II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebijakan Upah Minimum

1. Pengertian Kebijakan Upah Minimum

Secara umum, istilah "kebijakan" atau "*policy*" dipergunakan untuk menunjukkan perilaku seorang aktor (pejabat, kelompok, lembaga pemerintah) dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Kebijakan pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran didorong oleh tujuan bersifat ekonomi dan tujuan bersifat sosial dan politik. Kebijakan adalah suatu arah kegiatan yang tertuju kepada tercapainya beberapa tujuan. Suatu kebijakan akan lebih cocok dilihatnya sebagai suatu arah tindakan atau tidak dilakukannya tindakan daripada sebagai sekedar suatu keputusan atau tindakan belaka. (Heclo dalam Jones, 1994:45).

Penetapan kebijakan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman (*sosial safety net*) dimaksudkan agar upah tidak terus merosot sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja (*disequilibrium labour market*). Juga untuk menjaga agar tingkat upah pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar kerja. Agar pekerja pada level bawah tersebut masih dapat hidup wajar dan terpenuhi kebutuhan gizinya, maka dalam penetapan upah minimum mempertimbangkan standar kehidupan pekerja.

Kebijakan penetapan upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diarahkan untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) selain memberi jaminan pekerja/buruh penerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Program pencapaian upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menunjukan perbaikan nyata. Hal ini dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup akan dicapai secara bertahap.

Penetapan upah minumum dipandang perlu sebagai salah satu bentuk perlindungan upah, dengan tujuan :

1. Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja yang surplus, yang menyebabkan pekerja menerima upah di bawah tingkat kelayakan.
2. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja yang memanfaatkan kondisi pasar untuk akumulasi keuntungannya.
3. Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah
4. Menghindari terjadinya kemiskinan absolut pekerja melalui pemenuhan kebutuhan dasar pekerja.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah saat ini masih banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah (propinsi atau kabupaten/kota) dan secara nasional. Kebijakan tersebut perlu diupayakau secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun dari segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan terutama perluasan kesempatan kerja. Peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Pemberlakuan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah telah memberikan kesempatan setiap daerah di Indonesia untuk mengembangkan sendiri potensi daerah yang dimilikinya serta mencukupi kebutuhan masyarakatnya.

Perbedaan kondisi setiap daerah akan membawa implikasi pada kebijakan dan pembangunan yang diterapkan berbeda pula. Kebijakan pembangunan suatu daerah akan disesuaikan dengan kondisi daerah yang bersangkutan. Undang-undang tersebut maka menyebabkan penetapan upah yang berbeda-beda. Idealnya, pembentukan upah dapat diselesaikan sendiri oleh mekanisme pasar. Interaksi antara kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah keseimbangan dan sebaliknya peningkatan penawaran akan menurunkan tingkat upah. Pada tingkat upah tersebut kesepadanan antara kuantitas yang diminta dengan yang ditawarkan, oleh karenanya akan selalu terjadi. (Haryo Kuncoto, 2002:54)

Dalam perekonomian tertutup dan dalam jangka pendek, pengangguran merupakan masalah ekonomi yang perlu dihadapi dan diatasi. Dalam sistem pasar bebas, masalah pengangguran dan pengupahan tidak dapat dengan sendirinya diatasi. Kebijakan pemerintah perlu dijalankan jika masalah tersebut timbul. Sifat kebijakan upah minimum sebagai arah tindakan dapat dipahami secara lebih baik bila konsep ini dirinci menjadi beberapa kategori, seperti tuntutan-tuntutan kebijakan (*policy demands*), keputusan- keputusan kebijakan (*policy decisions*), pernyataan-pernyataan kebijakan (*policy statements*), hasil-hasil kebijakan (*policy output*), dan dampak-dampak kebijakan (*outcomes*).

2. Formulasi Kebijakan Pengupahan

Perumusan kebijakan adalah kegiatan menyusun dan mengembangkan serangkaian tindakan yang perlu untuk memecahkan masalah. Yang termasuk dalam kegiatan tersebut adalah: bagaimana mengembangkan pilihan-pilihan atau alternatif-alternatif untuk memecahkan masalah tersebut serta siapa saja yang berpartisipasi dalam formulasi kebijakan.

Perumusan kebijaksanaan adalah merupakan kegiatan perencanaan (*policy planning*) dengan meletakkan keputusan-keputusan hasil analisa masalah dalam rancangan kebijaksanaan pemerintah. Sejauh mana kebijakan berhasil dalam masyarakat, sangat ditentukan oleh perumusan kebijakan itu. Banyak kebijakan yang secara umum dipandang para ahli cukup baik, tetapi tidak berhasil diterapkan dalam masyarakat sehingga tidak berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Sebaliknya ada kebijakan yang kelihatannya kurang bermutu dilihat dari substansinya, namun diterima masyarakat karena mewakili aspirasinya, sekalipun dalam pencapaian tujuan terdapat banyak kekurangan. (Soekarno, 2003:123).

Formulasi merupakan turunan dari formula yang berarti untuk pengembangan metode, rencana untuk tindakan dalam suatu masalah. Ini merupakan permulaan dari kebijakan pengembangan tahap dalam kebijakan publik. Dan yang paling khas dalam tahap ini adalah bagaimana menyatukan persepsi seseorang tentang kebutuhan dan kepentingan masyarakat tentang kebutuhan yang muncul di masyarakat, bagaimana dilaksanakan, siapa yang terlibat, dan siapa yang dapat manfaat atau keuntungan dari issue tersebut. Formulasi merupakan proses yang

lebih menyeluruh, termasuk perencanaan dan usaha yang kurang sistemik untuk menentukan apa yang harus dilakukan terhadap masalah-masalah publik. (Heclo dalam Jones, 1994:52).

Formulasi adalah suatu aktifitas yang mengandung unsur politik, walau ini tidaklah dilakukan seorang anggota parpol dengan menggunakan perencanaan yang lebih netral pun tidak dapat menghindari dan mengubah hal yang demikian. Formulasi kebijakan pengupahan adalah kegiatan menyusun dan mengembangkan serangkaian alternatif-alternatif tindakan dalam menentukan tingkat upah yang dilakukan lembaga tripartit yang terdiri dari unsur pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah daerah.

Dalam pengembangan alternatif kebijakan pengupahan pemerintah daerah,serikat pekerja/serikat buruh, dan dunia usaha memiliki pandangan dan persepsi masing-masing. Masing-masing lembaga mengusulkan atau merekomendasikan tingkat upah yang berbeda-beda karena mereka melihat dari sudut pandang dan kepentingan yang berbeda-beda juga. Serikat pekerja/serikat buruh selalu menghendaki tingkat upah yang lebih tinggi dari perwakilan pengusaha, sedangkan untuk perwakilan pemerintah berperan sebagai stabilisator. Permasalahan yang sering muncul dalam penentuan upah minimum adalah perbedaan persepsi tentang nilai kebutuhan hidup layak (KHL) hasil survei yang akan dijadikan dasar pertimbangan dalam merumuskan usulan penetapan upah minimum.

Dalam merumuskan usulan upah minimum pemerintah tidak hanya mengacu pada hasil survei KHL saja, tetapi faktor-faktor lain yang mempengaruhi formulasi

upah minimum kota juga yaitu inflasi pertumbuhan ekonomi daerah, UMP, dan tingkat upah daerah sekitar. Pemerintah daerah mengusulkan tingkat upah yang memang menjadi penengah dari tingkat upah yang diusulkan oleh dunia usaha dan serikat pekerja/serikat burruh. Dengan hadirnya campur tangan pemerintah diharapkan maka kemungkinan terjadinya perselisihan dan ketimpangan yang terjadi antara buruh dan pengusaha dapat ditangani dan dihindari.

B. Upah

Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja (Sadono Sukirno, 1985:297-298).

Upah merupakan salah satu unsur untutk menentukan harga pokok dalam perusahaan, karena ketidakpastian dalam menentukan besarnya upah akan sangat merugikan perusahaan. Oleh karenanya ada beberapa faktor yang mempegaruhi tinggi rendahnya tingkat upah yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

   Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-

jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

2. Organisasi Buruh

   Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya organisasi buruh akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan Untuk Membayar

   Pemberian upah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi dan pada akhirnya akan mengurangi keuntungan.

4. Produktivitas Pekerja

   Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan, maka semakin besar upah yang mereka terima. Prestasi pekerja ini dinyatakan sebagai produktivitas pekerja.

5. Biaya Hidup

   Biaya hidup yang besar seperti halnya kota besar, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan

6. Pemerintah

   Pemerintah dengan peraturan-peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Upah yang diterima pekerja merupakan pendapatan bagi pekerja dan keluarganya sebagai balas jasa atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dalam proses

produksi. Bagi perusahaan upah merupakan biaya dari penggunaan faktor produksi sebagai *input* dari proses produksi, dengan demikian besar kecilnya upah akan berpengaruh terhadap biaya produksi perusahaan. Ada beberapa alasan dinamiknya upah menurut Arfida BR (2003:159-161) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Besarnya Penjualan
3. Laju inflasi
4. Sikap Pengusaha
5. Institusional

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

1. Menjamin kehidupan layak bagi pekerja dan keluarga
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

1. Upah Riil

1.1 Pengertian Upah Rill

Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. (Sadono Sukirno, 2006:351).

Upah riil (*real wage*) adalah menunjukkan daya beli dari pembayaran berupa uang. (Moekijat, 2007:7) Berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa upah riil (*real wage*) merupakan jumlah imbalan berupa uang dari pemberi kerja yang dianggap layak bagi seorang pekerja untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya yang diukur dari kemampuan upah tersebut dan menunjukkan daya beli tenaga kerjanya.

Di dalam jangka panjang sejumlah tertentu upah pekerja akan mempunyai kemampuan yang semakin sedikit di dalam membeli barang-barang dan jasa-jasa yang dibutuhkan. Keadaan seperti itu timbul akibat dari kenaikan harga-harga barang dan jasa tersebut, yang selalu berlaku dari waktu ke waktu. Adanya kenaikan harga-harga akan menurunkan daya beli dari sejumlah tertentu pendapatan. Di dalam jangka panjang kecenderungan yang selalu berlaku adalah keadaan dimana harga-harga barang maupun upah terus menerus mengalami kenaikan. Tetapi kenaikan tersebut tidaklah serentak dan juga tingkat kenaikannya berbeda. Walau bagaimanapun hal ini tidak menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai dimana kenaikan pendapatan merupakan suatu gambaran dari kenaikan kesejahteraan yang dinikmati oleh para pekerja.

Menurut Sonny Sumarsono (2003:38), perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan

jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

1.2 Cara Menghitung Upah Riil

Dalam prakteknya menghitung upah riil tidaklah sederhana. Dalam ekonomi terdapat berbagai jenis barang dan jasa. Dari tahun ke tahun mereka mengalami kenaikan atau perubahan harga yang tidak seragam. Ada yang tidak mengalami kenaikan, ada yang mengalami kenaikan harga yang tinggi dan ada yang kenaikan harganya relatif lambat. Di samping itu berbagai jenis barang tersebut sangat berbeda kepentingannya dalam hidup manusia. Ada yang sering dibeli konsumen, seperti makanan, pakaian, dan sewa rumah. Ada pula yang pembelian ke atasnya tidak terlalu sering dilakukan seperti misalnya membeli rumah dan mobil, atau melancong ke luar negeri. Perbedaan ini menimbulkan efek yang berbeda kepada kesejahteraan masyarakat sekiranya harga barang-barang tersebut menjadi bertambah tinggi. Masalah-masalah yang baru saja diuraikan ini menimbulkan kesulitan dalam usaha untuk menunjukkan tingkat perubahan harga-harga yang berlaku dalam suatu perekonomian dari tahun ke tahun. Ini selanjutnya menyebabkan upah riil dari tahun ke tahun sukar untuk dihitung.

Tabel 5. Cara Untuk Menghitung Upah Riil Pekerja

Tahun (1)	Upah Uang (2)	Indeks Harga (3)	Upah Riil (4)
1995	100000	100	100/100 x Rp 100000 = Rp 100000
1997	150000	125	100/125 x Rp 150000 = Rp 120000
2000	200000	150	100/150 x Rp 200000 = Rp 125000
2005	600000	400	100/400 x Rp 600000 = Rp 150000

Sumber: Sadono Sukirno (2006)

Setiap negara biasanya menggambarkan perubahan harga-harga di dalam perekonomiannya dengan menciptakan indeks harga, yaitu suatu indeks yang memberikan gambaran tentang tingkat rata-rata dari perubahan harga-harga dari waktu ke waktu. Salah satu dari indeks harga tersebut adalah indeks harga konsumen. Indeks harga ini dapat digunakan untuk menaksir upah riil para pekerja dari tahun ke tahun. Dalam tabel ditunjukkan suatu contoh hipotesis mengenai perhitungan upah riil dengan menggunakan pertolongan indeks harga barang konsumen. Angka-angka dalam kolom (2) menunjukkan upah rata-rata yang diterima oleh pekerja-pekerja dari suatu kegiatan ekonomi tertentu dalam satu bulan. Indeks harga barang konsumen ditunjukkan dalam kolom (3). Berdasarkan kepada nilai upah uang dalam kolom (2) dan indeks harga barang konsumen dalam kolom (3), dalam kolom (4) dihitung dan ditunjukkan upah riil dari berbagai tahun yang dinyatakan dalam kolom (1).

2. Teori Upah Efisiensi

Teori upah efisiensi (*efficiency-wage*) menyatakan upah yang tinggi membuat pekerja lebih produktif. Jadi, meskipun pengurangan upah akan menurunkan tagihan upah perusahaan, itu juga akan menurunkan produktivitas pekerja dan laba perusahaan. Teori upah-efisiensi yang pertama menyatakan bahwa upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Pengaruh upah terhadap efisiensi pekerja dapat menjelaskan kegagalan perusahaan untuk memangkas upah meskipun terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja. Meskipun akan mengurangi tagihan upah perusahaan, maka pengurangan upah akan memperendah produktivitas pekerja dan laba perusahaan. Teori upah-efisiensi yang kedua, menyatakan bahwa upah yang tinggi menurunkan perputaran tenaga kerja. Dengan membayar upah yang tinggi, perusahaan mengurangi frekuensi pekerja yang keluar dari pekerjaan, sekaligus mengurangi waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk menarik dan melatih pekerja baru. Teori upah-efisiensi yang ketiga menyatakan bahwa kualitas rata-rata tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayar kepada karyawannya. Jika perusahaan mengurangi upahnya, maka pekerja terbaik bisa mengambil pekerjaan di tempat lain, meninggalkan perusahaan dengan pekerja yang tidak terdidik yang memiliki lebih sedikit alternatif. Dan teori upah-efisiensi yang keempat menyatakan bahwa upah yang tinggi meningkatkan upaya pekerja. Teori ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat memantau dengan sempurna upaya para pekerja, dan para pekerja harus memutuskan sendiri sejauh mana mereka akan bekerja keras. Semakin tinggi upah, semakin besar kerugian bagi pekerja bila mereka sampai dipecat. Dengan membayar upah yang lebih tinggi, perusahaan memotivasi lebih banyak pekerja

agar tidak bermalas-malasan dan dengan demikian meningkatkan produktivitas mereka. Meskipun keempat teori upah-efisiensi ini secara rinci berbeda, namun teori-teori tersebut menyuarakan topik yang sama: karena perusahaan beroperasi lebih efisien jika membayar pekerjanya dengan upah yang tinggi, maka perusahaan dapat menganggap bahwa mempertahankan upah di atas tingkat yang menyeimbangkan penawaran dan permintaan adalah menguntungkan. (Mankiw, 2006:124)

Pandangan yang lainnya (bersebrangan) dengan teori neoklasik yakni *efficiency wage theory* (teori upah efisiensi). Teori upah efisiensi ini berfokus pada upah sebagai tujuan yang memotivasi buruh. jumlah usaha yang dibuat buruh dalam pekerjaannya adalah berhubungan terhadap seberapa baik pekerjaan itu membayar relatif terhadap alternatif pekerjaan lainnya. perusahaan akan bersedia membayar upah diatas upah keseimbangan pasar untuk memastikan bahwa buruh bekerja keras agar tidak kehilangan pekerjaannya yang baik itu. Teori upah efisiensi ini juga menyebutkan dengan penetapan upah minimum memungkinkan tenaga kerja meningkatkan nutrisinya sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan upah juga memungkinkan buruh untuk menyekolahkan anaknya dan memberi nutrisi yang lebih baik bagi anak-anaknya. Keduanya dalam jangka panjang akan memberi dampak yang besar terhadap peningkatan produktivitas. Upah yang dibayarkan menurut teori ini jauh diatas upah keseimbangan, hal tersebut selain akan meningkatkan produktivitas juga akan menimbulkan loyalitas pekerja, membuat lebih banyak pekerja yang berkualitas.

3. Upah Minimum

3.1 Pengertian Upah Minimum

Dalam pasar tenaga kerja sangat penting untuk menetapkan besarnya upah yang harus dibayarkan perusahaan kepada pekerjanya. Undang-undang Upah Minimum menetapkan harga terendah tenaga kerja yang harus dibayarkan. Kebijakan upah minimum di Indonesia tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/Men/1999 dan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 tentang upah minimim adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah suatu jumlah imbalan yang diterima pekerja secara tetap dan teratur pembayarannya, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi tertentu. Tujuan dari penetapan upah minimum adalah untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja. Beberapa hal yang menjadi bahan pertimbangan termasuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja tanpa menaikkan produktifitas perusahaan dan kemajuannya, termasuk juga pertimbangan mengenai kondisi ekonomi secara umum (Adit Agus Prastyo, 2010:34).

Berdasarkan Undang-Undang No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan, telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan mernperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang rneliputi :

a. upah rninimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota

b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten /kota

Komponen yang diajukan untuk memenuhi kebutuhan minimum adalah:

1. Makananan dan minuman
2. Perumahan dan fasilitas
3. Sandang
4. Kesehatan dan estetika
5. Aneka kebutuhan

Tujuan penetapan upah minimum dapat dibedakan secara mikro dan makro. Secara mikro tujuan penetapan upah minimum yaitu: (a) sebagai jaring pengamana agar upah tidak merosot, (b) mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan, (c) meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat paling bawah. Sedangkan secara makro, penetapan upah minimum bertujuan untuk (b) pemerataan pendapatan, (b) peningkatan daya beli pekerja dan perluasan kesempatan kerja, (c) perubahan struktur biaya industri sektoral, (d) peningkatan produktivitas kerja nasional, dan (e) memperlancar komunikasi pekerja. (Hasanuddin Rachman,2003:75)

3.2 Jenis-Jenis Upah Minimum

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah upah minimum meliputi:

a. Upah minimum provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

b. Upah minimum kabupaten/kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.

c. Upah minimum sektoral provinsi (UMPProp) adalah upah minimumyang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota da satu provinsi

d. Upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSKab) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota.

Menurut Rusli (2003: 120) upah minimum dapat terbagi atas:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Besar upah yang untuk tiap wilayah propisi dan kabupaten/kota tidaklah sama tergantung dari nilai kebutuhan minimum di daerah yang bersangkutan. Setiap kabupaten/kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum propinsi yang bersangkutan.

b. Upah minimum berdasarkan sektor/subsektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral ditetapkan berdasarkan kelompok usaha tertentu misalnya kelompok usaha manufaktur dan non faktur. Upah minimum sekotoral ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum di daerah yang bersangkutan

3.3 Regulasi Pengupahan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain; DPR dan pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistim dan mekanisme pengupahan di pasar kerja. Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu:

1) Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
2) Regulasi terkait perlindungan upah

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistimatika sebagai berikut;

a) Penetapan upah minimum di tingkat propinsi & kabupaten/kota (Pasal 88), yang berbunyi:

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

(2). Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3). Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :

a. Upah Minimum

b. Upah kerja lembur

c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,

e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

f. Bentuk dan cara pembayaran upah

g. Denda dan potongan upah

h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan

k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

(4). pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

b) Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91), yang berbunyi:

(1). pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2). Dalam hal kesepakatan sesuai dengan ayat 1, lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c) Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1), yang berbunyi:

"Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi."

d) Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2), yang berbunyi:

" pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas."

Sedang regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam UU No 13/2003 Pasal 88 ayat 2 yang berbunyi: Di samping regulasi yang mengatur secara makro (dalam bentuk undang-undang), pemerintah juga membuat aturan pelaksananya baik dalam bentuk peraturan pemerintah, keputusan menteri maupun juga dalam bentuk peraturan menteri.

C. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Dalam tataran normatif, KHL merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik maupun non fisik dalam kurun waktu satu bulan. Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Upah minimum dipandang sebagai sumber penghasilan bersih *(take home pay*) sebagai jaring pengaman (*safety net*) KHL.

Sebab itu, upah minimum diharapkan dapat memenuhi kebutuhan seorang buruh terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Bahkan, bila dimungkinkan dapat disisihkan untuk menabung.

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal 88 ayat (4) diamanatkan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam pasal 89 juga dijelaskan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penetapan upah minimum dicapai secara bertahap. Sebagai tindak lanjut dari amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti tersebut diatas, maka diterbitkanlah

Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Nilai kebutuhan hidup layak (KHL) diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim tripartit (untuk pemerintah diwakili oleh Badan Pusat Statistik (BPS), perwakilan pengusaha dan perwakilan serikat buruh).
Pokok-pokok pikiran yang mendasari perumusan komponen KHL adalah sebagai berikut :

1. Perlunya keseimbangan gizi antara karbohidrat dan protein
2. Semakin banyaknya angkatan kerja wanita yang memasuki pasar kerja, sehingga perlu mengakomodir kebutuhan khusus pekerja wanita.
3. Kondisi masyarakat Indonesia yang religius, sehingga perlu mengakomodir kebutuhan perlengkapan ibadah yang juga memerlukan biaya.
4. Perlunya menambahkan beberapa jenis kebutuhan yang secara riil digunakan oleh masyarakat pada semua lapisan

D. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan BPS, pekerja atau tenaga kerja adalah semua orang yang biasanya bekerja di perusahaan/usaha tersebut, baik berkaitan dengan produksi maupun administasi. Sedangkan, menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Penduduk usia kerja dikelompokkan menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Dikatakan angkatan kerja adalah penduduk yang termasuk usia kerja 13 yang mempunyai pekerjaan, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja atau sedang tidak bekerja atau tidak mempunyai pekerjaan karena sekolah, mengurus rumah tangga serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya misal pensiunan. Bukan angkatan kerja ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan potensial *labor force (*Payaman Simanjuntak dalam Romas, 1998:31)

Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur diatas 10 tahun atau lebih. Memang di setiap negara batasan umur tenaga kerja berbeda-beda. Selain golongan umur tersebut dianggap bukan tenaga kerja. Di Indonesia tidak ada batasan umur maksimal karena di Indonesia tidak ada jaminan sosial nasional. Memang ada sebagian penduduk yang menerima tunjangan di hari tua tapi jumlah hanya sedikit, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta.
Pengertian tenaga kerja atau manpower mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain (seperti : bersekolah dan mengurus rumah tangga); walaupun sedang tidak bekerja mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Secara praktis, pengertian tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk usia kerja (Simanjuntak dalam Romas, 1998:32).

Kesempatan kerja menurut BPS adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau pekerja. Bekerja yang dimaksud disini adalah paling sedikit satu jam secara terus menerus selama seminggu yang lalu. Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut secara aktif dalam kegiatan perekonomian.

Memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi sebagai partisipasi dalam pembangunan. Sigit (2000:56).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah; atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur (Sumarsono, 2003:68), Ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain :

1. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.

2. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan. Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang besar di satu sisi merupakan potensi SDM yang dapat diandalkan, tetapi disisi lain juga merupakan masalah besar yang berdampak pada berbagai sektor

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkaan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labor force*) terdiri dari : golongan yang bekerja dan golongan yang mencari pekerjaan atau menganggur. Sedangkan kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri dari : golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja sehingga kelompok ini dinamakan potensial *labor force* (Payaman Simanjuntak dalam Romas 1998:30).

2. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksikan barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Payaman Simanjuntak, 1998:76).

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahan atau instansi tertentu, dimana keuntungan usaha yang didapat akan memberikan hasil yang maksimum. Secara umum permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh (Sony Sumarsono,2003:32)

1 . Perubahan tingkat upah.

   Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi peningkatan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Dalam jangka pendek kenaikan upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan bekurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

2. Perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen.

   Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga barang modal turun .

   Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

Miller & Meinners dalam Maimum Soleh (1993:2), berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (*Value of*

Marginal Product, VMP). Nilai marjinal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product*) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product, MPP*) adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja).

Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif, perusahaan dalam kondisi ini sifatnya penentu tingkat upah (*wage taker),* sehingga biaya upah marginal (*marginal wage cos)t* akan sama dengan tingkat suku upah (*wage rate),* bila perusahaan ingin maksimalkan profitnya. besarnya VMP yang merupakan perkalian antara MPP x P akan sama dengan harga input produk yang bersangkutan yaitu PN. besarnya VMP = P didapatkan dari pernyataan bahwa kombinasi input optimal atau biaya minimal dalam proses produksi akan terjadi bila kurva tingkat produksi yang sama akan berpengaruh terhadap kurva biaya produksi. *Marginal revenue product* atau kurva permintaan tenaga kerja sama dengan kurva *value of marginal product*. *The value of marginal product* atau penerimaan tambahan sama nilainya dengan MRP. VMP= MR x MP atau P x MP. Bila sudut garis pada isoquant sama dengan w/r. sedangkan besarnya sudut disetiap titik pada isoquant sama dengan MPP_I/MPP_K, maka kombinasi input yang optimal adalah : $w/r = MPP_L/MPP_K$ atau $MPP_K/r = MPP_i/w$. Dimana r adalah tingkat bunga implisit yang bersumber dari modal sedangkan w adalah tingkat upah per unit. Apabila persamaan diatas diperluas secara umum maka akan menjadi :

$MPP_X/Px = MPP_Y/P_Y$

Dalam kalimat lain, minimisasi biaya input atau maksimalisasi output atas

penggunaan input mensyaratkan penggunaan kombinasi yang sedemikian rupa sehingga MPP untuk setiap input dengan harganya sama besar untuk setiap input. Dengan demikian kenaikan satu unit input, misalnya x, akan memperbanyak biaya produksi sebanyak Px, sekaligus akan memperbesar volume produk sebanyak MPPx itu berarti Rasio Px / MPPx merupakan tingkat perubahan total biaya perusahaan untuk setiap perubahan output fisiknya yang secara definitif berarti sama dengan biaya marginalnya (*Marginal Cost, MC*). Dari sini maka persamaan diatas juga bisa dirubah menjadi :

$MPP_X/P_X = MPP_Y/P_Y = MFPN/PN = 1/MC$

Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka persamaan diatas bisa dirubah menjadi:

$MPPx/Px = MPP_Y/P_Y = MPPN/PN = 1/MC- 1/MR = 1/P$

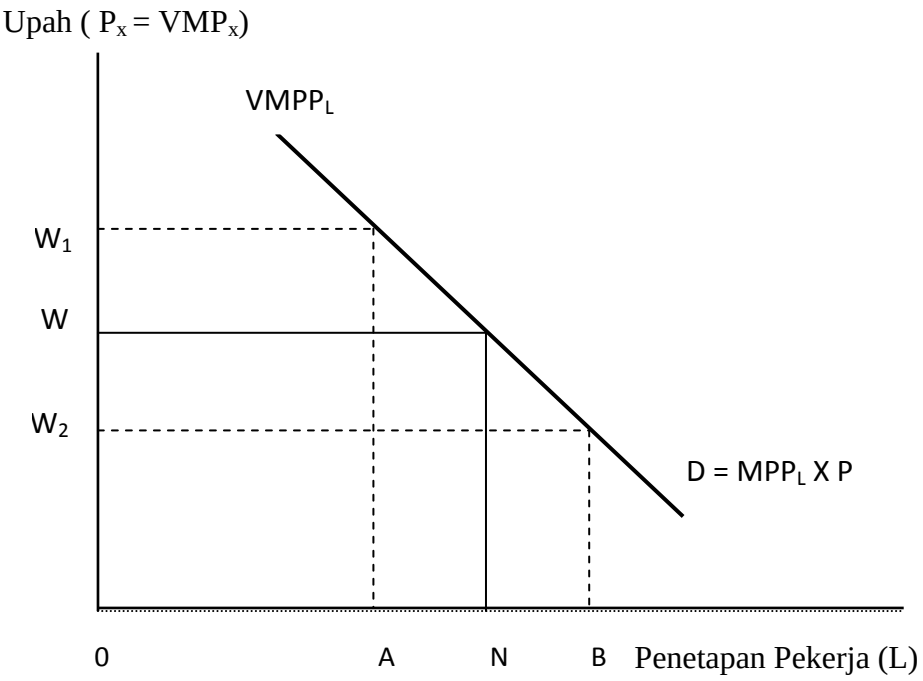
Dari persamaan diatas kita bisa mengetahui bahwa :

MPPx/Px = 1/MR = 1/P, sehingga MPPx x P = Px untuk semua input. Dalam hal ini, jika terjadi peningkatan tenaga kerja sebesar 1, maka produksi perusahaan akan meningkat sebesar MPPPx. Produksi perusahaan akan meningkat jika produktivitas tenaga kerja juga meningkat.

Kurva permintaan tenaga kerja dalam pasar persaingan tidak sempurna sifatnya lebih curam atau lebih menurun ke kiri bila dibandingkan dengan kurva permintaan tenaga kerja persaingan sempurna. Sedangkan perusahaan monopolistik dapat memilih harga kuantitas yang mereka tawarkan untuk memaksimalkan keuntungannya. Ini berarti kurva VMP untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja -*jangka pendek*- dari perusahaan yang bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna (dengan asumsi

faktor lain dianggap konstan). Bagi setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar kompetisi sempurna itu, harga outputnya senantiasa konstan terlepas dari berapa kuantitas output yang dijualnya. Harga input disini juga kita asumsikan konstan. Penawarannya elastisitas sempurna untuk semua perusahaan.

Ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara permintaan tenaga kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya disebut elastisitas. Elastisitas mengukur besarnya perubahan permintaan terhadap perubahan faktor yang mempengaruhinya. Berikut gambar tentang fungsi permintaan terhadap tenaga kerja yang ditunjukkan pada Gambar 2 dibawah ini



Sumber gambar : Payaman Simanjuntak, 1998

Gambar 2. Kurva Permintaan terhadap Tenaga Kerja

Gambar 2 menjelaskan mengenai kurva permintaan tenaga kerja yang memiliki kemiringan (*Slope*) yang negatif. Kurva permintaan tersebut menjelaskan mengenai hubungan antara besarnya tingkat upah dengn jumlah tenaga kerja. Kurva tersebut memiliki hubungan negatif, artinya semakin tinggi tingkat upah yang diminta maka akan mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kera yang diminta. Sebaliknya apabila tingkat upah yang diminta semakin rendah maka jumlah pemintaan akan tenaga kerja akan meningkat.

Garis DD menggambarkan besarnya nilai hasil marginal tenaga kerja (*value marginal physical product of labor,* $VMPP_L$) untuk setiap tingkat penempatan pekerja. Bila misalnya jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak 0A=100 orang, maka nilai hasil kerja yang ke-100 dinamakan $VMPP_L$ dan besarnya sama dengan MPP_L x P = W_1. Nilai ini lebih besar daripada ingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh sebab itu laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru. Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan orang hingga 0N. Dititik N pengusaha mencapai laba maksimum da nilai MPP_L x P sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja.

E. Intersep Kabupaten/Kota

Intersep kabupaten/kota dapat dilihat dari nilai konstanta yang diperoleh dari hasil perhitungan data panel. Nilai intersep positif menunjukkan terjadinya peningkatan pada variabel kabupaten/kota, sedangkan nilai intersep negatif menunjukkan terjadinya penurunan pada variabel kabupaten/kota yang bersangkutan.

Adapun daerah kabupaten/kota yang mempunyai nilai *random effect* yang positif dapat diartikan bahwa jika variable upah dianggap konstan maka kesempatan

kerja daerah tersebut akan meningkat. Tingginya tingkat kesempatan kerja di daerah tersebut disebabkan oleh produktivitas pekerja tersebut tinggi. Hal ini disebabkan karena terjadinya perkembangan investasi dan juga penyerapan tenaga kerja yang ada di daerah tersebut akan meningkat. Sementara jika daerah kabupaten/kota mempunyai nilai *random effect* yang negatif dapat diartikan bahwa jika variable upah dianggap konstan maka kesempatan kerja daerah tersebut akan menurun. Rendahnya kesempatan kerja disebabkan karena produktivitas tenaga kerja yang menurun dan lapangan kerja yang tersedia didaerah tersebut terbatas. (Hendarmin, 2011: 116).

Dengan demikian, perbedaan koefisien *intercept* antar daerah kabupaten/kota menunjukkan adanya perbedaan tingkat upah dan kesempatan kerja di masing-masing daerah, hal ini disebabkan adanya perbedaan tingkat upah minimum masing-masing daerah dan tingkat produktivitas para pekerja yang kemudian mempengaruhi lapangan kerja yang tersedia.

F. Model Dinamis

Dalam analisis regresi yang menggunakan data *time series* (runtun waktu), model regresi melibatkan data pada waktu sekarang dan waktu pada lampau/selang waktu (*lagged/past*) dari variabel penjelas (*explanatory variable*), maka dinamakan model d*istributed-lag.* Jika model tersebut menggunakan satu atau lebih data masa lampau dari variabel dependen diantara variabel penjelasnya maka dinamakan model autoregresi (*autoregressive models).*

Model dinamis merupakan salah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak jangka pendek dan jangka panjang dari suatu kebijakan ekonomi atau aktivitas ekonomi. Sebagai contoh: pemerintah menetapkan kebijakan menaikkan harga pupuk, akan dilihat apakah kebijakan tersebut memberikan pengaruh terhadap penawaran beras. Dalam sektor pertanian dampak dari suatu kebijakan yang ditetapkan pemerintah saat ini sering terlihat beberapa bulan bahkan beberapa tahun kemudian (dampak jangka panjang). Hal ini dapat disebabkan karena aktivitas pertanian mempunyai selang waktu (*time lag)* dari mulai pengambilan keputusan produksi sampai realisasi produksi. (Syahrul, 2011:29). Selain pemodelan regresi data panel sebagai model dasar, dapat pula dibangun

sebuah model data panel yang lebih rumit namun lebih sesuai dengan permasalahan ekonomi yang ada. Data panel dapat diaplikasikan ke dalam dinamis, hal ini disebabkan karena pada dasarnya hubungan variabel-variabel ekonomi merupakan suatu kedinamisan, yakni suatu variabel ekonomi tidak hanya ditentukan oleh variabel-variabel pada waktu yang sama, melainkan juga ditentukan oleh variabel pada waktu sebelumnya.

Oleh sebab itu, model dinamis sangat cocok diaplikasikan dalam menganalisis pengaruh kebijakan ini. Ciri dari model dinamis adalah adanya *lag* dari variabel dependen, hal ini disebabkan karena *factor habits formation* (kebiasaan). Oleh sebab itu, model data panel dinamis lebih tepat menggambarkan keadaan sebenarnya dalam analisis perekonomian. selanjutnya mengenai model dinamis untuk data panel beserta penaksiran parameter akan dibahas pada bab selanjutnya.

G. Hubungan Upah Minimum Dengan Kesempatan Kerja

Dalam teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pada para pengusaha. Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian dari upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjungan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kaum ekonomi klasik menyatakan, bahwa tenaga kerja/karyawan mendasarkan penawaran tenaga kerja atas upah riil (W/P). Oleh karena itu, kenaikan upah nominal tidak akan mengubah penawaran tenaga kerja apabila kenaikan tersebut disertai dengan kenaikan tingkat harga yang sepadan. Orang yang merasa kaya karena kenaikan upah nominal dan kenaikan tingkat harga yang sama. Orang yang rasional tidak akan mengalami ilusi uang, karena mereka hanya mau mengubah penawaran tenaga kerja apabila terjadi perubahan dalam upah riil.

Menurut teori upah efisiensi (*efficiency wage theory)* bahwa penetapan upah minimum yang tinggi dapat mendorong produktivitas pekerja dalam jangka panjang. Produktivitas pekerja selanjutnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan dalam melakukan proses produksi sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan akan semakin meningkat. Teori upah efisiensi ini berfokus pada upah sebagai tujuan dalam mendorong tenaga kerja untuk memaksimalkan produktivitasnya dalam bekerja sehingga kesejahteraan tenaga kerja akan semakin

terjamin. Perusahaan akan bersedia membayar upah diatas upah keseimbangan pasar untuk memastikan bahwa tenaga kerja bekerja keras agar tidak kehilangan pekerjaannya yang baik itu. Upah yang dibayarkan menurut teori ini jauh diatas upah keseimbangan, hal tersebut selain akan meningkatkan produktivitas juga akan menimbulkan loyalitas pekerja, membuat lebih banyak pekerja yang berkualitas. (Sumarsono dalam Devy L, 2009:201).

Hubungan upah minimum dengan tenaga kerja dapat lihat pada Model dual sektor, dimana dikembangkan oleh Welch dalam Devy L (1974:6) adalah perluasan dari model kompetitif. Model ini mengasumsikan bahwa terdapat dua sektor di dalam ekonomi (segmentasi ekonomi) yaitu sektor formal (yang tercakup oleh kebijakan upah minimum) dan sektor informal (sektor yang tidak tercakup oleh kebijakan upah minimum) dengan mobilitas yang sempurna antar dua sektor tersebut. Kebijakan upah minimum pada sektor formal yang lebih tinggi dibandingkan tingkat keseimbangan upah W_0. Hal ini akan menyebabkan sektor formal menjadi lebih dipilih oleh pekerja dibandingkan sektor informal.

Kegagalan upah dalam melakukan penyesuaian sampai penawaran tenaga kerja sama dengan permintaannya merupakan indikasi adanya kekakuan upah. Kekakuan upah merupakan salah satu penyebab terjadinya pengangguran. Untuk memahami kekakuan upah dan pengangguran struktural, maka penting untuk memahami mengapa pasar tenaga kerja tidak berada pada tingkat keseimbangan penawaran dan permintaan. Hal ini dapat dilihat pada saat upah riil melebihi tingkat ekuilibrium dan penawaran pekerja melebihi permintaannya, maka perusahaan-perusahaan diharapkan akan menurunkan upah yang akan dibayar

kepada pekerja. Namun pada kenyataannya, hal ini tidak terjadi. Pengangguran struktural kemudian muncul sebagai implikasi karena perusahaan gagal menurunkan upah akibat kelebihan penawaran tenaga kerja (Mankiw, 2006:68)

H. Penelitian Terdahulu

No	ama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Asep Suryahadi, dkk (2002)	berjudul Upah dan Kesempatan Kerja: Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Formal Perkotaan	Variabel terikat: tenaga kerja formal, variabel bebas: UMP	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah minimum di Indonesia memiliki pengaruh negatif terhadap penciptaan lapangan kerja di sektor formal
2	Maimun Sholeh (2005)	berjudul Dampak Kenaikan Upah Minimum Propinsi terhadap Kesempatan Tenaga Kerja (Studi Kasus Propinsi Jawa Tengah)	Variabel terikat : kesempatan kerja, Variabel bebas: upah minimum, pendapatan, Input-Output	kenaikan upah secara positif akan berdampak pada kesempatan kerja.
3	Vivi Alatas dan Lisa A.Cameron (2008)	berjudul "*The Impact of Minimum Wage on Employment in a Low-Income Country: A Quasi-Natural Experiment in Indonesia"*	Variabel terikat: upah minimum, Variabel Bebas: jumlah tenaga kerja negara berpendapatan rendah	tidak ada dampak negatif bagi pekerja di perusahaan besar, baik asing maupun domestik, tetapi bagi pekerja di perusahaan kecil, pekerja perusahaan dalam negeri akan menderita kerugian sebagai akibat dari kenaikan upah minimum.

4	Devi Lestyasari (2011)	Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur	Variabel terikat: upah minimum, Variabel Bebas: jumlah tenaga kerja formal	terdapat hubungan yang sangat kuat antara Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan jumlah tenaga kerja formal.
5	Kholifah Anggrainy (2013)	Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Kota (Umk) Terhadap Kesempatan Kerja Dan Investasi (Studi Kasus Pada Kota Malang Periode 2001-2011)	Variabel terikat: UMK, variabel bebas: Investasi, Kesempatan Kerja, Suku Bunga SBI, Pertumbuhan Ekonomi	UMK memiliki pengaruh yang signifikan • terhadap variabel kesempatan kerja.
6	Khusnul Ashar Supartono Setyo Tri Wahyudi (2008)	Analisis Hubungan Antara Pembangunan Ekonomi Daerah, Kebijakan Publik, Dan Kesempatan Kerja Sektoral Di Jawa Timur	Variabel Terikat: PDRB, Variabel Bebas: Investasi, Umk	Berdasarkan uji t statistik dan angka signifikansi, semua variabel (X1, X2, dan X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap PDRB