

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu bentuk keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial adalah dalam penetapan tingkat upah. Kebijakan ini disebut dengan kebijakan upah minimum. Upah minimum diartikan sebagai ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya. Dengan kata lain, bahwa upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja lapisan paling bawah di setiap perusahaan agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak. Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. (Arsyad dalam Romas, 2003:1).

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam

pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja (Propenas dalam Romas, 2005:1).

Masalah pengupahan berkembang di masyarakat sebagai bentuk ketidakpuasan buruh akan kebijakan upah selama ini. Tuntutan-tuntutan buruh dan aspirasi buruh untuk mendapatkan upah yang layak tidak pernah terpenuhi. Tingkat upah yang diterima buruh masih sangat rendah, padahal tingkat kebutuhan semakin meningkat. Oleh karena itu masalah pengupahan adalah masalah yang sangat penting dalam ketenagakerjaan.

Pengaturan pengupahan utamanya harus mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja agar dapat terpenuhi karena dari waktu ke waktu senantiasa meningkat, serta memperhatikan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu, penetapan upah minimum dan kenaikan upah minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat sehingga semua pihak dapat menarik manfaatnya. Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja untuk memproduksi barang atau jasa tertentu. Dalam menentukan tingkat upah pihak-pihak sebagai pelaku penerima pekerjaan (buruh) dan pemberi pekerjaan memiliki pandangan yang berbeda. Bagi pengusaha upah merupakan bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang berdampak pada keuntungan perusahaan. Oleh karena itu dalam penetapan tingkat upah mereka

sangat berhati-hati. Sedangkan bagi buruh, upah merupakan sumber pendapatan, sehingga mereka sangat mengharapkan peningkatan tingkat upah (Devy L. 2007:8).

Pengertian upah minimum dalam pasal 1 ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1999, upah minimum didefinisikan sebagai upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap. 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) menunjukkan perbaikan nyata. Hal ini dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup akan dicapai secara bertahap.

Kebijakan publik yang diimplementasikan oleh pemerintah sehubungan dengan masalah pengangguran dan rendahnya pendapatan pada hakikatnya berorientasi pada upaya peningkatan pendapatan dan perluasan kesempatan kerja. Kebijakan berupa penetapan Upah Minimum jelas merupakan intervensi politis terhadap mekanisme pasar kerja yang bertujuan memperbaiki tingkat penghasilan kaum buruh. Sedangkan upaya menarik investor lebih banyak dari pemodal domestik maupun asing merupakan ikhtiar pengambil kebijakan dalam memperluas kesempatan kerja dan menurunkan angka penganggur (Sumarsono, Sonny 2009:59). Dengan adanya tingkat upah yang sudah ditetapkan oleh pemerintah maka tenaga kerja yang dibutuhkan akan semakin meningkat dan kesempatan kerja yang tersedia

akan semakin luas. Jika upah minimum suatu kabupaten kota tinggi maka tingkat kesejahteraan para pekerjanya juga akan meningkat. (Winarno Budi, 2002:34)

Tabel 1. Perkembangan Kesempatan Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung Tahun 2009-2013

No Kab/kota	2009	2010	2011	2012	2013
1. L. Barat	213.236	201.673	207.662	211.722	214.920
2. Tanggamus	399.687	203.884	208.119	212.197	215.402
3. L. Selatan	419.673	438.055	441.262	449.936	456.739
4. L. Timur	448.736	455.217	461.281	470.344	477.455
5. L. Tengah	546.876	549.106	554.852	565.737	574.428
6. L.Utara	232.717	260.793	268.560	273.817	277.954
7. W. Kanan	165.339	171.697	187.864	191.543	194.436
8. T. Bawang	354.402	153.321	156.990	160.105	162.531
9. Pesawaran	176.123	186.069	191.580	195.321	198.270
10. Pringsewu	-	177.325	181.652	185.202	187.998
11. Mesuji	-	82.931	85.403	87.076	88.391
12. Tuba Barat	-	89.291	93.833	95.652	97.093
13.B.Lampung	374.261	427.661	440.714	449.338	456.125
14. Metro	56.125	65.275	67.257	68.585	69.623

Sumber: Disnakertrans Provinsi Lampung

Pada Tabel 1 menunjukkan Perkembangan kesempatan kerja di Kabupaten Kota di Provinsi Lampung dari tahun 2009-2013. Pada tabel diatas jumlah kesempatan kerja terendah terdapat pada Kota Metro, dimana pada tahun 2009 jumlah kesempatan kerja berjumlah 56.125 jiwa, sampai pada tahun 2013 yaitu 69.623 jiwa. Jumlah kesempatan kerja yang ada di kota Metro yang terdiri dari kelompok angkatan kerja berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin tersebut termasuk orang yang bekerja pada kelompok tertentu. Kota Metro merupakan salah satu

Kota baru hasil pemekaran di Provinsi Lampung dimana tingkat kesempatan kerja yang dimiliki masih rendah jika dibandingkan dengan Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Lampung. Sedangkan tingkat kesempatan kerja tertinggi terdapat di Kabupaten Lampung Tengah yaitu pada tahun 2009 sebanyak 546.876 jiwa, tahun 2010 yaitu 549.106 jiwa, tahun 2011 yaitu 554.852 jiwa, dan tahun 2013 sebanyak 574.428 Jiwa. Salah satu penyebab tingginya kesempatan kerja tersebut dikarenakan bahwa tidak tersedianya lapangan kerja yang mampu menampung sebagian besar jumlah angkatan kerja yang ada di Kabupaten Lampung Tengah sehingga menyebabkan ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan kerja dengan angkatan kerja yang ada. Jika peluang kerja yang disediakan kepada para tenaga kerja terbuka lebar bagi masyarakat umum maka tingkat pengangguran akan menurun dan kesempatan kerja yang tercipta akan semakin tinggi bagi para tenaga kerja. Salah satu alasan rendahnya tingkat kesempatan kerja adalah tingkat *skill* atau tingkat kemampuan tenaga kerja yang masih digolongkan rendah karena rata-rata tingkat pendidikan tenaga kerja berada pada jenjang pendidikan sekolah dasar. Menurut BPS, tenaga kerja di Provinsi Lampung yang memiliki tingkat pendidikan paling rendah adalah sekolah dasar yaitu jumlahnya pada tahun 2010 sebanyak 968.265 jiwa, pada tahun 2011 sebanyak 984.132 jiwa, tahun 2012 sebanyak 1.003.965 jiwa dan pada tahun 2013 sebanyak 1.020.683 jiwa. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat tenaga kerja yang ada di provinsi Lampung masih sangat rendah jika dilihat dari tingkat pendidikan para tenaga kerja.

Tabel 2. Perkembangan Upah Minimum di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2009-2013

No Kab/kota	2009	2010	2011	2012	2013
1. L. Barat	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000
2. Tanggamus	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000
3. L. Selatan	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000
4. L. Timur	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000
5. L. Tengah	700.000	776.500	862.500	982.000	1.154.000
6. L. Utara	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000
7. W. Kanan	691.000	776.500	866.000	983.500	1.160.000
8. T. Bawang	700.000	767.500	855.000	983.500	1.155.000
9. Pesawaran	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000
10. Pringsewu	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000
11. Mesuji	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000
12. Tuba Barat	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000
13.B.Lampung	700.000	776.500	865.000	981.000	1.165.000
14. Metro	691.000	767.500	855.000	975.000	1.150.000

Sumber: Disnakertrans Provinsi Lampung dan BPS Provinsi Lampung, (Lampung dalam Angka)

Dari Tabel 2 menunjukkan perkembangan Upah Minimum kabupaten kota di provinsi Lampung tahun 2009-2013. Pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 tingkat upah minimum dari masing-masing Kabupaten/ Kota di Provinsi Lampung mengalami peningkatan jumlah upah dan mengalami perubahan secara bersamaan dari rentan tiga tahun. Pada tahun 2009 sampai tahun 2010, UMK Lampung tengah dan Kota Bandarlampung memiliki upah tertinggi dibandingkan dengan Kabupaten/Kota lain yaitu sebesar Rp 700.000. selanjutnya pada tahun 2011 tingkat Upah Kabupaten Kota yang paling tinggi yaitu kabupaten Way Kanan yaitu sebesar Rp.866.00, yang selanjutnya diikuti oleh Kota Bandarlampung

sebesar Rp.865.000, Tulang Bawang sebesar Rp.863.500 dan Lampung tengah Rp.862.500. Pada tahun 2012 sampai 2013 tingkat upah selalu mengalami peningkatan dan tingkat upah yang ditetapkan tidak jauh berbeda dengan upah di Kabupaten/Kota lainnya di Provinsi Lampung. Perbedaan Upah Minimum di masing-masing Kabupaten/Kota merupakan kebijakan dari masing-masing pemerintahan daerah terkait karena masing-masing sudah memiliki pedoman yang jelas khususnya dalam penetapan besaran Upah Minimum tersebut, sehingga perbedaan tersebut menjadi suatu hal yang wajar bagi setiap tenaga kerja.

Salah satu dampak dari kenaikan upah minimum sesuai dengan Tabel 2 di atas yang paling dirasakan oleh pengusaha karena akan berpengaruh terhadap biaya produksi dan laba perusahaan. Dengan adanya kenaikan upah minimum ini pengusaha akan dihadapkan pada dua pilihan yaitu berhenti berproduksi atau tetap berproduksi. Suatu Kemajuan perekonomian 2 sebuah negara dapat dilihat dengan tingginya pekerja di sektor formal dibandingkan pekerja di sektor informal. Walaupun sektor informal sangat tinggi dalam penyerapan tenaga kerja namun nilai tambah yang diberikan oleh sektor informal tidak sebesar nilai tambah yang diberikan oleh sektor formal. Ini dikarenakan sektor formal terdiri dari tenaga kerja yang profesional, dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang memadai memerlukan tingkat keahlian dan keterampilan yang rendah.

Tabel 3. Perkembangan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Kabupaten/ Kota Provinsi Lampung tahun 2009-2013

No Kab/kota	2009	2010	2011	2012	2013
1. L. Barat	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082
2. Tanggamus	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082
3. L. Selatan	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082
4. L. Timur	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082
5. L. Tengah	838.000	869.500	897.600	1.031.747	1.060.082
6. L. Utara	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082
7. W. Kanan	805.308	861.340	1.072.380	1.114.064	1.160.000
8. T. Bawang	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.320.547
9. Pesawaran	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082
10. Pringsewu	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082
11. Mesuji	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082
12. Tuba Barat	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082
13.B.Lampung	914.966	915.500	976.000	1.139.014	1.116.569
14. Metro	805.308	861.340	897.600	1.008.109	1.060.082

Sumber: Disnakertrans Provinsi Lampung

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dari tahun ke tahun selalu mengalami perubahan. Cara melihat persentase KHL dari tahun ke tahun dapat dilihat melalui rumus yaitu besaran UMK tahun sekarang dikurangi dengan tahun sebelumnya, dibagi tahun sebelumnya dan dikalikan dengan 100 %. Dengan menggunakan cara tersebut maka dapat diketahui besaran persentase dari KHL dari masing-masing Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung.

Besarnya upah minimum ditetapkan satu tahun sekali setelah didahului dengan survei tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dinas Tenaga Kerja bersama Dewan Pengupahan menghitung nilai KHL menurut hasil survei. Komponen yang disurvei dapat digolongkan kedalam 5 kelompok yaitu: Kelompok Makanan dan

Minuman, Kelompok Bahan Bakar dan Penerangan, Kelompok Perumahan dan Peralatan, Kelompok pakaian, Kelompok lain-lain. Dalam memperhitungkan nilai akhir KHL juga telah memperhatikan faktor lain yang mempengaruhinya seperti tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, kebutuhan fisik minimum, kemampuan perusahaan serta perbandingan tingkat pengupahan di daerah lain.

KHL tersebut 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. Besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan suatu ketetapan dari masing-masing pemerintah terkait dan salah satu tujuan diberlakukannya KHL tersebut adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan pekerja terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Bahkan, bila dimungkinkan dapat disisihkan untuk menabung.

Tabel 4. Pertumbuhan Investasi di Provinsi Lampung tahun 2004-2013

No	Tahun	Jumlah (dalam Triliun Rupiah)
1	2004	5.996
2	2005	4.986
3	2006	7.963
4	2007	8.341
5	2008	6.252
6	2009	7.126
7	2010	6.392
8	2011	9.768
9	2012	10.371
10	2013	12.230

Sumber: BPS Provinsi Lampung

Pada Tabel 4 menunjukkan pertumbuhan Investasi di Provinsi Lampung tahun 2004-2013. Salah satu alasan memasukkan data pertumbuhan investasi pada penelitian ini adalah sebagai bentuk gambaran dalam mengetahui perkembangan jumlah tenaga kerja, karena jika tingkat pertumbuhan investasi dalam maupun investasi luar negeri di Provinsi Lampung mengalami peningkatan maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan penyerapan terhadap tenaga kerja di Provinsi Lampung. Dengan demikian data pada Tabel 4 ini hanya sebagai gambaran dalam mendukung data-data sebelumnya.

Sebagaimana pada Tabel 4 menunjukkan bahwa tahun 2004 investasi di Provinsi Lampung sebesar Rp. 5.996 Triliun, pada tahun 2005 sebesar Rp. 4.986 triliun, sampai pada tahun 2007 mengalami peningkatan sebesar Rp. 8.341 triliun. Namun, pada tahun 2008 tingkat investasi menurun menjadi Rp. 6.252 triliun. Selanjutnya berfluktuasi dari tahun 2009 sampai tahun 2010. Pertumbuhan investasi kembali meningkat pada tahun 2011 sampai tahun 2013 yaitu sebesar Rp. 9.768triliun, 10.371 triliun, 12.230 triliun. Dengan adanya data pertumbuhan investasi tersebut menjadi gambaran dalam mengetahui adanya pengaruh tingkat investasi dengan tenaga kerja Kabupaten Kota di Provinsi Lampung. Jika tingkat investasi meningkat maka penyerapan terhadap tenaga kerja juga akan meningkat, dengan demikian semakin banyak investasi yang dilakukan maka akan mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Lampung.

B. Rumusan Masalah

Peningkatan upah di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung dari tahun ke tahun juga dapat menyebabkan penyerapan terhadap kesempatan kerja berkurang. Disisi lain, produktivitas yang meningkat tiap tahunnya justru menyebabkan peningkatan jumlah penyerapan tenaga kerja. Namun, pada kenyataannya bahwa tingkat upah yang semakin tinggi tetapi produktivitas dari buruh masih sangat rendah sehingga tidak menyebabkan efisiensi dalam penyerapan tenaga kerja.

Selain itu juga jumlah penduduk juga terus bertambah yang menumpuk pada usia produktif, peningkatan jumlah angkatan kerja tanpa diikuti dengan penyediaan lapangan kerja dan kesempatan kerja akan mengakibatkan jumlah pengangguran semakin bertambah.

Dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar keterbatasan lapangan atau peluang kerja serta rendahnya produktivitas namun jauh lebih serius dengan penyebab yang berbeda-beda. Pada dasawarsa yang lalu, masalah pokoknya tertumpu pada kegagalan penciptaan lapangan kerja yang baru pada tingkat yang sebanding dengan laju pertumbuhan output industri.

Kebijakan UMK ini bertujuan untuk melindungi pekerja, memberikan informasi kepada tenaga kerja yang mencari pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Penerapan upah minimum telah menguntungkan sebagian tenaga kerja tetapi merugikan sebagian lainnya, yaitu tenaga kerja yang rentan terhadap perubahan kondisi pasar tenaga kerja, seperti pekerja perempuan, usia muda dan yang berpendidikan rendah. Kebijakan upah minimum tersebut diharapkan mampu untuk menyerap tenaga kerja yang lebih tinggi, menciptakan lapangan

kerja/kesempatan kerja kepada setiap tenaga kerja yang membutuhkan serta mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh kebijakan upah minimum terhadap kesempatan kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2009-2013?”.

C. Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui pengaruh kebijakan upah minimum terhadap kesempatan kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2009-2013?”.

D. Kerangka Pemikiran

Menurut *efficiency wage theory* dalam Sumarsono (2009:201), bahwa penetapan upah minimum memungkinkan tenaga kerja meningkatkan dalam jangka panjang. Sistem pengupahan yang dibangun pemerintah bertujuan untuk memperbaiki kondisi tenaga kerja.

Hubungan upah minimum dengan kesempatan 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

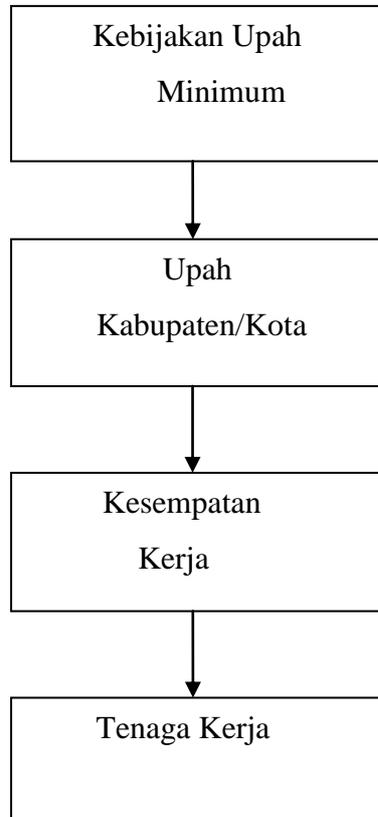
dua sektor tersebut. Hal ini akan menyebabkan sektor formal menjadi lebih dipilih oleh pekerja dibandingkan sektor informal. Dengan kata lain kebijakan upah minimum ini menyebabkan kelebihan penawaran tenaga kerja (*excess supply of labour*) pada sektor formal.

Kebijakan upah minimum tersebut kemudian berkaitan dengan permintaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan teori permintaan input (masukan) dan permintaan output (keluaran). Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah, harga barang lain, investasi, harga output. Selanjutnya harga mempengaruhi realita upah yaitu biaya, upah minimum dan kualitas tenaga kerja. Namun dalam hal ini sisi penawaran tenaga kerja lebih berpengaruh terhadap tingkat upah.

Kebijakan publik dalam bidang pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah terkait jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan saling mempengaruhi satu sama lain. Dengan adanya kebijakan publik dari tingkat Provinsi juga berpengaruh dengan besarnya upah minimum yang akan ditetapkan oleh Kabupaten Kota di Provinsi Lampung. Kebijakan Upah Minimum Provinsi kemudian diturunkan kedalam Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Namun besaran upah minimum dari masing-masing kota juga berbeda-beda karena masing-masing pemerintahan kabupaten Kota. Dengan adanya kebijakan tentang besaran upah minimum dari masing-masing daerah diharapkan setiap usaha dan perusahaan akan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga tenaga kerja dapat bekerja secara maksimal di dinas maupun perusahaan tempat tenaga kerja bekerja.

Upah yang diterima tenaga kerja akan berdampak terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja karena dengan tingkat upah yang tinggi dapat meningkatkan produksi perusahaan, sehingga terjadi kesinambungan antar tingkat upah yang ditawarkan dengan tenaga kerja yang bekerja. Selanjutnya perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang tinggi. Dari keuntungan tersebut perusahaan akan meningkatkan pengupahan tenaga kerja karena dengan upah yang tinggi akan menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan besaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah harus dipatuhi dan ditaati oleh perusahaan yang terkait khususnya dalam pemberian tingkat upah kepada tenaga kerja. Upah minimum akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, keuntungan perusahaan dan jumlah tenaga kerja yang melamar pekerjaan akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Diduga bahwa kebijakan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung pada tahun 2009-2013.