

KETEGARAN UPAH PEKERJA NON-PRODUKSI DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI

Joko Susanto

UPN "Veteran" Yogyakarta
Email: jk.susanto.68@gmail.com

Abstrak

Tingkat upah berasosiasi dengan produktivitas pekerja. Pada saat produktivitas pekerja mengalami penurunan, maka dimungkinkan bahwa upah nominal juga mengalami hal yang sama. Untuk itu, penelitian ini mengkaji kemungkinan ketegaran upah nominal pekerja non-produksi untuk turun pada industri kimia dasar. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari badan pusat statistik dengan menggunakan alat analisis regresi data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah nominal pekerja non-produksi tegar untuk turun. Kenaikan produktivitas pekerja diikuti dengan kenaikan upah nominal pekerja non-produksi. Akan tetapi penurunan produktivitas pekerja tidak diikuti dengan penurunan upah nominal pekerja non-produksi. Selanjutnya ketegaran upah nominal pekerja non-produksi meningkat seiring dengan kenaikan harga output, upah minimum propinsi dan diberlakukannya undang-undang serikat pekerja.

Kata Kunci: upah nominal, produktivitas, harga output, upah minimum propinsi, undang-undang serikat pekerja.

Abstract

Wage rate was associated with worker's productivity. When worker's productivity declined, there was a possibility that the wage rate was also declined. For this reason, the research analyzed the possibility that there was a downward nominal wage rigidity in Indonesian based chemical industry. This research used secondary data published by Indonesian Statistics which was analysed by data panel regression. The results show that there was a downward nominal wage rigidity. The increasing of worker productivity was followed by increasing of non-production worker nominal wage. But the declining of worker's productivity was not made non-production worker nominal wage to decline. Furthermore, in line with increasing of output price, provincial minimum wage and the trade union bill so the downward nominal wage rigidity was increased.

Keywords: nominal wage, productivity, output price, provincial minimum wage, trade union bill

PENDAHULUAN

Sebagian besar permasalahan dalam hubungan industrial berkaitan dengan pengupahan. Penentuan tingkat upah bersifat dilematis. Upah merupakan komponen biaya bagi pengusaha, sedangkan bagi pekerja upah merupakan pendapatan. Pengusaha berusaha meminimumkan biaya agar dapat memperoleh laba maksimum. Sementara itu, pekerja ingin mendapatkan upah yang tinggi agar utilitasnya meningkat. Tuntutan kenaikan upah sering kali menyebabkan timbulnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha menyebabkan kegiatan perusahaan terganggu. Apabila perselisihan ini tidak bisa diselesaikan, maka kedua pihak menghadapi risiko kerugian (Barutu, 2003).

Selanjutnya, guna memperbaiki sistem hubungan industrial di Indonesia maka pemerintah mengesahkan Undang-Undang Serikat Pekerja. Pengesahan undang-undang ini memberikan kemudahan bagi pendirian serikat pekerja sehingga jumlah serikat pekerja meningkat. Serikat pekerja cenderung memprioritaskan negosiasi dan hanya menggunakan pemogokan sebagai pilihan terakhir. Sebagian besar konflik hubungan industrial diselesaikan secara bipartit. Di samping itu, aspek-aspek hubungan industrial telah berfungsi lebih mulus daripada yang diharapkan sehingga perselisihan antara pekerja dengan pengusaha berkurang (Rahayu, 2002).

Kompleksitas masalah ketenagakerjaan di Indonesia juga disebabkan faktor kelebihan jumlah pasokan tenaga kerja, relatif terhadap permintaannya (*labor surplus*). Kelebihan pasokan tenaga kerja menyebabkan rendahnya tingkat upah nominal yang diterima pekerja. Pemerintah berupaya mengatasi masalah ini

dengan pemberlakuan ketentuan upah minimum guna meningkatkan kesejahteraan pekerja (Suryahadi *et al*, 2003). Ketentuan upah minimum mengakibatkan upah nominal yang terjadi sulit untuk turun di bawah tingkat upah minimum.

Sebagian besar masalah pengupahan terjadi pada sektor industri manufaktur. Salah satu industri yang berperan penting dalam penguatan dan pendalaman sektor industri adalah industri kimia. Sumbangan industri kimia bagi pertumbuhan ekonomi cukup besar. Industri kimia memiliki kaitan ke depan (*forward linkage*) yang relatif besar. Output industri ini, terutama kimia hulu, memiliki kaitan langsung yang sangat erat terhadap sektor-sektor perekonomian.

Pekerja industri kimia terdiri dari pekerja yang berada di pabrik (pekerja produksi) maupun pekerja yang tidak berada di pabrik (pekerja non-produksi). Pekerja non-produksi berperan dalam pengorganisasian kegiatan perusahaan dan kegiatan lain yang bersifat mendukung kegiatan produksi. Keberadaan pekerja non-produksi sangat menentukan bagi perkembangan industri kimia. Untuk itu penelitian ini akan difokuskan pada pekerja non-produksi.

Salah satu indikator kinerja perusahaan adalah produktivitas pekerja (Pernia dan Salas, 2006). Tinggi rendahnya tingkat upah nominal berkaitan dengan produktivitas pekerja (Manning, 2000). Upah tinggi yang menjadikan pekerja sejahtera hanya dapat dipenuhi apabila ada peningkatan produktivitas yang memadai sesuai dengan harapan pengusaha. Peningkatan produktivitas pekerja menunjukkan kenaikan kontribusi pekerja dalam menghasilkan output sehingga pekerja berhak atas upah yang lebih tinggi.

Apabila produktivitas pekerja turun, maka hal tersebut menimbulkan

PENDAHULUAN

Sebagian besar permasalahan dalam hubungan industrial berkaitan dengan pengupahan. Penentuan tingkat upah bersifat dilematis. Upah merupakan komponen biaya bagi pengusaha, sedangkan bagi pekerja upah merupakan pendapatan. Pengusaha berusaha meminimumkan biaya agar dapat memperoleh laba maksimum. Sementara itu, pekerja ingin mendapatkan upah yang tinggi agar utilitasnya meningkat. Tuntutan kenaikan upah sering kali menyebabkan timbulnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha menyebabkan kegiatan perusahaan terganggu. Apabila perselisihan ini tidak bisa diselesaikan, maka kedua pihak menghadapi risiko kerugian (Barutu, 2003).

Selanjutnya, guna memperbaiki sistem hubungan industrial di Indonesia maka pemerintah mengesahkan Undang-Undang Serikat Pekerja. Pengesahan undang-undang ini memberikan kemudahan bagi pendirian serikat pekerja sehingga jumlah serikat pekerja meningkat. Serikat pekerja cenderung memprioritaskan negosiasi dan hanya menggunakan pemogokan sebagai pilihan terakhir. Sebagian besar konflik hubungan industrial diselesaikan secara bipartit. Di samping itu, aspek-aspek hubungan industrial telah berfungsi lebih mulus daripada yang diharapkan sehingga perselisihan antara pekerja dengan pengusaha berkurang (Rahayu, 2002).

Kompleksitas masalah ketenagakerjaan di Indonesia juga disebabkan faktor kelebihan jumlah pasokan tenaga kerja, relatif terhadap permintaannya (*labor surplus*). Kelebihan pasokan tenaga kerja menyebabkan rendahnya tingkat upah nominal yang diterima pekerja. Pemerintah berupaya mengatasi masalah ini

dengan pemberlakuan ketentuan upah minimum guna meningkatkan kesejahteraan pekerja (Suryahadi *et al*, 2003). Ketentuan upah minimum mengakibatkan upah nominal yang terjadi sulit untuk turun di bawah tingkat upah minimum.

Sebagian besar masalah pengupahan terjadi pada sektor industri manufaktur. Salah satu industri yang berperan penting dalam penguatan dan pendalaman sektor industri adalah industri kimia. Sumbangan industri kimia bagi pertumbuhan ekonomi cukup besar. Industri kimia memiliki kaitan ke depan (*forward linkage*) yang relatif besar. Output industri ini, terutama kimia hulu, memiliki kaitan langsung yang sangat erat terhadap sektor-sektor perekonomian.

Pekerja industri kimia terdiri dari pekerja yang berada di pabrik (pekerja produksi) maupun pekerja yang tidak berada di pabrik (pekerja non-produksi). Pekerja non-produksi berperan dalam pengorganisasian kegiatan perusahaan dan kegiatan lain yang bersifat mendukung kegiatan produksi. Keberadaan pekerja non-produksi sangat menentukan bagi perkembangan industri kimia. Untuk itu penelitian ini akan difokuskan pada pekerja non-produksi.

Salah satu indikator kinerja perusahaan adalah produktivitas pekerja (Pernia dan Salas, 2006). Tinggi rendahnya tingkat upah nominal berkaitan dengan produktivitas pekerja (Manning, 2000). Upah tinggi yang menjadikan pekerja sejahtera hanya dapat dipenuhi apabila ada peningkatan produktivitas yang memadai sesuai dengan harapan pengusaha. Peningkatan produktivitas pekerja menunjukkan kenaikan kontribusi pekerja dalam menghasilkan output sehingga pekerja berhak atas upah yang lebih tinggi.

Apabila produktivitas pekerja turun, maka hal tersebut menimbulkan

kesulitan dalam penentuan tingkat upah nominal. Tingkat upah nominal ditentukan antara lain berdasar produktivitas pekerja yang mencerminkan kemampuan pekerja untuk menghasilkan output dalam waktu tertentu. Penurunan produktivitas pekerja industri kimia menunjukkan penurunan sumbangan (kontribusi) pekerja dalam proses produksi. Penurunan produktivitas pekerja akan menjadi alasan bagi pengusaha untuk menurunkan upah.

Bagi pekerja, termasuk pekerja non-produksi, upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja secara langsung. Penurunan upah nominal akan menurunkan kesejahteraan pekerja. Pekerja pada industri kimia akan melakukan berbagai upaya agar pada saat produktivitas pekerja mengalami penurunan, upah nominal yang diterimanya tidak turun. Pekerja pada industri kimia memiliki keahlian dan ketrampilan yang relatif tinggi sehingga perusahaan akan berupaya memenuhi tuntutan pekerjanya, walaupun sedang mengalami kesulitan untuk mempertahankan apalagi meningkatkan pendapatannya. Upah nominal pekerja non-produksi pada industri kimia di Indonesia tegar untuk turun: kenaikan produktivitas pekerja diikuti kenaikan upah nominal, tetapi penurunan produktivitas pekerja tidak diikuti penurunan upah nominal.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian Sebelumnya

Agell dan Lundborg (2002) di Swedia melakukan survei tentang upah nominal dengan menyebarkan kuesioner kepada para manajer perusahaan manufaktur besar, sedang dan kecil di Swedia. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa, penurunan upah nominal akan ditentang oleh para pekerja. Tindakan menurunkan upah nominal dinilai tidak adil dan direspons dengan penurunan moral pekerja. Upah nominal bersifat tegar untuk turun

Oyer (2005) menganalisis metode pengupahan pada sejumlah perusahaan di AS. Penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif dan model ekonometrika *logit*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa upah nominal tegar untuk turun. Perusahaan mengalami kesulitan untuk menurunkan upah nominal termasuk pada saat kondisi perekonomian memburuk.

Holden dan Wulfsberg (2007) meneliti ketegaran upah nominal untuk turun pada industri manufaktur di negara-negara kerjasama ekonomi dan pembangunan (OECD) selama 1973-1999. Penelitian ini menggunakan pendekatan ekonometri dengan data runtun waktu dan metode estimasi *Ordinary Least Square (OLS)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kenaikan intensitas serikat pekerja dan undang-undang tenaga kerja menyebabkan upah nominal semakin tegar untuk turun. Sementara itu, kenaikan tingkat pengangguran memperlemah ketegaran upah nominal untuk turun.

Hasil penelitian Susanto (2009) tentang penentuan upah nominal pada industri manufaktur dengan pendekatan ekonometrika menunjukkan adanya ketegaran untuk turun pada upah nominal pekerja produksi. Upah pekerja produksi tidak turun walaupun pada saat bersamaan produktivitas pekerja mengalami penurunan. Pengusaha tidak akan menurunkan upah nominal karena hal tersebut akan menurunkan moral pekerja dan berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Landasan Teori

Ketegaran Upah Nominal Untuk Turun

Teori ekonomi untuk menjelaskan ketegaran upah nominal adalah adanya *money illusion*. Pelaku ekonomi lebih menyukai penentuan upah dalam nominal daripada riil. Pekerja merespons secara berbeda terhadap penurunan upah riil yang disebabkan oleh kenaikan harga dan yang disebabkan oleh penurunan upah nominal. Penurunan upah riil yang terjadi ketika inflasi melebihi kenaikan upah nominal dinilai *fair*. Sebaliknya, penurunan upah riil akibat penurunan upah nominal dinilai tidak *fair*. Pekerja akan menolak penurunan upah nominal karena akan menurunkan upah riilnya relatif terhadap tingkat upah umum.

Penurunan tingkat upah tidak disukai bukan saja oleh pekerja tetapi juga oleh pengusaha. Bagi pengusaha yang menerapkan prinsip upah efisiensi (seperti pada industri kimia), maka tidak ada untungnya bila pengusaha menurunkan upah nominal. Upah rendah menjadikan pekerja malas dan selanjutnya akan berdampak negatif bagi kinerja perusahaan. Dengan demikian akan lebih menguntungkan bagi pengusaha untuk mempertahankan tingkat upah nominal. Tingkat upah nominal bersifat tegar untuk turun (Bewley, 2004).

Salah satu alasan upah nominal tegar untuk turun selama masa resesi adalah adanya kontrak antara pekerja dengan pengusaha. Melalui kontrak tersebut disepakati bahwa perusahaan akan mempertahankan upah nominal kecuali terdapat hal-hal yang di luar kendali misalnya perusahaan bangkrut (McConnell, 2003: 572). Adanya kontrak antara pihak pekerja dengan pengusaha menentukan tingkat upah nominal tertentu dan menjadikan negosiasi upah sulit untuk dilakukan. Baik pekerja maupun pengusaha

cenderung untuk mempertahankan kontrak yang telah dibuat. Penurunan upah nominal merupakan pelanggaran terhadap kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.

Determinan Ketegaran Upah Nominal

Ketegaran upah nominal untuk turun bersifat dinamis sesuai dengan sumber ketegaran upah dimaksud. Sumber-sumber ketegaran upah nominal untuk turun antara lain meliputi harga output, undang-undang tentang serikat pekerja dan upah minimum. Kenaikan harga output menyebabkan kenaikan nilai produk marjinal tenaga kerja sehingga tingkat upah juga mengalami kenaikan. Dengan demikian kenaikan harga output menyebabkan semakin kecilnya frekuensi penurunan upah nominal pekerja non-produksi.

Sementara itu undang-undang serikat pekerja memperkuat kemampuan tawar serikat pekerja dalam penentuan upah. Kebebasan berserikat menyebabkan kenaikan kemampuan tawar pekerja dalam perundingan tentang upah. Adapun ketentuan upah minimum melarang adanya penurunan upah nominal. Kedua hal tersebut menyebabkan upah nominal semakin sulit untuk turun.

METODA

Sampel dan Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder dari Statistik Industri, dan Indeks Harga Perdagangan Besar (IHPB) yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 1997-2011. Data yang mencakup upah pekerja non-produksi, produktivitas pekerja, harga output dan upah minimum sektoral propinsi diambil dari publikasi Statistik Industri. Cakupan kelompok industri dibatasi pada industri kimia dasar yang meliputi industri Kimia dasar anorganik klor dan alkali, Kimia

dasar anorganik gas industri, Kimia dasar anorganik pigmen, Kimia dasar anorganik yang tidak diklasifikasikan di tempat lain, Kimia dasar organik, bahan baku zat warna dan pigmen, Kimia dasar organik bersumber minyak bumi, gas bumi dan batu bara dan Kimia dasar organik yang menghasilkan bahan kimia khusus.

Variabel Operasional

Berikut ini dijelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel.

1. **Upah nominal pekerja non-produksi (W)** adalah keseluruhan pengeluaran upah untuk pekerja non-produksi pada industri besar dan sedang kimia dasar dibagi jumlah pekerja non-produksi pada industri tersebut. Satuan yang digunakan adalah ribu rupiah per pekerja.
2. **Produktivitas pekerja (Y)** adalah nilai riil barang yang dihasilkan oleh industri besar dan sedang kimia dasar dibagi jumlah pekerja pada industri tersebut. Satuan produktivitas pekerja adalah ribu rupiah per pekerja.
3. **Ketegaran Upah Nominal Untuk Turun (RIGID)** adalah perubahan upah nominal pada industri kimia pada suatu tahun tertentu. Variabel *RIGID* akan bernilai 1 bila upah nominal industri kimia tidak mengalami penurunan, dan bernilai 0 upah untuk yang lain.
4. **Harga Output (P)** adalah indeks harga perdagangan besar barang industri kimia dasar dan kimia lainnya dengan menggunakan harga tahun 2000 sebagai tahun dasar (2000=100).
5. **Undang-Undang Serikat Pekerja (UUSP)** adalah pengesahan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang

Serikat Pekerja. Variabel *UUSP* bernilai 1 untuk periode 2001-2011, dan bernilai 0 untuk periode 1997- 2000.

6. **Upah Minimum Propinsi (UPMIN)** adalah rata-rata upah minimum propinsi yang berlaku di propinsi tempat perusahaan kimia berlokasi. Satuan upah minimum propinsi adalah ribu rupiah.

Alat Analisis

Data Panel dan Model Dinamis

Penelitian ini menganalisis ketegaran upah nominal pekerja non-produksi pada beberapa industri kimia dasar selama periode 1997-2011. Dengan demikian data penelitian berbentuk data panel yang merupakan gabungan dari data belah silang dan runtun waktu. Data panel memiliki beberapa keunggulan dibandingkan data runtun waktu atau belah silang murni (Baltagi, 2003:5-7).

Dalam ilmu ekonomi, ketegantungan suatu variabel terikat atas variabel-variabel bebas jarang yang bersifat seketika. Sangat sering variabel terikat bereaksi terhadap variabel bebas dengan suatu selang waktu (*lag*). Dengan kata lain diwujudkan dalam suatu bentuk model dinamis. Selanjutnya untuk menghindari kesalahan spesifikasi maka penentuan panjang *lag* dalam penelitian ini menggunakan kriteria Akaike. Sementara itu guna memilih model yang lebih tepat apakah model *fixed effects* atau *random effects* akan dilakukan uji Hausman.

Model yang diestimasi

Estimasi jangka pendek model ketegaran upah nominal pekerja non-produksi untuk turun dituliskan dalam model berikut

$$dW_{it} = \alpha_i + \sum_{j=1}^k \omega_{ij} W_{it-j} + \sum_{j=0}^k \beta_{ij} dY_{it-j} + \sum_{j=1}^k \gamma_{ij} dY_{it-j} * DUM_{it} + \lambda_{ij} ECT_{t-1} + e_{it} \quad (1)$$

Secara berturut-turut W_{it} adalah upah nominal pekerja non-produksi, Y_{it} adalah produktivitas pekerja, $UPMIN_{it}$ adalah upah minimum provinsi dan ECT_{it} adalah komponen koreksi kesalahan. Ketegaran upah nominal turun (penjumlahan koefisien β dan γ) diuji dengan menggunakan uji *Wald*. Apabila hasil pengujian

Wald menunjukkan bahwa t_{hitung} tidak signifikan upah nominal tegar untuk turun, dan sebaliknya,

Sementara itu model analisis faktor-faktor yang menyebabkan ketegaran upah nominal untuk turun dituangkan dalam model *logit* berikut

$$RIGID_{it} = \alpha_i + \sum_{j=1}^k \omega_{ij} dPQ_{it-j} + \sum_{j=0}^k \beta_{ij} UUSP_{it} + \sum_{j=1}^k \gamma_{ij} dUPMIN_{it-j} + u_{it} \quad (2)$$

Secara berturut-turut, $RIGID_{it}$ adalah ketegaran upah nominal pekerja non-produksi untuk turun, PQ adalah harga output, $UUSP$ adalah undang-undang serikat pekerja dan $UPMIN$ adalah upah minimum provinsi.

Hasil pengujian akar-akar unit berdasar Model Im, Pesaran dan Shin menunjukkan bahwa semua variabel tidak stasioner pada *level*. Variabel-variabel tersebut tidak memiliki kecenderungan untuk kembali menuju nilai rata-ratanya sehingga merupakan data yang non-stasioner pada *level*. Untuk itu uji akar-akar unit perlu dilanjutkan dengan uji derajat integrasi untuk mengetahui pada derajat integrasi ke berapa variabel-variabel tersebut stasioner. Hasil uji derajat integrasi menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *t*-statistik bertanda negatif dengan nilai mutlak melebihi nilai kritis. Dengan demikian seluruh variabel telah stasioner (stabil) pada derajat integrasi pertama.

HASIL ESTIMASI DAN PEMBAHASAN

Hasil Estimasi

Salah satu konsep penting dalam teori ekonometri adalah anggapan stasioneritas variabel-variabel yang akan diestimasi. Apabila dua atau lebih variabel tidak stasioner, maka regresi yang menggunakan data tersebut menghasilkan estimator yang bias dan tidak konsisten.

Tabel 1
Hasil Uji Akar-Akar Unit dan Derajat Integrasi
Berdasar Model Im, Pesaran dan Shin

Variabel	Aras (<i>level</i>)		Diferensi Pertama	
	t-statistik	Nilai Kritis ($\alpha=5\%$)	t-statistik	Nilai Kritis ($\alpha=5\%$)
$W_{i,t}$	1,335	-1,645	-6,854)*	-1,645
$Y_{i,t}$	2,536	-1,645	-3,885)*	-1,645
$UPMIN_{i,t}$	2,455	-1,645	-2,693)*	-1,645

*) signifikan pada tingkat ($\alpha=5\%$)

Pengujian derajat integrasi ditindaklanjuti dengan pengujian kointegrasi guna mengetahui apakah suatu set variabel ber-kointegrasi atau tidak. Hasil pengujian

kointegrasi dengan model Kao menunjukkan nilai sebesar -3,455 dengan probabilitas sebesar 0,0003. Nilai probabilitas ini kurang dari 0,005 sehingga signifikan.

Dengan demikian terdapat kointegrasi diantara variabel-variabel dalam model.

Langkah selanjutnya adalah menentukan panjang lag yang tepat. Berdasar kriteria Akaike, maka panjang lag yang tepat adalah 1 tahun. Panjang lag sebesar 1 tahun menghasilkan nilai Akaike terendah. Dengan demikian estimasi berdasar lag sebesar 1 tahun akan mampu menghindari kesalahan spesifikasi (*misspecified*) model akibat lag terlalu pendek dan pengurangan derajat kebebasan akibat lag terlalu panjang.

Setelah panjang lag yang tepat diketahui, langkah selanjutnya adalah mengestimasi persamaan regresi. Melalui pengujian *redundant coefficient* dilakukan reduksi parameter-parameter yang tidak signifikan diperoleh hasil estimasi sederhana. Hasil pengujian *redundant coefficient* menunjukkan F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} ($\alpha = 5\%$) sehingga tidak signifikan. Dengan demikian model reduksi dapat digunakan sebagai dasar analisis. Selanjutnya

untuk memilih model yang lebih tepat apakah model *fixed effects* atau *random effects* dilakukan uji Hausman. Hasil Pengujian Hausman menunjukkan bahwa pada Persamaan 1, maka nilai m sebesar 13,8907. Nilai-nilai tersebut melebihi nilai kritis χ^2 tabel ($\alpha=5\%$) sebesar 11,071. Hal ini berarti pada kedua persamaan, model yang lebih unggul adalah model *fixed effects* (Tabel 3).

Hasil estimasi Persamaan 1 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,2795 (Tabel 2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 27,95 persen variasi upah pekerja non-produksi dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel-variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 72,05 persen dijelaskan oleh residual. Sementara itu, nilai variabel koreksi kesalahan ($ECT_{i,t-1}$) sebesar -0,453 menunjukkan 0,453 ribu rupiah ketidakseimbangan dalam pengupahan akan dihilangkan dalam waktu satu tahun.

Tabel 2.
Hasil Estimasi Jangka Pendek Model Upah Nominal Pekerja Produksi (*Fixed Effects*)

Variabel	Koefisien	t hitung	t tabel ($\alpha = 5\%$)
C	-107,219	-1,165	-1,645
$DW_{i,t-1}$	0,234	0,125	1,645
$DY_{i,t-1}$	0,001	3,721*	1,645
$DUMDY_{i,t-1}$	-0,001	-3,556*	-1,645
$ECT_{i,t-1}$	-0,453	-4,905*	-1,645

$Adjusted R^2 = 0,279$ $F_{hitung} = 2,997$

*) signifikan pada ($\alpha=5\%$)

Sementara itu hasil estimasi Persamaan 2 (estimasi *logit*) tentang pengaruh faktor-faktor yang diduga mempengaruhi ketegaran upah nominal pekerja non-produksi untuk turun menunjukkan nilai *McFadden R²* sebesar 0,097. Selanjutnya nilai *LR* statistik sebesar 11,669 dan signifikan secara statistik. Hal ini menunjuk-

kan bahwa secara serentak variabel-variabel penjelas yang meliputi harga output, undang-undang serikat pekerja dan upah minimum propinsi berpengaruh pada ketegaran upah nominal pekerja non-produksi. Demikian pula secara individual, ketiga variabel tersebut signifikan (Tabel 3).

Tabel 3.
Hasil Logit Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketegaran Upah Nominal Pekerja Non-Produksi

Variabel	Koefisien	z statistik
C	-1,954	-1,522
$PQ_{i,t-1}$	0,051*	2,459
$UUSP_{i,t}$	-0,946*	-1,678
$UPMIN_{i,t-1}$	-0,007*	-2,892

McFadden $R^2 = 0,102$

*) signifikan pada ($\alpha=5\%$)

Pembahasan

Variabel tingkat upah nominal pekerja non-produksi satu tahun sebelumnya ($DW_{i,t-1}$) yang tidak signifikan menunjukkan bahwa penentuan upah nominal pekerja non-produksi pada suatu periode tidak mempertimbangkan perubahan upah tersebut pada tahun sebelumnya. Kenaikan upah nominal pekerja non-produksi tahun lalu tidak diikuti oleh kenaikan upah yang sama pada tahun berjalan.

Selanjutnya kenaikan produktivitas pekerja sebesar satu juta rupiah per pekerja akan diikuti dengan kenaikan upah pekerja non-produksi sebesar 0,001 ribu rupiah. Sementara itu dampak penurunan produktivitas pekerja bergantung pada kemungkinan ada tidaknya ketegaran upah nominal pekerja non-produksi. Untuk itu, dilakukan pengujian terhadap hasil penjumlahan koefisien $DY_{i,t-1}$ dan $DUM*DY_{i,t}$, dengan menggunakan uji Wald. Hasil pengujian Wald menghasilkan t_{hitung} yang tidak signifikan sehingga penurunan produktivitas pekerja tidak diikuti dengan penurunan upah nominal pekerja non-produksi Upah nominal pekerja non-produksi tegar untuk turun. Adanya kontrak antara pekerja dengan pengusaha menyebabkan perusahaan akan mempertahankan upah nominalnya walaupun pada saat bersamaan produktivitas pekerja sedang mengalami penurunan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Agell dan Lundborg (2002) yang menyatakan bahwa upah nominal bersifat tegar untuk turuna. Tindakan menurunkan upah nominal dinilai tidak adil dan direspons dengan penurunan moral pekerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (2005) yang menunjukkan bahwa upah nominal tegar untuk turun karena perusahaan mengalami kesulitan untuk menurunkan upah nominal termasuk pada saat kondisi perekonomian memburuk.

Sementara itu hasil estimasi *logit* menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel harga output signifikan secara statistik. Kenaikan harga output menyebabkan kenaikan nilai produk marjinal tenaga kerja sehingga tingkat upah juga mengalami kenaikan. Dengan demikian kenaikan harga output menyebabkan semakin kecilnya frekuensi penurunan upah nominal pekerja non-produksi. Dengan kata lain kenaikan harga output menyebabkan upah nominal pekerja non-produksi semakin tegar untuk turun. Parameter regresi dalam model *logit* bukan linier sehingga interpretasi koefisien regresi dilakukan berdasar nilai anti-ln dari koefisien regresi. Nilai koefisien regresi variabel harga output sebesar 0,051 sehingga nilai anti-ln dari koefisien tersebut

sama dengan 1,052. Kenaikan harga output sebesar 1 ribu rupiah menyebabkan kenaikan probabilitas ketegaran upah nominal pekerja non-produksi sebesar 1,052 (*ceteris paribus*).

Adapun koefisien regresi variabel undang-undang serikat pekerja dan upah minimum propinsi bertanda negatif dan signifikan. Koefisien regresi variabel undang-undang serikat pekerja sebesar -0,968 menunjukkan bahwa adanya variabel undang-undang serikat pekerja menyebabkan kenaikan probabilitas ketegaran upah nominal pekerja non-produksi sebesar 0,379 (*ceteris paribus*). Dengan demikian upah nominal pekerja produksi semakin tegar untuk turun. Hal ini diduga karena pekerja non-produksi merupakan pekerja yang menentukan kebijakan perusahaan/industri sehingga kekuatan serikat pekerja akan menyebabkan upah nominal pekerja non-produksi semakin tegar untuk turun.

Selanjutnya koefisien regresi variabel upah minimum propinsi sebesar -0,007 menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum propinsi sebesar 1 ribu rupiah mengakibatkan kenaikan probabilitas ketegaran upah nominal pekerja non-produksi sebesar 0,993 (*ceteris paribus*). Kenaikkan upah minimum propinsi upah nominal pekerja non-produksi semakin sulit untuk turun. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Holden dan Wulfsberg (2007) yang menunjukkan bahwa kenaikan intensitas serikat pekerja dan undang-undang tenaga kerja menyebabkan upah nominal semakin tegar untuk turun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Upah nominal pekerja non-produksi industri kimia dasar tegar untuk turun. Kenaikan produktivitas pekerja diikuti

dengan kenaikan upah nominal pekerja non-produksi, sedangkan penurunan produktivitas pekerja tidak diikuti dengan penurunan upah nominal pekerja non-produksi.

2. Kenaikan harga output, upah minimum propinsi dan undang-undang serikat pekerja menyebabkan upah nominal pekerja non-produksi industri kimia dasar semakin tegar untuk turun. Frekuensi penurunan upah nominal pekerja non-produksi menjadi semakin kecil.

Saran

Upah nominal pekerja non-produksi bersifat tegar untuk turun. Perusahaan tidak dapat menurunkan upah nominal pekerja non-produksi walaupun produktivitas pekerja sedang mengalami penurunan. Untuk itu, perusahaan perlu mendesain sistem pengupahan agar pada saat skala produksi dan produktivitas pekerja mengalami penurunan, perusahaan tidak terlalu dibebani dengan biaya upah pekerja non-produksi. Upah nominal pekerja non-produksi terutama bagi pekerja keamanan (satpam), tenaga penjualan, tenaga administrasi dan sopir cukup ditetapkan sama atau sedikit lebih tinggi dari Upah Minimum Propinsi dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Selanjutnya perusahaan dapat memberikan skema tunjangan sesuai dengan produktivitas pekerja dan kinerja perusahaan. Dengan demikian pada saat produktivitas pekerja dan kinerja perusahaan mengalami penurunan, maka biaya tenaga kerja dapat dikendalikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agell J., dan P. Lundborg, 2002, "Survey Evidence of Wage Rigidity and Unemployment Sweden in the 1990s", *Scandinavian Journal of Economics*, 105: 15-29.

- Baltagi, Badi., H., 2003. *Econometric Analysis of Panel Data*, John Wiley and Sons.
- Barutu, C., 2003. "Hak Mogok Buruh dan Implikasinya Bagi Investasi Asing di Indonesia", DPN Apindo, Jakarta.
- Bewley, T.F., 2004. "Fairness, Reciprocity and Wage Rigidity", IZA Discussion Paper No. 1137.
- Holden, S., dan Fredrik Wulfsberg, 2007. "Downward Nominal Wage Rigidity in the OECD", Working Paper, European Central Bank, No: 777.
- Manning, Chris, 2000. "Labor Market Adjustment to Indonesia's Economic Crisis: Context, Trend and Implication", *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 36: 105-36.
- McConnel, Campbell, R., Stanley L. Brue, dan David A. Macpherson, 2003. *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill, New York.
- Oyer, Paul, 2005. "Can Employee Benefits Ease the Effects of Nominal Wage Rigidity?: Evidence from Labor Negotiations", Working Paper, Stanford University Graduate School of Business.
- Pernia, Ernesto M. dan J. M. Ian S. Salas, 2006. Investment Climate, Productivity, and Regional Development in a Developing Country, *Asian Development Review*, 23: 70-89.
- Rahayu, Sri Kusumastuti, 2002, "Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya Pada Era Kebebasan Berserikat", SMERU, Jakarta.
- Suharyadi, Asep, Wenefrida Widyanti, Daniel Perwira dan Sudarmo Sumarto, 2003, "Minimum Wage Policy and Its Impact on Employment in the Urban Sector", *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 39: 29-50.
- Susanto, Joko, 2009. "Ketegaran Upah Nominal Untuk Turun: Kasus Upah Nominal Pekerja Produksi di Bawah Mandor Pada Industri Besar dan Sedang Makanan Jadi, Bahan Pakaian, Karet dan Plastik", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 10 (1), Juni 2009.