

BAB I PENDAHULUAN

“Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.”
(Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, pasal 23 ayat 3)

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja adalah faktor penting dalam proses produksi. Akan tetapi dalam memandang definisi tenaga kerja sendiri, terdapat dua pandangan (kubu) yang berbeda dan saling menegasikan antara keduanya. Pihak pengusaha di satu sisi dan pekerja disisi lainnya. Hal yang menjadi perdebatan salah satunya adalah tentang upah atau yang sering diperdebatkan yakni mengenai upah minimum. Perbedaan pendapat antara dua kubu tersebut tentang upah minimum bukanlah suatu isu baru. Perbedaan pendapat ini dapat dilihat dari perselisihan antara kelompok serikat pekerja yang menghendaki kenaikan upah minimum yang signifikan, sementara kelompok pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak kompatibel dengan upaya pemerintah mendorong pemulihan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Krisis ekonomi yang telah menjatuhkan Indonesia dari tingkat negara berpendapatan menengah menjadi negara ke pendapatan rendah dengan dampak pada meningkatnya jumlah penduduk miskin dan pengangguran. Oleh karena hal tersebut seperti yang tercantum dalam arah ekonomi kebijakan kerangka Ekonomi Indonesia baru, dalam jangka pendek sasaran kebijakan adalah mempercepat pemulihan ekonomi dengan melakukan upaya mengatasi masalah kemiskinan dan pengangguran.

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).

Dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Walaupun secara fakta kita mengenal adanya upah kepada pekerja profesional atau pekerja tetap dengan upah atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap, akan tetapi pembayaran atas kedua hal tersebut tetap disebut sebagai upah.

Ahli ekonomi membuat perbedaan diantara dua pengertian upah, yakni upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. (Sadono Sukirno, 2000)

Hal tersebut muncul karena dalam jangka panjang sejumlah tertentu upah pekerja akan mempunyai kemampuan yang semakin sedikit didalam membeli barang-barang dan jasa yang dibutuhkan. Hal ini terjadi akibat naiknya harga-harga barang dan jasa tersebut, kenaikan tersebut pastinya akan menurunkan daya beli dari sejumlah tertentu pendapatan tersebut.

Harga barang dan upah niscaya akan selalu naik, yang menjadi masalah naiknya tidak serentak dan juga tidak pada tingkat yang sama besar. Perubahan yang berbeda ini akan menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai dimana kenaikan pendapatan merupakan suatu gambaran dari kenaikan kesejahteraan yang dinikmati pekerja.

Perdebatan yang muncul antara lain (i) menyangkut hubungan antara upah riil dengan pertumbuhan produktivitas; (ii) kebutuhan terhadap penentuan upah minimum. Yang pertama berkait dengan upaya mempertahankan daya saing industri padat karya Indonesia, sementara yang kedua berkait dengan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh termasuk di dalamnya dimensi pemerataan yang sering harus mengalami *trade-off* dengan tujuan pertumbuhan ekonomi (daya saing). (Mohammad Ikhsan).

Bagi para ekonom, masalah ini pun sering mengundang perdebatan baik dalam aplikasinya di negara maju maupun berkembang. Satu kelompok ekonom melihat, upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja dan

menambah persoalan pemulihan ekonomi. Sementara sekelompok lain dengan bukti empirik menunjukkan, penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi.

Upah minimum merupakan upah minimum yang diizinkan dibayarkan oleh perusahaan kepada para pekerja menurut undang-undang. Terdapat dua kelompok yang pro dan kontra tentang upah minimum ini, kelompok yang kontra mengatakan bahwa undang-undang upah minimum mengganggu kelancaran berfungsinya pasar tenaga kerja dan menciptakan pengangguran. Sedangkan para pendukungnya mengatakan bahwa upah minimum telah berhasil menaikkan upah pekerja paling miskin dan meringankan kemiskinan tanpa menciptakan banyak pengangguran.

Terdapat dua pandangan yang saling bertolakbelakang dalam memandang persoalan upah dalam ketenagakerjaan. Disatu sisi dalam pandangan klasik, teori ekonomi klasik (antara lain Stolper-Samuelson) menunjukkan, koreksi harga relatif *input* (upah relatif terhadap biaya kapital) melalui liberalisasi ekonomi, akan mengarahkan alokasi faktor produksi dengan menggunakan *input* yang berlebih, dalam hal ini tenaga kerja. Teori ekonomi ini juga menunjukkan, untuk negara yang tenaga kerjanya berlimpah seperti Indonesia, liberalisasi ekonomi cenderung meningkatkan pangsa nilai produksi marjinal tenaga kerja relatif terhadap total *output*, sementara pangsa balas jasa faktor modal (keuntungan) cenderung akan menurun. Kenaikan pangsa nilai produksi marjinal tenaga ini akan meningkatkan tingkat upah riil. Dengan demikian, sebetulnya tidak akan terjadi keraguan bahwa dalam pasar yang makin bebas, kenaikan *marginal product of labor* (produktivitas tenaga kerja) akan selalu diikuti kenaikan upah riil. Dengan demikian, penetapan upah minimum tidak berarti banyak, bahkan hanya menciptakan distorsi baru dalam perekonomian.

Munculnya ketentuan upah minimum akan mendorong terjadinya distorsi dalam pasar tenaga kerja. Artinya dengan ketentuan upah minimum, maka buruh mempunyai kekuatan monopoli yang cenderung melindungi buruh yang telah bekerja dalam industri itu. Kekuatan serikat buruh yang cenderung memaksimalkan pendapatan dari buruh yang ada akan mendiskriminasi

pendatang baru dalam pasar tenaga kerja. Pandangan serupa valid dalam kondisi di mana perusahaan tidak mempunyai kekuatan monopsoni untuk menekan buruh. Jika ada monopsoni dalam pasar tenaga kerja, maka pengaruh ketentuan upah minimum dapat mendorong peningkatan kesempatan kerja.

Model lain yang sejalan dengan model neoklasik adalah model *dual economy* yang mengasumsikan perekonomian (pasar tenaga kerja) tersegmentasi menjadi sektor formal dan sektor informal. Penetapan upah minimum akan mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor formal (atau dalam model yang dinamis, minimal akan mengurangi tingkat penciptaan lapangan kerja).

Kelebihan penawaran tenaga kerja ini akan diserap sektor informal yang tingkat upahnya tidak diatur oleh regulasi, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat upah. Jika pangsa tenaga kerja di sektor informal lebih rendah, maka dampak distribusi pendapatannya akan justru memburuk. Keadaan ini akan lebih buruk jika kenaikan upah mendorong kenaikan tingkat inflasi. Buruh di sektor formal akan diuntungkan dalam pengertian, kenaikan tingkat inflasi dapat di-*offset* oleh kenaikan upah nominal. Tetapi, buruh yang bekerja di sektor informal-yang mengalami penurunan tingkat upah nominal-bernasib seperti pepatah "sudah jatuh tertimpa tangga pula". Kondisi ini adalah keadaan ekstrem, karena dalam faktanya tidak demikian. Kenaikan upah minimum-minimal dalam jangka pendek-akan mendorong permintaan terhadap barang-barang produksi domestik termasuk produksi sektor informal. Hal ini disebabkan karena buruh cenderung mengonsumsi barang domestik dibandingkan barang impor.

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.

Tingkat upah pasar bergantung pada penawaran dan permintaan terhadapnya, berikut beberapa alasan mengapa upah efisiensi harus dibayarkan:

1. Menghindari tindakan melalaikan kerja: jika memang sulit untuk mengukur kuantitas atau kualitas kerja para pekerja -- dan sistem *piece rate* atau komisi tidak mungkin diterapkan -- barangkali ada insentif baginya untuk melalaikan kerja (bekerja kurang dari apa yang sudah disepakati). Perusahaan kemudian bisa saja membayar upah-efisiensi demi menciptakan atau meningkatkan biaya atas hilangnya pekerjaan, sehingga memberikan pukulan berupa ancaman pemecatan. Ancaman bisa digunakan untuk mencegah tindakan melalaikan kerja (atau "rusaknya moral").
2. Meminimalkan *turnover*: Dengan membayar upah-efisiensi, rangsangan bagi pekerja untuk keluar dan mencari kerja di tempat lain dapat diminimalkan. Strategi ini masuk akal karena biasanya mahal untuk melatih pekerja pengganti.
3. Pilihan yang bertentangan: jika kinerja sebuah pekerjaan bergantung pada kemampuan pekerja dan setiap pekerja berbeda-beda dalam hal ini, perusahaan dengan upah lebih tinggi akan bisa menarik lebih banyak para pencari kerja. Upah-efisiensi berarti bahwa perusahaan dapat memilih di antara para pelamar untuk mendapatkan peluang terbaik.
4. Teori-teori sosiologi: upah-efisiensi bisa berasal dari tradisi. Teori Akerlof (dalam bentuk paling sederhana) menyebutkan bahwa upah yang lebih tinggi menaikkan moral kerja, sehingga produktivitas meningkat.
5. Teori gizi: di negara-negara berkembang, upah-efisiensi memungkinkan pekerja untuk makan secukupnya demi menghindari penyakit dan bisa bekerja lebih keras dan lebih produktif.

Di Indonesia, kebijakan pengupahan didasarkan pada konstitusi yakni UUD Pasal 27 ayat (2). Prinsipnya besar upah haruslah; *pertama*, mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, *kedua*, mencerminkan pemberian imbalan atas hasil kerja seseorang dan *ketiga*, memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan daerah/nasional.

Penghasilan atau imbalan yang diterima oleh seorang pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam 4(empat) bentuk yaitu :

- Upah atau gaji yaitu gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan atau masa kerja seorang pekerja.
- Tunjangan dalam bentuk natura seperti; beras, gula, garam, pakaian dll.
- *Fringe Benefits* yaitu jenis benefit lain yang diterima oleh seseorang diluar gaji sehubungan dengan jabatan atau pekerjaannya.
- Kondisi lingkungan kerja.

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

- 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

Akan tetapi kenyataannya, fakta dilapangan menyebutkan secara rata-rata Upah Minimum Propinsi baru memenuhi sekitar 90% dari Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang ada.

Tabel 1.1 Daftar UMP dan KHM di Indonesia tahun 2004 dan 2005

NO	PROPINSI	TAHUN 2004			TAHUN 2005			KENA IKAN (%)
		UMP(Rp)	KHM (Rp)	UMP/ KHM (%)	UMP(Rp)	KHM (Rp)	UMP/ KHM (%)	
1	N. Aceh D	550,000	621,000	88.57	620,000	619,876	100.02	12.73
2	Sumatera Utara	537,000	482,489	111.3	600,000			11.73
3	Sumatera Barat	480,000	462,000	103.9	540,000	501,315	107.72	12.5
4	Riau	476,875	683,735	69.75	551,500	551,498	100	15.65
5	Jambi	425,000	440,363	96.51	485,000	495,242	97.93	14.12
6	Sum-Sel	460,000	496,265	92.69	503,700	495,242	101.71	25
7	Ba-bel	447,923	682,000	65.68	560,000	690,000	81.16	25
8	Bengkulu	363,000	505,000	71.88	430,000	480,000	89.58	18
9	Lampung	377,500	377,132	100.1	405,000	396,456	102.16	18
10	Jawa Barat	366,500	418,258	87.63	408,260			11.39
11	DKI Jakarta	671,550	699,713	95.98	711,843	759,953	93.67	6
12	Banten	515,000			585,000	585,000	100	13.59
13	Jawa Tengah	365,000	368,713	99.09	390,000	405,282	96.23	6.85
14	DI Yogyakarta	365,000	355,000	102.82	400,000	399,964	100.01	9.59
15	Jawa Timur	310,000	309,363	100.21	340,000			9.68
16	Bali	425,000	435,000	97.7	447,500	447,500	100	5.29
17	NTB	412,500	375,000	110	475,000	526,040	90.3	15.15
18	NTT	400,000	375,371	106.56	450,000	402,989	111.67	12.5
19	Kal-Bar	420,000	478,718	87.73	445,200	482,250	92.32	6
20	Kal-Sel	482,212	464,140	103.89	536,300	503,775	106.46	11.22
21	Kal-Teng	482,250	521,356	92.5	523,698	553,376	94.64	8.59
22	Kal-Tim	572,652	737,768	77.62	600,000	597,878	100.35	4.78
23	Maluku	450,000	590,578	76.2				
24	Maluku Utara	400,000	620,000	64.52	440,000			10
25	Gorontalo	430,000	538,000	79.93	435,000	631,500	81.84	1.16
26	Sulawesi Utara	545,000	535,000	101.87	600,000			10.09
27	Sul-Tra	470,000	503,738	93.3	498,600	498,600	100	6
28	Sul-Teng	450,000	498,000	90.36	510,000			13.33
29	Sul-Sel	455,000	448,000	101.56	510,000	505,000	100.99	12.09
30	Papua	650,000			700,000	769,050	91.02	7.69

Sumber: Direktorat Pengupahan, Jamsos dan Kesejahteraan

Dalam rangka menetapkan Upah Minimum Regional (UMR), maka perlu dilihat dasar pertimbangan penetapan Upah Minimum Regional yaitu:

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Dalam usulan penetapan upah minimum, nilai KHM merupakan salah satu pertimbangan utama. Setiap pengusulan harus menggambarkan adanya penambahan pendapatan buruh secara riil bukan kenaikan nominal. Penetapan KHM diatur dalam Kep. Menteri Tenaga Kerja No. 81/Men/1995.

- b. Indeks Harga Konsumen (IHK). Pada prinsipnya perkembangan IHK mempengaruhi perkembangan KHM, sebab komponen-komponen yang tercantum dalam KHM harus selalu dibandingkan dengan perkembangan IHK.
- c. Perluasan kesempatan kerja. Kebijakan penetapan upah minimum diharapkan dapat memberikan tingkatan upah yang layak dan wajar, sehingga hal ini dapat mendorong peningkatan produktivitas yang pada gilirannya dapat meningkatkan perluasan/perkembangan usaha (*multiplier effect*) yang berarti memperluas kesempatan kerja.
- d. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional. Patokan untuk menentukan dalam pengusulan upah minimum regional adalah tingkat upah yang berlaku secara regional bagi propinsi yang bersangkutan maupun dengan daerah yang berdekatan. Untuk hal ini setiap daerah perlu mengadakan komunikasi dengan daerah lain yang berdekatan atau perbatasan untuk memperoleh informasi tingkat upah terendah yang berlaku didaerah tersebut. Upah yang ditetapkan harus sepadan dengan upah yang berlaku didaerah yang bersangkutan. Diferensiasi upah antar daerah tidak merangsang terjadinya migrasi perburuhan.
- e. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan. Dalam upaya penetapan usulan upah minimum, perlu mempertimbangkan kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan. Hal ini penting agar upah yang ditetapkan dapat terlaksana dengan baik tanpa menimbulkan gejolak dalam pelaksanaannya.
- f. Tingkat perkembangan perekonomian. Untuk penetapan besarnya UMR yang baru, nilai tambah yang dihasilkan oleh buruh dapat dilihat dari adanya perkembangan PDRB dalam tahun yang bersangkutan.

Upah bagi pekerja memiliki dua sisi manfaat yaitu, sebagai imbalan atau balas jasa terhadap hasil produksi yang dihasilkan dan sebagai perangsang bagi peningkatan produktivitas. Sebagai imbalan, upah merupakan hak pekerja terhadap tenaga atau pikiran yang telah dikeluarkannya. Sebagai perangsang produktivitas, upah dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi. Apalagi jika standar upah didasarkan atas merit system.

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dipandang dapat mengurai tingkat laba yang dihasilkan. Oleh karena dipandang sebagai biaya faktor produksi, maka pengusaha berusaha untuk menekan upah tersebut sampai pada tingkat yang paling minimum, sehingga laba perusahaan dapat ditingkatkan. Masih sedikit pengusaha yang memandang pekerja sebagai mitra perusahaan dalam menjalankan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Untuk menghindari perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja, maka pemerintah memandang perlu untuk mengatur masalah pengupahan ini yang biasa dikenal dengan upah minimum. Tujuan pengaturan ini adalah untuk: (1) menjaga agar tingkat upah tidak merosot kebawah (berfungsi sebagai jaring pengaman), (2) meningkatkan daya beli pekerja yang paling bawah, dan (3) mempersempit kesenjangan secara bertahap antara mereka yang berpenghasilan tertinggi dan terendah.

Dalam menentukan tingkat upah minimum terdapat 4 (empat) pihak yang saling terkait yaitu pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, Dewan Pengupahan Nasional yang merupakan lembaga independen terdiri dari pakar, praktisi dan lain sebagainya yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) sebagai penyalur aspirasi pekerja dan wakil pengusaha melalui APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Mereka bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya untuk dinaikkan atau belum.

Dewasa ini paling tidak ada 5 (lima) faktor utama yang diperhitungkan pemerintah dalam menetapkan tingkat upah minimum, yaitu:

1. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)
2. Indeks Harga Konsumen (IHK) atau tingkat inflasi
3. Perluasan kesempatan kerja
4. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional
5. Tingkat perkembangan perekonomian daerah setempat

Dari lima faktor diatas maka 3 faktor yaitu indeks harga konsumen, perluasan kesempatan kerja dan perkembangan perekonomian adalah faktor makro

sedangkan dua faktor lainnya yaitu kebutuhan hidup minimum dan upah regional merupakan faktor yang bersifat mikro.

Dari sudut kebutuhan hidup pekerja, terdapat 2 (dua) komponen yang menentukan tingkat upah minimum, yaitu kebutuhan hidup minimum (KHM) dan laju inflasi. Berbagai bahan yang ada dalam komponen KHM dinilai dengan harga yang berlaku, sehingga menghasilkan tingkat upah. Oleh karena harga sangat bervariasi antardaerah serta adanya situasi-situasi lokal yang tidak mungkin berlaku secara nasional, maka tingkat upah minimum tersebut disesuaikan dengan kondisi masing-masing daerah atau lebih sering dikenal dengan upah minimum propinsi (UMP). (Tjiptoherijanto, 2002)

1.2 Perumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas dan melihat fakta dilapangan bahwa Upah Minimum Propinsi (UMP) masih lebih rendah dari Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan kebijakan Upah Minimum Propinsi (UMP) di Indonesia pada era otonomi daerah (2001-2008), yakni Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK) dan tingkat perkembangan perekonomian (PDRB). Apakah terjadi kenaikan kesejahteraan buruh dari waktu ke waktu dan terakhir bagaimana seharusnya kebijakan UMP di Indonesia terutama pada era otonomi daerah (2001-2008)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah ingin menelaah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan kebijakan Upah Minimum Propinsi (UMP) di Indonesia pada era otonomi daerah (2001-2008), yakni Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK) dan tingkat perkembangan perekonomian (PDRB).
2. Apakah terjadi kenaikan kesejahteraan buruh dari waktu ke waktu.
3. Bagaimanakah sebaiknya kebijakan UMP di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat:

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan kebijakan UMP di Indonesia dan variabel-variabel yang signifikan mempengaruhinya dan apakah sejalan dengan perkembangan variabel-variabel tersebut.
2. Dapat melihat apakah terjadi peningkatan kesejahteraan buruh dari waktu ke waktu.
3. Diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pembuatan kebijakan dalam rangka mengambil keputusan kebijakan tentang penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP).

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Pendekatan

Secara umum penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan dalam menganalisa kebijakan pemerintah tentang Upah Minimum Propinsi (UMP). Pendekatan kuantitatif digunakan dalam melihat pengaruh dari keseluruhan variable independen, yaitu Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), pertumbuhan ekonomi regional (PDRB) harga konstan dan Indeks Harga Konsumen (IHK) terhadap Upah Minimum Propinsi (UMP) di Indonesia.

1.5.2 Metode

Ada beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini, *pertama*, analisa kebijakan dengan menggunakan metode deskriptif analitis. Metode ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana pemerintah menjalankan perannya dalam menentukan Upah Minimum Propinsi di Indonesia.

Kedua, analisa regresi linier berganda. Untuk sampai pada tujuan penelitian maka data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder yang dimaksud adalah data-data yang dipublikasikan oleh berbagai instansi baik yang langsung maupun tidak langsung terkait dengan objek penelitian ini, aspek yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Aspek Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dengan melihat KHM di tiap propinsi di Indonesia. Parameter bertanda positif karena peningkatan KHM akan menaikkan Upah Minimum Propinsi (UMP).
2. Aspek kenaikan harga barang, yang dapat dilihat dari Indeks Harga Konsumen (IHK) dan besarnya inflasi di tiap propinsi. Parameter bertanda positif karena kenaikan harga barang (inflasi) akan menaikkan Upah Minimum Propinsi (UMP).
3. Aspek perkembangan perekonomian yang dilihat dari PDRB harga konstan. Parameter bertanda positif, karena semakin besar nilai PDRB maka akan menaikkan UMP.

Jenis data yang digunakan dalam tulisan ini adalah data panel atau *pooled time series–crosssection*. *Cross-section* dimaksud ialah dua puluh delapan (28) propinsi yang ada di Indonesia. *Time series* dimaksud yaitu data tahunan untuk periode 2001–2008. Sebagian data diperoleh dari Departemen Tenaga Kerja, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan sebagian lagi langsung dikompilasi dari Kantor Badan Pusat Statistik.

Model yang digunakan untuk analisis adalah sistem persamaan regresi linier berganda, dan teknik pendugaan parameter yang tepat untuk digunakan ialah metode *General Least Squares* (GLS) untuk data panel (Baltagi, 1995). Pendugaan nilai parameter dalam model dilakukan dengan menggunakan program komputer Stata versi 8.

Untuk menguji apakah peubah-peubah penjelas secara bersama-sama berpengaruh nyata atau tidak terhadap peubah endogen pada masing-masing persamaan digunakan uji statistik F. Sedangkan untuk menguji apakah masing-masing peubah penjelas secara individual berpengaruh nyata atau tidak terhadap peubah endogen, digunakan uji t.

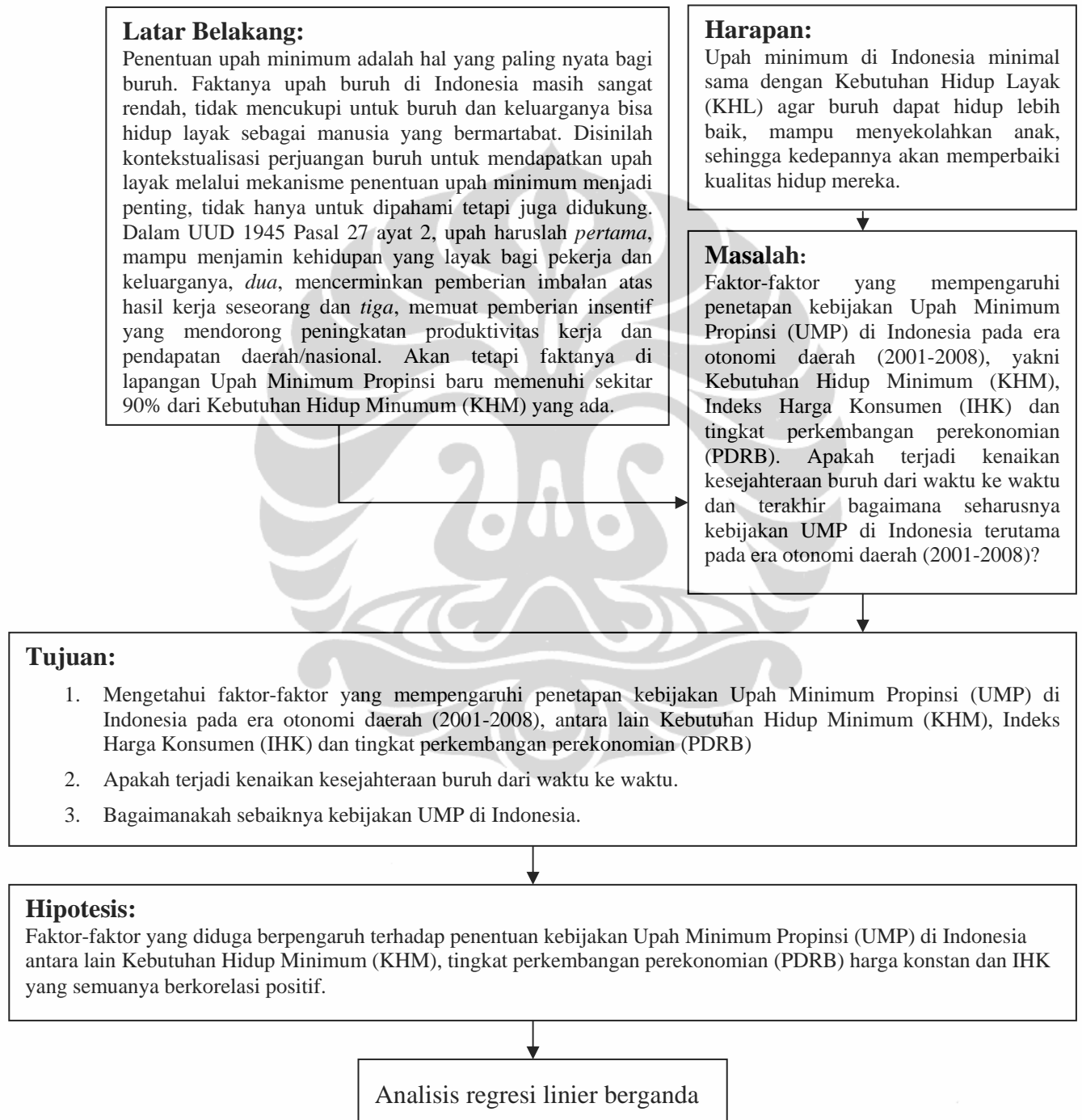
1.6 Hipotesis

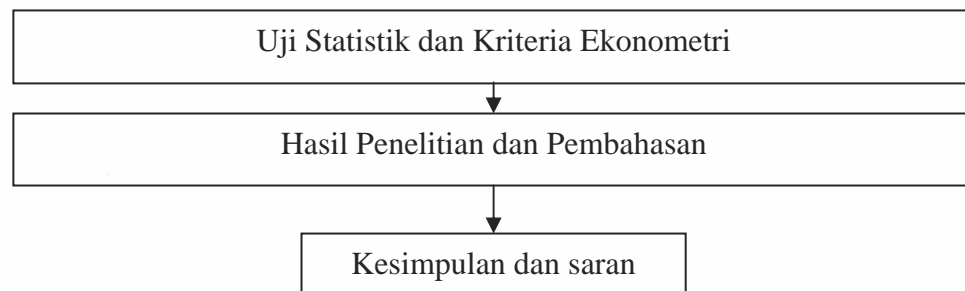
Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kebijakan penentuan Upah Minimum Propinsi (UMP) di Indonesia antara lain Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Inflasi (IHK), dan PDRB harga konstan yang semuanya berkorelasi positif.

1.7 Tahapan Penelitian

Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Upah Buruh di Indonesia

(Analisis Upah Minimum Propinsi tahun 2000-2008)





1.8 Sistematika Penulisan

Bab I. Pendahuluan

Bab ini merupakan gambaran umum dari penelitian yang akan dilakukan. Dalam bab ini tercantum latar belakang penelitian, perumusan masalah, hipotesis, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang terdiri dari pendekatan, metode serta sumber data. Kemudian dilanjutkan dengan kerangka berfikir dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas pustaka ataupun teori yang digunakan yakni menyangkut tentang teori pasar tenaga kerja, teori pengupahan, upah buruh di Indonesia, Upah Minimum Propinsi, dan Upah untuk Kebutuhan Hidup Layak

Bab III. Metodologi Penelitian

Bab ini membahas tentang metodologi yang digunakan, yakni menyangkut teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV. Analisis dan Pembahasan

Bab ini akan membahas tentang hasil analisis regresi linier berganda pada variable independent yang meliputi KHM, IHK, dan pertumbuhan ekonomi regional (PDRB), terhadap variable dependen yakni Upah Minimum Propinsi (UMP) di Indonesia pada era otonomi daerah (2001 – 2008).

Bab V. Penentuan Kebijakan Pengupahan

Bab ini akan membahas analisis secara kualitatif deskriptif tentang kebijakan upah minimum dengan faktor-faktor yang menentukan dan mempengaruhinya, serta bagaimana kebijakan upah minimum dirumuskan di Dewan Pengupahan dan terakhir tentang upah untuk kebutuhan hidup layak.

Bab VI. Kesimpulan dan Saran

Bab ini menjadi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.