

I.PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Upah masih menjadi salah satu persoalan yang selalu menjadi sorotan terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini mengingat bahwa upah merupakan komponen terbesar dari pendapatan seseorang sehingga tingkat upah merupakan salah satu indikator yang dapat mencerminkan kesejahteraan masyarakat dari suatu negara. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah perlunya kajian kritis atas penghidupan buruh yang selama ini masih menjadi persoalan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pemenuhan upah buruh yang dirasakan masih rendah (Bakhtiar, 2008).

Persoalan upah ini juga masih menjadi perhatian yang serius di antara banyak pihak seperti pekerja sebagai penerima upah, pengusaha sebagai pihak pembayar upah, dan pemerintah sebagai regulator. Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka kebijakan-kebijakan yang mengatur soal pengupahan harus benar-benar mencerminkan kondisi pengupahan yang adil. Bagi pekerja atau pihak penerima upah yang memberikan jasanya kepada pengusaha, upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Selain itu upah juga mempunyai arti sebagai motivasi kerja. Bekerja dengan mendapatkan upah merupakan status

simbol pekerja dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat (Bakhtiar, 2008).

Setiap tindakan yang bermotif ekonomi, semua pihak yang terlibat di dalam aktivitas tersebut, akan selalu berusaha untuk memaksimalkan manfaat sesuai dengan kepentingan masing-masing. Pekerja misalnya, akan berupaya untuk mendapatkan manfaat yang setinggi-tingginya dari interaksi kegiatan ekonomi mereka dengan berusaha untuk memperoleh upah sebagai balas jasa dari curahan waktu yang digunakan untuk bekerja setinggi mungkin. Sedangkan pengusaha akan berupaya menekan biaya produksi seefisien mungkin yang dapat mereka lakukan untuk memperoleh laba yang optimal, dimana menekan biaya produksi salah satunya melalui penekanan terhadap biaya tenaga kerja berupa penurunan upah (Bakhtiar, 2008).

Sejalan dengan fenomena di atas, Manning (1994) menyimpulkan bahwa studi mengenai upah di Indonesia masih kurang memadai. Meskipun disadari pentingnya data upah untuk analisis ekonomi, perencanaan dan kesejahteraan. Selama ekonomi orde baru, sangat sedikit studi mengenai upah dan sampai saat ini pun studi tentang upah ini masih sangat minim, apalagi di level daerah. Studi mengenai pasar tenaga kerja umumnya hanya tertarik pada kuantitas dan kualitas tetapi bukan pada harga atau upah (Setiadji, 2002). Kalaupun ada penelitian tentang upah, umumnya hanya fokus di level mikro yang hanya melihat kesenjangan upah secara gender atau hanya melihat pengaruh tingkat pendidikan terhadap perolehan upah. Sementara itu, disparitas upah merupakan suatu keniscayaan yang perlu kajian lebih lanjut.

Masalah disparitas upah ini merupakan subyek yang besar dan penting baik perbedaan upah antar tingkat pendidikan, antar daerah, antar gender maupun antar sektor. Penelitian akan berfokus pada disparitas upah antara sektor pertanian dan sektor industri khususnya industri pengolahan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain karena adanya pekerjaan yang harus dilakukan dimana ada unsur perintah, upah dan waktu. Hubungan kerja ini terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang sifatnya individual. Para pekerja/buruh mempunyai hak untuk membentuk suatu organisasi pekerja bagi kepentingan para pekerja/buruh tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara itu Pengusaha adalah: (a) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; (b) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; (c) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b diatas yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Antara pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai persamaan kepentingan ialah kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki perbedaan dan bahkan potensi konflik, terutama

apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang ada perbedaan. Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil. Pada dasarnya pemerintah juga menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Dengan adanya hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah atau Hubungan Industrial yaitu suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara.

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Disamping itu perlu dikembangkan struktur upah yang tidak rumit dan adanya komponen upah yang jelas sesuai kebutuhan. Mekanisme penetapan upah dan kenaikan upah sebaiknya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat oleh dan antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara musyawarah mufakat. Seluruh hak dan kewajiban antara

pekerja/buruh dan pengusaha termasuk didalamnya upah, perlu diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja bersama tersebut diharapkan proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis karena segala hak dan kewajiban masing-masing pihak telah disepakati bersama.

Berkaitan dengan upah atau pengupahan, maka perlu dipahami mengenai Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektor (UMS). UMP adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud akan mengatur besarnya Upah Minimum untuk daerah yang bersangkutan atau disebut UMK, maka UMK yang bersangkutan ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari UMP.

Sedangkan Upah Minimum sektoral (UMS) adalah Upah Minimum bagi sektor yang bersangkutan dan harus lebih tinggi dari UMP maupun UMK. Oleh karena itu Upah Minimum sektoral hanya diberlakukan terhadap sektor-sektor tertentu yang memiliki kemampuan lebih baik. Pengaturan pengupahan utamanya perlu mempertimbangkan dapat memenuhi kebutuhan pekerja/buruh yang dari waktu ke waktu senantiasa meningkat, serta kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu, penetapan Upah Minimum dan kenaikan Upah Minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat sehingga semua pihak dapat menarik manfaat. Kenaikan Upah Minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan pekerja/buruh, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan

kesejahteraan pekerja/buruh tidak akan tercapai. Oleh karena itu kenaikan Upah Minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak.

Penetapan Upah Minimum sampai saat ini umumnya masih jauh dibawah Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Hal ini dikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tabel 1. Data Kebutuhan Hidup Layak dan Upah Minimum Provinsi Lampung Tahun 2004-2012

Tahun	Kebutuhan Hidup Layak	Upah Minimum Provinsi
2004	377500	377500
2005	399456	405000
2006	589540	505000
2007	554521	555000
2008	650000	617000
2009	805308	691000
2010	861340	767500
2011	897600	855000
2012	1008109	975000

Sumber : BPS Provinsi Lampung 2012

Berdasarkan Tabel 1 Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung mengalami peningkatan dari tahun 2004 hingga 2012. Secara keseluruhan UMP belum dapat menutupi kebutuhan hidup minimum masyarakat Provinsi Lampung, akibatnya UMP belum dapat meningkatkan pembangunan manusia di Provinsi Lampung secara maksimal.

Tabel 2. Proporsi Belanja Tidak Langsung Indonesia Tahun 2009-2013

Belanja Langsung	Tahun				
	2009	2010	2011	2012	2013
Belanja Pegawai	72,612	81,048	134,214	126,131	108,342
Belanja Barang dan Jasa	454,114	453,881	457,202	909,605	1,191,843
Belanja Modal	172,290	266,500	499,169	757,583	970,168

Sumber: www.djpk.kemenkeu.go.id, data diolah.

Berdasarkan Tabel 2, proporsi belanja barang dan jasa lebih besar dibanding belanja pegawai dan belanja modal. Meski demikian, dalam kenyataannya anggaran kesehatan dan pendidikan relatif kecil, sehingga akan meningkatkan pembangunan manusia secara lambat.

Peningkatan kualitas manusia merupakan sasaran utama pembangunan ekonomi, ini berarti bahwa semua sumber daya yang diperlukan dalam pembangunan harus dikelola untuk meningkatkan kapabilitas manusia (Ul Haq, 1998). Berbagai ukuran pembangunan manusia dibuat untuk melihat pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara, namun sejak publikasi pertama dari Laporan Pembangunan Manusia (*Human Development Reports*) pada 1990 oleh UNDP, *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dibuktikan sebagai indikator pengukuran pembangunan manusia di seluruh dunia (Lai, 2003).

Tabel 2 memperlihatkan perkembangan IPM seluruh provinsi di Indonesia. Secara keseluruhan perkembangan IPM menunjukkan peningkatan pada periode tahun 2002 hingga 2011. IPM tertinggi tentu saja diraih oleh DKI Jakarta, karena merupakan ibukota provinsi sehingga kebijakan-kebijakan yang dilakukan pemerintah dengan mudah dapat diaplikasikan. IPM terendah dimiliki oleh Papua yang terletak paling timur, jauh dari pusat ibukota.

Tabel 3. Peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia Tahun 2002 dan Tahun 2011

Peringkat	Provinsi	2002	Peringkat	Provinsi	2011
1	DKI Jakarta	75.60	1	DKI Jakarta	77.97
2	Sulawesi Utara	71.30	2	Sulawesi Utara	76.54
3	Yogyakarta	70.80	3	Riau	76.53
4	Kalimantan Timur	70.00	4	Yogyakarta	76.32
5	Riau	69.10	5	Kalimantan Timur	76.22
6	Kalimantan Tengah	69.10	6	Kepulauan Riau	75.78
7	Sumatera Utara	68.80	7	Kalimantan Tengah	75.06
8	Sumatera Barat	67.50	8	Sumatera Utara	74.65
9	Bali	67.50	9	Sumatera Barat	74.28
10	Jambi	67.10	10	Sumatera Selatan	73.42
11	Banten	66.60	11	Bengkulu	73.40
12	Maluku	66.50	12	Bangka Belitung	73.37
13	Jawa Tengah	66.30	13	Jambi	73.30
14	Bengkulu	66.20	14	Jawa Tengah	72.94
15	Aceh	66.00	15	Bali	72.84
16	Sumatera Selatan	66.00	16	Jawa Barat	72.73
17	Lampung	65.80	17	Jawa Timur	72.18
18	Jawa Barat	65.80	18	Aceh	72.16
19	Maluku Utara	65.80	19	Sulawesi Selatan	72.14
20	Bangka Belitung	65.40	20	Lampung	71.94
21	Sulawesi Selatan	65.30	21	Maluku	71.87
22	Sulawesi Tengah	64.40	22	Sulawesi Tengah	71.62
23	Kalimantan Selatan	64.30	23	Banten	70.95
24	Jawa Timur	64.10	24	Gorontalo	70.82
25	Sulawesi Tenggara	64.10	25	Sulawesi Tenggara	70.55
26	Gorontalo	64.10	26	Kalimantan Selatan	70.44
27	Kalimantan Barat	62.90	27	Sulawesi Barat	70.11
28	NTT	60.30	28	Kalimantan Barat	69.66
29	Papua	60.10	29	Irian Jaya Barat	69.65
30	NTB	57.80	30	Maluku Utara	69.47
31	Kepulauan Riau	-	31	NTT	67.75
32	Sulawesi Barat	-	32	NTB	66.23
33	Irian Jaya Barat	-	33	Papua	65.36

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2002-2011

Provinsi Lampung sendiri pada Tabel 3 berada pada peringkat menengah bawah. Selama periode 2002 hingga 2011 nilai IPM terus mengalami peningkatan, namun hal ini jika dibandingkan dengan tingkat IPM daerah lain, peringkat Provinsi Lampung secara nasional mengalami penurunan. Hal ini berarti

IPM Provinsi Lampung meningkat secara lambat. Hal demikian ini seharusnya tidak terjadi karena secara letak geografis, Lampung memiliki letak yang sangat berdekatan dengan ibukota DKI Jakarta, dan Lampung merupakan pintu gerbang Pulau Sumatera.

Tenaga kerja sebagai faktor produksi dan upah sebagai imbalan jasa, sering menjadi perdebatan dan pemerintah disisi lain adalah lembaga yang sering menengahi perdebatan ini, oleh sebab itu masalah tenaga kerja sering di sebutkan dalam tripartit. Dampak krisis ekonomi akan berpengaruh langsung terhadap kesempatan kerja serta terhadap perekonomian secara keseluruhan khususnya pada pendapatan masyarakat.

Daya beli masyarakat sendiri merupakan salah satu indikator dalam proses pemulihan ekonomi yang sedang berlangsung, sehingga masalah kebutuhan hidup minimum yang disurvei berdasarkan pengeluaran buruh untuk dapat bertahan hidup secara minimum akan menjadi indikator yang jelas. Untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum para buruh mayoritas pendapatannya berasal dari penerimaan hasil kerja mereka (upah).

Penduduk merupakan unsur penting dalam kegiatan ekonomi dan dalam usaha untuk membangun suatu perekonomian, meningkatkan produksi serta mengembangkan kegiatan ekonomi, karena penduduk menyediakan tenaga kerja, tenaga ahli, pimpinan perusahaan dan tenaga usahawan yang di perlukan untuk menciptakan kegiatan ekonomi. Tetapi harus di sadari bahwa dengan jumlah penduduk yang besar saja bukan merupakan jaminan yang besar bagi berhasilnya pembangunan, karena tanpa ada peningkatan kesejahteraan justru

dapat menjadi hambatan bagi program-program pembangun yang di laksanakan (Sukirno, 2011).

Sebagaimana diketahui bahwa upah yang diterima oleh pekerja adalah faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, sedang dalam kenyataan sehari-hari banyak terdapat tingkat upah yang tidak seragam dan belum bisa memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja maupun keluarganya, oleh sebab itu pemerintah memandang perlu untuk memberikan pengaturan tentang upah minimum yang harus diterima oleh pekerja secara layak (Permenaker No.5/1989).

Upah pokok minimum sebagaimana di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per -01/MEN/1999 tentang upah minimum ,dijelaskan bahwa dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja perlu di tetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per -01/MEN/1999 ini merupakan penyempurnaan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional. Berkaitan dengan Peraturan Pemerintah RI No.25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka provinsi berwenang untuk menetapkan upah minimal berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP -226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1,3,4,8,11,20 dan 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per -01/MEN/1999 tentang upah minimum. Sehingga

istilah upah minimum Regional tingkat I (UMR Tk.I) diubah menjadi Upah Minimum Propinsi.

Upah Minimum Propinsi ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (Kemenakertrans RI No. KEP-226/MEN/2000 pasal 4). Berkaitan dengan masalah upah maka harus di tetapkan sistem keadilan dan tidak meninggalkan prinsip keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Upah harus berfungsi dan secara bertahap diarahkan untuk mencapai: (1) perwujudan keadilan sosial dalam rangka memanusiakan manusia; (2) perwujudan kebutuhan dasar yang minimal bagi pekerja pada tingkat dimana ia dapat hidup layak dari hasil pekerjaan yang dia lakukan; (3) sebagai pendorong peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan antara lain ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, sehingga mampu mendorong perkembangan dunia usaha. Salah satu upaya untuk mendorong peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di lakukan kebijaksanaan pengupahan melalui penetapan upah minimum yang telah di sesuaikan dengan keadaan perkembangan perekonomian.

Sebagaimana yang di jabarkan dalam Pedoman Penyusunan dan Pelaksanaan Upah Minimum Propinsi oleh Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung dan dalam pasal 6 Per Menaker PER 01/MEN/1999, berbagai faktor dipertimbangkan dalam menetapkan upah minimum yaitu: (1) Kebutuhah Hidup Minimum (KHM). Indikator kebutuhan hidup minimum digunakan sebagai gambaran besarnya kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Karena terpenuhinya kebutuhan hidup

pekerja akan mendorong naiknya tingkat kesehatan, terpenuhinya gizi pekerja yang pada akhirnya akan menaikkan daya kerja/produktifitas kerja.

Komponen KHM yang digunakan adalah komponen makanan dan minuman, komponen perumahan dan fasilitas, komponen sandang, komponen kesehatan dan estetika, komponen aneka kebutuhan. (2) Indeks Harga Konsumen (IHK) / Inflasi. Masalah pengendalian inflasi merupakan usaha yang penting dan menjadi tantangan bagi pemerintah. Meskipun laju pertumbuhan pendapatan perkapita meningkat tapi jika dibarengi dengan kenaikan harga yang melebihi peningkatan pendapatan maka akan mempengaruhi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan hal ini akan mempengaruhi kesejahteraan. Indikator yang digunakan untuk mengamati perkembangan harga adalah tingkat inflasi yang digambarkan dengan Indeks Harga Konsumen (IHK). IHK dimaksudkan sebagai pengukur perkembangan daya beli Rupiah yang dibelanjakan oleh setiap rumah tangga untuk membeli barang dan jasa selama sebulan.

Kebutuhan hidup minimum adalah sebagai pengukur perkembangan daya beli rumah tangga, namun kemampuan untuk membelanjakan dalam bentuk barang dan jasa dibatasi oleh tingkat IHK (Inflasi). (3) Kondisi Pasar Kerja. Untuk melihat pengaruh upah terhadap kemungkinan perluasan kesempatan kerja dan nasionalisasi, kenaikan upah yang terlalu tinggi dapat berakibat pada pengangguran penggunaan faktor produksi/ tenaga kerja (terjadi PHK). Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. (4) Upah yang berlaku secara regional. Untuk melihat keseimbangan upah, sehingga tidak terjadi perbedaan upah yang sangat mencolok

antar daerah/propinsi. Tingkat upah merupakan faktor pendorong dan penarik bagi tenaga kerja untuk melakukan migrasi antar daerah maupun migrasi sektoral dengan tujuan mendapatkan upah yang lebih tinggi. (5) Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan. Kelangsungan dan perkembangan perusahaan diharapkan dapat semakin meningkat seiring dengan kemampuan faktor produksi tenaga kerja untuk menghasilkan output yang dapat menguntungkan perusahaan. (6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita. Tingkat pertumbuhan ekonomi merupakan indikator makro yang dapat menggambarkan peningkatan kinerja ekonomi wilayah. Dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi diharapkan produktivitas dan pendapatan masyarakat akan meningkat melalui penciptaan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)/kapita merupakan indikator makro ekonomi yang menggambarkan jumlah pendapatan tiap-tiap penduduk dalam kurun waktu tertentu. Kemampuan daya beli tercerminkan dari pendapatan yang diterima yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dihadapi, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh Upah Minimum Provinsi terhadap Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Lampung.
2. Bagaimana pengaruh Belanja Barang dan Jasa terhadap Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Lampung

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum Provinsi terhadap Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Belanja Barang dan Jasa terhadap Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Lampung.

D.Kerangka Pemikiran

Konsep pembangunan selama ini hanya menekankan pada pertumbuhan ekonomi (*economic growth*), padahal pencapaian kesejahteraan masyarakat tidak cukup hanya dengan menekankan pada pembangunan ekonomi dan infrastruktur fisik, melainkan juga dengan pembangunan manusia (*human development*). Adanya pergeseran paradigma pembangunan memerlukan keselarasan antara pembangunan ekonomi dan pembangunan manusia.

Kesejahteraan menurut (Nurachmad, 2009) adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan merupakan alasan utama bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan. Mengukur kesejahteraan dapat dengan menggunakan pendapatan yang diterima oleh pelaku-pelaku ekonomi. Karena dengan adanya kenaikan upah (upah riil dan upah nominal) atau pendapatan maka kesejahteraan para pekerja

akan meningkat, hal ini disebabkan dengan pendapatan yang naik, pekerja akan lebih mampu mencukupi kebutuhannya.

Dalam teori ekonomi, pendapatan pelaku ekonomi (*measured income*) yang terbagi menjadi pendapatan permanen atau tetap (*permanent income*) dan pendapatan tidak tetap (*transitory income, unplanned income, atau unanticipated income*). Dalam konteks pekerja, upah pekerja merupakan komponen pendapatan permanen. Upah selalu berkaitan dengan istilah upah riil dan upah nominal. Upah yang diterima pekerja disebut dengan upah nominal (*nominal wage*). Upah riil (*real wage*) adalah upah yang telah diperhitungkan dengan daya beli dari upah yang diterima atau upah nominal (Yusuf, 2012).

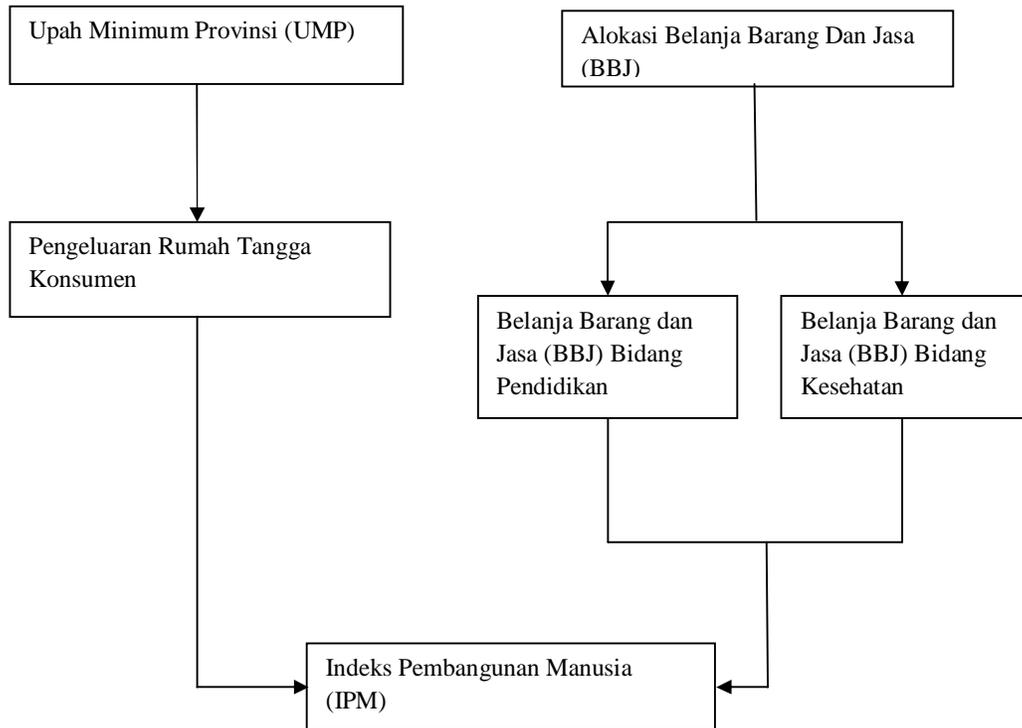
Harga barang dan jasa akan mempengaruhi daya beli dari upah pekerja ini. Bisa saja upah nominal pekerja mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya, tetapi karena biaya hidup naik, maka daya beli dari upah pekerja bisa lebih rendah dari tahun sebelumnya. Meskipun ada kenaikan, tingkat kenaikan upah riil tidak seberapa dibandingkan dengan upah riil tahun sebelumnya.

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa upah tenaga kerja mempengaruhi eksistensi kehidupan minimal para pekerja. Jadi semakin besar upah yang diterima oleh pekerja maka tingkat kemakmurannya akan meningkat, sebaliknya jika upah pekerja semakin kecil maka tingkat kemakmuran pekerja akan semakin rendah pula (Yusuf, 2012).

Selain ditentukan oleh tingkat pendapatan, peningkatan pembangunan manusia juga ditentukan oleh sejauh mana efektivitas dalam mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya, seperti yang diwujudkan dalam alokasi pengeluaran pemerintah.

Menurut Ramirez et.al (1998), UNDP (1996) dan Ranis (2004), mekanisme alokasi sumber daya dari Pemerintah yang memiliki efek terhadap peningkatan pembangunan manusia dinyatakan dalam 3 (tiga) bentuk, yaitu (1) rasio pengeluaran pemerintah terhadap PDB total yang menyatakan berapa persen proporsi belanja pemerintah dari total PDB untuk berbagai pengeluaran, (2) rasio pengeluaran pemerintah untuk peningkatan pembangunan manusia terhadap total pengeluaran pemerintah yang menyatakan proporsi pengeluaran pemerintah untuk peningkatan pembangunan manusia dari total pengeluaran pemerintah, dan (3) rasio pengeluaran prioritas yang langsung berkaitan dengan kebutuhan peningkatan pembangunan manusia terhadap total pengeluaran pemerintah untuk peningkatan pembangunan manusia. Rasio ini menyatakan proporsi pengeluaran pemerintah untuk pembangunan manusia pada bidang-bidang prioritas atau yang cenderung memiliki efek lebih besar terhadap peningkatan pembangunan manusia dibandingkan dengan bidang-bidang lainnya. Ketiga bentuk mekanisme tadi menunjukkan instrumen kebijakan yang dapat dipergunakan oleh pemerintah dalam mendorong peningkatan indikator pembangunan manusia.

Secara singkat kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan pada Gambar 1. Penelitian ini akan menggunakan Upah Minimum Provinsi; Alokasi Belanja Barang dan Jasa sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi IPM Provinsi Lampung. Secara ringkas kerangka pemikiran diperlihatkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini diduga bahwa :

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Indeks Pembangunan Manusia (IPM).
2. Belanja Barang dan Jasa (BBJ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Indeks Pembangunan Manusia (IPM).