

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Dari studi pustaka yang dilakukan, terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai Upah Minimum Propinsi, diantaranya studi yang dilakukan oleh Said Iqbal (2006), yang melakukan penelitian mengenai Analisis Pertambahan Jumlah Orang Bekerja dan Kebijakan Pengupahan Di Propinsi DKI Jakarta. Hasil penelitiannya menyebutkan dari empat variabel eksogen yang dianalisis seberapa besar pengaruhnya terhadap jumlah orang yang bekerja di DKI Jakarta, yaitu PDRB, UMP, inflasi dan Kurs Dollar terlihat bahwa hanya dua variabel yang memiliki signifikansi pengaruh pada tingkat kepercayaan 85% ($\alpha = 15\%$), yaitu PDRB dan UMP. PDRB memberikan pengaruh positif sedangkan UMP memberikan pengaruh yang negatif terhadap jumlah orang bekerja. Sehingga peningkatan/penurunan jumlah orang bekerja pada Propinsi DKI Jakarta lebih dipengaruhi oleh dua variabel yaitu PDRB dan UMP. Variabel lainnya seperti inflasi dan kurs Dollar tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada $\alpha=15\%$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor inflasi dan kurs dollar tidak memberikan signifikansi pengaruh terhadap kenaikan/penurunan jumlah orang bekerja di DKI Jakarta, artinya Pemerintah DKI Jakarta bila ingin menciptakan lapangan kerja bagi penduduk DKI Jakarta dapat dilakukan melalui peningkatan PDRB dan UMP. Namun demikian, besarnya UMP perlu mendapatkan masukan dari dunia usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pengusaha dalam memberikan upah bagi pekerja.

Hasil penelitian ini memberikan saran, yakni:

1. meningkatkan PDRB untuk menambah jumlah orang bekerja
2. merumuskan nilai tingkat kenaikan upah minimum DKI Jakarta dari rumusan nilai upah minimum yang akan ditetapkan tersebut, disusunlah kebijakan pengupahan (UMP) DKI Jakarta dengan melihat faktor Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dan Inflasi.

Penetapan UMP selayaknya memang harus mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam membayar sehingga tidak mengganggu iklim investasi dan pengurangan tenaga kerja (PHK). Penetapan UMP yang tidak sesuai dengan kemampuan perusahaan maka akan terjadi eksternalitas negatif sehingga diperlukan upaya Pemerintah DKI Jakarta yang dikucurkan melalui mekanisme subsidi kepada masyarakat miskin yang memiliki pendapatan sebesar UMP. Pemberian subsidi yang disarankan adalah pada sektor transportasi dan perumahan, karena kedua sektor tersebut pada KHM memiliki kontribusi diatas 30%, pemberian subsidi tersebut dimasukkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) DKI Jakarta.

Kemudian juga ada penelitian yang dilakukan SMERU(2001) mengenai Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Perkotaan Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan upah minimum berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal di perkotaan. Penerapan kebijakan tersebut hanya menguntungkan kelompok pekerja kerah putih. Penelitian ini menggunakan data Survei Tenaga Kerja Nasional Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 1988 hingga 2000. hasilnya memperlihatkan bahwa untuk semua pekerja secara umum, perkiraan elastisitas menyediakan lapangan kerja total terhadap upah minimum adalah minus 0,1. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan upah minimum sebesar 10% maka akan terjadi pengurangan 1% dalam penyediaan lapangan kerja total dan mengontrol faktor-faktor lain yang mempengaruhi lapangan kerja seperti pertumbuhan ekonomi dan besarnya populasi tenaga kerja.

Penelitian ini juga menyimpulkan, penerapan upah minimum menyebabkan terjadinya substitusi pekerja yang berbeda. Ketika upah minimum meningkat, perusahaan mengganti pekerja mereka dengan kerah putih yang lebih terdidik dengan investasi untuk proses produksi yang lebih padat modal dan dengan ketrampilan lebih tinggi.

Bila kebijakan upah minimum yang kaku disektor modern ini terus dilanjutkan dengan akibat mengurangi pertumbuhan penyerapan tenaga kerja hingga dibawah angka pertumbuhan angkatan kerja, akan lebih banyak pekerja yang dipaksa bekerja pada pekerjaan dengan bayaran rendah serta kondisi kerja

yang lebih buruk, atau masuk ke sektor informal yang akan menambah jumlah kelompok pekerja yang saat ini merupakan kelompok pekerja terbesar di Indonesia.

Penelitian SMERU ini juga menyebutkan faktor yang menyebabkan munculnya efek negatif kebijakan upah minimum dalam menyerap tenaga kerja antara lain adalah penerapan upah minimum secara kaku. Kebijakan upah minimum telah diberlakukan sejak tahun 1970-an, akan tetapi dampaknya terhadap perekonomian makro mulai terasa sejak akhir tahun 1980-an dan muncul kembali menjadi isu penting dalam kebijakan ekonomi dan sosial pada tahun 2000.

Dari beberapa penelitian tersebut, maka penelitian ini ingin melihat lebih jauh lagi seberapa besar pengaruh KHM, IHK dan PDRB dalam penentuan kebijakan UMP di Indonesia dan apakah UMP yang ditetapkan di Indonesia saat ini sudah memenuhi standar minimal hidup layak bagi kaum pekerja (buruh), dan bagaimana sebaiknya kebijakan mengenai UMP di Indonesia. Dan untuk kebijakan upah layak penulis juga banyak mengambil bahan dari penelitian yang dilakukan AKATIGA, seperti yang tersaji di Bab V tesis ini.

2.2. Pasar Tenaga Kerja

Dalam pandangan klasik upah akan selalu menyesuaikan diri untuk menormalkan kelebihan penawaran di pasar tenaga kerja. Terjadinya penurunan permintaan tenaga kerja akan mula-mula menciptakan penawaran tenaga kerja berlebih. Akibatnya upah akan turun sampai jumlah tenaga kerja yang ditawarkan lagi-lagi sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, sehingga akan memulihkan kembali keseimbangan di pasar tenaga kerja. Pada tingkat upah baru yang lebih rendah itu, setiap orang yang menginginkan pekerjaannya akan mendapatkannya. Jika jumlah tenaga kerja yang diminta dan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan mencapai keseimbangan dengan menaikkan dan menurunkan upah, maka tidak akan ada pengangguran yang bertahan diatas jumlah friksional dan struktural.

Pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik. Menurut Simanjuntak (1998), kedua bentuk pasar tenaga kerja tersebut berbeda dalam beberapa hal. *Pertama*,

tenaga terdidik pada umumnya mempunyai produktivitas kerja lebih tinggi daripada yang tidak terdidik. Produktivitas pekerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah dan penghasilan pekerja, yaitu berbanding lurus dengan tingkat pendidikannya. *Kedua*, dari segi waktu, *supply* tenaga kerja terdidik haruslah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, elastisitas *supply* tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil daripada elastisitas *supply* tenaga kerja tidak terdidik. *Ketiga*, dalam proses pengisian lowongan, pengusaha memerlukan lebih banyak waktu untuk menyeleksi tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tidak terdidik. *Supply* atau penawaran tenaga kerja adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Seperti halnya penawaran, *demand* atau permintaan tenaga kerja juga merupakan suatu hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja. Motif perusahaan mempekerjakan seseorang adalah untuk membantu memproduksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumennya. Besaran permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung pada besaran permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi perusahaan itu. Oleh karenanya, permintaan terhadap tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*). Penentuan permintaan tenaga kerja dapat diturunkan dari fungsi produksi yang merupakan fungsi dari tenagakerja (L) dan modal (K), sebagai berikut:

$$TP = f(L, K)$$

dimana:

TP = Produksi total (output)

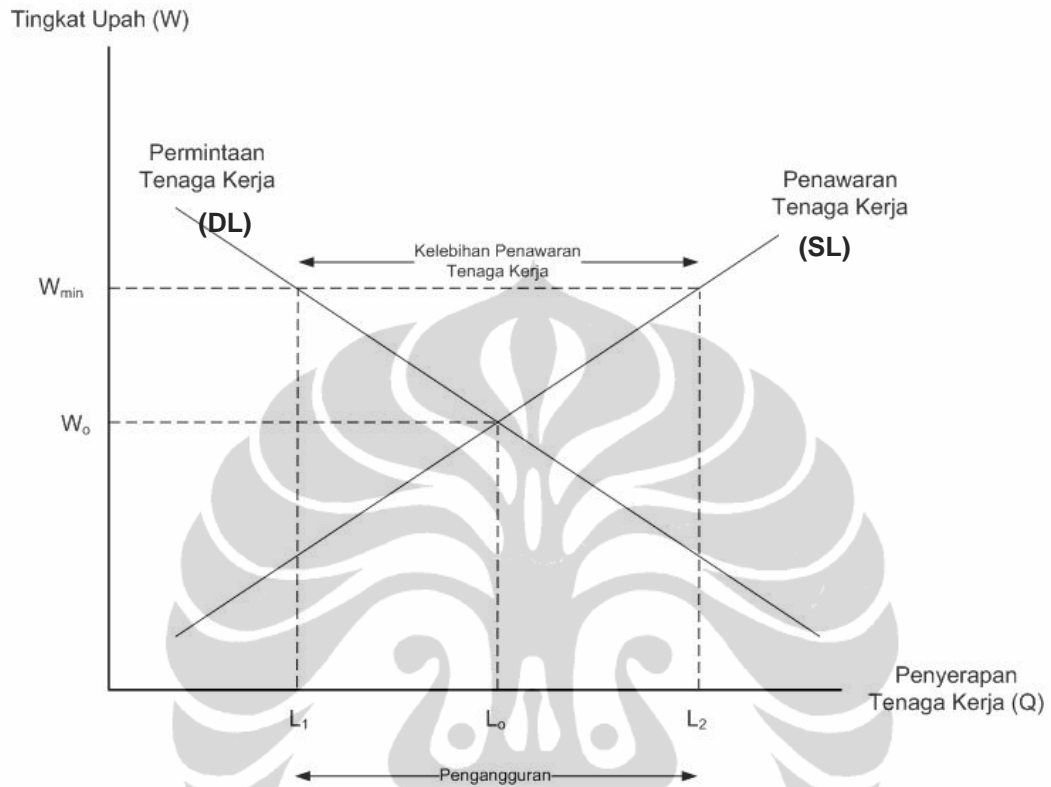
L = Tenaga kerja

K = Modal

Keseimbangan pasar tenaga kerja merupakan suatu posisi tertentu yang terbentuk oleh adanya interaksi permintaan dan penawaran tenaga kerja. Todaro (2000) menyatakan bahwa dalam pasar persaingan sempurna (*perfect competition*), di mana tidak ada satupun produsen dan konsumen yang mempunyai pengaruh atau kekuatan yang cukup besar untuk mendikte harga-harga input maupun output, tingkat penyerapan tenagakerja (*level of*

employment) dan harganya (tingkat upah) ditentukan secara bersamaan oleh segenap harga-harga output dan faktor-faktor produksi selain tenaga kerja.

Gambar 2.1 Pasar Tenaga kerja



Gambar diatas memperlihatkan keseimbangan di pasar tenaga kerja tercapai pada saat jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh individu (di pasar tenaga kerja, SL) sama besarnya dengan yang diminta (DL) oleh perusahaan, yaitu pada tingkat upah ekuilibrium (W_0). Pada tingkat upah yang lebih tinggi penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah kembali ke titik ekuilibrium (W_0). Sebaliknya, pada tingkat upah yang lebih rendah, jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga terjadi persaingan di antara para perusahaan atau produsen dalam memperebutkan tenaga kerja. Hal ini akan mendorong kenaikan tingkat upah kembali ke titik ekuilibrium.

Jika upah diserahkan pada mekanisme pasar, maka pada saat jumlah tenaga kerja yang ditawarkan jauh diatas permintaannya, hal ini mengakibatkan tingkat upah menjadi lebih rendah. Dimana tingkat upah tersebut tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum. Untuk melindungi hal tersebut, pemerintah

kemudian menetapkan upah minimum, agar upah yang diterima minimal sama dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Kondisi demikian banyak terjadi pada pasar tenaga kerja yang *unskill labour*, misal Indonesia. Sehingga untuk melindungi para pekerja tersebut maka pemerintah Indonesia mengambil kebijakan untuk menerapkan upah minimum guna melindungi para pekerja (buruh).

Priyono (2002) mengasumsikan bahwa *underestimation* terjadi secara proporsional antara sisi penawaran dan permintaan, jumlah lapangan pekerjaan (formal) yang tersedia jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pencari kerja, hal ini diperkuat dengan indikasi di lapangan yang memperlihatkan bahwa kekuatan tawar menawar (*bargaining power*) pengusaha lebih besar dibandingkan dengan kekuatan buruh. Sehingga dari sisi struktur pasar, kebijakan upah minimum bisa disebut relevan (bisa meningkatkan kesejahteraan) bagi buruh, terutama untuk buruh berupah rendah. Islam dan Nazara (2000) memperkirakan persentase buruh yang mendapatkan upah dibawah upah minimum sekitar 30% pada tahun 1998.

2.3 Teori Pengupahan

Selain menggunakan pertimbangan pengaruh ekonomi, politik dalam negeri, globalisasi ekonomi, dan persaingan di pasar internasional, pendekatan yang digunakan untuk menetapkan tingkat upah buruh berdasarkan konsep-konsep yang berhubungan dengan teori *bargaining collective* (perjanjian atau persetujuan bersama) yang lahir dari hasil negoisasi tawar-menawar antara buruh dan majikan. Teori “*Integrative Bargaining*” dari Walton dan McKersie menyatakan bahwa konsep *integrative bargaining* telah memberikan peluang yang lebih banyak kepada organisasi buruh untuk mendesain bentuk perjanjian upah dengan cara mengubah atau menyempurnakan perjanjian sebelumnya.

Berkaitan ulasan tersebut diatas, maka Fossum (1982) melengkapinya dalam “*Bargaining Theory*”. Teori perundingan menyatakan bahwa terdapat batas atas dan bawah untuk tingkat upah, dan bahwa tingkat aktualitas antara kedua batas tersebut ditentukan oleh tingkat kepentingan buruh untuk menerima pekerjaan, sehingga dapat memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, tingkat upah yang ditetapkan melalui persetujuan buruh bersama majikan tergantung dari kemampuan atau kekuatan berunding (*bargaining power*). Dalam hubungan ini, Cross menawarkan seperangkat karakter yang istimewa

untuk menjelaskan perundingan; *pertama*, negoisasi berlangsung pada situasi dimana kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan dari suatu perjanjian. *Kedua*, konsesi (kelonggaran) yang dibuat oleh para pihak sepanjang negoisasi dilakukan secara sukarela. *Ketiga*, negoisasi harus tampak produktif, dan *keempat*, negoisasi yang digunakan dalam hubungan manajemen perburuhan ditandai dengan permintaan dan kelonggaran secara lisan dan/atau tulisan

Adam dan Singh menyatakan bahwa permasalahan penentuan perjanjian standar minimum perburuhan harus memenuhi syarat-syarat perjanjian. Persetujuan terhadap suatu perjanjian standar minimum yang telah disetujui kedua belah pihak harus tertuang sebanyak sebelas komponen hak-hak buruh, yaitu: *pertama*, berhak untuk berkumpul dan mendapat perlindungan terhadap hak berorganisasi. *Kedua*, hak untuk melakukan perjanjian atau tawar-menawar. *Ketiga*, berhak untuk mogok, *keempat*, berhak tidak diperlakukan secara kasar, *kelima*, batas usia minimum buruh, *keenam*, tidak boleh melakukan diskriminasi. *Ketujuh*, kesamaan upah bagi buruh wanita dan laki. *Kedelapan*, perlindungan keselamatan dan kesehatan. *Kesembilan*, perlindungan buruh anak. *Kesepuluh*, pemberian fasilitas kecelakaan kerja, dan *kesebelas*, pencegahan perlakuan kesewenang-wenangan terhadap mutasi buruh.

Selanjutnya Carrizosa (1988) menyatakan bahwa *bargaining collective* (perundingan bersama) antara buruh dan majikan di Indonesia tidak jalan, sehingga penentuan upah buruh dalam *bargaining position* (posisi tawar menawar) sangat lemah, karena masalah upah buruh diatur oleh aturan yang ditentukan sepihak oleh pemerintah (Carrizosa, 1988).

Begitu juga teori “nilai yang sebanding” (*comparable worth*) menganggap bahwa pekerjaan-pekerjaan yang sebanding nilainya harus dibayar sama banyak. Teori ini menjamin upah yang sama antara buruh laki-laki dengan buruh perempuan, dan majikan tidak perlu melakukan diskriminasi upah hanya melihat dari segi jenis kelaminnya saja.

Teori hukum penawaran dan permintaan oleh Adam Smith (1723-1790) didasarkan pada pertumbuhan penyediaan atau penawaran faktor produksi. Teori ini didasarkan pada asumsi pasar sempurna dan mobilitas buruh secara sempurna. Sedangkan teori upah subsistensi (hukum besi) oleh David Ricardo (1772-1823)

upah ditentukan oleh interaksi penyediaan dan permintaan akan buruh. Lebih lanjut berasumsi bahwa bila pendapatan penduduk bertambah di atas tingkat subsisten, maka penduduk akan bertambah lebih cepat. Dari laju pertumbuhan makanan dan kebutuhan lain. Angkatan kerja bertambah akan bertambah pula memasuki pasar kerja dan mencari kerja. Penyediaan buruh menjadi lebih besar dari permintaan, akibatnya tingkat upah akan didorong untuk turun kembali ke tingkat subsistem. Kelemahan teori Ricardo tersebut, *pertama*, laju pertumbuhan penduduk tidak mutlak mempengaruhi penghasilan (upah) karena ada faktor sosial dan faktor sosiologis. *Kedua*, banyak negara dalam industri dan kesempatan kerja tumbuh lebih cepat dari laju pertumbuhan penduduk dan angkatan kerjanya, karena kemajuan teknologi dan peningkatan pendidikan serta perbaikan gizi termasuk kesehatan secara terus menerus mendorong peningkatan produktivitas buruh. Tingkat upah dapat terus menerus ditingkatkan, bahkan banyak negara menunjukkan upah sudah di atas tingkat subsistem. *Ketiga*, kompetisi bisnis sekarang ini mendorong pengusaha meningkatkan produktivitas, yaitu memanfaatkan kemajuan teknologi meningkatkan kualitas buruhnya. Perbaikan upah merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas buruh, bila upah rendah pada tingkat subsistem akan mempertahankan produktivitas buruh rendah pula, maka termasuk pengusaha yang ketinggalan jaman (Simanjuntak, 1996).

Kemudian ada pula beberapa teori upah dari para ahli hukum perburuhan, yaitu: teori “upah etika” dan “upah sosial”. Teori “upah etika” didasarkan pada upah yang pembayarannya harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh itu sendiri maupun keluarganya. Sedangkan Teori upah sosial adalah upah yang dibayarkan sesuai kebutuhan dan kecakapan/keahlian buruh itu sendiri. Kemudian juga ada “Teori Upah Hukum Besi” oleh Ricardo, yaitu suatu pendekatan upah yang dipakai untuk meninabobokkan kaum buruh atau pendekatan ekonomi liberal. Kedua, “Teori Persediaan Upah” dari Stewart Mill Senior adalah suatu pembayaran upah sudah tersedia sejumlah tertentu yang bersifat uang muka dari pihak majikan. (Soepomo, 1988).

Mengacu pada konsep *bargaining* perjanjian bersama mengenai upah dari pendapat Walton dan McKersie, John A. Fossum, Steven L. Thomas bersama

Dennis Officer dan Nancy Brown Johnson yang dikorelasikan dengan penggabungan antara teori upah etika dan teori upah sosial, maka diharapkan melahirkan teori "upah kesejahteraan". Teori upah kesejahteraan menurut Abdullah Sulaiman (2008) adalah upah yang lahir atas kesepakatan antara buruh dan pengusaha melalui tawar-menawar (*bargaining position*) yang memperhatikan upah kebutuhan hidup layak sektoral (UKHLS) yang diikat dalam bentuk perjanjian. UKHLS disini, ditentukan berdasarkan nilai kebutuhan setiap propinsi/daerah, nilai tanggungan buruh dan kebutuhan buruh lainnya. Dasar pertimbangan UKHLS antara buruh yang bekerja di perusahaan swasta nasional dan buruh yang bekerja perusahaan asing tidak ada perbedaan menyolok, karena pemerintah campur untuk melakukan subsidi silang yang diambil dari upah buruh sektor perusahaan asing atau "subsidi silang upah" dengan dasar acuan doktrin "*Laissez-Faire*". Dalam hal subsidi silang diatur dalam bentuk peraturan perundang-undangan pengupahan buruh. Disisi lain diperlukan pula peraturan perundang-undangan mengatur mengenai standar minimum upah. Karena rasa kepemilikan bersama antara pengusaha dan buruh dalam hal maju tidaknya perusahaan berdasarkan berhasil tidaknya dalam proses produksi, maka diperlukan transparansi keuangan perusahaan dan pembagian saham bagi buruhnya yang ditentukan dalam perjanjian. Jadi upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan buruh yang dipakai agar tetap bekerja terus dengan pemenuhan segala kebutuhan keluarganya. Kedinamisan upah kesejahteraan ini, bila perusahaan sektor tertentu memang terbukti tidak mampu membayar upah sebagaimana berlaku disektor perusahaan tersebut, maka masih diperkenankan untuk dinegoisasikan yang diwakili serikat buruh dan pengusaha atas dasar kondisi perusahaan.

Dengan kata lain, menurut Sulaiman (2008), untuk terwujudnya upah kesejahteraan maka diperlukan adanya: *pertama*, peraturan perundang-undangan baru mengenai undang-undang pokok perburuhan. *Kedua*, perundang-undangan mengenai standar upah minimum, yang salah satu substansinya adalah upah subsidi silang. *Ketiga*, perundang-undangan mengenai upah kebutuhan hidup layak sektoral (UKHLS). Bila hal tersebut bisa terwujud, maka tidak ada lagi tindakan pelanggaran hak-hak perburuhan di Indonesia. (Sulaiman, 2008).

2.4 Upah Buruh di Indonesia

Kebijakan upah minimum sudah diterapkan di Indonesia sejak awal 1970-an, tetapi tidak begitu mendapat perhatian serius hingga tahun 1989 ketika peraturan upah minimum diperbaiki dan dijadikan sebagai bagian penting kebijakan pasar tenaga kerja. Pada paruh awal 1990-an upah minimum naik tiga kali lipat secara nominal dan dua kali secara riil. Selama paruh akhir 1990-an upah minimum terus meningkat, tapi pada 1998 merosot tajam ketika inflasi tinggi menyapu Indonesia selama krisis ekonomi. Setelah periode krisis, pemerintah memberlakukan kenaikan tingkat kenaikan upah minimum yang cukup besar. Di wilayah Jabotabek (Jakarta, Bogor, Tangerang dan Bekasi), upah minimum riil setelah memperhitungkan tingkat inflasi naik 24% pada tahun 2000 dan kemudian naik lagi antara 33% hingga 36% pada tahun 2001. Di samping itu, mulai Januari 2001 dengan penerapan otonomi daerah, wewenang untuk menetapkan tingkat upah minimum dialihkan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah di tingkat propinsi, kabupaten, dan kota. (SMERU, 2001)

Upah buruh yang naik di bawah angka inflasi menunjukkan upah riil buruh turun. Kehidupan kaum buruh semakin menderita, di mana upah riilnya semakin lama semakin berkurang. Upah buruh saat ini saja masih jauh dari kehidupan yang layak, apalagi jika diledakkan untuk berkurang nilai riilnya.

Sebenarnya, tanpa diledakkan pun mengenai penurunan upah riil buruh tersebut, nilai riil upah minimum yang selama ini terjadi sudah terus-menerus turun. Sebagai perbandingan, pada 1997 upah minimum buruh (di Surabaya) sebesar 250 ribu rupiah, sedangkan gaji PNS terendah adalah 150 ribu rupiah. Ini artinya bahwa upah buruh hampir dua kali lipat dari gaji PNS pada saat itu. Pada 2008 terjadi sebaliknya, upah minimum buruh sebesar 805 ribu, sedangkan gaji PNS golongan terendah telah mencapai 1,6 juta rupiah. Jadi, sekarang gaji PNS terendah adalah hampir dua kali upah minimum buruh.

Demikian pula makna upah dari segi upah riil yang diterima buruh. Pada 1997, upah minimum buruh mampu untuk membeli 350 kg beras (dengan harga beras 700 rupiah per kilogram pada tahun itu), sedangkan upah minimum buruh 2008 hanya mampu untuk membeli beras sebanyak 160 kilogram beras (dengan harga beras Rp 5.000 per kg di tahun ini). Ini bermakna, upah riil buruh

terjun bebas berkurang hampir 50 persen

Dalam konteks perburuhan di Indonesia, proteksi terhadap buruh merupakan kewajiban pemerintah untuk menghindari eksploitasi pengusaha terhadap buruh, di mana buruh dalam kondisi tidak berdaya karena keterbatasan-keterbatasannya.

Sementara itu, jika upah minimum diserahkan pada pasar tenaga kerja, bencana liberalisasi hubungan industrial akan menjadi kenyataan di Indonesia. Liberalisasi hubungan industrial pasti akan membawa buruh pada kondisi yang makin tidak berdaya menghadapi kapitalisasi pengusaha.

Buruh tidak memiliki banyak pilihan ketika disodorkan kepadanya sebuah angka upah yang jauh dari layak. Sebab, buruh memang membutuhkan sesuap nasi untuk menyambung hidup dirinya dan keluarganya. Pilihan pahit bagi buruh ialah menerima upah yang tidak layak untuk dimakan daripada tidak sama sekali yang akan mengakibatkan kelaparan.

Dengan penetapan kenaikan upah minimum tersebut telah membantu mempertahankan daya beli masyarakat buruh di tengah besarnya angka inflasi dan kenaikan harga-harga barang kebutuhan yang merisaukan. Karena akibat krisis ekonomi yang sampai saat ini masih berlangsung walaupun upah minimum regional telah mengalami kenaikan secara nominal namun secara riil mengalami penurunan dibanding beberapa tahun sebelum ini karena kenaikan tingkat harga yang melampaui kenaikan upah minimum.

Daya beli masyarakat merupakan kata kunci dalam upaya mendorong pasar dalam negeri dan menggerakkan sektor riil. Ancaman PHK dan kenaikan upah yang rendah justru akan menciptakan kondisi yang kontraproduktif terhadap kedua upaya tersebut. Berbagai studi dan pengamatan yang cermat memperlihatkan bahwa masyarakat buruh adalah penggerak dan pembelanja utama kegiatan dan produk ekonomi lokal untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pusat-pusat industri dan pusat-pusat permukiman buruh adalah jantung kegiatan ekonomi lokal yang sangat nyata. PHK massal sebagaimana pernah terjadi tahun 1998 dan 2002 telah dengan seketika meredupkan usaha-usaha ekonomi dan pasar produk usaha dan membawa efek berantai berupa pengangguran di kalangan pelaku usaha-usaha tersebut. Upah yang rendah mempunyai implikasi yang tak berbeda karena

daya beli yang rendah membuat konsumsi jauh menurun. Konsumsi yang jauh menurun berdampak pada lesunya kegiatan usaha yang secara berantai dan agregat akan membuat lesu kehidupan ekonomi masyarakat.

Menurut Simanjuntak (1996), masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks dengan cakupan luas dan multidimensi. disamping mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan dan sosial politik, masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial serta hubungan dan kerjasama internasional. Kebijakan upah minimum dapat bermanfaat dalam melindungi kelompok kerja marginal yang tidak tertampung disektor formal.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/Men/1986 tentang “Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Rugi)” bahwa upah diartikan:

1. Upah Pokok
2. Segala macam tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya secara berkala dan teratur
3. Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada buruh dengan cuma-cuma. Apabila catu harus dibayar dengan subsidi, maka upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh buruh.
4. Penggantian perumahan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan sebesar 10% dari upah berupa uang
5. Penggantian untuk pengobatan dan perawatan diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan sebesar 5% dari upah berupa uang.

Begitu juga pengertian upah sebagaimana diatur dalam Kep Menaker No. Kep 600/Men/1987 tentang “Peningkatan UMR DKI Jakarta” berbeda dengan ketentuan-ketentuan sebelumnya. Menurut Kep Men ini, upah minimum regional adalah upah pokok terendah yang diterima dalam bentuk uang, tidak termasuk tunjangan yang bersifat perangsang” (*ibid*, hal 134)

Pengertian upah minimum untuk wilayah DKI Jakarta (Surat Edaran Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja DKI No. B-952/W-26-25/UI/K/87) yang menyebutkan ; “Upah Minimum adalah upah pokok minimum

diluar tunjangan-tunjangan lainnya”. Keragaman pengertian komponen upah tersebut diatas mempengaruhi pengaturan upah dalam praktek sehari-hari disuatu perusahaan. Pada upah buruh untuk keperluan dalam negeri diartikan pendapatan buruh komponennya terdiri:

1. Uang Pokok
2. Tunjangan jabatan
3. Uang perangsang
4. Uang panggilan kerja darurat
5. Uang makan, transportasi
6. Tunjangan keluarga, tunjangan perumahan
7. Tunjangan kerja lembur

Pada 1989, pemerintah melahirkan ketentuan upah melalui Peraturan Mennaker No. 05/Men/1989 tentang Upah Minimum, dalam pasal 1 merumuskan maksud upah:

- a. Upah minimum adalah upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada buruh
- b. Upah minimum sub-sektoral regional adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu
- c. Upah minimum sektoral regional adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- d. Upah minimum regional adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu
- e. Regional adalah suatu wilayah yang dapat meliputi satu propinsi atau bagian dari satu propinsi atau suatu wilayah yang oleh karena kekhusussannya diatur sendiri.

Pengaturan pengupahan 1989 ini tidak banyak berbeda dengan tahun sebelumnya, meski hanya disini ada klasifikasi upah fisik minimum secara regional dan secara sektoral. Bahkan disini kewenangan pemerintah dan pengusaha lebih besar bila dibandingkan peran serikat buruh karena pengusaha dan pemerintah dapat saja mengatakan dengan pertimbangan indeks harga konsumen dan perkembangan perekonomian secara regional dan nasional pihak pengusaha menanggung beban terlalu banyak. (*ibid*, hal 137)

Surat Edaran Mennaker No. 07/Men/1990 tentang pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Bahwa komponen upah buruh adalah sebagai berikut:

a. Upah:

- 1) Upah pokok, adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- 2) Tunjangan tetap, adalah pembayaran teratur berkaitan dengan pekerjaan diberikan secara tetap untuk pekerjaan dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, anak, perumahan, kematian dan tunjangan lainnya. Tunjangan makan, transportasi dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, diterima secara tetap oleh buruh menurut satuan waktu, harian, atau bulanan.
- 3) Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap untuk buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan pembayaran upah pokok dan tunjangan tetap.

b. Pendapatan non upah:

- 1) Fasilitas, adalah bentuk kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput buruh atau lainnya), pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain.
- 2). Bonus, adalah bukan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh menghasilkan hasil lebih besar dari target produksi yang normal besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- 3). Tunjangan hari Raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

Pengaturan pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah 1990 ini, yang masih berpatokan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). (*ibid*, hal 142)

Dasar pemikiran tentang tuntutan upah layak adalah ketentuan Pasal 27 UUD 1945 yang dijabarkan dalam Tap MPR No. II Tahun 1993 tentang GBHN yang harus dilaksanakan pemerintah sebagai amanat kedaulatan rakyat dimana kenijaksanaan pengupahan; kebijaksanaan pengupahan didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga buruh dalam sistem upah yang menimbulkan kesenjangan sosial dan dinilai kemanusiaan yang menumbuhkan rasa harga diri dst (GBHN tahun 1993 Bab IV, Pembangunan Bidang Ekonomi, sektor Tenaga Kerja, butir d)

Selanjutnya keluar beberapa Kep Mennaker tentang Upah Minimum Regional dari tahun 1995 sampai 1997, namun terkesan bahwa pemerintah hanya menyalin atau memindahkan dari ketentuan lama menjadi ketentuan baru karena substansinya komponen pengupahan buruh tidak ada perubahan. (*ibid*, hal 148)

Tinggi rendahnya tingkat upah dipengaruhi beberapa faktor: *pertama*, penawaran dan permintaan perburuhan. *Kedua*, konsistensi organisasi buruh dan organisasi pengusaha. *Ketiga*, kemampuan perusahaan. *Keempat*, produktivitas. *Kelima*, biaya hidup. *Keenam*, pemerintah. *Ketujuh*, kesempatan kerja, dan *kedelapan* adalah pendidikan dan ketrampilan. (*ibid*)

Kebijaksanaan umum pemerintah melalui peraturan perundangan-undangan pengupahan perburuhan setidaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, rasa keadilan dalam menetapkan upah diatas, upah minimum serta memperhatikan peningkatan produktivitas kelangsungan hidup perusahaan. Tentu wajar jika dibedakan adanya upah minimum regional dan sektoral. Upah regional secara nominal dapat saja berbeda, namun secara riil dapat bernilai sama karena tingkat harga untuk tiap daerah juga berbeda dengan demikian upah sektoral bisa berbeda satu sama lainnya karena kegiatan ekonomi sektor tertentu dapat lebih berkembang dari sektor lainnya. (*ibid*, hal 149).

Pada hakekatnya, masalah pengupahan ditimbulkan oleh perbedaan dasar pandangan buruh, pengusaha maupun pemerintah terhadap upah. Bagi pengusaha/majikan, upah merupakan komponen biaya produksi barang maupun jasa yang dihasilkan, oleh karena itu majikan cenderung untuk menekan tingkat upah. Dilain pihak, upah bagi tenaga kerja merupakan

komponen pokok penghasilan yang tersedia untuk menjamin kelangsungan hidup bagi tenaga kerja maupun keluarganya, serta untuk meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai warga masyarakat. Kemudian bagi pemerintah, upah merupakan standar hidup masyarakat, oleh karena itu menurut pemerintah rumusan upah dapat menciptakan iklim usaha dan iklim sosial yang baik, agar demikian kepentingan masyarakat dapat dipadukan. (*ibid*, hal 153).

Tujuan penetapan standar UMR dapat dilihat dua aspek; *pertama*, secara mikro, yaitu; sebagai jaringan pengaman agar upah tidak merosot, mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan, dan untuk meningkatkan penghasilan kaum buruh pada tingkat paling rendah. *Kedua*, secara makro yaitu pemerataan pendapatan masyarakat kelas pendapatan bawah demi mengentaskan kemiskinan, peningkatan daya beli buruh dan perluasan kesempatan kerja, perubahan struktur biaya industri secara sektoral, peningkatan produksi kerja nasional, peningkatan etos kerja dan disiplin kerja, dan untuk memperlancar komunikasi antara buruh dengan pengusaha dalam rangka hubungan bipartite. (*ibid*, hal 154)

Sejak 1995 sampai tahun sebelum penerapan penentuan UMR didasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang nilainya hanya 2.600 kalori untuk pekerja lajang. Setelah ditetapkannya SK Mennaker No. 81/Men/1995 tanggal 29 Mei 1995, maka penetapan UMR sudah didasarkan KHM, yang terdiri dari 4 kelompok dan 43 komponen.

Tabel 2.1 Kelompok KHM dan komponen KHM

No	Kelompok KHM	Komponen KHM
1	Makanan dan Minuman	11
2	Perumahan dan fasilitas	19
3	Sandang	8
4	Aneka Kebutuhan Sehari-hari	5
	Total	43

Sumber: Buku Upah Buruh di Indonesia

Pertimbangan penetapan UMR didasarkan; *pertama*, nilai Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) didasarkan Kep. Mennaker No. 81/Men/1995 yang dulunya berdasarkan KFM. *Kedua*, Indeks Harga Konsumen (IHK) harus sebanding dengan KHM. *Ketiga*, tingkat upah minimum daerah bersangkutan.

Keempat, perkembangan perluasan kesempatan kerja yang berdasarkan laporan komisi. (*ibid*, 155)

Faktor mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah yang diberikan pengusaha kepada buruh disebabkan, yaitu; *pertama*, tingkat penawaran dan permintaan buruh. *Kedua*, organisasi pekerja yang berfungsi akan meningkatkan upah kerja yang makin baik. *Ketiga*, ketergantungan kemampuan pembayaran upah dari perusahaan. *Keempat*, produktivitas perusahaan yang turut menentukan tinggi rendahnya upah buruh. *Kelima*, biaya hidup suatu daerah domisili perusahaan dan buruh. *Keenam*, kebijaksanaan pemerintah dalam menuangkan peraturan pengupahan. *Ketujuh*, daya penawaran kesempatan kerja kalau kecil akan kecil pula pengupahan begitu juga sebaliknya. *Kedelapan*, tingkat pendidikan formal

2.5 Upah Minimum Propinsi

Sebenarnya pemahaman terhadap penetapan upah minimum yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan adalah untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan ketetapan upah minimum kepada buruh yang paling rendah tingkatnya.

Penetapan upah minimum dipandang sebagai sarana atau instrumen kebijaksanaan sesuai untuk mencapai kepastian dalam hubungan kerja. Tujuan menetapkan ketetapan upah minimum adalah untuk: *pertama*, mengurangi persaingan yang tidak sehat antara buruh dalam pasar kerja. *Kedua*, melindungi daya beli buruh yang berpenghasilan rendah karena tingkat inflasi yang tinggi menyebabkan menurunnya daya beli buruh. *Ketiga*, mengurangi kemiskinan, karena adanya kenaikan upah minimum setahap demi setahap kaum buruh yang miskin akan berkurang. *Keempat*, meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan adanya upah minimum maka pengusaha yang membayar upah rendah akan didorong menaikkan upah buruhnya. Hal ini akan mendorong pula pengusaha untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan agar mampu membayar upah minimum. *Kelima*, lebih menjamin upah yang sama bagi pekerjaan yang sama, dengan adanya upah minimum maka perbedaan upah antara perusahaan yang satu dengan yang lain untuk pekerjaan yang sama akan berkurang karena perusahaan yang membayar rendah terpaksa meningkatkan upah buruhnya.

Keenam, mencegah terjadinya perselisihan, dengan ketentuan upah minimum akan mempengaruhi perubahan struktur/tingkat upah diperusahaan, karena perselisihan mengenai upah yang biasa terjadi dapat dihindari, karena meningkatnya daya beli masyarakat yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum, dan *ketujuh*, mencegah melorotnya upah kebawah bagi buruh lapisan bawah karena tidak seimbangnnya pasar kerja, disebabkan penawaran yang melebihi dari permintaan tenaga buruh. (Shamad, 1992).

Secara teoretis dapat dibedakan dua sistem pengupahan yaitu yang didasarkan pada teori Karl Marx dan yang didasarkan pada teori Neoklasik. Kedua teori tersebut masing-masing mengandung kelemahan. Kenyataan sekarang ini, sistem pengupahan berada di antara dua sistem ekstrim tersebut.

Lembaga yang menetapkan upah minimum di Indonesia telah dimulai sejak tahun 1965. Kemudian berdasarkan Keputusan Presiden No. 58 tahun 1969, dibentuk Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN), dengan anggota mewakili Departemen Tenaga Kerja, Departemen Keuangan, Departemen Perindustrian, Departemen Perdagangan, Departemen Pertanian, Departemen Perhubungan, Departemen Pertambangan, Departemen Dalam Negeri, Departemen Pekerjaan Umum, Bank Sentral, Bappenas, Universitas, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha. (Simanjuntak, 1996).

Di tingkat daerah, dibentuk Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD), dengan anggota mewakili unsur yang sama dengan DPPN. DPPD, mempunyai 3 fungsi utama, yaitu:

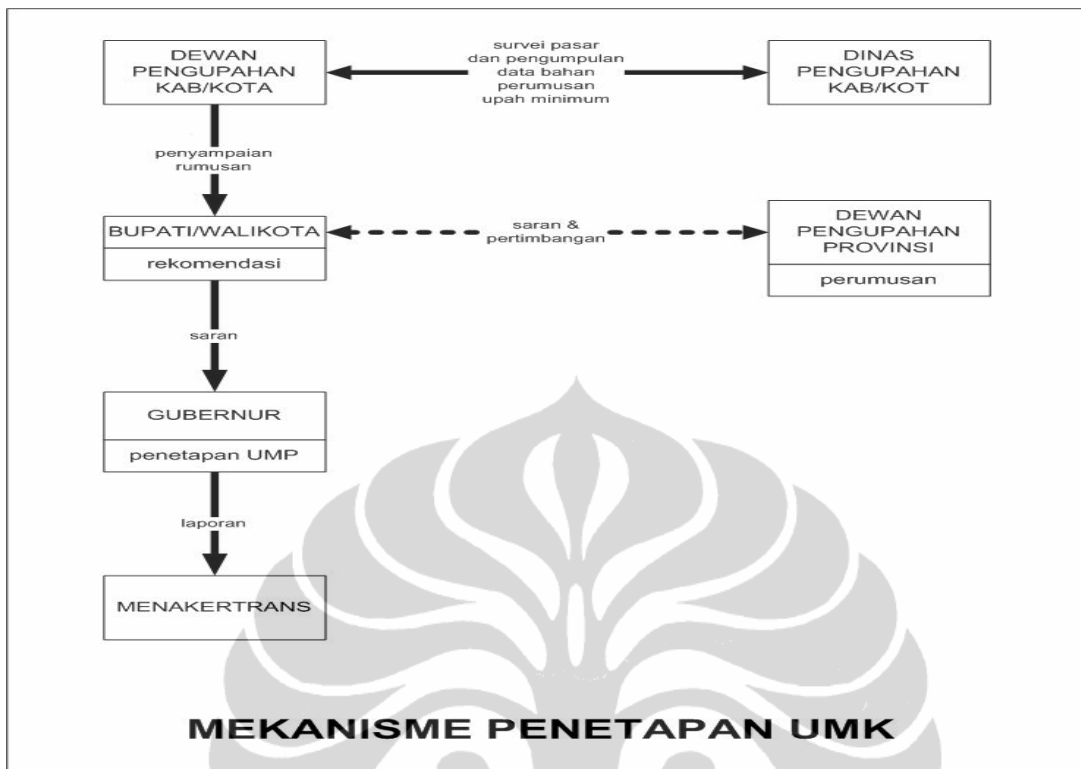
- a. Melakukan penelitian harga dan menghitung Kebutuhan “Fisik” Minimum pekerja sekali dalam sebulan di DKI Jakarta Raya dan sekali dalam 3 bulan di propinsi lain.
- b. Secara periodik atau setiap tahun melakukan penelitian kemampuan perusahaan untuk menghitung dan mengusulkan upah minimum regional dan upah minimum sektoral-regional
- c. Memberikan bahan-bahan dan saran kepada gubernur dan Menteri Tenaga kerja untuk menyusun kebijaksanaan pengupahan. (Sulaiman, 2008).

Mekanisme penetapan upah minimum di Indonesia adalah sebagai berikut: (Shamad, 1992)

- a. Setiap propinsi dibentuk DPPD terdiri dari wakil-wakil pekerja atau serikat pekerja, wakil perusahaan atau organisasi pengusaha, wakil pemerintah dan dari perguruan tinggi/universitas sebagai cendekiawan. DPPD inilah yang mengumpulkan bahan-bahan mengenai pengupahan baik melalui survey atau mengumpulkan data-data dari sumber yang terpercaya.
- b. Setelah menganalisis dan membahas data-data yang ada dan kalau perlu mengadakan hearing dengan pihak-pihak yang terkait, maka DPPD akan mengusulkan kepada Menteri Tenaga Kerja suatu tingkat upah minimum yang berlaku untuk propinsi yang bersangkutan, baik yang bersifat regional, sektoral maupun bersifat subsektoral. Usul DPPD tidak langsung disampaikan kepada Menteri, akan tetapi melalui Gubernur Kepala Daerah setempat.
- c. Gubernur setelah menerima usul dari DPPD membahas kembali usul tersebut dengan staf. Apabila Gubernur dapat menyetujuinya, maka usul tersebut diteruskan oleh Gubernur kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi persetujuannya.
- d. Menteri Tenaga Kerja setelah menerima usul DPPD yang disertai rekomendasi Gubernur tersebut, minta kepada DPPN untuk membahas kembali dan memberikan rekomendasi kepada Menteri. Menteri setelah menerima rekomendasi dari DPPN baru mengeluarkan ketetapan upah minimum yang berlaku bagi propinsi yang bersangkutan.

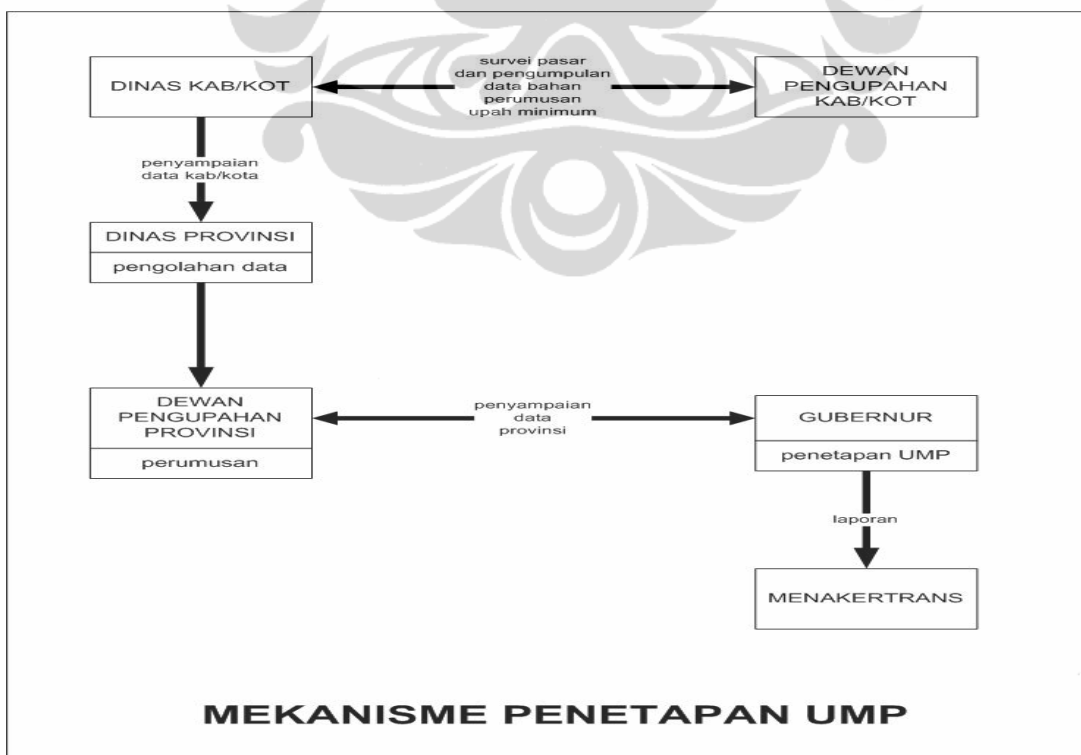
Pada tahun 2000, sesuai dengan Kepmenaker No. 226/2000, kemudian terjadi pelimpahan kewenangan penetapan Upah Minimum Propinsi dan Kab/Kota kepada Gubernur. Sehingga mekanismenya menjadi:

Gambar 2.2 Mekanisme Penetapan UMK



Sumber: Buku Advokasi Pengupahan di Daerah (2007)

Gambar 2.3 Mekanisme Penetapan UMP



Sumber: Buku Advokasi Pengupahan di Daerah (2007)

Selanjutnya dalam penetapan upah minimum harus memperhatikan komponen upah minimum yang terdiri dari:

- a. Upah minimum terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap (kalau ada) dengan ketentuan upah pokok sekurang-kurangnya 75% dari upah minimum.
- b. Tunjangan tetap merupakan tunjangan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja secara tetap dan berkala yang tidak dikaitkan dengan prestasi tertentu atau kehadiran seperti; tunjangan kemahalan, pembayaran dalam natura dan lain-lain yang sejenis
- c. Pembayaran-pembayaran yang didasarkan kepada upah seperti; lembur, pembayaran pesangon, pembayaran kecelakaan kerja dan lain-lainnya tetap berlaku sebagaimana ketentuan yang mengaturnya masing-masing, tetapi tidak boleh rendah dari ketetapan upah minimum.
- d. pengaturan upah minimum juga berlaku untuk pekerja dalam masa percobaan dan bekerja dalam pendidikan/latihan (training), kecuali latihannya diberikan secara khusus dengan program tertentu dan hasil produksi dari latihan tidak dijual sama dengan produksi biasa.
- e. penentuan upah minimum harus ditinjau sekurang-kurangnya sekali dua tahun. Hal ini dimaksudkan agar upah minimum dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi seperti harga barang-barang kebutuhan pekerja, kemampuan perusahaan dan keadaan perekonomian pada umumnya.
- f. perusahaan-perusahaan yang betul-betul tidak mampu melaksanakan upah minimum karena kondisi yang dihadapinya, maka perusahaan tersebut dapat memohon penangguhan kepada Menteri Tenaga Kerja. Kebijakan ini diberikan mengingat dilapangan banyak ditemukan perusahaan-perusahaan yang betul-betul belum mampu melaksanakan upah minimum, umpamanya karena perusahaan masih baru dalam percobaan atau perusahaan kena bencana alam.

Yang mendasari teori Marx adalah teori nilai dan asas pertentangan kelas yang kemudian menjurus ke pembentukan masyarakat utopia bahwa tiap orang harus bekerja menurut kemampuannya dan tiap orang memperoleh menurut kebutuhannya. Dengan kata lain, upah sesuai dengan tingkat kebutuhan seseorang.

Teori Neoklasik didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil marjinal faktor produksi -- jasa kerja dan modal. Dalam hal ini, upah merupakan imbalan atas usaha kerja yang diberikan karyawan kepada pengusaha.

Bagi tenaga kerja upah merupakan motivasi. Upah, untuk tenaga kerja merepresentasikan standar hidup, insentif untuk memiliki skill dan sumber kepuasan (ILO, 2005). Untuk data Indonesia Sakernas dan Susenas hanya memiliki informasi tenaga kerja pada level propinsi bukan level distrik (kabupaten), dengan tidak adanya data pada level kabupaten maka sangat sedikit informasi yang dimiliki oleh tenaga kerja untuk melakukan negosiasi upah minimum, mendapatkan skill dengan *human capital spillover* yang akan meningkatkan produktivitas daerah tempat tenaga kerja berdomisili dan memberi informasi dasar untuk tenaga kerja dan pencari kerja.

Ravianto (1985) menyatakan upah yang diterima terkait erat dengan atribut yang *tied-up* kepada tenaga kerja yaitu produktivitas, masalah produktivitas tenaga kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap warga negara untuk mendapatkan kesempatan kerja demi kehidupan yang layak. Hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak tidak mungkin diperoleh tanpa jaminan penghasilan atau upah yang cukup dengan didukung produktivitas tenaga kerja. Karenanya peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu solusi kesejahteraan bagi tenaga kerja, asumsi yang diajukan pada teori-teori upah adalah produktivitas yang tinggi akan memberikan kompensasi upah yang tinggi bukan sebaliknya. Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya keterikatan antara output (hasil) dengan waktu yang dibutuhkan individu untuk menghasilkan output tersebut. Konsep ini adalah konsep yang paling sederhana karena produktivitas individu hanya dinilai dari nilai output yang dihasilkan dibandingkan individu lain pada waktu yang sama, atau menghasilkan output sesuai standar dalam waktu yang lebih singkat. Pengukuran seperti ini memberikan batasan bahwa produktivitas individu ditentukan oleh ketrampilan dan keahlian tenaga kerja secara fisik. Namun demikian, kemajuan teknologi memungkinkan terjadinya *transfer of power, transfer of skill, transfer of precision* hingga *transfer of thought* (terkomputerisasi) sehingga pengukuran produktivitas tidak lagi dibatasi oleh pendidikan dan ketrampilan namun didukung tingkat teknologi dalam proses

produksi. Berdasarkan teori produktivitas, dalam keikutsertaannya pada proses produksi produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh:

1. latar belakang pendidikan dan latihan
2. alat produksi yang digunakan dan teknologi yang diterapkan
3. *value system*, adalah nilai-nilai dalam lingkungan hidup tenaga kerja, mobilitas dan motivasi
4. iklim kerja
5. derajat kesehatan, adalah nilai gizi, sanitasi dan ketersediaan air bersih
6. tingkat upah minimal yang berlaku, karena tingkat upah yang tidak dapat mengcover kebutuhan fisik minimal, yaitu makanan dan minuman, bahan bakar, perumahan dan alat dapur, pakaian, tidak memungkinkan tenaga kerja bekerja produktif.

Faktor lain yang juga penting dalam penentuan produktivitas adalah kesempatan. Tingkat produktivitas individu bervariasi berdasarkan kesempatan dimana individu berproduksi, ketrampilan dan keahlian akan berkembang dalam kesempatan kerja karena jika individu tidak menerapkan ketrampilannya secara kontinyu maka akan terjadi inefisiensi dan penurunan kualitas output, kesempatan kerja disini merujuk kepada kesempatan untuk bekerja sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki dan kesempatan mengembangkan diri.

Upah dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima individu dalam hubungan kerja baik berupa uangan (*clean wage sytem*) atau berupa uang dan barang melalui suatu perjanjian kerja, penentuan nilai upah dipengaruhi oleh prestasi individu, pasaran upah pasar kerja, harga kebutuhan pokok, *cash flow* perusahaan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan skill. Upah dapat dibagi menjadi tiga bagian sesuai fungsinya, yaitu:

1. memenuhi kebutuhan hidup tingkat rendah (*poverty level*) artinya upah yang diterima hanya mencukupi untuk kebutuhan primer dan belum mengkover kebutuhan nutrisi, pakaian, kesehatan, perumahan dan pendidikan.
2. tingkat hidup minimum (*subsistence level*), upah berada pada tingkat mampu memenuhi kebutuhan hidup pada titik minim.

3. tingkat hidup layak (*living wage level*), upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi individu dan keluarganya. (Artha, 2006)

Kebijakan upah minimum mulai ditetapkan pada awal pemerintahan Orde Baru, ketika kegiatan perekonomian masih didominasi oleh usaha rumah tangga, industri kecil dan menengah. Pada saat itu upah minimum masih rendah sekali dan pekerja di lapangan kerja formal yang memperoleh upah dibawah upah minimum jumlahnya sangat sedikit. Selain itu serikat buruh masih sangat dikendalikan oleh pemerintah dalam menyuarakan aspirasinya. Awalnya ketentuan upah minimum ditetapkan untuk pekerja konstruksi pada proyek-proyek pemerintah di Jakarta dan kemudian diberlakukan untuk pekerja secara umum serta diberlakukan juga untuk pekerja daerah. Pada pertengahan 1980-an, pemerintah mengeluarkan kebijakan agar penentuan upah minimum diseluruh wilayah menggunakan ukuran Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) guna meningkatkan kesejahteraan pekerja. KFM kemudian digantikan oleh ukuran Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang memuat ukuran kebutuhan pangan dan non pangan yang lebih luas. KHM menjadi dasar utama untuk mengevaluasi kelayakan upah minimum pekerja relatif terhadap kebutuhan hidup pekerja. Peningkatan upah minimum sampai mencapai KHM merupakan sasaran yang selalu ditetapkan oleh para pengambil kebijakan yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan.

Dalam penulisan tesis ini, selain Upah Minimum nominal (uang), digunakan juga Upah Minimum Riil yaitu upah minimum nominal yang telah disesuaikan dengan tingkat inflasi (menggunakan indeks harga konsumen tahun 2000=100).

Kelompok pendukung kebijakan upah minimum berargumen bahwa upah minimum akan mendistribusikan sumber daya dan berpotensi untuk meningkatkan pendapatan pekerja disektor formal (Lustig dan McLeod, 1996; 2001). Ketiganya juga mendorong berpendapat bahwa upah minimum akan mendorong peningkatan pendapatan pekerja sektor informal melalui tiga cara, yaitu: *pertama*, tingkat upah pekerja formal yang lebih tinggi akan meningkatkan permintaan terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh pekerja sektor informal, sehingga pendapatan pekerja informal juga akan meningkat; *kedua*, kebijakan upah minimum memiliki

"*lighthouse effect*" terhadap distribusi upah pekerja informal yang tidak terlindungi, sehingga upah minimum bisa menjadi *benchmark* untuk sistem penggajian yang adil; *ketiga*, upah minimum akan mendorong relokasi investasi yang lebih padat pekerja.

Permasalahan perburuhan dinegara berkembang pada dasarnya bervariasi, namun intinya adalah permasalahan yang dihadapi yang paling mendasar adalah upah buruh sangat rendah. Permasalahan-permasalahan lainnya adalah diskriminasi terhadap kaum perburuhan yang berupa antara buruh laki-laki dan buruh perempuan, dan diskriminasi masalah upah dalam posisi atau jabatan, lembur paksa, perlindungan jaminan sosial yang kurang proporsional, masalah pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan kerja yang buruk.

Tujuan penetapan upah minimum terkandung didalam konstitusi tertulis di Indonesia. Lebih lanjut diuraikan bahwa fungsi pengupahan buruh (kalau mengacu pasal 27 dan pasal 33 UUD 1945) sebenarnya merupakan tanggungjawab bersama dalam komponen bangsa. Maka fungsi upah adalah; *pertama*, bagi pekerja; sebagai imbalan terhadap jasa yang diberikan, sebagai sumber pendapatan bagi pekerja dan keluarganya. *Kedua*, bagi pengusaha sebagai alat untuk meningkatkan disiplin, etos kerja dan produktivitas kerja. *Ketiga*, pemerintah sebagai pelindung buruh dan pengusaha dalam menopang strategi pembangunan nasional, sebagai variabel makro yang berguna untuk menaikkan daya beli masyarakat dan menggairahkan perekonomian. *Keempat* bagi masyarakat; sebagai sarana untuk meningkatkan harkat dan martabat buruh dan keluarganya serta mengentaskan kemiskinan. (Departemen Tenaga Kerja RI, Dirjen Binamas, Arah Kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) Dalam Pelita VI, (Seminar Pengupahan Nasional Penyelenggara DPPN, Jakarta 11 Juli 1995).

Pemberian upah inilah disalahartikan oleh pengusaha, dengan memberikan upah para pengusaha berasumsi bahwa sudah memberikan upah kerja, padahal pemberian hanya upah pokok belum termasuk pemberian komponen upah secara keseluruhan, termasuk fasilitas kesehatan dan keselamatan, jaminan sosial buruh seperti misalnya jaminan pensiun usia masuk 55 tahun. (Sulaiman, 2008)

Disamping upah yang murah sebagai dampak dari gejala globalisasi terhadap buruh, didalam kerangka liberalisasi muncul fleksibilitas pasar kerja (*free*

market flexibility) dimana buruh dipekerjakan secara fleksibel, yang artinya buruh dapat dipecah sewaktu-waktu, misalnya dengan sistem kontrak, percobaan dan sistem harian. Buruh yang dipekerjakan dengan sistem subkontrak berdampak pada organisasi buruh, sehingga sifat hubungan antar buruh tidak kolektif lagi, tetapi telah berubah menjadi individualitas belaka. (*ibid*, hal 130).

Disamping itu permasalahan lain yang sering kali dijumpai diperusahaan-perusahaan industri baik perusahaan keperluan ekspor maupun perusahaan keperluan dalam negeri adalah seperti masih banyak perusahaan menghindari pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau *Collective Labour Agreement* dalam bentuk peraturan perusahaan, keamanan kerja yang buruk, pemutusan hubungan kerja, jam kerja panjang dan istirahat kurang. Sistem target (*quota system*), kecelakaan yang disebabkan oleh mesin dan kebakaran, fasilitas untuk beribadah, fasilitas penyediaan/penggantian transportasi dan perumahan, penyediaan/penggantian konsumsi/makanan, sarana olah raga dan rekreasi lainnya. Kesemuanya itu termasuk dalam kategori fasilitas kesejahteraan kerja. (*ibid*, hal 132).

2.6 Upah untuk Kebutuhan Hidup Layak

Dalam pembahasan masalah upah biasanya terdapat perbedaan pandangan dan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. bagi pekerja, kenaikan upah minimum akan memperbaiki daya beli pekerja yang akhirnya akan mendorong kegairahan bekerja dan peningkatan produktivitas kerja. bagi pengusaha, upah merupakan salah satu biaya faktor produksi yang dipandang dapat mengurangi tingkat keuntungan yang dihasilkan bagi perusahaan. Ada suatu pendapat umum bahwa kenaikan upah baru dapat dilakukan apabila sektor riil telah tumbuh secara nyata melalui peningkatan produktivitas pekerja.

Adanya perbedaan kepentingan tersebut mendorong pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang penetapan upah minimum. Penetapan upah minimum merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja, diarahkan agar penentuan besarnya mengacu kepada terpenuhinya KHM. Hal ini sesuai dengan standar internasional bahwa upah minimum yang ditetapkan harus mampu memenuhi sekurang-kurangnya KHM.

Untuk mencapai Upah Hidup Layak (UHL) diperlukan beberapa hal, yakni: *pertama*, ketentuan-ketentuan pengupahan buruh yang lahir atas kemauan antara buruh dan pengusaha melalui perjanjian perburuhan, kemudian bisa dikenal dengan peraturan perusahaan mengenai pengupahan buruh. *Kedua*, peraturan perundang-undangan mengenai upah buruh. *Ketiga*, untuk mencegah terjadinya tuntutan atas penetapan upah, maka penentuan upah yang layak di Indonesia seharusnya menggunakan ukuran jenis kelompok perusahaan, dimana buruh bekerja, kondisi dan domisili perusahaan terhadap daya beli dan domisili buruh bersangkutan.

Untuk menjamin kehidupan yang layak perlu ada pekerjaan atau sumber penghasilan yang tetap dan cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Penghasilan dan jaminan kebutuhan tersebut dapat berbentuk upah, tunjangan-tunjangan dan fasilitas, baik selama melakukan pekerjaan maupun pada saat tidak mampu melakukan pekerjaan. Perlindungan tenaga kerja dapat digolongkan dalam 3 kelompok yaitu pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlindungan upah dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Komponen upah dengan konsep Upah Hidup Layak (UHL) antara lain: *pertama*, upah, terdiri dari yaitu; upah pokok, dan upah tunjangan bulanan. Dalam penilaian upah pokok adalah berpatokan pada modul penentuan nilai presentasi buruh, dan penilaian karya. Hal inilah yang menentukan besar kecilnya upah pokok buruh. Untuk penilaian tunjangan bulanan adalah nilai/harga (*cost*) sosial politik di daerah dan kondisi negara, kemudian mempertimbangkan jenis-jenis sektor industri dan domisili perusahaan. Pertimbangan ini pula yang menentukan tunjangan bulanan buruh. *Kedua*, tunjangan jabatan, dan *ketiga*, tunjangan konsumtif (yang dihitung dari prestasi kerja dan kualitas SDM setiap tahun termasuk jumlah tanggungan buruh) seperti; jaminan keselamatan dan kesehatan, jaminan sosial dan jaminan hari tua/pensiun.

Hal tersebut dipertegas oleh Holloway (1993) bahwa buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang layak. Oleh sebab itu perlu ditetapkan perlindungan pengupahan meliputi; upah layak, upah lembur, upah tidak masuk

kerja karena sakit, upah tidak masuk kerja karena menjalani waktu istirahat dan lain-lain (Holloway, 1993).

Kendala utama dalam penetapan upah layak adalah penerimaan upah buruh dari pengusaha yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup kaum buruh dari upah beserta keluarganya, sehingga menimbulkan berbagai tuntutan-tuntutan kenaikan upah dari serikat buruh dalam bentuk pengupahan buruh yang layak. Untuk mewujudkan upah buruh yang layak harus dilakukan cara-cara negoisasi antara buruh dengan pengusaha mengenai upah. Setelah terciptanya upah yang layak, demi terjaminnya pengupahan buruh tersebut untuk memberikan perlindungan hukum kepada pengusaha terutama kaum buruh, maka sangat dibutuhkan pengaturannya dalam bentuk peraturan perundang-undangan mengenai sistem pengupahan di Indonesia.

Setelah tercapainya mekanisme tersebut diatas, maka dibutuhkan untuk penentuan upah buruh di Indonesia di masa depan adalah tercapainya sistem pengupahan dengan konsep hidup layak. Untuk mencapai hidup layak perburuhan, diperlukan metode-metode penetapan upah buruh yang layak. Begitu pula bila terjadi perselisihan perburuhan yang timbul antara kaum buruh dengan pengusaha, maka wadah penyelesaian satu-satunya adalah arbitrase perburuhan. Hal itu sangat diperlukan untuk tidak terjadi dualisme menyelesaikan perselisihan perburuhan yang bersifat cepat dan tidak berbelit-belit, sehingga dapat memberikan kepastian hukum pada sistem perburuhan di Indonesia.

Penetapan upah layak tersebut telah dibenarkan oleh David Bacon (1982) menegaskan bahwa penetapan konsep diatas standar upah (“upah layak”) buruh adalah pemberian uang yang didasarkan pada upah rata-rata yang berlaku di dalam jenis usaha dan lokasi kerja setelah bekerja selama 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu kemudian ditambah tunjangan seperti; perawatan dokter (rumah sakit), pensiun, ganti rugi biaya rumah sakit, tunjangan waktu menganggur, asuransi jiwa, biaya berlibur dan mengikutsertakan program magang.

Untuk mewujudkan kehidupan yang layak, maka pengupahan buruh Indonesia dimasa depan dapat dilakukan melalui dua program yaitu, program jangka pendek, dan program jangka panjang. *Pertama*, program jangka pendek

adalah bentuk-bentuk upah yang layak untuk buruh beserta keluarganya, dimana substansi-substansi pengupahan diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lahir atas dasar negoisasi antara kaum buruh dengan kalangan pengusaha, yang tentunya tidak akan merugikan buruh dan tidak memberatkan pengusaha. *Kedua*, program jangka panjang adalah berupa upah layak (“kesejahteraan”) bagi buruh dan keluarganya, pengupahan buruh ditentukan oleh kuat dan kematangan serikat buruh Indonesia. Kalaupun masih diperlukan adanya peraturan perundang-undangan mengenai upah hanya mengatur masalah –masalah prinsip-prinsipnya saja. Pencanaan program di Indonesia jangka pendek dan jangka panjang ini (masa depan), tetap menggunakan model pengupahan buruh yang didasarkan pada pola UHL. Untuk itu dibutuhkan perangkat pendukung berupa komponen upah, sebagaimana komponen upah buruh seperti misalnya di Jepang terdiri; upah (“gaji”) pokok, tunjangan bulanan, tunjangan musiman, dan tunjangan pensiun.

Kriteria perhitungan komponen UHL, terlebih dahulu harus memenuhi kalori sebesar 4 komponen dan 39 macam yang terdiri dari; makan dan minum = 13 macam, sandang dan pangan = 4 macam. Kebutuhan rumah tangga 17 macam, pemeliharaan kesehatan = 1 macam, dan kebutuhan lain = 4 macam. Keempat, tunjangan insidentil (ketempat kerja), seperti biaya-biaya; makan, transportasi, perumahan, pakaian kerja, jam kerja, lembur, cuti, premi/bonus, THR, dan pendidikan formal = 1 macam. Kelima, pemberian sebagian pemilik saham perusahaan, dan keenam, peningkatan kualitas sumber daya buruh, seperti; pendidikan formal, pelatihan/magang, penyediaan sarana ibadah, rekreasi dan sarana olah raga. Keseluruhan komponen diatas disebut UHLS, yang kemudian harus dilengkapi dengan adanya peraturan perundang-undangan tentang pengupahan buruh di Indonesia.

Untuk menghitung jumlah kalori dibutuhkan oleh baik buruh lajang (BL), buruh dan istri (BO), buruh 1 anak (K1), buruh 2 anak (K2) maupun buruh 3 anak (K3) terhadap makanan dan minuman seperti; beras, daging/ayam, susu, ikan basah, ikan teri/kering, sayur mayur, buah-buahan, telur ayam, kacang-kacangan, minyak goreng/sayur/kelapa, teh atau kopi, terigu dan bumbu diberikan setiap bulan untuk buruh beserta istri masing-masing mendapat satu porsi dan anak masing-masing mendapat setengah porsi. Terhadap kebutuhan sandang/pakaian

seperti celana/rok, kemeja/pakaian, handuk, sepatu dan pakaian lainnya baik buruh beserta istri maupun anak-anak buruh masing-masing mendapatkan jatah sandang setiap 3 bulan.

KHL sendiri diatur dalam Permenakertrans No. 17/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, dan berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (pasal 4). Dari defenisi KHL tersebut dapat ditarik dua kesimpulan: *pertama*, adalah tidak benar dan melawan hukum apabila upah minimum diberikan kepada buruh (laki-laki dan perempuan) yang telah berkeluarga; dan *kedua*, adalah tidaklah benar dan melawan hukum apabila upah minimum diberikan kepada pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

Permenakertrans No. 17/2005 yang merupakan aturan pelaksana dari pasal 89 ayat (4) UU No. 13/2003, telah menyempurnakan komponen Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang hanya 43 indikator menjadi 46 indikator.

Penghitungan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), nilainya diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim tripartit (untuk pemerintah – diwakili oleh Badan Pusat Statistik (BPS), perwakilan pengusaha dan perwakilan Serikat Buruh). Survey KHL dilakukan sesuai dengan perhitungan komponen KHL dalam Lampiran II Permenakertrans No. 17 tahun 2005.

Tabel 2.2 Standar KHL menurut Permenaker No. 17/2005

NO	KOMPONEN	KUALITAS/KALORI	JML KEB	SATUAN
I	Makanan dan minuman			
	1. beras	Sedang (mentik)	10	Kg
	2. sumber protein: a. daging b. ikan segar c. telur ayam	Sedang Baik Telur ayam ras	0,75 1,2 1	Kg Kg Kg
	3. kacang-kacangan: tempe/tahu	Baik	4,5	Kg
	4. susu bubuk	Sedang	0,9	Kg
	5. gula pasir	Sedang	3	Kg
	6. minyak goreng	Curah	2	Kg
	7. sayuran	Baik	7,2	Kg
	8. buahan (setara	Baik	7,5	Kg

	pisang/pepaya)			
	9. karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3	Kg
	10. teh Kopi	Celup Sachet(Kapal Api)	1 4	Dus isi 25 gr
	Jumlah 1 s/d 10			
	11. Bumbu-bumbuan	(nilai 1 s/d 10)	15	%
	Jumlah			
II	Sandang			
	12. Celana panjang/rok	Katun sedang	0,5	Potong
	13. kemeja lengan pendek/blus	Setara katun	0,5	Potong
	14. kaos oblong/BH	Sedang	0,5	Potong
	15. celana dalam	Sedang	0,5	Potong
	16. sarung/kain panjang	Sedang	0,083	Helai
	17. sepatu	Kulit sintesis	0,167	Pasang
	18. sandal jepit	Karet	0,167	Pasang
	19. handuk mandi	100 cm x 60 cm	0,083	Potong
	20. perlengkapan ibadah	Sejadah, mukena dll	0,083	Paket
	Jumlah			
III	Perumahan			
	21. sewa kamar	Sederhana	1	1 bulan
	22. dipan/tempat tidur	No.3 polos	0,021	Buah
	23. kasur dan bantal	Busa	0,021	Buah
	24. sprei dan sarung bantal	Katun sedang	0,167	Set
	25. meja dan kursi	1 meja/4 kursi	0,021	Set
	26. lemari pakaian	Kayu sedang	0,021	Buah
	27. sapu	Ijuk sedang	0,167	Buah
	28. perlengkapan makan			
	a. piring makan	Polos	0,25	Buah
	b. gelas minum	Polos	0,25	Buah
	c. sendok dan garpu	Sedang	0,25	Pasang
	29. Ceret Aluminium	Ukuran 25 cm	0,042	Buah
	30. wajan aluminium	Ukuran 32 cm	0,042	Buah
	31. panci aluminium	Ukuran 32 cm	0,167	Buah
	32. sendok masak	Aluminium	0,083	Buah
	33. kompor minyak tanah	16 sumbu	0,042	Buah
	34. minyak tanah	Eceran	10	Liter
	35. ember plastik	Isi 20 liter	0,167	Buah
	36. listrik	450 watt	1	Bulan
	37. bola lampu pijar/neon	25 watt/15 watt	0,5	Buah
	38. air bersih	Standar PDAM	2	Meter kubik
	39. sabun cuci	Cream/detergen	1,5	Kg
	Jumlah			
IV	Pendidikan			

	40. bacaan/radio	Tabloid/4 band	4	Eks
	Jumlah			
V	Kesehatan			
	41. Sarana kesehatan:			
	a. pasta gigi	80 gram	1	Tube
	b. sabun mandi	80 gram	2	Buah
	c. sikat gigi	Produk lokal	0,25	Buah
	d. shampo	Produk lokal	1	Btl100ml
	e. pembalut/alat cukur	Isi 10	1	Dus
	42. obat anti nyamuk	Bakar	3	Dus
	43. potong rambut	Salon/tkg cukur	0,5	Kali
	Jumlah			
VI	Trnasportasi			
	44. transport kerja dan lainnya	Angkutan	30	Hari (PP)
	Jumlah			
VII	Rekreasi dan tabungan			
	45. rekreasi	Daerah sekitar	0,167	Kali
	Jumlah 1 s/d 45			
	46. tabungan	(2% dari nilai 1 s/d 45)		
	Jumlah			
	Jumlah (I+II+III+IV+V+VI+VII)			

Sumber: Buku Advokasi Pengupahan di Daerah

Survei atas harga komponen-komponen KHL diatas dilakukan dua kali setiap bulannya dan dimulai pada minggu pertama. Hasil dari survei setiap bulan lalu diadakan rekapitulasi dan lalu dilakukan penghitungan akhir nilai KHL. Nilai KHL akhir akan ditetapkan oleh Dewan Pengupahan dan direkomendasikan kepada Bupati/Walikota setempat (untuk UMK) ataupun kepada Gubernur (untuk UMP).

2.7 Defenisi Operasional

Dari hasil kajian literatur diatas, maka defenisi operasional dari penelitian ini, yakni:

Upah Minimum Propinsi: Adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu propinsi.

Kebutuhan Hidup Minimum: Kebutuhan minimum yang diperlukan seorang pekerja akan pangan, sandang, papan (pemukon), pelayanan pendidikan dan kesehatan, supaya dapat hidup dan bekerja secara layak.

Indeks Harga Konsumen: Adalah angka yang menggambarkan perbandingan harga konsumen yang terjadi pada suatu periode waktu dengan periode waktu tertentu.

Produk Domestik Regional Bruto: Untuk mengukur maju tidaknya perekonomian daerah sebagai hasil dari program pembangunan daerah yaitu dengan mengamati seberapa besar laju pertumbuhan ekonomi yang dicapai daerah.

