UMP sebesar Rp.7.612 dengan menganggap variabel independent lainnya tetap/konstan.

Belum mampunya Indonesia mencukupi sepenuhnya kebutuhan-kebutuhan dalam negeri dan rendahnya tingkat kualitas hasil produksi, merupakan suatu indikasi rendahnya tingkat produktivitas, yang pada gilirannya mempengaruhi penerimaan daerah karena tidak mampu bersaing dengan baik di pasar luar maupun pasar dalam negeri. Oleh karena itu produktivitas perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu serentak menyangkut pembentukan sikap mental, perbaikan sistem, peningkatan pendidikan dan latihan serta tidak kalah pentingnya masalah perbaikan nutrisi/gizi (John Suprihanto,1986:15).

Hal itu sejalan dengan studi Wildan Syafitri (2002) yang menjelaskan bahwa tingkat upah secara nyata selain dipengaruhi oleh tingkat pendidikan juga dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja.

Dalam hal penyerapan tenaga kerja, yang harus dipertimbangkan adalah kualitas tenaga kerja dan tingkat upah mereka. Menurut (Stligisz dan Shapiro dalam Wildan Syafitri 2002), tingginya tingkat upah akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selanjutnya dengan perkembangan industri yang semakin cepat, terutama dalam perubahan cara produksi, akan membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi *skill labour* dan *trained labour*.

Pada prinsipnya pekerja menginginkan bagian dari peningkatan produktivitas dalam industri di mana mereka terlibat dan bukannya semata-mata ditentukan di pasar yang kurang menguntungkan bagi pekerja karena kondisi pasar yang surplus tenaga kerja. Dalam kenyataannya upah yang diberikan kepada para pekerja selalu tertinggal dibanding produktivitas mereka. Hal ini dapat dimengerti bahwa harus terdapat kepastian bahwa pertumbuhan produktivitas tersebut bersifat jangka panjang dan barulah pengusaha dapat melakukan bargain dengan pekerja. Secara makro, tuntutan upah sering dikaitkan dengan meningkatnya biaya hidup (*cost of living*) yaitu bertujuan untuk mempertahankan kebutuhan pokok pekerja dan juga keinginan untuk memperoleh peningkatan upah riil sehubungan dengan perbaikan produktivitas mereka (Bambang Setiaji, 2000).

c. Kontribusi Industri ke PDRB

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi industri ke PDRB (K) terhadap upah minimum provinsi (UMP) bersifat positif, artinya apabila K mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan

kenaikan pada UMP. Selanjutnya dari hasil uji signifikansi variabel K terbukti mempunyai pengaruh nyata terhadap UMP pada taraf signifikansi 5%. Besarnya pengaruh K terhadap UMP dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel tersebut.

Dari hasil pengolahan data telah didapatkan besarnya koefisien variabel Kontribusi industri ke PDRB (K) sebesar 1826 artinya, setiap tambahan Kontribusi industri ke PDRB sebesar 1%, akan mengakibatkan kenaikan pada UMP sebesar Rp.1.826 dengan menganggap variabel independent lainnya tetap/konstan.

Wildan Syafitri (2002) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa salah satu sektor ekonomi yang dianggap penting untuk menopang tujuan pertumbuhan ekonomi tidak lain adalah sektor industri. Selain diharapkan bisa meningkatkan pertumbuhan ekonomi, sektor industri juga dianggakan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Sektor industri merupakan sektor yang mempunyai nilai tambah tinggi karena kemampuannya untuk mengolah barang mentah atau setengah jadi menjadi barang jadi yang bernilai tinggi.

Sektor industri merupakan sektor terpenting dalam mengkaji perkembangan upah di Indonesia. Sektor ini memberikan upah secara reguler (dengan system kontrak) yang sangat berbeda dari sistem upah pada sektor pertanian ataupun sektor informal lainnya. Bagi kebanyakan negara berkembang seperti Indonesia, sektor perdagangan yang berbasis pada industrialisasi memegang peranan kunci karena produk yang dihasilkan diharapkan mampu bersaing dengan produk

industri negara lain dalam pasar global. Kemajuan pembangunan sektor industri diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pembangunan dan pertumbuhan ekonomi daerah. Dengan perkembangan sektor industri dan kontribusinya terhadap PDRB yang semakin meningkat maka diharapkan kesejahteraan masyarakat akan dapat ditingkatkan salah satunya dengan pemberian upah yang layak kepada para pekerja (Bambang Setiaji, 2001; Endang Sudaryati, 2002).

d. Indek Harga Konsumen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh indek harga konsumen (IHK) terhadap upah minimum propinsi (UMP) bersifat positif, artinya apabila IHK mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan kenaikan pada UMP. Selanjutnya dari hasil uji signifikansi variabel IHK terbukti mempunyai pengaruh nyata terhadap UMP pada taraf signifikansi 10%. Besarnya pengaruh IHK terhadap UMP dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel tersebut.

Dari hasil pengolahan data telah didapatkan besarnya koefisien variabel IHK sebesar 416 artinya, setiap tambahan IHK sebesar 1%, akan mengakibatkan kenaikan UMP sebesar Rp.416 dengan menganggap variabel independent lainnya tetap/konstan.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sudarmanto 1996 dalam Himawati 2005) yang menganalisis tentang “Pengaruh Penetapan Upah Minimum Regional Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional”, diperoleh hasil bahwa variabel indeks harga konsumen secara positif berpengaruh terhadap penetapan

upah minimum regional. Semakin tinggi indeks harga konsumen, akan mengakibatkan upah cenderung mengalami kenaikan. Teori Aris Ananta (1990) juga mengemukakan bahwa tiga komponen yang dianggap berpengaruh terhadap besaran upah minimum diantaranya adalah indeks harga konsumen. Indeks harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup, yang secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi.

E. Kriteria Non Ekonomi yang Mempengaruhi Upah Minimum

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan upah tidak hanya dari faktor ekonomi saja, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor non ekonomi. Pertimbangan non ekonomi yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan besarnya Upah Minimum Propinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten (UMK) diantaranya :

1 Kebijakan Pemerintah

Upah merupakan persoalan paling krusial dalam hubungan perburuhan. Hampir semua persoalan perburuhan dipicu oleh upah, apakah itu dalam lingkup mikro pada hubungan buruh dan pengusaha ataupun dalam lingkup makro pada hubungan buruh dengan negara atau pemerintah. Dilema ini bersumber dari pandangan yang berbeda antara tiga kekuatan yaitu : buruh, pengusaha dan pemerintah mengenai upah, sehingga kebijaksanaan pemerintah mengenai hal ini akan selalu mengundang reaksi dari pihak yang merasa dirugikan. Pemerintah mempunyai kewajiban meningkatkan kesejahteraan warganya, termasuk

para buruh. Kebijakan baik dalam bentuk intervensi maupun penyerahan sepenuhnya pada mekanisme pasar dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan penduduk. Intervensi tidak akan dilakukan bila mekanisme yang ada dapat mencapai efisiensi dan efektivitas yang optimal. Sementara pengusaha menilai upah sebagai biaya produksi yang harus dikeluarkan. Sebab itu besar kecilnya upah akan mempengaruhi perolehan keuntungan. Sedangkan para buruh menganggap upah sebagai pendapatan dan besar kecilnya upah akan menentukan kesejahteraannya (Sigit Rochadi, 1996).

Dipicu oleh situasi yang dilematis tersebut maka pemerintah membuat kebijakan berupa Ketetapan Upah Minimum, tentu saja dengan memperhatikan dampaknya terhadap para pengusaha dan juga buruh. Tetapi agaknya intervensi pemerintah yang dimaksudkan sebagai jaring pengaman tersebut mengalami kegagalan. Sumbernya bukan hanya karena lemahnya dasar yang digunakan untuk menentukan upah dan sanksi yang lemah terhadap pengusaha, tetapi lebih karena tidak adanya kekuatan yang mampu memaksa pengusaha untuk mentaati ketentuan upah minimum yang ada (Sigit Rochadi, 1996). Seperti yang diberitakan dalam Solopos (19 April 2006), dari 684 jumlah perusahaan dan tempat kerja di Solo, 15 diantaranya berstatus kelas menengah dinyatakan sebagai perusahaan yang nakal yakni dengan sengaja tidak membayar gaji buruh sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan. Sementara, untuk perusahaan dan atau tempat usaha kelas kecil yang tak membayar sesuai UMK jumlahnya tak terhitung.

2. Upah minimum & Konflik Perburuhan

Tujuan menetapkan upah minimum adalah untuk memberi tingkat upah yang wajar, sehingga buruh tidak jatuh miskin dan produktivitas buruh dapat dipertahankan. Mengingat upah minimum selalu ditinjau setiap dua tahun untuk disesuaikan dengan perkembangan ekonomi, penetapan upah minimum juga dimaksudkan untuk mencegah kesenjangan antar golongan, khususnya antar buruh dan pengusaha (Batubara, 1991 dalam Sigit Rochadi, 1996).

Pemberian upah yang tidak wajar memicu pemogokan buruh. Demo buruh kemudian terjadi di beberapa kabupaten/kota di Jateng menuntut kenaikan UMP/K. Seperti di kota Semarang, sekitar 1000 buruh yang tergabung dalam Serikat Pekerja Nasional Kota Semarang, berunjuk rasa menuntut Upah Minimum Kota (UMK) Semarang direvisi. UMK yang ditetapkan dirasa belum mampu memenuhi daya beli kebutuhan hidup pekerja. Jika UMK tersebut tetap diajukan maka kemiskinan masyarakat semakin bertambah. UMK yang menjadi standar minimal pemberian upah justru menjadi standar maksimal bagi pengusaha. Selain itu, penetapan upah didasarkan pada pekerja lajang, sehingga dirasa kurang bagi mereka yang telah berkeluarga. Menanggapi tuntutan pekerja tersebut kemudian Komisi E DPRD Jawa Tengah mendesak Gubernur untuk menaikkan UMK sekitar 15-30 persen, tentu saja juga dengan mempertimbangkan kondisi pengusaha (Kompas, 22 Nopember 2005).

Aksi serupa juga terjadi di Karanganyar. Seperti diberitakan dalam Solopos (25 Oktober 2005), serikat buruh Karanganyar juga mengusulkan

kenaikan upah minimum kabupaten/kota. Usulan tersebut disampaikan dalam sebuah pertemuan tripartit antara Forum Komunikasi Serikat Buruh Karanganyar, Pemkab dan Apindo Karanganyar. Pihak buruh menilai bahwa usulan pengusaha terlalu rendah, mengingat naiknya berbagai macam kebutuhan pasca kenaikan BBM.

Rata-rata 70 persen dari tuntutan buruh menyangkut soal upah. Keberadaan SPSI, SPN dan kesejahteraan buruh turut mendorong pemogokan buruh. Tidak dipungkiri, upah buruh memang rendah bukan hanya secara absolut tetapi juga secara riil. Hal itu tentu sangat tidak memadai untuk memenuhi aspirasi sosial ekonomi buruh yang terus meningkat. Terdapat korelasi positif antara pemogokan buruh dengan perubahan nilai upah minimum provinsi/kabupaten. Di daerah-daerah yang frekuensi pemogokan buruhnya tinggi, nilai upah minimum ditinjau rata-rata dua tahun sekali. Sedangkan di daerah yang buruh-buruhnya kurang aktif memperjuangkan perbaikan upah, peninjauan upah minimal melebihi batas waktu. Beberapa faktor lain yang mendorong terjadinya reaksi buruh diantaranya, semakin meningkatnya kesadaran sosial buruh karena membaiknya pendidikan para buruh dan lingkungan industri, juga adanya bukti-bukti empirik yang menunjukkan bahwa kesejahteraan buruh hanya bisa diperbaiki oleh kekuatan buruh sendiri, seperti aksi pemogokan. Pada akhirnya para buruh mempertanyakan hak-haknya. Hal itu menempatkan serikat buruh sebagai alat perjuangan pada posisi yang strategis (Sigit Rochadi, 1996).

3. Pendapat Pengusaha tentang Upah Minimum

Dari sisi pengusaha kenaikan upah yang diusulkan pekerja dirasa terlalu tinggi dan sangat memberatkan dengan melihat keadaan seperti sekarang ini. Dampaknya banyak pengusaha kemudian mengajukan penangguhan upah minimum. Sebanyak 31 perusahaan di Jateng kemudian mengajukan penangguhan pembayaran upah sesuai ketentuan upah minimum kabupaten/kota. Perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum antara lain tersebar di Solo, Cilacap, Kendal, dan Jepara baik dalam skala kecil maupun besar. Perusahaan tersebut meliputi furniture, perkebunan, perusahaan otobus, dan garmen/tekstil (Solopos, 3 Januari 2006).

Jika buruh mengancam akan melakukan tindakan pemogokan apabila tuntutan mereka tidak dipenuhi, maka lain halnya dengan para pengusaha. Menanggapi tuntutan yang dilakukan buruh, maka para pengusaha juga akan melakukan tindakan berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran, apabila Gubernur tidak melakukan penundaan pemberlakuan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Alasan yang melatarbelakangi usulan penundaan upah minimum tersebut diantaranya adalah : (1) kalangan industri masih terpukul dengan kebijakan kenaikan harga BBM industri, yang berimbas pada naiknya biaya produksi, (2) adanya kebijakan PLN yang menerapkan program Daya Max Plus yang memberi pinalti terhadap industri yang menggunakan listrik pada waktu beban puncak, (3) adanya kebijakan PLN untuk menaikkan tarif dasar listrik (TDL), (4) fluktuasi nilai tukar rupiah

terhadap dolar AS menyebabkan harga bahan baku impor naik, dan (5) kondisi pasar yang lesu akibat produk nasional yang kalah bersaing dengan produk dari negara lain (Solopos, 1 Desember 2005). Hal lain yang juga menjadi pertimbangan utama penangguhan upah minimum adalah kondisi perekonomian yang kurang stabil. Walaupun pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah akhir-akhir ini meningkat, tetapi pertumbuhan ekonomi tersebut belum diikuti dengan struktur yang mendukung ke arah pertumbuhan yang lebih berkelanjutan, yaitu masih rendahnya peranan investasi (Solopos, 11 Januari 2006). Jadi apabila tidak dilakukan penundaan dikhawatirkan akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar – besaran.

Kompas (22 Desember 2005) memberitakan bahwa gelombang pemutusan hubungan kerja atas karyawan terutama industri padat karya terus berlanjut di berbagai daerah. Hal itu sejalan dengan kondisi perusahaan yang dililit kesulitan. Sebanyak 21 perusahaan melakukan PHK dengan total sebanyak 7.724 orang.

Pada intinya ketentuan penetapan upah minimum yang baru ini mengharuskan setiap pengusaha lebih efisien dalam menjalankan bisnisnya, tetapi jangan sampai efisiensi itu dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Di satu sisi pekerja juga harus bisa menahan diri tidak memaksakan agar upah minimum dipenuhi tanpa memahami kondisi riil yang dihadapi pengusaha. Pekerja harus bisa memahami situasi dan kondisi yang dihadapi pengusaha, karena bila nanti pengusaha belum mampu membayar upah sesuai tuntutan pekerja, harus

diselesaikan secara bipartit dengan mengedepankan kepentingan bersama. Pemahaman yang sama antara pengusaha dengan pekerja akan menciptakan iklim kerja yang prospektif bagi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, sehingga kelak ketika situasi membaik, pengusaha juga harus memberikan hak-hak normatif pekerja (Solopos, 23 Nopember 2005).

4. Peran media (opini publik) kaitannya dengan penetapan upah minimum

Adanya ketetapan mengenai upah minimum dari pemerintah telah memicu banyak reaksi dari berbagai pihak. Berbagai media pun kemudian mengulas permasalahan tentang upah minimum secara lebih luas dengan menghadirkan berbagai narasumber baik yang pro maupun kontra, mulai dari pejabat pemerintah, pakar ekonomi, mahasiswa bahkan masyarakat umum. Opini publik yang dimuat dalam berbagai media baik cetak maupun elektronik tersebut secara tidak langsung telah memicu pola pikir baru yang lebih maju bagi sebagian buruh, seiring dengan membaiknya pendidikan dan kesadaran sosial mereka. Di sisi lain arus informasi yang semakin mudah, lengkap memungkinkan timbulnya transparansi. Kejadian-kejadian yang terjadi baik dari dalam negeri sendiri ataupun dari luar negeri secara tidak langsung mengajarkan hak-hak buruh, membuat persoalan perburuhan tidak mungkin lagi disisihkan begitu saja. Sebagai kelanjutannya akan semakin meningkat tuntutan demokrasi atau deregulasi kekuasaan yang bertujuan agar kesejahteraan mereka lebih diperhatikan (Sigit Rochadi, 1996).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan permasalahan dan tujuan serta hipotesis yang diperhatikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kebutuhan hidup minimum (KHM) berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap variabel dependen upah minimum propinsi (UMP) selama periode tahun 1990-2004. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t statistik regresi variabel kebutuhan hidup minimum sebesar 0,000, yang signifikan pada derajat kepercayaan 99% ($\alpha = 1\%$). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel produktivitas tenaga kerja (PTK) berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap variabel dependen upah minimum propinsi (UMP) selama periode tahun 1990-2004. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t statistik regresi variabel produktivitas tenaga kerja sebesar 0,011 yang signifikan pada derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel kontribusi industri ke PDRB (K) berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap variabel dependen upah minimum propinsi (UMP) selama periode tahun 1990-2004. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t statistik regresi variabel kontribusi industri ke PDRB sebesar

0,031 yang signifikan pada derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima

4. Variabel indeks harga konsumen (IHK) berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap variabel dependen upah minimum propinsi (UMP) selama periode tahun 1990-2004. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t statistik regresi variabel indeks harga konsumen sebesar 0,089 yang signifikan pada derajat kepercayaan 90% ($\alpha = 10\%$). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima
5. Dari hasil penelitian di atas variabel yang paling berpengaruh dalam penetapan Upah Minimum Propinsi di Jawa Tengah adalah variabel kebutuhan hidup minimum dan produktivitas tenaga kerja. Hal itu dapat dimengerti mengingat upah pada dasarnya harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran tersebut dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum. Dalam hal produktivitas semakin tinggi investasi yang ditanamkan dalam proses produksi dan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka upah pekerja akan semakin meningkat.

B. Saran

Saran terhadap hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Upah minimum di satu pihak merupakan harapan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, di pihak lain, upah sebagai *labor cost* bagi perusahaan. Untuk itu dalam penentuan upah minimum hendaknya semua pihak yang terkait perlu menentukan kriteria yang jelas dalam menentukan upah

- minimum yang layak bagi pekerja, dan sebaliknya juga tetap mempertimbangkan kondisi perkembangan ekonomi setempat agar dalam menentukan upah minimum tidak terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha.
2. Bagi pekerja hendaknya dapat menjalin kerjasama yang baik dengan pengusaha dan juga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.
 3. Peningkatan upah sangat berhubungan dengan peningkatan kontribusi sektor industri maupun sektor yang lain terhadap PDRB daerah, untuk itu perlu adanya suatu kebijakan sektoral yang mampu menjangkau kinerja sektor industri yang ada di Propinsi Jawa Tengah, seperti halnya faktor keamanan dalam berproduksi, dan juga penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung perkembangan sektor industri.
 4. Peningkatan upah juga berhubungan dengan perkembangan KHM daerah, untuk itu perlu adanya kecermatan perhitungan KHM dengan melibatkan unsur-unsur yang terkait seperti Tripartit, Dewan Pengupahan Daerah dan Perguruan Tinggi secara berkala sesuai kalender perhitungan KHM. Perhitungan KHM secara berkala sangat diperlukan sebagai bahan evaluasi.
 5. Produktivitas tenaga kerja di Indonesia pada dasarnya belum digunakan secara optimal sehingga masih ada pengangguran. Diharapkan pemerintah berusaha meningkatkan produktivitas nasional dengan harapan penggunaan tenaga kerja akan optimal sehingga terjadi kondisi full employment. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui investasi

pendidikan sehingga terjadi peningkatan kemampuan terhadap kualitas dan keahlian tertentu.

6. Pemerintah Daerah melalui dinas yang terkait perlu terus mengadakan pemantauan terhadap laju perkembangan harga-harga kebutuhan pokok konsumen di daerah, karena dengan menekan laju perkembangan harga-harga kebutuhan pokok konsumen maka stabilitas upah dapat dijaga, dan ini juga sekaligus sebagai indikator mikro kesejahteraan pekerja.
7. Dalam pelaksanaannya, kebijakan penetapan upah minimum sebaiknya diimbangi dengan kebijakan-kebijakan di bidang moneter seperti pengendalian tingkat bunga dan jumlah uang beredar, sehingga dalam pelaksanaannya akan lebih efektif dan efisien.
8. Berbagai media baik cetak maupun elektronik dalam mengulas berita tentang permasalahan upah minimum hendaknya tidak memihak pada salah satu pihak sehingga memicu pertentangan atau kontroversi antara pengusaha, buruh/serikat pekerja dan juga pemerintah.
9. Agar pelaksanaan upah minimum dapat berjalan dengan baik perlu dilakukan sosialisasi yang ditujukan kepada pelaku proses produksi (pengusaha dan pekerja), Serikat Pekerja / Buruh dan Stakeholder yang berkepentingan dengan kebijakan upah minimum serta diadakan pemantauan oleh Tim Pemantau yang beranggotakan Dewan Pengupahan Daerah dan Serikat Pekerja / Buruh.
10. Pemerintah hendaknya mempunyai rumusan dasar berupa rancangan model penentuan upah minimum, yang dirancang sedemikian rupa dengan

jalan melibatkan semua unsur terkait, terutama para pimpinan dan anggota Dewan Pengupahan Daerah.



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2005. "Buruh Karanganyar Usulkan UMK 2006 Rp.574.000". **Solo Pos** 25-Oktober 2005.
- . 2005. "Unjuk Rasa Ribuan Buruh Tuntut UMK Kota Semarang Direvisi". **Kompas** 22 Nopember 2005.
- . 2005. "UMK Jateng Naik 16,32%". **Solo Pos** 23-Nopember 2005.
- . 2005. "Nilai Itu Masih Jauh Dari Angka KHL". **Solo Pos** 29 Nopember 2005.
- . 2005. "Dewan Pengupahan Ajukan Usulan UMK ke Gubernur". **Solo Pos** 12 Nopember 2005.
- . 2005. "Apindo : Tunda Penerapan UMK". **Solo Pos** 1 Desember 2005.
- . 2005. "Soal UMK, Perusahaan Minta Penangguhan". **Solo Pos** 27 Desember 2005.
- . 2006. "31 Perusahaan di Jateng Ajukan Penangguhan Pembayaran UMK". **Solo Pos** 3 Januari 2006.
- . 2006. "Pertumbuhan Ekonomi Jateng 5%-5,5%". **Solo Pos** 11 Januari 2006.
- . 2006. "Ditolak, Permohonan Penangguhan UMK Safari Bengawan". **Solo Pos** 24 Januari 2006.
- . 2006. "Standar Upah Layak Berbeda". **Kompas** 2 Maret 2006.
- . 2006. "15 Perusahaan Menengah Tak Bayar Buruh Sesuai UMK". *Solo Pos* 19 April 2006.
- Andri Prasetyo. 2004. **Analisis Perhitungan Upah Minimum Tahun 2004 di Kabupaten Purworejo**. Surakarta : FE UNS.
- Aris Ananta. 1990. **Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Badan Pusat Statitik Propinsi Jawa Tengah (beberapa edisi). **Jateng dalam Angka**. Jawa tengah: BPS.

Bambang Setiaji. 2000. "Upah, Produktivitas Dan Daya Saing". **Jurnal Manajemen DAYASAING**. Vol.1, No.1, Juni 2000, hal 33-41.

----- . 2001. "Upah dan Kecenderungannya di Indonesia". **Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen, Ekonomi**. Vol. 1, No.1, Februari 2001, hal 75-87.

Damodar Gujarati. 1997. **Ekonometrika Dasar**. Erlangga. Jakarta.

Don Bellante and Mark Jackson. 1983. **Ekonomi Ketenagakerjaan**. FEUI.

Dumairy. 1997. **Perekonomian Indonesia**. Erlangga. Jakarta.

Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret. 2003. **Buku Pedoman Penulisan Skripsi**. Surakarta : FE UNS.

Gregory Mankiw. 2001. **Pengantar Ekonomi**. Edisi Kedua. Erlangga Jakarta.

Irawan & M. Suparmoko. 1992. **Ekonomi Pembangunan**, edisi kelima. . BPFE. Yogyakarta.

John Suprihanto. 1986. **Hubungan Industrial sebuah pengantar**. BPFE. Yogyakarta.

Lincoln Arsyad. 1999. **Pengantar Perencanaan Dan Pembangunan Ekonomi Daerah**. BPFE. Yogyakarta.

Mudrajad Kuncoro. 2001. **Metode Kuantitatif. Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi**. AMP YKPN.

M. Wahyuddin. 2000. "Produktivitas, Efek Output dan Elastisitas Substitusi". **Empirika**. Nomor 25, hal 59-67, Juni 2000.

Payaman J. Simanjuntak. 1998. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. LPFEUI. Jakarta.

Permenaker No.1/1999. **Tentang Upah Minimum Regional**.

Richard G. Lipsey, Paul N. Courant, Douglas D. Purvis and Peter O. Steiner. 1995. **Pengantar Makroekonomi**. Binarupa Aksara. Jakarta.

Rodgers, Gerry. 1994. **Workers, Institutions And Economic Growth In Asia**. International institute for Labour Studies Geneva.

- Sadono Sukirno. 1994. **Pengantar Mikroekonomi**. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Samuelson & Nordhaus. 1992. **Mikro Ekonomi**. Edisi keempat. Erlangga Jakarta..
- Sigit Rochadi. 1996."Kebijakan Pengupahan Buruh Di Indonesia". **JKAP** Vol.1,Nomor 1, hal 88-98. Mei 1996.
- Sudarmanto. 1996. **Pengaruh Penetapan Upah Minimum Regional Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional Tahun 1988-1997**. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sutomo & Yunastiti Purwaningsih. 2006."Rancangan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Perkotaan (UMK/P) di Subosukawonosraten Tahun 2006-2008". **Makalah dipresentasikan pada** Research-Day 30 Tahun UNS 1 Maret 2006.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**. Jakarta April 2003.
- Wildan Syafitri. 2002."Analisis Determinan Produktivitas Dan Upah Pada Sektor Manufaktur Indonesia". **TEMA**, Vol.III, Nomor 1,hal 94-106.
- William. A. Mc Echern. 2001. **Ekonomi Mikro**. Salemba Empat. Jakarta.
- [www. Nakertrans.go.id](http://www.Nakertrans.go.id). Situs resmi Departemen Tenaga Kerja dan transmigrasi.
- www. BPS. go.id. Situs resmi Badan Pusat Statistik.
- Yunastiti Purwaningsih. 2002."Analisis Penetapan Upah Minimum Tahun 2003 di Kabupaten Karanganyar". **Jurnal Perspektif**. Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi, Vol.7 No.2 hal.135-143.