



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENENTUAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI SUMATERA BARAT

SKRIPSI



**TIKA MELLASYARI
0810512069**

**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2012**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

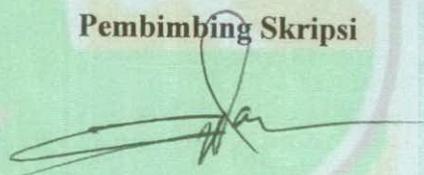
Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **TIKA MELLASYARI**
No Bp : 0810512069
Jenjang Pendidikan : SI (Strata Satu)
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENENTUAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI
SUMATERA BARAT**

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui seminar hasil skripsi pada tanggal 8 Agustus 2012.

Padang, Oktober 2012

Pembimbing Skripsi



Drs. Zulkarnaini Ras, M.si
NIP. 195112301979031001

Mengetahui :

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi

**Kepala Program Studi S1
Jurusan Ilmu Ekonomi**



Prof. Dr. H. Firwan Tan, SE, M.Ec.DEA.Ing.
NIP. 130 812 952

Febriandi Prima Putra, SE, M.Si
NIP. 197702062005011001

PERSEMBAHAN



"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum sehingga mereka berubah keadaan yang ada pada diri mereka"

(Q.S. Al-Ra'da: 11)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakan dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmu lah hendaknya kamu berharap".

(Q.S. Alam Nasyrah: 6-7)

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan memberkahi rahmat, hidayah, dan inayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan studi dengan lancar

Papa (Nasrul Nawas) dan Mama (Fy. Syarman S.sos) motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jemu menendo akan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai kini. Tak pernah cukup

adikku yang sayang (Elvina Syar, Mersya Septina, Nailah Syahrirah). Insyaallah kita bisa buat bangga mamapapa ya. Amin. tita sayang kalian

Keluarga besar Ayah Bakar, ibu dan papa doni, angah dan pak angah, om aceh dan tante za, uncu dan tante yul, onang dani, doni, dedek, manto, riva, fitya, nelsy dafit, aiff. Terimakasih atas segala perhatian selama ini.

sahabat-sahabat terbaikku tia, nanduk, putri, elyn, dilla semoga persahabatan kita sampai kekekalan ya sahabatku.

sahabat-sahabat seperjuanganku indah, risna, eyi, gita, siska, melly, lisa, suci, tika, mumuy, santy, sintia, sri, suci int, rizka eel, sonya, lovy, viona, ilel, lina, rury, ica, nani, besty, nisa, ipat, elsa, azy, iros, ipit, amel, tika int, kuding, imel, zuhry, budep, angga, ilham, amaik, ade, iqo, rudi, rudini, kuliman, agung, ejak, serta uda2uni2 05,06,07 dan adik2 09,010,11,12

for u all I miss u forever

terima kasih atas bantuan dan kemudahan dalam segala urusan akademik yang telah diberikan pak PP, buk Nini, buk Syam, ni nel, pak Suryadi, pak Edi, Pak Ujang

Teman-teman KKN Alam Pauh Duo yang mengisi hari-hariku selama 33 hari. Hari yang singkat tapi penuh kebahagiaan, kekompakkan dan kebersamaan,

Buat my abg Ganto Terimakasih semangat dan kasih sayang yg telah diberikan selama ini, semoga selamanya bersama dalam suka dan duka.

Amin.

Serta pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satupersatu yang berperan dalam penyelesaian studiku ini.

Minasan. Doomo arigatoo gozaimasu, Maketenai kudasai ! gambarou Mina san. Hidup adalah perjuangan, tetap semangat.

UNTUK KEDJAJAAN *Salam Hangat,*

Tika Mellasyari

LEMBAR PERNYATAAN

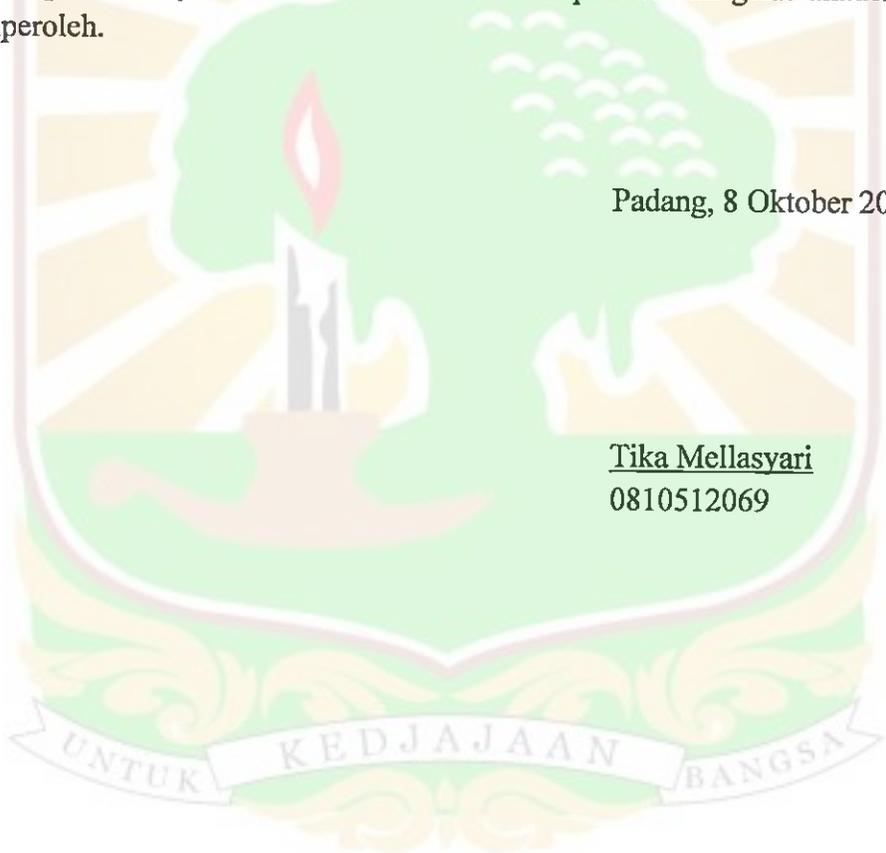
Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENENTUAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI SUMATERA BARAT

Merupakan hasil karya saya sendiri, dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan dari tulisan yang memuat kalimat, ide, gagasan atau pendapat yang berasal dari sumber lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Adapun bagian-bagian yang bersumber dari karya orang lain telah mencantumkan sumbernya sesuai norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh.

Padang, 8 Oktober 2012

Tika Mellasyari
0810512069





No. Alumni Universitas

Tika Mellasyari

No. Alumni Fakultas

BIODATA

a). Tempat/Tgl lahir : Padang, 12 Mei 1990 b). Nama Orang Tua : Nasrul Nawas dan Hj. Syarmaini, S.Sos c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Ilmu Ekonomi e). No.Bp : 0810512069 f). Tgl Lulus : 08 Agustus 2012 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 3,22 i). Lama Studi : 3 tahun 11 bulan j). Alamat Orang Tua : Jl. Manggis no. 30 Simpang Rumbio, Kota Solok.

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat

Skripsi S1 Oleh: **Tika Mellasyari**, Pembimbing : **Drs. Zulkarnaini Ras, M.Si**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa jauh kemampuan faktor-faktor yang mempengaruhi Penentuan UMP yaitu, kebutuhan hidup layak (KHL), penyerapan tenaga kerja dan PDRB di Sumatera Barat dan faktor mana yang paling berpengaruh antara kebutuhan hidup layak (KHL), penyerapan tenaga kerja dan PDRB dalam penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat periode 1994-2010. Dengan menggunakan data sekunder yang merupakan *time series*. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi linier berganda dengan metode *Ordinary Least Squares*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa PDRB dan kebutuhan hidup layak (KHL) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat sedangkan penyerapan tenaga kerja mempunyai hubungan negative dan tidak signifikan terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa Selain Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tetap menjadi komponen utama dalam penentuan upah minimum Provinsi Sumatera Barat tanpa mengesampingkan indikator ekonomi lainnya yaitu pertumbuhan ekonomi daerah dan penyerapan tenaga kerja.

Keywords : UMP, KHL, PDRB, Penyerapan Tenaga Kerja, upah minimum

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang pengujian dan dinyatakan lulus pada tanggal 08 Agustus 2012,

Abstrak telah disetujui oleh :

Tanda Tangan	1.	2.	3.
Nama Terang	Drs. Zulkarnaini Ras, M.Si	Drs. Masrizal, M.Soc, Sc	Sosmiarti, SE, M.Si

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi :

Prof.Dr.H. FIRWAN TAN, SE, M.Ec.DEA.Ing
NIP. 130.812.952

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/ Universitas Andalas dan mendapat nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas Andalas	
No. Alumni Fakultas:	Nama:	Tanda Tangan:
No. Alumni Universitas:	Nama:	Tanda Tangan:

KATA PENGANTAR



Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENENTUAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI SUMATERA BARAT”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari tahap awal sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Prof.Dr.Tafdil Husni, SE,MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas.
2. Bapak Prof.Dr.H. Firwan Tan, SE, M.Ec. DEA.Ing selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Ibu Dra.Leli Sumarni MS, M.Si selaku Sekretaris Jurusan yang telah memfasilitasi dari tahap penulisan proposal hingga pelaksanaan ujian skripsi.

3. Bapak Drs.Zulkarnaini Ras,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu,tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Masrizal, M. Soc, Sc dan ibu Sosmiarti, SE, M.Si yang telah berkenan sebagai tim penguji skripsi ini.
5. Bapak Febriandi Prima Putra, SE, M.Si selaku Kepala Program Studi Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah banyak membantu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Pihak BPS dan Disnakertrans Sumbar yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
8. Rekan-rekan seangkatan, sahabat dan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Penulis terbuka terhadap kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu.

Padang, Oktober 2012

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup.....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Upah.....	9
2.2 Teori Upah.....	11
2.3 Pasar Tenaga Kerja.....	12
2.3.1 Kajian teoritis kebijakan upah minimum.....	14
2.3.1.1 Upah Minimum Pada Pasar Tenaga Kerja Kompetitif.....	14
2.3.1.2 Upah Minimum Pada Pasar Tenaga Kerja Monopsonistik....	16
2.4 Teori Penentuan Upah Minimum.....	18
2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penentuan Upah Minimum.....	20
2.5.1 Kebutuhan Hidup Layak	21

2.5.2	Penyerapan Tenaga Kerja.....	21
2.5.3	Produk Domestik Regional Bruto	22
2.6	Penelitian Terdahulu	24
2.7	Hipotesis.....	29
BAB	III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Jenis dan Sumber Data	30
3.2	Metode Analisis	30
3.3	Defini Variabel & Pengukurannya.....	32
3.3.1	Variabel Terikat.....	32
3.3.2	Variabel bebas.....	32
3.3.2.1	KHL.....	32
3.3.2.2	Penyerapan TenagaKerja.....	32
3.3.2.3	PDRB.....	33
3.4	Uji Hipotesis.....	33
3.4.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.4.2	F-Test.....	34
3.4.3	T-Test.....	34

BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN

4.1	Perkembangan Upah Minimum Sumatera Barat.....	40
4.2	Perkembangan Kebutuhan Hidup Layak Sumatera Barat.....	43
4.3	Perkembangan PDRB Sumatera Barat.....	45
4.4	Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja Sumatera Barat.....	47

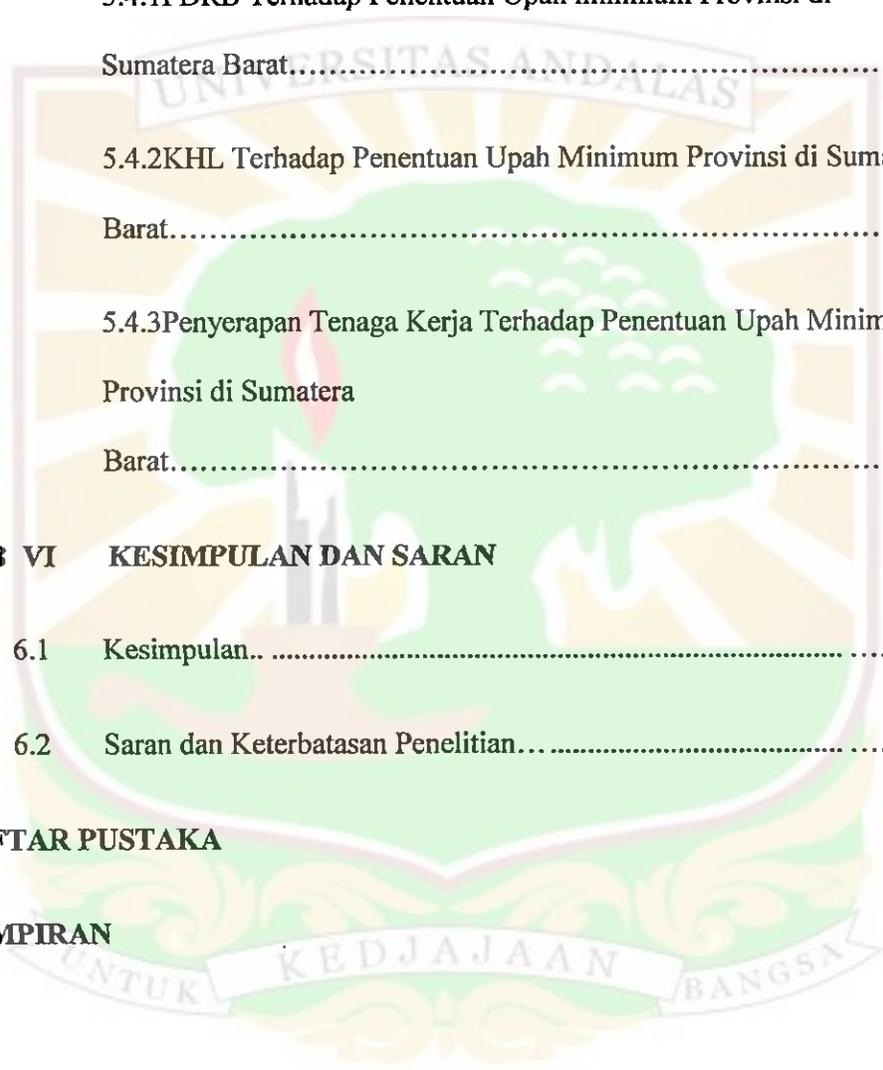
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Estimasi Model.....	51
5.2	Uji Statistik.....	52
	5.2.1 Pengaruh PDRB Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi Di Sumatera Barat.....	53
	5.2.2 Pengaruh KHL Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat.....	53
	5.2 Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat.....	54
5.3	Uji Asumsi Klasik.....	56
	5.3.1 Uji Autokorelasi.....	56
	5.3.2 Uji Multikolinearitas.....	57

5.3.3 Uji Heterokedastisitas	59
5.3.4 Uji Normalitas.....	60
5.4 Implikasi kebijakan.....	60
5.4.1 PDRB Terhadap Penentuan Upah minimum Provinsi di Sumatera Barat.....	60
5.4.2 KHL Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat.....	61
5.4.3 Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat.....	61
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.. ..	63
6.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

4.1 Perkembangan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat 1994-2010.....	42
4.2 Perkembangan KHL Sumatera Barat 1994-2010.....	44
4.3 PDRB Sumatera Barat Berdasarkan Harga Konstan 2000 tahun 1994-2010.....	46
4.4 Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja Sumatera Barat Tahun 1994-2010.....	48
4.5 Penduduk Umur 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan.....	50
5.1 hasil Uji Lagran Multiplier (LM).....	57
5.2 Estimasi Uji heterokedatisitas.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pasar Tenaga Kerja Kompetitif.....	13
Gambar 2.2 upah minimum di Pasar Tenaga Kerja Monopsonistik.....	18
Grafik 3.1 Uji Durbin Watson.....	36
Grafik 5.1 Hasil Uji Durbin Watson.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang di berikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa perusahaan yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang di tetapkan dalam bentuk persetujuan atau perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai kondisi dan sistem pengupahan di perusahaan. Pekerja dan keluarga sangat tergantung pada upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seperti kebutuhan pokok, kesehatan dan pendidikan. Oleh sebab itu serikat pekerja buruh selalu menginginkan upah yang lebih tinggi dari tahun ke tahun untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Disisi pengusaha, upah merupakan biaya dan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan keuntungan yang maksimal. Sehingga pengusaha lebih berhati-hati untuk meningkatkan upah.(Simajuntak,2002)

Di Negara-negara yang lebih maju dimana perundingan bersama sudah berkembang dengan baik, penetapan upah minimum hanya sebagai suplemen dan hanya berlaku bagi sebagian kecil pekerja/buruh untuk melindungi agar upah tidak turun sampai tingkat yang membahayakan gizi dan kesehatan pekerja/buruh, biasanya pemerintah menetapkan upah minimum yang diberlakukan bagi sebagian besar pekerja/buruh. Di Negara-negara berkembang, dimana posisi serikat pekerja/buruh masih lemah, perundingan bersama untuk menetapkan sistem pengupahan seringkali tidak memberikan hasil seperti yang diharapkan berbagai

pihak. Untuk mencegah eksploitasi dan untuk menjamin upah yang adil, pemerintah di beberapa negara menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi para pekerja/buruh dan menjamin kelangsungan usaha. Salah satu bentuk perlindungan upah adalah penetapan upah minimum. (Tianggur, 2008)

Di Negara Indonesia pengangguran merupakan masalah yang krusial bagi perekonomian Indonesia. Kondisi ini secara teoritis menunjukkan telah terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja, implikasinya upah menjadi rendah. Upah yang rendah menunjukkan pendapatan (*disposable income*) pekerja yang rendah, sehingga menurunkan effective demand yang berasal dari para pekerja, dan pertumbuhan ekonomi melemah. Kondisi ini diperparah dengan kenyataan tingkat inflasi juga masih tinggi. (Hastarini, 2009)

Ada tiga hal yang perlu dipecahkan pemerintah, yaitu masalah pengangguran, pertumbuhan ekonomi yang masih rendah dan inflasi yang tinggi. Tiga hal tersebut jika dapat terselesaikan akan berdampak berkurangnya angka kemiskinan. Upaya tersebut salah satunya dengan menetapkan kebijakan upah minimum yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh antara lain adalah upah minimum. Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan upah yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan KHL, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Namun dalam prakteknya upah minimum hanya berfungsi bagi perusahaan berskala besar dan sedang, sehingga

kebijakan upah minimum di Indonesia belum berfungsi sebagai jaringan pengaman bagi buruh pada usaha mikro yang jumlahnya lebih banyak.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang upah minimum dituangkan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Berdasarkan peraturan menteri tersebut, upah minimum dibagi dalam tiga kriteria yaitu upah minimum regional, upah minimum sektor regional dan upah minimum subsektor regional. Selanjutnya, pada tahun 1999 pemerintah mengeluarkan peraturan melalui Departemen Tenaga Kerja dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang Pembayaran Upah Minimum. Berdasarkan peraturan tersebut, upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah yang dibayarkan oleh semua perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pada pasal 6 ayat (1) disebutkan bahwa penetapan upah minimum mempertimbangkan kebutuhan hidup layak (KHL); indeks harga konsumen (IHK); kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan; upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah; kondisi pasar kerja; tingkat perkembangan perekonomian baik regional maupun nasional; serta pendapatan per kapita.

Ketentuan tingkat upah merupakan langkah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun dalam penetapannya tidak boleh terlalu tinggi atau terlalu rendah. Secara makro penetapan UMP tersebut memiliki nilai strategis, agar jangan sampai upah tersebut berada pada titik terendah bila dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak karena mekanisme pasar dalam tenaga kerja lebih dikuasai oleh pengusaha. Hal ini sejalan dengan teori

permintaan akan tenaga kerja, dalam hal ini permintaan tenaga kerja ditentukan oleh perpotongan kurva marginal produk tenaga kerja (*Marginal Product of labour*) dengan upah riil. (Abel dan Bernake, 2001)

Oleh karena itu, dalam situasi penawaran tenaga kerja jauh lebih besar dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja berakibat terjadi pengangguran maka mekanisme pasar akan menghasilkan tingkat upah yang rendah yang pada akhirnya akan menurunkan kesejahteraan para pekerja. Untuk mengatasi jangan tingkat upah terlalu rendah, pemerintah melakukan campur tangan (intervensi) dalam penentuan upah minimum provinsi (UMP). (Gede,2006)

Penetapan upah tersebut harus didasarkan pada beberapa faktor dalam memperhitungkan nilai akhir kebutuhan hidup minimum atau kebutuhan hidup layak (KHL) juga telah memperhatikan faktor lain yang mempengaruhinya seperti tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, perluasan kesempatan kerja.

Gaol (2006) mengemukakan, apabila nilai KHM atau KHL naik, hal itu mengindikasikan bahwa upah perlu dinaikkan. Apabila produktivitas menunjukkan peningkatan, hal itu mengindikasikan upah selayaknya ditingkatkan. Apabila pertumbuhan ekonomi meningkat, hal itu mengindikasikan upah perlu ditingkatkan. Apabila kemampuan perusahaan marginal menurun hal itu menunjukkan upah tidak perlu dinaikkan agar para pekerja tidak kehilangan pekerjaan. Apabila tingkat pengangguran semakin meningkat, hal ini mengindikasikan tingkat upah akan tertahan sehingga tidak perlu dinaikkan.

Penelitian-penelitian yang terakhir dilakukan yaitu variabel employment, pertumbuhan ekonomi oleh Anton Hariyono(2007), variabel KHM, PDRB oleh Dewiati (2010), dan variabel PDRB oleh Rama (2001).

Dari faktor diatas maka 3 faktor yaitu perluasan kesempatan kerja dan perkembangan perekonomian adalah faktor makro sedangkan kebutuhan hidup layak merupakan faktor yang bersifat mikro. Agar tingkat upah tersebut tidak memberatkan pengusaha maupun buruh.

Penetapan upah minimum di Indonesia telah dimulai sejak tahun 1975 dan menjadi normatif sejak tahun 1989 dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 Tahun 1989. Upah minimum di Indonesia ditetapkan secara regional dan sektoral. Agar kebijakan upah minimum mampu mencapai tujuannya penetapan Upah Minimum yaitu untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi para pekerja, maka pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan upah minimum regional. Usaha tersebut terlihat pada tahun 1993-1997 ketika pemerintah telah meningkatkan upah minimum regional sebesar 126 persen. (Depnakertrans)

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonom, maka gubernur berwenang menetapkan upah minimum yang sebelumnya ditetapkan oleh menteri yang membidangi ketenagakerjaan. Demikian juga halnya dengan upah minimum Provinsi Sumatera Barat ditetapkan oleh gubernur dan dibantu oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat terus meningkat, pada tahun 1994 Rp 90.500 per bulan dan pada tahun 2010 telah mencapai Rp 940.000 per bulan. Kenyataannya masih banyak perusahaan-perusahaan berskala menengah di Sumatera Barat yang menetapkan upah di bawah Upah minimum provinsi. (Depnakertrans).

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penulisan skripsi ini penulis tertarik menganalisa lebih lanjut tentang “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat”.

1.2 Perumusan masalah

Dalam mengacu pada latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas. Maka penulis tertarik mengambil untuk melakukan penelitian mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat. Dalam penelitian ini akan mengambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor Kebutuhan hidup layak (KHL), penyerapan tenaga kerja dan PDRB mempengaruhi Penentuan UMP di Sumatera Barat.
2. Faktor mana yang paling berpengaruh antara Kebutuhan hidup layak (KHL), penyerapan tenaga kerja dan PDRB mempengaruhi Penentuan UMP di Sumatera Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis seberapa jauh kemampuan faktor-faktor yang mempengaruhi Penentuan UMP yaitu, kebutuhan hidup layak (KHL), penyerapan tenaga kerja dan PDRB di Sumatera Barat.
2. Menganalisis faktor mana yang paling berpengaruh antara kebutuhan hidup layak (KHL), penyerapan tenaga kerja dan PDRB dalam penentuan upah minimum provinsi di Sumatera barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi pemerintah daerah dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengambilan kebijakan penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat.
2. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat.
3. Sebagai referensi dan bahan pembanding bagi penelitian lain yang berkait.

1.5 Ruang Lingkup

Aspek-aspek yang akan diteliti dalam kajian ini berkaitan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat. Diantaranya kebutuhan hidup minimum (KHL), Penyerapan tenaga kerja dan PDRB. Penelitian ini menggunakan data time-series berupa data sekunder kuantitatif pada rentang waktu antara tahun 1994-2010 dan juga laporan-laporan dari Dinas terkait. Alasan mengapa memilih periode tersebut karena dalam rentang waktu tersebut ketersediaan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori yang menjabarkan teori terkait dengan judul penelitian dan menyajikan penelitian-penelitian terdahulu dan penarikan hipotesis yang telah diperluas

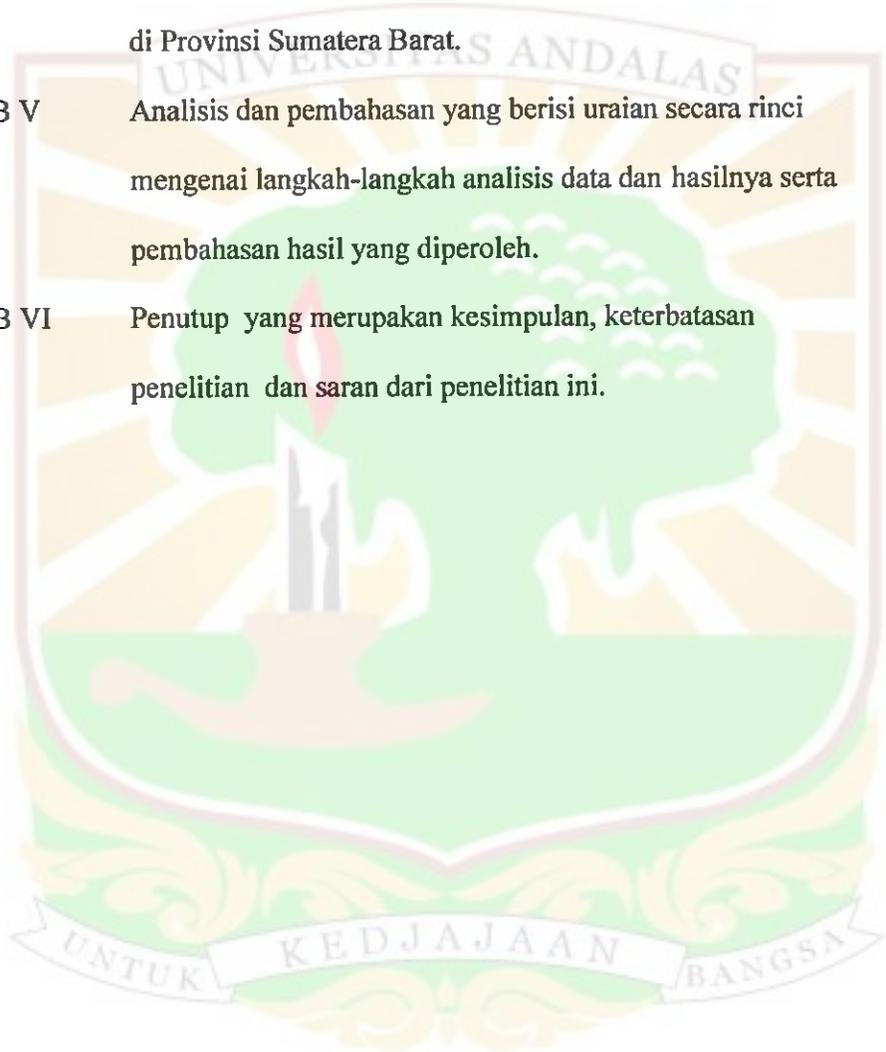
dengan referensi atau keterangan yang dikumpulkan selama penelitian.

BAB III Metode penelitian tentang data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode analisis data, dan alat uji.

BAB IV Menguraikan perkembangan upah minimum, kebutuhan hidup minimum (KHM), penyerapan tenaga kerja, dan PDRB di Provinsi Sumatera Barat.

BAB V Analisis dan pembahasan yang berisi uraian secara rinci mengenai langkah-langkah analisis data dan hasilnya serta pembahasan hasil yang diperoleh.

BAB VI Penutup yang merupakan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Upah

Definisi upah menurut UU no 10 tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dilakukan”.

Menurut Arfida (2003) Konsep upah telah dibahas mulai dari kelompok mazhab klasik dan dilanjutkan oleh kelompok neoklasik hingga pemikiran-pemikiran di zaman modern.

Beberapa pandangan para ekonom tentang konsep upah antara lain :

a) David Ricardo

Teori upah Ricardo terkenal dengan sebutan hukum besi tentang upah atau *iron law of wage*. Tingkat upah sebagai balas jasa bagi tenaga kerja merupakan harga yang diperlukan untuk mempertahankan dan melanjutkan kehidupan tenaga kerja. Ricardo juga menyatakan bahwa perbaikan upah hanya ditentukan oleh perbuatan dan perilaku tenaga kerja sendiri dan pembentukan upah sebaiknya diserahkan kepada persaingan bebas di pasar.

b) Kelompok Neoklasik

Kelompok ini masih termasuk klasik karena memiliki pandangan yang sama dengan pemikiran klasik yaitu tentang pentingnya kebebasan dalam berusaha. Teori neoklasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan, tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut. Hal ini berarti bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. (Simanjuntak, 2001).

Menurut Sadono Sukirno (2005). Dalam jangka panjang, kecenderungan yang selalu berlaku adalah keadaan di mana harga-harga barang maupun upah terus meningkat. Namun kenaikan tersebut tidak secara serentak ataupun sama besar. Perubahan yang berbeda inilah akhirnya menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai dimana kenaikan upah merupakan kenaikan pendapatan pekerja yang menggambarkan tingkat kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu, dalam teori penentuan upah di pasar tenaga kerja, upah di bagi kedalam dua jenis.

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah jumlah uang terima oleh para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. (Sadono Sukirno, 2005).

2. Upah Riel

Upah riel adalah tingkat upah pekerja yang di ukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. (Sadono Sukirno, 2005).

2.2 Teori Upah

Teori tentang pembentukan harga (*pricing*) dan pendayagunaan input (*employment*) disebut teori produktivitas marjinal (*marginal productivity theory*), lazim juga disebut teori upah (*wage theory*). Produktivitas marjinal tidak terpaku semata-mata pada sisi permintaan (*demand side*) dari pasar tenaga kerja saja. Telah diketahui suatu perusahaan kompetitif sempurna akan mengerahkan atau menyerap tenaga kerja sampai ke suatu titik dimana tingkat upah sama dengan nilai produk marjinal (YMF).

Jadi pada dasarnya, kurva VMP merupakan kurva permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja. Tingkat upah dan pemanfaatan input (*employment*) sama-sama ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan. Berbicara mengenai teori produktivitas marjinal upah sama saja dengan berbicara mengenai teori permintaan harga-harga; dan tidak akan dapat berbicara mengenai teori permintaan harga-harga tersebut karena sesungguhnya harga itu tidak hanya ditentukan oleh permintaannya, tapi juga oleh penawarannya. (Nihayah & Kusumantoro, 2010)

2.3 Pasar Tenaga Kerja

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 tenaga kerja (L) dan modal (K), sebagai berikut:

$$Q = f(L, K) \tag{2.1}$$

dimana:

Q = Produksi total (output)

L = Tenaga kerja

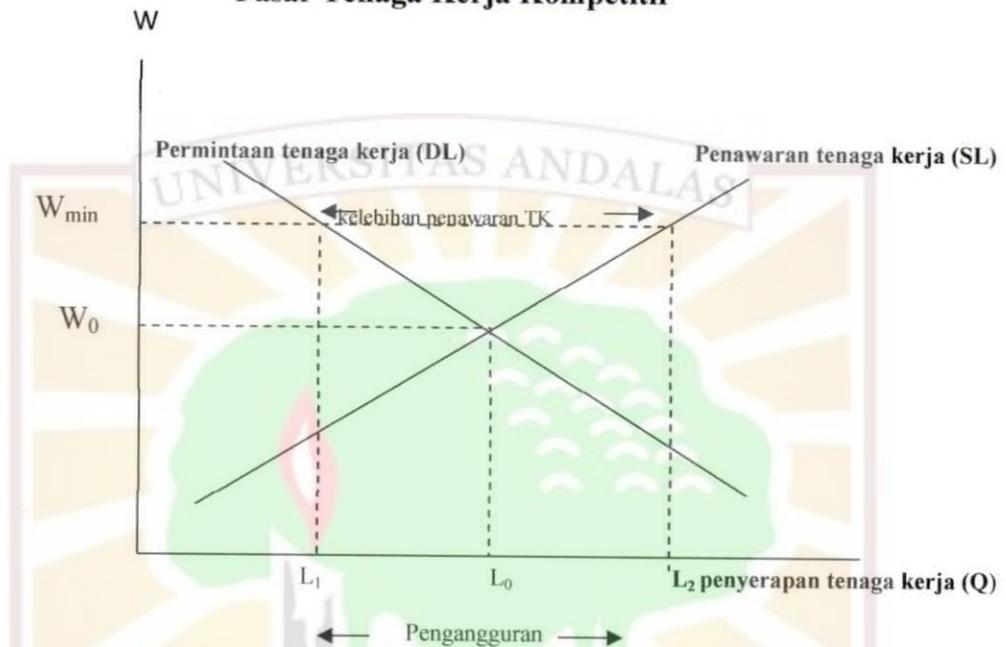
K = Modal

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 tenaga kerja (*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 Kompetitif



Sumber :Pratomo dan Adi Saputra,2011

Gambar 2.1 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) atau sekarang disebut Kebutuhan Hidup Layak (KHL). 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). (Desmiwati,2010).

2.3.1 Kajian Teoritis Kebijakan Upah Minimum

2.3.1.1 Upah Minimum Pada Pasar Kerja Kompetitif

Pasar kompetitif pada prinsipnya dicirikan oleh dua hal, yakni keseimbangan kekuatan antara sisi permintaan dengan sisi penawaran serta kesempurnaan informasi pasar. Sebagai ilustrasi, seringkali dinyatakan bahwa pasar kompetitif dicirikan oleh jumlah pembeli dan jumlah penjual yang sama-sama banyak. (Edi, 2001)

Dalam konteks pasar tenaga kerja kompetitif atau persaingan sempurna, pengusaha dan tenaga kerja dapat dengan bebas masuk dan keluar dari pasar tenaga kerja, sehingga alokasi tenaga kerja dapat terjadi pada suatu ekuilibrium yang efisien. Dalam pasar ini, dengan menggunakan pendekatan maksimal profit, pengusaha akan

memperkerjakan karyawannya sampai *marginal cost* sama dengan *marginal revenue product of labour*.

Gambar 2.1 menunjukkan kondisi keseimbangan harga dan tenaga kerja dilihat dari model kompetitif. Kurva permintaan tenaga kerja digambarkan menurun (*downward sloping*) menunjukkan *marginal revenue product of labour* (MRP). MRP yang menurun ini menunjukkan bahwa kontribusi terhadap output (produktivitas) akan meningkat pada tingkat yang lambat laun menurun (*diminishing rate*) ketika tenaga kerja ditambah. Di sisi lain, kurva penawaran tenaga kerja adalah menaik (*upward sloping*) menggambarkan alternatif-alternatif penerimaan yang diterima oleh pekerja. Tingkat kesemibangan dari tingkat upah dan tenaga kerja ditunjukkan oleh pertemuan antara kurva permintaan (D) dan kurva penawaran (S). Seperti yang ditunjukkan pertemuan antara kurva permintaan (D) dan kurva penawaran (S). Seperti yang ditunjukkan oleh gambar 2.1, tingkat upah keseimbangan adalah W_0 sedangkan L_0 keseimbangan tenaga kerja.

Apabila upah minimum berada di atas tingkat keseimbangan W_1 , kondisi ini akan menciptakan kelebihan penawaran kerja (*excess supply of labour*) menggambarkan bahwa hanya L_1 yang akan diperkerjakan dengan jumlah pekerja yang tersedia sebesar L_2 . Kelebihan penawaran ini menyebabkan turunnya tenaga kerja yang akan diperkerjakan dari L_0 (tingkat keseimbangan) ke L_1 . L_1 secara otomatis menunjukkan tingkat keseimbangan yang baru setelah kebijakan upah minimum didalam pasar kompetitif.

Di daerah atau Negara yang mana kebijakan upah minimum diterapkan secara penuh, maka kelebihan penawaran ini bisa digambarkan dengan meningkatnya tingkat pengangguran. Tetapi untuk Negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, dimana tidak tersedianya sosial benefit bagi penganggur dan juga cukup besarnya sektor informal maka kondisi kelebihan penawaran tenaga kerja ini tidak selalu menunjukkan pengangguran yang meningkat, tetapi berpindahnya pekerja dari sektor formal (yang terkover oleh kebijakan upah minimum) ke sektor informal (yang tidak terkover oleh kebijakan upah minimum).

2.3.1.2 Upah Minimum Pada Pasar Kerja Monopsonistik

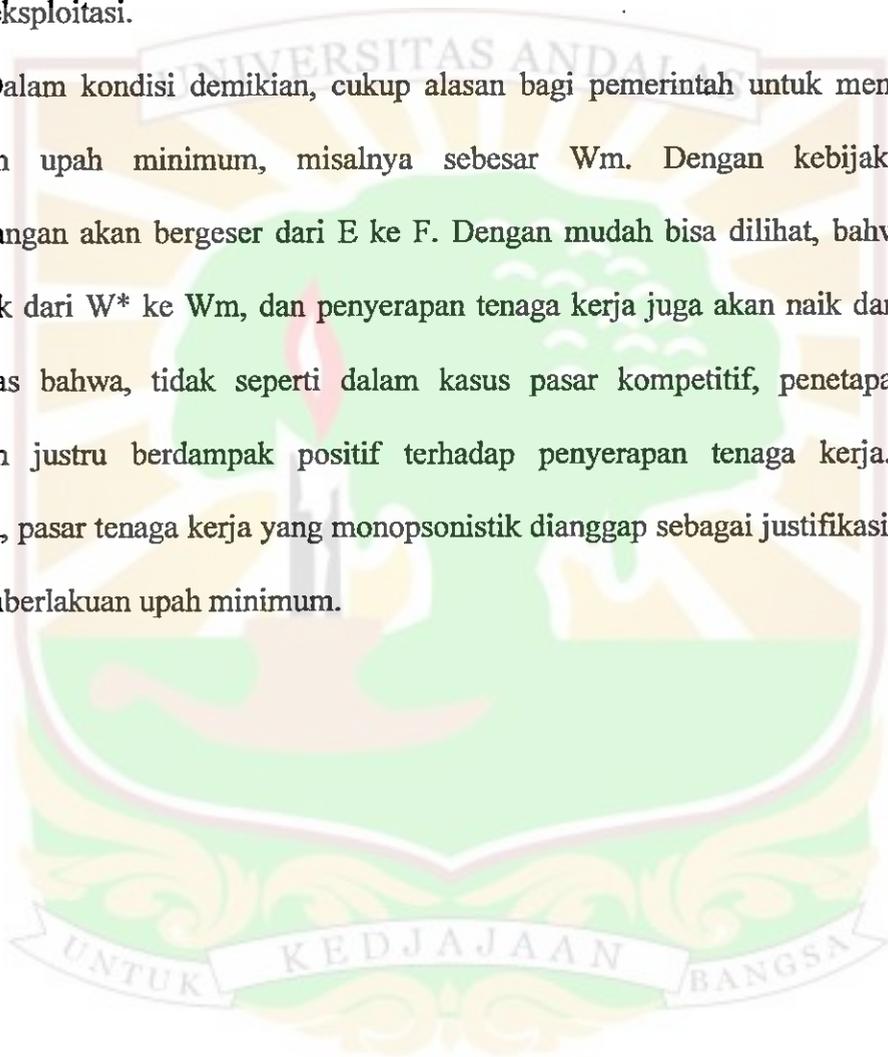
Dalam pasar yang monopsonistik, jumlah pembeli jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah penjual. Akibatnya, kekuatan pembeli menjadi jauh lebih besar dibandingkan dengan kekuatan penjual. Model Monopsoni mengasumsikan bahwa hanya sebuah perusahaan yang mendominasi di pasar kerja, sehingga pengusaha memiliki kekuatan untuk menentukan tingkat upah yang memaksimalkan keuntungan (monopsony power). Kenaikan tingkat upah yang dibayarkan kepada pekerja dalam hal ini akan menjadi daya tarik bagi calon pekerja atau meningkatkan penawaran tenaga kerja. (Edi,2001)

Dalam pasar tenaga kerja yang monopsonistik, sebagaimana digambarkan oleg Gambar-2.2 kurva MFC tidak lagi identik dengan kurva S. Kurva MFC digambarkan sebagai sebuah kurva yang posisinya berada di bawah S. Sementara itu, kurva D tetap identik dengan MPL seperti halnya dalam pasar kompetitif.

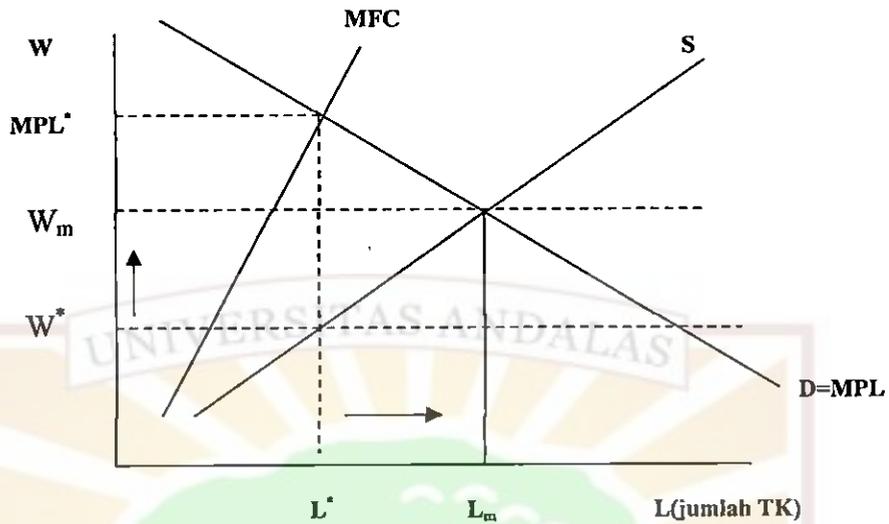
Keseimbangan akan terjadi di titik E, yakni ketika $MFC=MPL$. Pada titik ini,

upah buruh adalah sebesar W^* , sedangkan penyerapan tenaga kerja adalah sebanyak L^* . Terlihat di sini, bahwa pada kondisi L^* , tingkat produktivitas buruh adalah MPL^* yang lebih tinggi daripada W^* . Ini berarti, dalam keseimbangan pasar tenaga kerja yang monopsonistik, buruh dibayar lebih rendah dibandingkan produktivitasnya. Selisih antara produktivitas buruh dengan upah yang diterima ini sering disebut sebagai eksploitasi.

Dalam kondisi demikian, cukup alasan bagi pemerintah untuk menetapkan kebijakan upah minimum, misalnya sebesar W_m . Dengan kebijakan ini, keseimbangan akan bergeser dari E ke F. Dengan mudah bisa dilihat, bahwa upah akan naik dari W^* ke W_m , dan penyerapan tenaga kerja juga akan naik dari L^* ke L_m . Jelas bahwa, tidak seperti dalam kasus pasar kompetitif, penetapan upah minimum justru berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Itulah mengapa, pasar tenaga kerja yang monopsonistik dianggap sebagai justifikasi teoretis bagi pemberlakuan upah minimum.



Gambar 2.2
Upah Minimum di Pasar Tenaga Kerja Monopsinistik



Sumber: Edi, 2001

2.4 Teori Penentuan Upah Minimum

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, sedangkan UMP adalah upah yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu propinsi. Kebijakan upah minimum merupakan salah satu *income policy* yang bertujuan untuk menilai kelemahan mekanisme pasar yang mengakibatkan terjadinya tingkat upah yang rendah. Selain itu, kebijakan upah minimum juga berupaya untuk mengadakan relokasi ekonomi masyarakat dan untuk meningkatkan pendapatan pekerja (Arfida, 2003).

UMP merupakan upah terendah yang diizinkan diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang bersifat normatif. Sehingga pengusaha diperbolehkan

memberikan upah melebihi ketentuan UMP. Bahkan pengusaha yang telah memberikan upah yang lebih tinggi dari ketentuan UMP dilarang mengurangi atau menurunkan upah. Besarnya penentuan UMP didasarkan kebutuhan fisik/hidup minimum, indeks harga konsumen, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan perusahaan, dan tingkat perkembangan ekonomi regional maupun nasional. (Hastarini, 2009)

Berasarkan konvensi ILO No.131/1970 pemerintah memberlakukan ketentuan upah minimum regional (UMR). Ketentuan UMR merupakan salah satu bentuk campur tangan pemerintah dalam pasar tenaga kerja. Pada kondisi labor surplus, tanpa ada intervensi pemerintah, adalah sangat tidak mungkin dapat memperbaiki kesejahteraan tenaga kerja. Kebijakan upah minimum tersebut sesuai dengan kebutuhan saat ini. (Hary Kuncoro, 2002)

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten sesuai dengan Permenaker Nomor 01 tahun 1999 tentang upah minimum adalah (a) Kebutuhan Hidup Minimum (b) Indeks harga konsumen (c) Kemampuan dan kelangsungan perusahaan (d) Upah yang berlaku di daerah tertentu atau dan daerah sekitar (e) Kondisi pasar kerja dan (f) tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah Minimum Provinsi

2.5.1 Kebutuhan Hidup Layak

KHL artinya perhitungan harga bahan-bahan keperluan hidup yang mutlak diperlukan untuk mempertahankan buruh sebagai seorang buruh didalam hidupnya. Sejak diterbitkannya UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan KHL. Pasal 88 ayat (4). Pasal 88 ayat (4) dari Undang-undang tersebut menyatakan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sumarsono (2003) mengemukakan pula bahwa upah merupakan sumber utama penghasilan seorang pekerja, sehingga upah harus cukup memnuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dengan wajar. Batas kewajaran tersebut dalam kebijakan upah minimum di Indonesia dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum (KHM) atau seringkali saat ini disebut Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Pekerja sebagai salah satu faktor produksi yang mempertahankan dan menjaga kondisi fisik dan mentalnya memerlukan standar kebutuhan hidup yang minimum. Kebutuhan hidup ini merupakan yang minimum yang tidak bisa ditawar-tawar lagi atau dikurangi baik ditinjau dari segi jumlah maupun kualitas barang dan jasa yang dibutuhkan dan standar yang digunakan untuk pekerja lajang. Komponen kebutuhan hidup ini dihitung dalam sebulandengan asumsi 3000 kalori per hari yang meliputi 7 komponen utama yaitu : makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan.(Musriha,2010)

2.5.2 Penyerapan Tenaga Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah angkatan kerja. Angkatan kerja adalah banyaknya orang bekerja pada sektor perekonomian. Angkatan kerja Indonesia adalah penduduk yang berusia 15 tahun.

Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dengan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan (pengusaha) untuk dipekerjakan (dibeli). Pengusaha memperkerjakan seseorang karena orang tersebut membantu produksi barang atau jasa kepada masyarakat atau konsumen. Permintaan tenaga kerja timbul sebagai akibat dari permintaan konsumen atas barang dan jasa sehingga permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (derived demand). Pengusaha memperkerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang/jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksi. (Payman J, Simanjuntak, 2001)

BPS membagi tenaga kerja atas 3 macam yaitu :

- 1) Tenaga kerja penuh (full employed), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja besar atau sama dengan 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- 2) Tenaga kerja tidak penuh (under employed), atau setengah pengangguran, adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam dalam seminggu.
- 3) Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja, adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 \geq 1$ jam per minggu

2.5.3 Produk Domestik Regional Bruto

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi (BPS, 2010). Menurut Dumairy (1996), penghitungan PDRB dapat dihitung atau diukur dengan tiga macam pendekatan yaitu :

1. Pendekatan Produksi.

Menurut pendekatan produksi PDRB merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu negara dalam jangka waktu setahun. Unit-unit produksi dimaksud secara garis besar dipilah-pilah menjadi sembilan sektor atau lapangan usaha yaitu (1) pertanian, (2) pertambangan dan penggalian, (3) industry pengolahan, (4) listrik, gas dan air minum, (5) bangunan, (6) perdagangan, (7) pengangkutan dan komunikasi, (8) keuangan, persewaa dan jasa perusahaan, dan lainnya, dan (9) jasa-jasa.

2. Pendekatan Pendapatan.

PDRB adalah jumlah balas jasa yang diterima oleh faktor-faktor produksi yang turut serta dalam produksi di wilayah suatu Negara dalam jangka waktu setahun. Balas jasa produksi dimaksud meliputi upah dan gaji, sewa tanah, bunga modal dan keuntungan. Semuanya dihitung sebelum dipotong pajak penghasilan dan pajak langsung lainnya.

Dalam definisi ini PDRB juga mencakup penyusutan dan pajak-pajak tak langsung neto. Jumlah semua komponen pendapatan ini per sektor disebut nilai

tambah bruto sektoral. Oleh sebab itu PDRB menurut pendekatan pendapatan merupakan penjumlahan dari nilai tambah bruto seluruh sektor atau lapangan usaha.

3. Pendekatan pengeluaran.

PDRB adalah jumlah seluruh komponen permintaan akhir, meliputi (1) pengeluaran konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta yang tidak mencari keuntungan, (2) pembentukan modal tetap domestik bruto dan perubahan stok, (3) pengeluaran konsumsi pemerintah dan (4) ekspor neto, dalam jangka waktu setahun.

Pertumbuhan ekonomi suatu wilayah dapat dilihat dari PDRB wilayah tersebut. Laju pertumbuhan PDRB merupakan tingkat output yang diturunkan dari fungsi produksi suatu barang dan jasa. Fungsi produksi merupakan hubungan antara tingkat output (Y) dengan tingkat input. Tingkat input terdiri dari modal (*capital*) dan tenaga kerja (*labour*). Turunan pertama dari produksi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = f(K,L) \tag{2.3}$$

PDRB juga mampu memperlihatkan tabel turunan yang dikenal dengan laju pertumbuhan ekonomi. Dalam penelitian Nihayah dan Kusumantoro (2010) tingkat pertumbuhan regional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penentuan upah regional. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan ekonomi regional, artinya semakin berkembang pula sektor-sektor produksi di wilayah tersebut. Akhirnya penyerapan tenaga kerja akan semakin terbuka di wilayah tersebut.

2.6 Penelitian Terdahulu

1) Penelitian yang dilakukan Anton Hariyono (2007) mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Regional di DIY Tahun 1979-2004. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh variabel employment, inflasi, pertumbuhan ekonomi terhadap upah minimum regional di DIY tahun 1979-2004. Dalam jangka pendek variabel employment, inflasi, dan pertumbuhan ekonomi tidak signifikan terhadap UMR di DIY. Pada jangka panjang variabel inflasi berpengaruh signifikan terhadap UMR di DIY, sedangkan variabel employment dan pertumbuhan ekonomi berpengaruh tidak signifikan terhadap UMR di DIY.

2) Penelitian yang dilakukan Desmiwati (2010) mengenai Berapa Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Upah Buruh di Indonesia (Analisis Upah Minimum Propinsi Tahun 2001-2008). Tujuan penelitian ini adalah 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). Terbukti secara statistik bahwa PDRB, IHK dan KHM mempengaruhi UMP. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terbukti tidak signifikan dan berkorelasi positif mempengaruhi Upah Minimum Propinsi, hal ini terjadi karena pada periode pengamatan yakni tahun 2001-2008, Indonesia mengalami krisis dan stagnasi ekonomi, pada daerah-daerah dengan PDRB tidak terlalu besar akan tetapi kebutuhan hidupnya tinggi, misal di Indonesia bagian timur. Jika melihat kenyataan di lapangan, misal untuk Papua, PDRB nya kecil akan tetapi UMP nya tinggi, artinya memang

PDRB bukanlah faktor, utama yang menentukan. Sedangkan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dan Indeks Harga Konsumen signifikan dan berkorelasinya positif.

3) Nihayah dan Kusumantoro 2010 juga melakukan penelitian tentang Penentu Upah Regional : Tenaga Kerja Terdidik (Skilled Labor) dan Tidak terdidik (Unskilled Labor) di Indonesia. Hasil estimasi regresi penentuan upah regional terkait dengan karakteristik regional di Indonesia adalah sebagai berikut: tingkat Pertumbuhan Ekonomi Regional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penentuan upah regional. Semakin tinggi tingkat Pertumbuhan Ekonomi Regional, artinya semakin berkembang pula sektor- sektor produksi di wilayah tersebut. Keberadaan Tenaga Kerja Sangat Terdidik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penentuan upah regional. Semakin banyak tenaga ini masuk pasar tenaga kerja akan semakin kompetitif persaingan. Tingkat upah juga akan semakin tinggi. Hal ini akan membuat sektor produksi semakin ketat dalam melakukan seleksi tenaga kerja.

Jumlah Tenaga Kerja tidak terdidik di pasar tenaga kerja berpengaruh negative terhadap penentuan upah regional. Artinya semakin banyak tenaga kerja tidak terdidik memasuki pasar tenaga kerja akan semakin menurunkan tingkat upah regional. Hal ini disebabkan karena elastisitas upah untuk tenaga kerja yang tidak memiliki tingkat keahlian bersifat sangat elastic terhadap perubahan upah. Artinya, keberadaan tenaga kerja ini sangat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah regional.

4) Penelitian yang dilakukan Rama (2001) mengenai Penyerapan tenaga kerja terhadap upah minimum disektor formal perkotaan dari sekernas yang dikumpulkan

pada tingkat provinsi. Menggunakan variabel tingkat upah minimum, indeks harga konsumen (IHK) tahunan, produk domestik regional bruto (PDRB), dan variabel-variabel demografi. Data panel yang lengkap berhasil disusun untuk 26 provinsi, mencakup jangka waktu dari 1988 sampai dengan 1999. Hasil penelitian adanya efek substitusi dari upah minimum dalam penyerapan berbagai jenis pekerja. Pada saat tingkat upah minimum dinaikkan, perusahaan akan mengurangi tenaga kerja dari jenis pekerja tertentu dan mengganti mereka dengan menggunakan lebih banyak tenaga kerja kerah putih. Ini juga menunjukkan indikasi bahwa perusahaan-perusahaan mengganti teknologi yang digunakan sebagai tanggapan terhadap kenaikan upah minimum. Karena adanya saling melengkapi antara modal dan keterampilan, meningkatnya proporsi pekerja kerah putih atau pekerja terampil yang digunakan biasanya menunjukkan bahwa perusahaan beralih menggunakan teknologi yang lebih padat modal.

Hasil studi ini menunjukkan dengan jelas bahwa upah minimum menguntungkan sebagian pekerja dan merugikan sebagian yang lain. Para pekerja yang mampu mempertahankan pekerjaan mereka tentu mendapat keuntungan dari kenaikan upah minimum. Dalam hal kesempatan kerja, pekerja kerah putih adalah kelompok pekerja yang sangat diuntungkan oleh penegakan kebijakan upah minimum. Akan tetapi, kelompok pekerja yang kehilangan pekerjaan karena adanya peningkatan upah minimum adalah yang dirugikan oleh kebijakan upah minimum. Mereka yang potensial terpukul oleh kebijakan upah minimum adalah para pekerja yang sangat rentan terhadap perubahan-perubahan dalam pasar tenaga kerja, yaitu

pekerja perempuan, usia muda, dan mereka yang berpendidikan rendah. Temuan-temuan ini memiliki implikasi terhadap program penanggulangan kemiskinan. Kebijakan upah minimum yang diterapkan secara ketat akan membantu para pekerja yang lebih produktif yang mampu mempertahankan pekerjaan mereka di sektor modern. Tetapi bagi para pekerja yang hidup di bawah garis kemiskinan kemungkinannya kecil.

5) 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 Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Penyerapan Tenaga Kerja dan PDRB mempengaruhi Upah Minimum Propinsi Sumatera Barat.

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya mengenai masalah yang sedang dipelajari. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik hipotesis yaitu :

1. Diduga Kebutuhan Hidup Layak (KHL), berpengaruh positif terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat.
2. Diduga PDRB berpengaruh positif terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat.
3. Diduga Penyerapan tenaga kerja berpengaruh positif terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder (*time series*) periode 1994-2010 yang diperoleh dari beberapa lembaga dan instansi pemerintah, antara lain berasal dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat dan Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Barat. Data-data yang digunakan adalah data upah minimum provinsi Sumatera Barat, PDRB Provinsi Sumatera Barat atas dasar dasar konstan 2000, penyerapan tenaga kerja, kebutuhan hidup layak di Sumatera Barat.

3.2 Metode Analisis

Metode yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini dengan metode analisa kuantitatif menggunakan Ordinary Least Square (OLS) sebagai alat pengujian hipotesa menggunakan program Eviews versi 6. Ini ditujukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan persamaan regresi linear berganda. Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Gujarati (1999), model umum analisis regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_n X_{ni} + \varepsilon_i \quad (3.1)$$

Dimana :

Y : Variabel endogen atau variabel tak bebas

- I : Periode
- β_0 : Intersep atau nilai Y saat $X = 0$
- $X_{1i}X_{2i}X_{ni}$: Variabel eksogen atau variabel bebas
- $\beta_1\beta_2\beta_n$: Parameter dari
- ε_i : Error term atau derajat kesalahan

Berdasarkan model diatas, maka penulis memodifikasi model regresi linier berganda berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Desmiwati (2010), Nihayah dan Kusumantoro (2010), Hariyono (2007).

Sehingga model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$UMP = f(PDRB, KHL, TK, e) \quad (3.2)$$

Dengan menggunakan data time series yang kemudian di estimasi melalui prosedur Ordinary Least Square (OLS) sehingga model regresi ditransformasikan ke dalam bentuk log sehingga hasil regresi lebih kecil dan lebih signifikan, sebagai berikut:

$$LOG(UMP) = \beta_0 + \beta_1 LOG(KHL) + \beta_2 LOG(PDRB) + \beta_3 LOG(TK) + \varepsilon_t \quad (3.3)$$

Dimana :

- β_0 : konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3,$: koefisien regresi yang akan ditaksir nilainya
- UMP : Upah Minimum Provinsi (Rupiah)
- PDRB : Produk Domestik Regional Bruto (Juta Rupiah)

KHL	:	Kebutuhan Hidup Layak (Rupiah)
TK	:	Tenaga Kerja/penyerapan tenaga kerja (jiwa)
ε_t	:	Error term atau derajat kesalahan

3.3 Definisi Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian Suatu penelitian. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu, variabel bebas dan variabel terikat.

3.3.1 Variabel Terikat

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Nilai upah minimum provinsi yang digunakan diambil dari data perkembangan upah minimum provinsi yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dan Badan Pusat Statistik Sumatera Barat. Dalam satuan rupiah

3.3.2 Variabel Bebas

Adalah variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

3.3.2.1 Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

KHL artinya perhitungan harga bahan-bahan keperluan hidup yang mutlak diperlukan untuk mempertahankan buruh sebagai seorang buruh didalam hidupnya. Data diambil dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat. Dalam satuan rupiah.

3.3.2.2 Penyerapan Tenaga Kerja (TK)

Penyerapan tenaga kerja disini maksudnya adalah jumlah angkatan kerja yang bekerja sesuai dengan jam kerja dan keahliannya pada semua sektor ekonomi.

Datanya diambil dari Badan Pusat Statistik pada tabel Penduduk 15 + yang Bekerja lapangan kerja utama.

3.3.2.3 PDRB

PDRB adalah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha (sektor) dalam suatu wilayah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit kegiatan ekonomi dalam jangka waktu tertentu biasanya satu tahun (juta rupiah). Data diambil dari Badan Pusat Statistiti Provinsi Sumatera Barat.

3.4 Uji Hipotesis

Pengujian dapat dilakukan dengan kriteria ekonomi dan statistik. Pengujian kriteria ekonomi dilakukan untuk melihat besaran dan tanda parameter yang akan diestimasi, apakah sesuai dengan teori atau tidak. Sedangkan pengujian statistik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model yang digunakan merupakan model yang tepat untuk menggambarkan hubungan antar variabel. Selain itu untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan diantara variabel-variabel dependen dengan variabel independen.

3.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Gujarati (1999) Uji koefisien determinasi R^2 (R^2 adjusted) digunakan untuk melihat sejauh mana variabel bebas mampu menerangkan keragaman variabel terikatnya. Nilai R^2 mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel terikatnya. Nilai (R^2) dikatakan baik jika nilainya diatas 0,5 karena nilai R Square terletak antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2

bernilai 1, maka variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara utuh. Jika nilainya, 0 maka variabel independen tidak dapat menjelaskan apapun tentang variabel dependen.

3.4.2 F-Test

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai F-test lebih besar dari F-tabel ($F\text{-test} > F\text{-tabel}$) maka variabel dependen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen.

3.4.3 T-Test

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, kita dapat mengetahui apakah suatu estimasi akan signifikan secara statistik atau tidak. Jika nilai $t\text{-test} > t\text{-tabel}$, maka variabel independen signifikan secara statistik dalam menjelaskan variabel dependen.

3.5 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa OLS merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (best linear unbiased estimator/BLUE) kondisi ini terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi, yang disebut asumsi klasik diantaranya bebas multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam penelitian ini, normalitas data dapat dilihat dengan melihat nilai Skewness (mendekati nol) atau membandingkan nilai J-B hitung = χ^2 hitung dengan nilai χ^2 tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

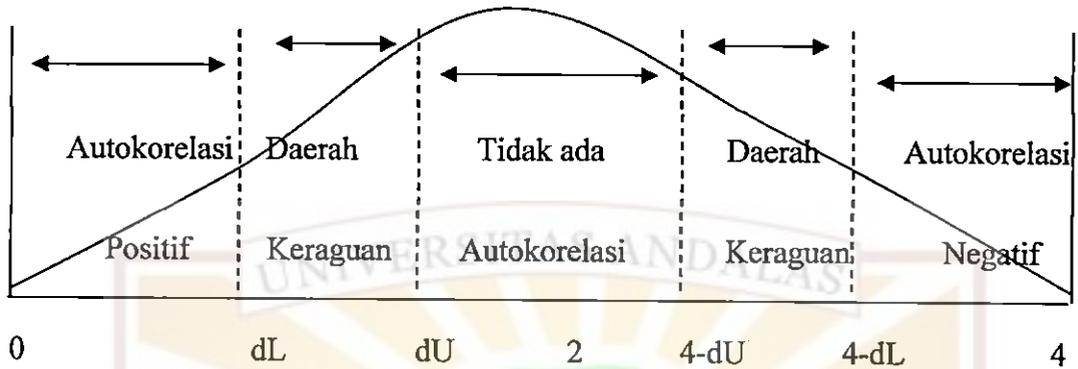
1. Jika nilai J-B hitung (χ^2 hitung) > nilai χ^2 tabel, maka residual tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai J-B hitung (χ^2 hitung) < nilai χ^2 tabel, maka residual berdistribusi normal.

3.5.2 Autokorelasi

Secara harfiah autokorelasi berarti adanya korelasi antara anggota observasi dengan observasi lain yang berlainan waktu atau disebut juga *serial correlation*. Menurut Gujarati (1999), dalam model regresi akan terjadi autokorelasi apabila terjadi bentuk fungsi yang tidak tepat, peubah penting dihilangkan dari model, terjadi interpolasi data. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi first *degree* dapat digunakan nilai *Durbin-Watson* (DW) dari hasil regresi, namun untuk melihat autokorelasi pada tingkat yang lebih tinggi digunakan *Uji Breuch Godfrey Serrial Corelation Lagrange LM Test*.

Penentuan ada tidaknya autokorelasi dapat digunakan uji Durbin Watson sebagai berikut :

Grafik 3.1
Uji Durbin Watson



Uji statistik Durbin-Watson menunjukkan bahwa :

- $0 < d < dL$: Menolak hipotesis nol ; ada autokorelasi positif
- $dL \leq d \leq dU$: daerah keraguan ; tidak ada keputusan
- $dU \leq d < 4-dU$: Menerima hipotesis nol ; tidak ada autokorelasi positif
atau negatif
- $4-dU \leq d \leq 4-dL$: daerah keraguan ; tidak ada keputusan
- $4-dL \leq d \leq 4$: Menolak hipotesis nol ; ada autokorelasi negatif

Selain menggunakan metode Durbin-Watson, uji autokorelasi juga dapat dilakukan dengan *Metode Breusch-Godfrey* yang lebih dikenal dengan *uji Lagran Multiplier* (LM). Tidak adanya masalah autokorelasi dapat dilihat dari nilai

probabilitas Chi Squares (lebih besar dari $\alpha = 5\%$) dengan membandingkan nilai X^2 hitung dengan X^2 tabel, yaitu:

- a. Jika nilai X^2 hitung $> X^2$ tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model bebas dari masalah autokorelasi ditolak.
- b. Jika nilai X^2 hitung $< X^2$ tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model bebas dari masalah autokorelasi diterima.

3.5.3 Heterokedastisitas

Seringkali pada data yang dianalisis ditemukan masalah varians residual yang bervariasi (*heterokedastisitas*), sementara itu analisis regresi menghendaki asumsi bahwa residual memiliki varians konstan (*homokedastisitas*). Heterokedastisitas terjadi apabila ada pelanggaran pada asumsi regresi. Hal tersebut ditandai dengan varians tidak tetap. Heterokedastisitas tidak merusak sifat ketidakstabilan dan konsistensi dari penaksir OLS, tetapi penaksir dihasilkan tidak lagi mempunyai varians minimum (efisien). Metode untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas bisa dilakukan secara informal maupun formal. Cara yang digunakan untuk menguji masalah heteroskedastisitas dapat dengan menggunakan metode White tanpa *cross term* (*white heteroscedasticity no cross term*). Jika nilai probabilitas Chi Squares pada hasil uji White tanpa cross terms lebih besar $\alpha = 5\%$ maka dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak terkena heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Multikolinearitas

Pada regresi linier berganda digunakan lebih dari satu variabel bebas untuk menjelaskan variabel tak bebas. Asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa antar variabel bebas ini tidak terdapat korelasi sehingga estimasi parameter koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas benar-benar mencerminkan pengaruhnya terhadap variabel tak bebas. Multikolinearitas terjadi apabila pada regresi linier berganda terjadi hubungan antar variabel bebas atau terjadi karena adanya korelasi yang nyata antar peubah bebas. Pelanggaran asumsi ini akan menyebabkan kesulitan untuk menduga yang diinginkan.

Menurut Gujarati (1999), untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan memperlihatkan hasil probabilitas t-statistik hasil regresi. Jika banyak koefisien parameter yang diduga menunjukkan hasil yang tidak signifikan, maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas. Salah satu cara yang paling mudah untuk mengatasi pelanggaran ini adalah dengan menghilangkan salah satu variabel yang tidak signifikan tersebut. Hal ini sering tidak dilakukan karena dapat menyebabkan bias parameter spesifikasi pada model. Kemudian cara lain adalah dengan mencari variabel instrumental yang berkorelasi dengan variabel terikat tetapi tidak berkorelasi dengan variabel bebas lainnya. Hal ini agak sulit dilakukan mengingat tidak adanya informasi tentang tipe variabel tersebut. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, Untuk mendeteksi apakah ada atau tidak multikolinearitas dalam suatu model regresi, salah satu metode yang digunakan adalah dengan melihat nilai koefisien korelasi (r) antara variabel independen dan

dilakukan pengujian dengan pendekatan korelasi parsial dengan tahapan sebagai berikut:

1. Melakukan regresi pada persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots\dots\dots(R^2_1)$$

2. Kemudian melakukan estimasi regresi untuk:

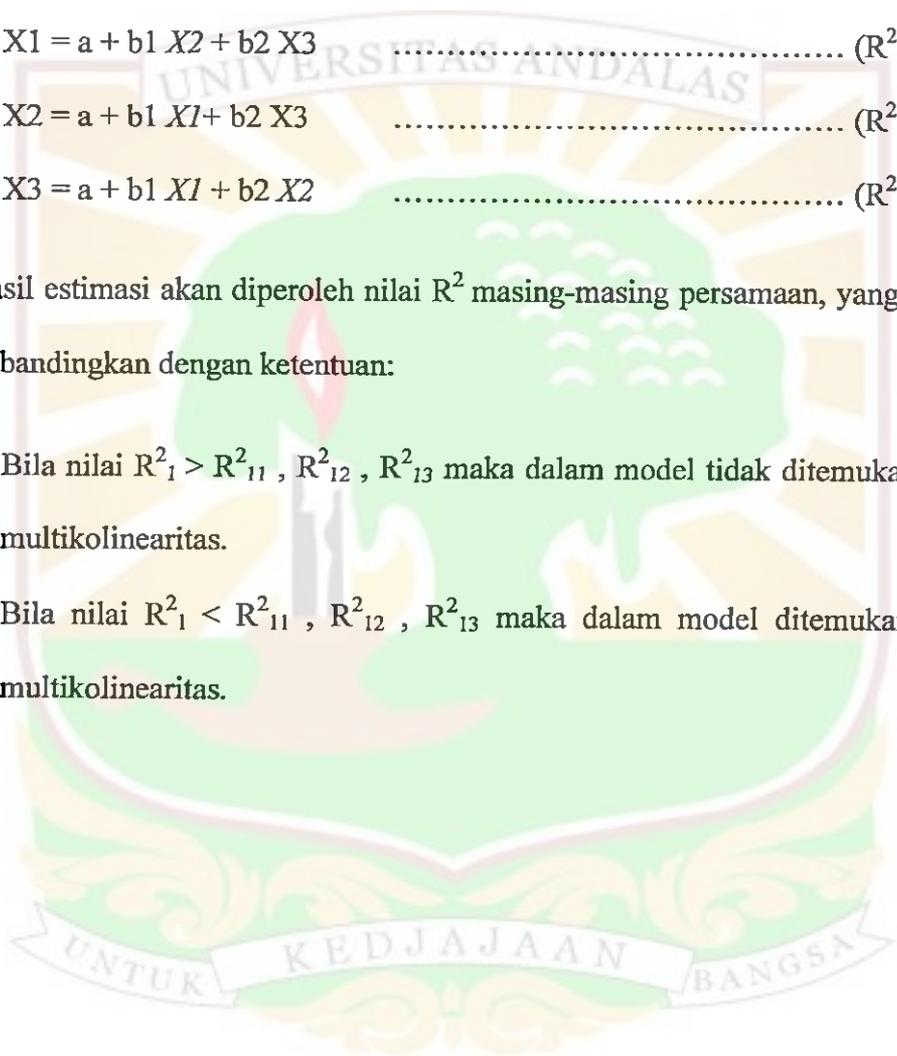
$$X_1 = a + b_1 X_2 + b_2 X_3 \dots\dots\dots(R^2_{11})$$

$$X_2 = a + b_1 X_1 + b_2 X_3 \dots\dots\dots(R^2_{12})$$

$$X_3 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots\dots\dots(R^2_{13})$$

Dari hasil estimasi akan diperoleh nilai R^2 masing-masing persamaan, yang nantinya akan dibandingkan dengan ketentuan:

- Bila nilai $R^2_1 > R^2_{11}, R^2_{12}, R^2_{13}$ maka dalam model tidak ditemukan adanya multikolinearitas.
- Bila nilai $R^2_1 < R^2_{11}, R^2_{12}, R^2_{13}$ maka dalam model ditemukan adanya multikolinearitas.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

4.1 Perkembangan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat

Penetapan upah minimum di Indonesia telah dimulai sejak tahun 1975 dan menjadi normatif sejak tahun 1989 dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 Tahun 1989. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Keputusan Presiden No.107 tahun 2004 tentang dewan pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1999 tentang Penetapan Upah Minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.226/MEN/2000 Tentang revisi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1999, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.17/MEN/VIII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. (Depnakertrans)

Upah minimum di Indonesia ditetapkan secara regional dan sektoral. Agar kebijakan upah minimum mampu mencapai tujuannya penetapan Upah Minimum yaitu untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi para pekerja, maka pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan upah minimum regional. Usaha tersebut terlihat pada tahun 1993-1997 ketika pemerintah telah meningkatkan upah minimum regional sebesar 126 persen.

Ketentuan kenaikan rata-rata UMP per tahun tidak dapat disamaratakan karena bergantung dari sejumlah indikator yaitu tingkat inflasi, pertumbuhan

ekonomi , daya beli dan kebutuhan hidup pekerja dan kemampuan perusahaan di daerah masing-masing.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonom, maka gubernur berwenang menetapkan upah minimum yang sebelumnya ditetapkan oleh menteri yang membidangi ketenagakerjaan. Demikian juga halnya dengan upah minimum Provinsi Sumatera Barat ditetapkan oleh gubernur dan dibantu oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah.

Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan bertugas untuk merumuskan usulan penetapan UMP. Usulan yang dirumuskan kemudian dikonsultasikan dengan Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang merupakan lembaga nonstruktural dan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi serta pakar. DPD akan memberikan saran, pertimbangan kepada pemerintah daerah dalam rangka penetapan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan.

Dari tabel 4.1 terlihat Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat terus meningkat, pada tahun 1994 Rp 90.500 per bulan dan pada tahun 2010 telah mencapai Rp 940.000 per bulan. Dari tahun ketahun UMP terus meningkat dan tidak pernah mengalami penurunan.

Tabel 4.1**Perkembangan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat 1994-2010**

Tahun	UMP (Rp)	Kenaikan (%)
1994	90.500	
1995	97.500	7,73
1996	108.000	10,77
1997	119.000	10,19
1998	137.000	15,13
1999	160.000	16,79
2000	200.000	25
2001	250.000	25
2002	385.000	54
2003	435.000	12,99
2004	480.000	10,34
2005	540.000	12,5
2006	650.000	20,37
2007	725.000	11,54
2008	800.000	10,34
2009	880.000	10
2010	940.000	6,82

Sumber: Disnakertrans Sumbar, data diolah



Pada tabel 4.1 diatas terlihat Persentase kenaikan UMP dari tahun 1994-2010. Grafik menunjukkan tren kenaikan dari tahun ke tahun yang tertinggi pada tahun 2002 sebesar 385.000 yang tahun sebelumnya sebesar 250.000 terjadi kenaikan sebesar 54%. Presentase kenaikan terendah terjadi pada tahun 2010 sebesar 940.000 yang tahun sebelumnya sebesar 880.000 dengan presentase kenaikan 6,82 %.

4.2 Perkembangan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Sumatera Barat

KHL artinya perhitungan harga bahan-bahan keperluan hidup yang mutlak diperlukan untuk mempertahankan buruh sebagai seorang buruh didalam hidupnya. Standar kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh pekerja buruh/lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan satu bulan. Standar KHL terdiri dari beberapa komponen yaitu makanan & minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. (Sumber BPS)

Sejak diterbitkannya UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan KHL. Pasal 88 ayat (4). Pasal 88 ayat (4) dari Undang-undang tersebut menyatakan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Salah satu faktor pertimbangan penentuan utama penentuan upah minimum yaitu KHL. Pada tabel 4.2 terdapat perkembangan KHL di provinsi Sumatera Barat tahun 1994-2010. Dijelaskan pada tabel Kebutuhan hidup buruh/lajang terus meningkat. Penetapan UMP didasarkan pada nilai KHL kabupaten/kota terendah di propinsi dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha

yang paling tidak mampu. Pada tahun 2010 daerah yang dipilih sebagai bahan pertimbangan nilai KHL adalah Kab. Agam Rp. 900.178 (rata-rata KHL). Sehingga diptuskan KHL pada tahun 2010 sebesar Rp 966.078,-.

Tabel 4.2
Perkembangan Kebutuhan Hidup Layak
Provinsi Sumatera Barat 1994-2010

Tahun	KHL (Rp)
1994	62.681
1995	78.383
1996	104.003
1997	114.372
1998	165.442
1999	251.712
2000	271.712
2001	308.000
2002	385.000
2003	419.000
2004	462.000
2005	501.315
2006	629.316
2007	760.000
2008	871.000
2009	896.920
2010	966.078

Sumber: depnakertrans

4.3 Perkembangan PDRB Sumatera Barat

Kondisi perekonomian provinsi dapat diukur dengan laju pertumbuhan output yang dikenal dengan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB atas harga konstan adalah nilai produk dan pendapatan yang dinilai atas dasar harga pada tahun tertentu. PDRB yang di sajikan dalam pembahasan ini adalah nilai PDRB atas harga konstan tahun 2000.

PDRB berdasarkan harga konstan, dari tahun ketahun 1994 hingga tahun 2010 mengalami fluktuasi. Hal ini bisa dilihat pada tabel 4.3 dimana sampai tahun 1997 pertumbuhan ekonomi Sumatera Barat mengalami peningkatan dari tahun ke tahunnya. Pada tahun 1994 pertumbuhan ekonomi Sumatera Barat sebesar 18.830.623 juta rupiah meningkat menjadi 23.263.810 juta rupiah pada tahun 1997. Pada periode krisis tahun 1997, pertumbuhan ekonomi Sumatera Barat berdasarkan harga konstan mengalami penurunan sekitar 5,14 %. Penurunan yang sangat tajam langsung terjadi pada tahun 1998 hingga mencapai minus 6,73 %. Kemudian pada tahu berikutnya mulai berangsur-angsur dengan baik , naik hingga mencapai 6,57 % atau 38.860.190 juta rupiah pada tahun 2010.

Tabel 4.3**PDRB Sumatera Barat Berdasarkan Harga Konstan 2000
Tahun 1994-2010**

TAHUN	PDRB (jutaRp)	LAJU PERTUMBUHAN (%)
1994	18,830,623.00	-
1995	20,512,198.00	8,93
1996	22,126,508.00	7,87
1997	23,263,810.00	5,14
1998	21,698,156.00	-6,73
1999	22,043,156.00	1,59
2000	22,889,614.00	3,84
2001	23,727,373.00	3,66
2002	24,840,187.00	4,69
2003	26,146,781.00	5,26
2004	27,578,136.00	5,47
2005	29,159,480.00	5,73
2006	30,949,945.00	6,14
2007	32,912,968.00	6,34
2008	35,007,921.00	6,36
2009	36,464,583.00	4,16
2010	36,683,274.00	6,57

Sumber: BPS, data diolah

Tabel 4.3 menunjukkan laju pertumbuhan PDRB atas harga konstan 2000 pada tahun 1994-2010. Krisis ekonomi pada tahun 1997 berakibat buruk pada pertumbuhan perekonomian Sumatera Barat sebesar 5,14 % turun di bandingkan pada tahun 1996 sebesar 7,87 %. Pada tahun 1999 hingga tahun 2010 pertumbuhan ekonomi Sumatera Barat mulai menunjukkan perkembangan yang positif dengan meningkatnya laju pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun . pada tahun 2010 laju pertumbuhan ekonomi sebesar 6,57 % meningkat dibanding sebelumnya pada tahun 2009 sebesar 4,16 % .

4.4 Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja Sumatera Barat

Salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah angkatan kerja. Angkatan kerja adalah banyaknya orang bekerja pada sektor perekonomian. Angkatan kerja Indonesia adalah penduduk yang berusia 15 tahun.

Dari setahun terakhir (Agustus 2009-Agustus 2010), jumlah penduduk yang bekerja mengalami peningkatan hampir di semua sektor, kecuali sektor pertanian. Pada tabel 4.4 diatas dijelaskan perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja dari tahun 1994-2010. Pertambahan sebesar jumlah tenaga kerja dari tahun 1994-2010 sebesar 326.455 jiwa. Pada tahun 1994 penduduk umur 15 tahun yang bekerja yaitu 1.714.999 jiwa dan sehingga pada tahun 2010 mencapai 2.041.454 jiwa. Penyerapan tenaga kerja tertinggi terjadi pada tahun 1997 sebesar 90.948 jiwa dan yang terendah pada tahun 1995 sebesar 1.147 jiwa. Jumlah penduduk yang bekerja pada Agustus 2010 sebesar 2,041 juta orang, bertambah 43 ribu orang jika dibandingkan dengan keadaan agustus 2009 (1,998 juta orang), dan bertambah sebesar 85 ribu orang jika dibandingkan dengan keadaan agustus 2008 (1,956 juta orang).

Tabel 4.4

**Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja di Sumatera Barat
Tahun 1994-2010**

Tahun	Tenaga Kerja (jiwa)
1994	1.714.999
1995	1.716.146
1996	1.737.808
1997	1.828.756
1998	1.857.153
1999	1.816.254
2000	1.707.771
2001	1.769.296
2002	1.793.721
2003	1.780.872
2004	1.768.366
2005	1.737.472
2006	1.808.275
2007	1.889.606
2008	1.956.378
2009	1.998.922
2010	2.041.454

Sumber : BPS

Dari tabel 4.4 laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja di Sumatera Barat tidak terlalu tinggi. Pertumbuhan paling tinggi terjadi pada tahun 1996 yaitu 5,23 % dan yang paling rendah terjadi pada tahun 1999 yaitu -5,97%.

Penyerapan tenaga kerja yang diambil penduduk berusia 15 tahun keatas yang bekerja di provinsi Sumatera Barat. Pada tabel 4.5 dijelaskan penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan. Di Sumatera Barat masih tingginya jumlah tenaga kerja yang tidak terdidik dibandingkan tenaga tidak terdidik. Di Sumatera Barat penduduk yang bekerja 15

tahun keatas tidak atau belum pernah sekolah pada tahun 2009 berjumlah 32654 jiwa dan turun pada tahun 2010 sebesar 25415 jiwa. Selanjutnya penduduk yang bekerja dengan pendidikan tidak tamat pada tahun 2009 berjumlah 475.410 jiwa dan pada tahun 2010 berjumlah 454.466 jiwa. Sedangkan jika dibandingkan dengan penduduk yang bekerja dengan pendidikan tamat Sarjana pada tahun 2009 berjumlah 82.515 jiwa dan pada tahun 2010 berjumlah 103.181. Maka dapat disimpulkan di Sumatera Barat masih tingginya jumlah tenaga kerja yang tidak terdidik dibandingkan tenaga kerja terdidik.



Tabel 4.5**Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas yang Bekerja menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	
	2009	2010
1. Tidak/Belum Pernah Sekolah	32654	25415
2. Tidak Belum Tamat SD	475410	454466
3. Sekolah Dasar	412850	418979
4. SMPTP Umum/Tsanawiyah	375528	392268
5. SMTP Kejuruan	41328	39061
6. SMTA Umum	319237	332012
7. SMTA Kejuruan	177902	184216
8. Diploma I	37262	40304
9. Akademi/Diploma III	38565	45066
10. Tingkat Sarjana (DIV/S1)	82515	103181
11. Tingkat Pasca Sarjana	5671	6488
Jumlah	1998922	2041454

Sumber: BPS

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Estimasi Model

Untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan faktor-faktor yang mempengaruhi Penentuan Upah Minimum Provinsi yaitu, kebutuhan hidup layak (KHL), penyerapan tenaga kerja dan PDRB di Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang terlebih dahulu dirubah kedalam bentuk logaritma, pengolahan data menggunakan bantuan program Eviews 6.0. Pengolahan data dilakukan dengan meregresi variabel dependent dengan variabel independent. Analisa regresi berguna untuk mangkaji pengaruh Kebutuhan Hidup Layak (KHL), PDRB dan Penyerapan Tenaga Kerja terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat.

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\text{Log Y} = -4.784 + 2.065 \text{ Log X}_1 + 0.571 \text{ Log X}_2 - 2.297157 \text{ Log X}_3$$
$$\text{T Test} = (-0.901) \quad (3.832) \quad (5.261) \quad (-2.208)$$

$$R^2 = 0.979$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 0.974$$

$$\text{F-test} = 198.371$$

$$\text{F-tabel} = 2.560$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 97% . Hal ini berarti bahwa penentuan upah minimum provinsi dapat dijelaskan oleh inflasi, kebutuhan hidup layak (khl), PDRB dan penyerapan tenaga kerja. Sedangkan sisanya sebesar 3 % lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model.

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen secara keseluruhan maka dilakukan dengan uji statistik. Nilai uji statistik-F yang diperoleh dari pengujian secara empiris tingkat kepercayaan 95% adalah sebesar 198.371 sedangkan F-tabel yang dihitung dengan cara $df_1 = k-1$, dan $df_2 = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel dependen dan variabel independen, sedangkan n adalah jumlah data sehingga didapatkan nilai f-tabel sebesar 2.560 . Hal ini berarti bahwa nilai $F\text{-test} > F\text{-tabel}$ dan bisa dinyatakan bahwa nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL), PDRB dan penyerapan tenaga kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat .

5.2 Uji Statistik

Untuk mengetahui faktor mana yang paling berpengaruh antara kebutuhan hidup layak (KHL), penyerapan tenaga kerja dan PDRB dalam penentuan upah minimum provinsi di Sumatera barat. Masing-masing variabel independen secara individual (*parsial*) mempengaruhi variabel dependen jika $T\text{-test} > T\text{-tabel}$, dan begitu sebaliknya, masing-masing variabel independen secara individual (*parsial*) tidak mempengaruhi variabel dependen jika $T\text{-test} < T\text{-tabel}$.

5.2.1 Pengaruh PDRB Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi Di Sumatera Barat

Dari hasil uji yang dilakukan diperoleh nilai t-test variabel PDRB sebesar 3.832, dari nilai t-tabel dapat diketahui sebesar 1.770 sehingga nilai t-test PDRB > t tabel artinya antara PDRB dengan penentuan upah minimum provinsi memiliki hubungan yang positif dan signifikan,

Dapat dilihat dari koefisien regresinya sebesar 2.065 dimana setiap kenaikan PDRB sebesar 1 % akan meningkatkan upah minimum provinsi sebesar 2.065 % dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil estimasi diatas sesuai penelitian yang dilakukan Nihayah dan Kusumantoro (2010) yang menyatakan tingkat pertumbuhan regional berpengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan upah regional. Semakin tinggi tingkat Pertumbuhan Ekonomi Regional, artinya semakin berkembang pula sektor- sektor produksi di wilayah tersebut.

5.2.2 Pengaruh Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat

Nilai t-test yang diperoleh dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Sumatera Barat sebesar 5.261, sedangkan nilai t-tabel sebesar 1.770 sehingga t-hitung > t-tabel. Dengan demikian nilai KHL Sumatera Barat memiliki hubungan yang positif dan signifikan mempengaruhi penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat.

Koefisien regresinya adalah sebesar 0.571, artinya adalah setiap kenaikan KHL sebesar 1 % akan meningkatkan upah minimum provinsi sebesar 0.571 % dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dari hasil ini bisa dilihat KHL memiliki

hubungan yang positif terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari regresi sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa KHL berhubungan positif dan signifikan terhadap penentuan upah minimum. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Desmiwati (2010) bahwa KHM berhubungan berkorelasi positif dan signifikan mempengaruhi penentuan upah minimum provinsi. Kesimpulan yang didapat terbukti secara statistik KHL di Sumatera Barat signifikan dan berkorelasi positif dalam Penentuan Upah minimum Provinsi di Sumatera Barat.

5.2.3 Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat

Dari hasil uji yang dilakukan diperoleh nilai t-test variabel penyerapan tenaga kerja sebesar -2.208, dari nilai t-tabel dapat diketahui bahwa nilai t-test Penyerapan Tenaga Kerja < t tabel 1.770 artinya antara Penyerapan Tenaga Kerja dengan penentuan upah minimum provinsi memiliki hubungan negative terhadap penentuan upah minimum Provinsi di Sumatera Barat.

Koefisien regresinya adalah sebesar -2.297 artinya adalah setiap penyerapan tenaga kerja sebesar 1 % akan menurunkan upah minimum provinsi sebesar 2.297 % dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dari hasil ini bisa dilihat penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan yang negative dan tidak signifikan terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat.

Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nihayah dan Kusumantoro (2010). Dalam penelitian ini mengelompokkan tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja

dan tidak terdidik terhadap penentuan upah secara regional. Tenaga kerja tidak terdidik berpengaruh secara negatif terhadap penentuan upah regional. Artinya semakin banyak tenaga kerja tidak terdidik memasuki pasar tenaga kerja akan cenderung menurunkan tingkat upah regional. Hal ini disebabkan karena elastisitas upah untuk tenaga kerja yang tidak memiliki tingkat keahlian bersifat sangat elastik terhadap perubahan upah. Artinya, keberadaan tenaga kerja ini sangat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah regional.

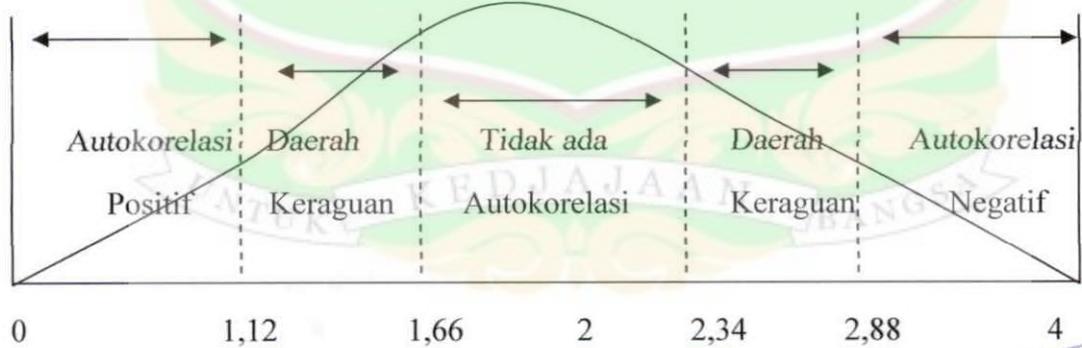
Dalam penelitian ini data penyerapan tenaga kerja yang diambil penduduk berusia 15 tahun keatas yang bekerja di provinsi Sumatera Barat. Pada tabel 5.5 dijelaskan penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan. Di Sumatera Barat masih tingginya jumlah tenaga kerja yang tidak terdidik dibandingkan tenaga terdidik. Di Sumatera Barat penduduk yang bekerja 15 tahun keatas tidak atau belum pernah sekolah pada tahun 2009 berjumlah 32654 jiwa dan turun pada tahun 2010 25415 jiwa. Selanjutnya penduduk yang bekerja dengan pendidikan tidak tamat pada tahun 2009 berjumlah 475.410 jiwa dan pada tahun 2010 454.466 jiwa. Sedangkan jika dibandingkan dengan penduduk yang bekerja dengan pendidikan tamat Sarjana pada tahun 2009 berjumlah 82.515 jiwa dan pada tahun 2010 berjumlah 103.181. Maka dapat disimpulkan di Sumatera Barat masih tingginya jumlah tenaga kerja yang tidak terdidik dibandingkan tenaga kerja terdidik adalah penyebab berhubungan negatif dengan penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat. Artinya semakin banyak tenaga kerja yang tidak terdidik di Sumatera Barat memasuki pasar tenaga kerja akan semakin menurunkan tingkat upah minimum provinsi di Sumatera Barat.

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji ini dilakukan karena sampel yang digunakan untuk observasi merupakan data timeseries. Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah autokorelasi dalam persamaan regresi diatas, maka digunakan metode Durbin Watson. Berdasarkan estimasi tersebut didapatkan besarnya nilai D-W statistik sebesar 1,191 pada tingkat signifikansi 5 % dengan jumlah data sebanyak 17 ($n = 17$) dan jumlah variabel independen 3 ($k = 3$), maka diperoleh nilai $dL = 1,12$ dan $dU = 1,66$ sehingga nilai dw tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Grafik 5.1. Hasil Uji Durbin Watson



MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

Dari hasil analisis Durbin-Watson tersebut didapatkan bahwa nilai DW test sebesar 1,191 yang berada pada daerah keraguan. Oleh sebab itu dilakukan uji autokorelasi dengan menggunakan *Metode Breusch-Godfrey* yang lebih dikenal dengan *uji Lagran Multiplier (LM)*.

Tabel 5.2. Hasil uji Lagran Multiplier (LM)

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.664238	Prob. F(2,19)	0.5262
Obs*R-squared	1.633763	Prob. Chi-Square(2)	0.4418

Dari hasil output terlihat bahwa nilai Obs* R-squared (disebut juga X^2 hitung) sebesar 1,6337 dan X^2 tabel yang disesuaikan dengan jumlah lagnya (v) = 2 dan α = 5% adalah sebesar 5,99. Karena $1,6337 < 5,99$ maka dapat disimpulkan bahwa model diatas bebas dari masalah autokorelasi.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (variabel bebas). Pada model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

Untuk mendeteksi apakah ada atau tidak multikolinearitas dalam suatu model regresi, salah satu metode yang digunakan adalah dengan melihat nilai koefisien korelasi (r) antara variabel independen dan dilakukan pengujian dengan pendekatan korelasi parsial dengan tahapan sebagai berikut:

Tahapan pengujian melalui program Eviews dengan pendekatan korelasi parsial dengan tahapan sebagai berikut:

1. Melakukan regresi:

$$UMP = a + b_1PDRB + b_2KHL + b_3TK \dots\dots\dots (1)$$

2. Kemudian melakukan estimasi regresi untuk:

$$KHL = a + b_1PDRB + b_2TK \dots\dots\dots (2)$$

$$PDRB = a + b_1KHL + b_2TK \dots\dots\dots (3)$$

$$TK = a + b_1KHL + b_2PDRB \dots\dots\dots (4)$$

Dari hasil estimasi diperoleh nilai R^2 untuk masing-masing persamaan sebagai berikut:

Untuk persamaan (1) nilai R^2 adalah sebesar 0.979 selanjutnya disebut R^2_{11}

Untuk persamaan (2) nilai R^2 adalah sebesar 0.872 selanjutnya disebut R^2_{11}

Untuk persamaan (3) nilai R^2 adalah sebesar 0.909 selanjutnya disebut R^2_{12}

Untuk persamaan (4) nilai R^2 adalah sebesar 0.629 selanjutnya disebut R^2_{13}

Dari hasil estimasi yang diperoleh, bahwa diantara variabel independen tidak terdapat nilai r yang besar dari variabel dependen yaitu 0,979 sehingga bisa dinyatakan bahwa model terbebas dari asumsi terjadi multikolinearitas.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* (homoskedastisitas) dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang digunakan untuk menguji masalah heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode White tanpa *cross term* (*whiteheteroscedasticity no cross term*). Jika nilai probabilitas Chi Squares pada hasil uji White tanpa *cross terms* lebih besar $\alpha = 5\%$ maka dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak terkena heteroskedastisitas.

Tabel 5.4
Estimasi Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	2.232372	Prob. F(7,9)	0.1301
Obs*R-squared	10.78721	Prob. Chi-Square(7)	0.1482
Scaled explained SS	5.380290	Prob. Chi-Square(7)	0.6137

Berdasarkan hasil output diatas, tampak bahwa nilai probabilitas Chi-Square untuk hasil estimasi uji white no cross term adalah sebesar 0,61 (61%) lebih besar dari derajat kepercayaan $\alpha = 5\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas

5.3.4 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan jika sampel yang digunakan kurang dari 30, karena jika sampel lebih dari 30 maka error term akan terdistribusi secara normal. *Jarqu-Bera Test* digunakan untuk menguji apakah sampel yang digunakan memiliki *error term* yang terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil *Jarqu-Bera* untuk model analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi UMP dapat dilihat pada Lampiran , Untuk mendeteksi apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat nilai *probability* (*P-value*) yaitu sebesar 0,91 dan lebih besar dari taraf nyata yang digunakan ($\alpha = 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa pada syarat keyakinan 95% *error term* terdistribusi normal.

5.4 Implikasi Kebijakan

5.4.1 PDRB terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat

Dapat uji statistik dilihat dari koefisien regresi PDRB sebesar 2.064 dimana setiap kenaikan PDRB sebesar 1 % akan meningkatkan upah minimum provinsi sebesar 2.064 % dengan asumsi variabel lain tetap. Dari hasil dapat dilihat bahwa PDRB mempunyai hubungan positif terhadap penentuan upah minimum dan signifikan terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat.

Implikasi kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

Dalam penentuan Upah Minimum Sumatera Barat PDRB perlu menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum provinsi di Sumatera Barat. Hal ini dimungkinkan karena semakin tinggi tingkat pertumbuhan ekonomi regional maka

semakin tinggi pula kegiatan sektor-sektor produksi diwilayah. Akhirnya penyerapan tenaga kerja akan semakin terbuka diwilayah tersebut

5.4.2 Kebutuhan Hidup Layak Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat

Dari uji statistik sebelumnya didapatkan koefisien regresi KHL terhadap penentuan upah minimum adalah sebesar 0.571 yang berarti KHL berpengaruh positif terhadap penentuan Upah minimum provinsi di Sumatera Barat . Dimana setiap peningkatan 1% inflasi meningkatkan upah minimum provinsi di Sumatera Barat sebanyak 0.571 %, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dari hasil ini bisa dilihat bahwa KHL memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat.

Berdasarkan temuan diatas dapat diketahui bahwa KHL memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap penentuan upah minimum di Sumatera barat. Maka implikasi kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

Pemerintah dapat mengupayakan dalam penentuan upah minimum perlu lebih memperhatikan kebutuhan hidup buruh agar dapat hidup layak ditengah masyarakat dan lingkungan sosialnya. Sehingga akan berdampak bagi kehidupannya di masa mendatang. Disamping memperhatikan tim pelaksanaan survey KHL yang kompeten sehingga menghasilkan data KHL yang akurat.

5.4.3 Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Penentuan Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat

Dari uji statistik sebelumnya didapatkan koefisien regresi penyerapan tenaga kerja terhadap penentuan upah minimum adalah sebesar -2.297 yang berarti

penyerapan tenaga kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penentuan Upah minimum provinsi di Sumatera Barat . Dimana setiap peningkatan 1% inflasi menurunkan upah minimum provinsi di Sumatera Barat sebanyak -2.297 %, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dari hasil ini bisa dilihat bahwa penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa penyerapan tenaga kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap upah minimum provinsi di Sumatera Barat. Oleh sebab itu kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah daerah perlu menetapkan regulasi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Kebijakan di arahkan pada peningkatan spesialisasi tertentu yang perlu dimiliki oleh tenaga kerja sesuai dengan karakteristik daerah provinsi Sumatera Barat dan sesuai pula dengan sektor produksi di pasar tenaga kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesa yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat disimpulkan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL)dan PDRB mempunyai hubungan yang positif dengan penentuan upah minimum. Terlihat pada hasil uji statistik melalui regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan pertimbangan utama dalam menentukan kenaikan UMP adalah KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan PDRB di provinsi Sumatera Barat.
2. Penyerapan tenaga kerja berpengaruh negatif mempengaruhi penentuan upah minimum provinsi di Sumatera Barat. Hal ini disebabkan jumlah tenaga kerja tidak terdidik di Sumatera Barat lebih banyak dibandingkan tenaga kerja terdidik. Artinya semakin banyak tenaga kerja tidak terdidik memasuki pasar tenaga kerja akan semakin menurunkan tingkat upah regional. Hal ini disebabkan karena elastisitas upah untuk tenaga kerja yang tidak memiliki tingkat keahlian bersifat sangat elastik terhadap perubahan upah.

6.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penentuan upah minimum perlu memperhatikan kebutuhan hidup buruh agar dapat hidup layak ditengah masyarakat dan sosialnya. Sehingga akan berdampak bagi kehidupannya di masa mendatang. Upah Minimum sudah saatnya diganti menjadi Upah Layak yang lebih berpihak terhadap penghargaan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia, serta kehidupan yang lebih baik, di tengah kepingan kebijakan informalisasi ketenagakerjaan dalam paradigma liberalisasi pasar.
2. Selain Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tetap menjadi komponen utama dalam penentuan upah minimum Provinsi Sumatera Barat tanpa mengesampingkan indikator ekonomi lainnya yaitu pertumbuhan ekonomi daerah dan penyerapan tenaga kerja.
3. Pemerintah daerah perlu menetapkan regulasi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kebijakan di arahkan pada peningkatan spesialisasi tertentu yang perlu dimiliki oleh tenaga kerja sesuai dengan karakteristik daerah provinsi Sumatera Barat dan sesuai pula dengan sektor produksi di pasar tenaga kerja.
4. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian-penelitian berikutnya, keterbatasan studi literature yang didapat juga menjadi kendala dalam penelitian ini. Serta penelitian ini hanya meneliti periode 1994-2010 dalam penentuan Upah Minimum di Provinsi Sumatera Barat. Hal ini karena keterbatasan data dan

kemampuan penulis. Sehingga untuk penelitian berikutnya agar menggunakan sampel yang lebih banyak dengan periode yang lebih panjang agar penelitian lebih obyektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abel Andrew B and Bennake Ben S. 2001. *Macroeconomics Fourt Edition*. Addison Wesley Longman, Inc. Boston. USA
- Anton Hariyono. 2007. *mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Regional di DIY Tahun 1979-2004*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Yogyakarta
- Arfida BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Badan Pusat Statistik. 2009 . *Ekonomi dan Ketenagakerjaan Indonesia 2009-2010*. Jakarta: BPS.
-
- .1994-2010. *Sumatera Barat Dalam Angka*. BPS
Sumbar. Padang
- Damodar Gujarati. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Desmiwati. 2010. *Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Upah Buruh di Indonesia (Analisis Upah Minimum Propinsi Tahun 2001-2008)*. Tesis. Universitas Indonesia. Jakarta
- Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Erlangga. Jakarta.
- Gede W. Supartha. 2006 . *Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) di Provinsi Bali*. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Vol 2 No.2
- Gaol S.Lumban. 2006 . *Aplikasi faktor Dalam Penetapan Upah Minimum*. Makalah dalam Forum Konsultasi dan Komunikasi Dewan Pengupahan, Wisma Jaya, Bogor

- Hary Kuncoro, 2002 . Memilih, Menentukan dan Mengevaluasi Sektor Dalam Upah Minimum Sektor Regional dengan Metode DEA. Jurnal Riset Manajemen Ekonomi dan Manajemen. Vol.2 No.2
- Hastarini, 2009 . Penentuan Upah Minimum. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Nihayah dan Kusumantoro. 2010 . Penentu Upah Regional : Tenaga Kerja Terdidik (Skilled Labor) dan Tidak terdidik (Unskilled Labor) di Indonesia. Jurnal Jejak Vol 3
- Murisha. 2010. Penetapan Upah Minimum Kabupaten atau Kota yang Kondusif di Jawa Timur. Jurnal Berkala Berkala Ilmu Ekonomi. Vol 4 No.2.
- Payaman J. Simanjuntak. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, LPF UI, Jakarta
- Pratomo dan Adi Saputra. 2011. Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945. Jurnal Of Indonesian Applied Economics. Vol No.2
- Priyono, Edi. 2002. Situasi Ketenagakerjaan Indonesia dan Tinjauan Kritis Terhadap Kebijakan Upah Minimum. dalam Jurnal Analisis Sosial Vol. 7 No. 1 Februari 2002. Bandung: AKATIGA.
- Rama, M.2001. the consequences of doubling the minimum wage: the Case of Indonesia. industrial and labor Relation Review.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1996. Teori dan Sistem Pengupahan. Jakarta: HIPSMI.
- Simanjuntak, Payaman. 2001. Pengantar Ekonomi Sumberdaya. FEUI. Jakarta.
- Sinaga, Tianggur. 2008 Kebijakan Pengupahan Indonesia Jurnal Ketenagakerjaan
- Sumarsono, Sony. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan , Graha Ilmu Yogyakarta.

Sukirno, Sadono. 2000. Pengantar Teori Mikroekonomi. Jakarta: Rajawali Press.

Sukirno, Sadono. 2005. Pengantar Teori Mikroekonomi. Jakarta: Rajawali Press.

Suryahadi, Asep dkk. 2001. "Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Perkotaan Indonesia". Ringkasan Eksekutif Laporan Penelitian. Jakarta: SMERU.

Sukirno. 2002. Pengantar Teori Mikroekonomi. Jakarta: Grafindo Persada

Todaro, M.P. 1998. Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

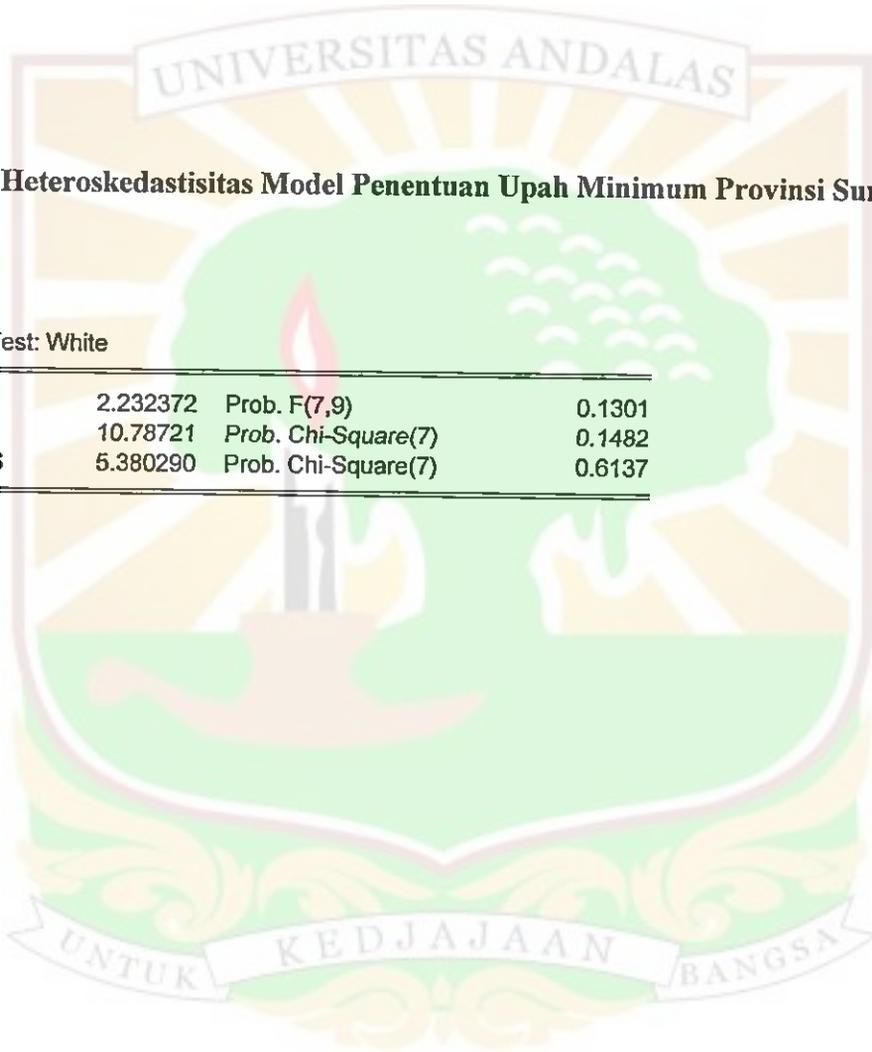


LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Autokorelasi Model Penentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.664238	Prob. F(2,19)	0.5262
Obs*R-squared	1.633763	Prob. Chi-Square(2)	0.4418



Lampiran 2. Uji Heteroskedastisitas Model Penentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	2.232372	Prob. F(7,9)	0.1301
Obs*R-squared	10.78721	Prob. Chi-Square(7)	0.1482
Scaled explained SS	5.380290	Prob. Chi-Square(7)	0.6137

Lampiran 3. Uji Multikolinaritas Model Penentuan Upah Minimum Sumatera Barat

Dependent Variable: KHL
 Method: Least Squares
 Date: 09/17/12 Time: 21:44
 Sample: 1994 2010
 Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-25.36852	11.19184	-2.266699	0.0398
PDRB	4.352916	0.638245	6.820134	0.0000
TK	-2.314126	2.486978	-0.930497	0.3679
R-squared	0.872007	Mean dependent var		5.496402
Adjusted R-squared	0.853723	S.D. dependent var		0.382436
S.E. of regression	0.146267	Akaike info criterion		-0.847977
Sum squared resid	0.299518	Schwarz criterion		-0.700940
Log likelihood	10.20781	Hannan-Quinn criter.		-0.833361
F-statistic	47.69063	Durbin-Watson stat		0.494406
Prob(F-statistic)	0.000001			

Dependent Variable: PDRB
 Method: Least Squares
 Date: 09/17/12 Time: 21:45
 Sample: 1994 2010
 Included observations: 17

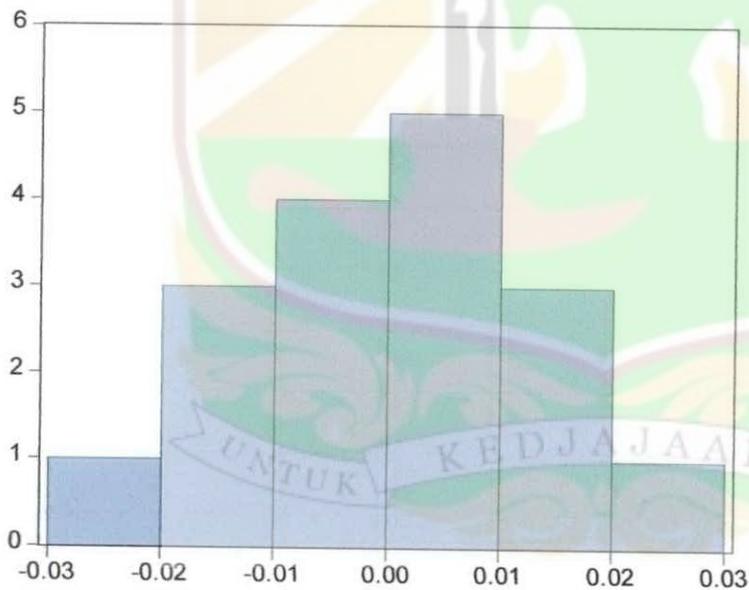
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.494047	2.549850	0.978115	0.3446
KHL	0.176583	0.025891	6.820134	0.0000
TK	1.110934	0.422218	2.631183	0.0197
R-squared	0.909062	Mean dependent var		10.41821
Adjusted R-squared	0.896070	S.D. dependent var		0.091382
S.E. of regression	0.029460	Akaike info criterion		-4.052789
Sum squared resid	0.012150	Schwarz criterion		-3.905752
Log likelihood	37.44871	Hannan-Quinn criter.		-4.038173
F-statistic	69.97513	Durbin-Watson stat		0.713845
Prob(F-statistic)	0.000000			

Dependent Variable: TK
 Method: Least Squares
 Date: 09/17/12 Time: 21:45
 Sample: 1994 2010
 Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.294576	1.042565	3.160067	0.0070
KHL	-0.025168	0.027048	-0.930497	0.3679
PDRB	0.297843	0.113197	2.631183	0.0197

R-squared	0.629817	Mean dependent var	6.259231
Adjusted R-squared	0.576934	S.D. dependent var	0.023452
S.E. of regression	0.015254	Akaike info criterion	-5.369179
Sum squared resid	0.003258	Schwarz criterion	-5.222141
Log likelihood	48.63802	Hannan-Quinn criter.	-5.354563
F-statistic	11.90958	Durbin-Watson stat	0.841667
Prob(F-statistic)	0.000953		

Lampiran 4. Uji Jarque-Bera Model Penentuan Upah Minimum Sumatera Barat



Series: RESID	
Sample 1994 2010	
Observations 17	
Mean	1.83e-16
Median	0.000127
Maximum	0.026984
Minimum	-0.028058
Std. Dev.	0.014269
Skewness	0.105368
Kurtosis	2.555300
Jarque-Bera	0.171535
Probability	0.917807

Lampiran 5. Hasil Estimasi Model Penentuan Upah Minimum Sumatera Barat

Dependent Variable: UMP
Method: Least Squares
Date: 09/13/12 Time: 21:33
Sample: 1994 2010
Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-4.784043	5.312365	-0.900549	0.3842
PDRB	2.064571	0.538710	3.832434	0.0021
KHL	0.570780	0.108502	5.260528	0.0002
TK	-2.297157	1.040412	-2.207930	0.0458

R-squared	0.978622	Mean dependent var	5.483881
Adjusted R-squared	0.973689	S.D. dependent var	0.366086
S.E. of regression	0.059381	Akaike info criterion	-2.607348
Sum squared resid	0.045840	Schwarz criterion	-2.411298
Log likelihood	26.16246	Hannan-Quinn criter.	-2.587860
F-statistic	198.3712	Durbin-Watson stat	1.191016
Prob(F-statistic)	0.000000		

