



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH UPAH MINIMUM  
TERHADAP TINGKAT PENGANGGURAN DI INDONESIA  
PERIODE 1988 - 1993**

TESIS

Diajukan untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi

63775

15/9

Disusun oleh :

**TRİYANA ISKANDARSYAH**

( 36 90 012 198 )



331.137 598

ISK

P

**PROGRAM PASCASARJANA BIDANG ILMU EKONOMI  
UNIVERSITAS INDONESIA  
1996**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA

---

**TANDA PERSETUJUAN TESIS**

Nama : Triyana Iskandarsyah

NIM : 36 90 012 198

Program Studi : Ilmu Ekonomi

Konsentrasi : Perencanaan

Judul:

***Pengaruh Upah Minimum terhadap Tingkat Pengangguran  
di Indonesia Periode 1988-1993***

Tesis ini telah diujikan di depan panitia ujian  
pada hari Kamis, 12 September 1996

Jakarta, Desember 1996

Panitia Ujian,

Ketua Program Studi Ekonomi/  
Pembimbing:



(Dr. N. Haidy A. Pasay)

Mengetahui,

Koordinator Program Pascasarjana  
Bidang Ilmu Ekonomi:



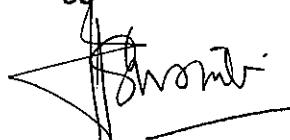
(Prof. Dr. Moh. Arsjad Anwar)

Anggota:



(Dr. Darmin Nasution)

Anggota:



(Hera Susanti, SE. MSc.)

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan YME akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan thesis ini, sekalipun penyelesaiannya melalui proses yang menurut pandangan penulis cukup panjang. Pada kesempatan ini; penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penyelesaian thesis ini.

1. Bapak. Dr. Nur Haidy Ahmad Pasay, yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaganya dalam memberi bimbingan dan pengarahan sejak penulis mengikuti program S2 di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia sampai penyelesaian thesis ini.

2. Ibu Hera Susanti, SE, MSc, sebagai penguji sidang ujian pasca sarjana.

3. Bapak. Dr. Darmin Nasution, sebagai penguji komprehensif dan sidang ujian pasca sarjana.

4. Teman-teman peserta program S2 yang berasal dari Fakultas Ekonomi Unpar Bandung; yang selama ini telah saling membantu dalam menyelesaikan studi.

5. Bapak Prof. Dr. Arsyad Anwar, yang telah memberi pengetahuan yang sangat bermanfaat mengenai perekonomian Indonesia dan memberi semangat kepada penulis untuk menyelesaikan studi.

6. Bapak Prof. Dr. Iwan Jaya Azis, yang telah memberikan pengetahuan analisa kuantitatif yang memudahkan penulis dalam menyusun thesis ini.

7. Ibu Reni, Ibu Siska, Ibu Nurma dan Ibu Tita yang telah banyak membantu penulis, terutama dalam hal penyelesaian administrasi dan kelancaran proses studi dan bimbingan.

8. Pimpinan Fakultas Ekonomi Unpar, yang telah memberi kesempatan untuk melanjutkan dan menyelesaikan studi pada Program S2, serta memberikan dukungan moril yang sangat membantu dalam penyelesaian studi.

9. Teman-teman sesama pengajar di Fakultas Ekonomi Unpar dan para staf Administrasi , terutama Cecil, Yani, Supri dan Susi. Juga teman-teman pekarya di FE Unpar.

Terakhir penulis haturkan terima kasih kepada Papa dan Mama, serta kakak-kakak dan adik-adik yang dengan penuh pengertian telah banyak membantu dalam memberikan dukungan moril.

Akhirnya penulis mohon maaf apabila ada sesuatu yang kurang sempurna di dalam penulisan ini. Semoga tulisan ini dapat memberikan manfaat, sekecil apapun, terhadap yang membacanya.

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar	Hal i
Daftar Isi	iii
BAB 1. Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Metodologi Penelitian & Hipotesa Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	14
BAB 2. Tinjauan Pustaka	
2.1. Upah Minimum di Indonesia & Permasalahannya	16
2.1.1. Pengertian Upah Minimum	16
2.1.2. Perkembangan Kebijakan Upah Minimum	19
2.1.3. Dampak Kebijakan Upah Minimum	23
2.2. Migrasi & Mobilitas Penduduk	25
2.2.1. Pengertian Migrasi & Mobilitas	26
2.2.2. Determinan Migrasi	26
2.3. Model Migrasi Todaro	29
BAB 3. Spesifikasi Model Penelitian & Sumber Data	
3.1. Fungsi Produksi	35
3.2. Fungsi Permintaan akan Input	41
3.3. Penawaran Tenaga Kerja	46
3.4. Mobilitas Tenaga Kerja	50
3.5. Tingkat Pengangguran	52
3.6. Spesifikasi Model Keseluruhan	55

3.7. Data Yang Dipergunakan	58
3.7.1. Data Output	59
3.7.2. Data Kapital	59
3.7.3. Data Pekerja	60
3.7.4. Data Upah Tenaga Kerja	61
3.7.5. Data Balas Jasa Kapital	62
3.7.6. Data Keragaman Pekerjaan	62
3.7.7. Data Non Labor Income	63
3.8. Proses Estimasi	63

#### BAB 4. Hasil Estimasi dan Analisis

4.1. Hasil Estimasi Model	65
4.2. Analisis Hasil Estimasi	80
4.3. Upah Minimum Yang Optimal	88

#### BAB 5. Kesimpulan dan Implikasi Kebijakan

5.1. Kesimpulan	94
5.2. Implikasi Kebijakan	97
5.3. Saran untuk Penelitian Lebih Lanjut	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang Penelitian**

Tak dapat dipungkiri bahwa setelah 50 tahun merdeka dan lebih dari 25 tahun pembangunan yang terencana, Indonesia mengalami banyak kemajuan di segala bidang, terutama di bidang ekonomi. Pendapatan per kapita meningkat dari US \$ 75 pada tahun 1967 menjadi US\$ 570 pada tahun 1991 dan US\$778 pada tahun 1994. Laju pertumbuhan ekonomi pada tahun 1994 pun cukup tinggi, yakni sebesar 7,4% per tahun, jauh melampaui rata-rata pertumbuhan yang dicapai seluruh negara berkembang yang hanya 4,5%. Dalam suatu artikel Hendra Asmara juga mengemukakan bahwa meskipun pada tahun 1987 Indonesia sempat masuk ke dalam golongan negara miskin, dengan pendapatan per kapita sebesar US\$ 730 sejak tahun 1993 sebenarnya sudah melewati Garis Kemiskinan Internasional dan menjadi negara dengan penghasilan menengah. (Asmara, Kompas, 1995)

Namun disamping keberhasilan-keberhasilan yang patut dibanggakan, masih banyak masalah yang belum terselesaikan, antara lain masalah kesenjangan dan ketenagakerjaan. Seperti juga negara-negara Asia Pasifik lainnya, Indonesia dinilai cukup berhasil dalam bidang ekonomi tetapi belum dapat mengatasi masalah sosial (ESCAP, 1995). Berdasarkan Susenas Rasio Gini Indonesia secara berturut-turut adalah sebesar 0,35 (1969/70), 0,34 (1976), 0,38 (1978), 0,34 (1980), 0,33 (1981, 1984), 0,32 (1987), dan 0,335 (1993). Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi pelebaran kesenjangan di tahun 1993 dibandingkan dengan tahun 1987. Makin

beratnya masalah kesenjangan disebabkan pula oleh selalu dikaitkannya masalah sara, yakni dikaitkannya kesenjangan dengan masalah pri dan nonpri. (Gatra, Agustus 1995)

Sedangkan masalah ketenagakerjaan yang tetap menonjol adalah besarnya jumlah setengah menganggur dan pengangguran terselubung, disamping masalah pengupahan. Bila ditilik lebih mendalam, persoalan pokok ketenagakerjaan ini bersumber dari kurangnya daya serap pasar tenaga kerja terhadap laju pertumbuhan angkatan kerja secara nasional. Sebagai gambaran pada tahun 1995 dari jumlah penduduk 193,7 juta terdapat 82,5 juta angkatan kerja. Persoalan ini kemudian membawa Indonesia ke dalam permasalahan upah yang tidak kunjung selesai.

Perhatian pemerintah terhadap nasib pekerja sebenarnya bukan cerita baru, banyak kebijaksanaan pemerintah yang ditujukan untuk perbaikan nasib pekerja, antara lain K3, Jamsostek, dan Upah Minimum. Namun pada kenyataannya pelaksanaan peraturan-peraturan ini banyak mengalami hambatan, baik karena ketidakmampuan maupun kekurangpedulian pengusaha, tercermin dari banyaknya kasus pemogokan buruh yang menuntut haknya.

Nampaknya sampai saat ini pemerintah Indonesia masih meyakini bahwa upah minimum merupakan cara yang efektif untuk memperbaiki nasib pekerja yang berpenghasilan rendah. Hal yang juga diyakini oleh International Labor Organization (ILO) yang mengemukakan bahwa *"minimum wages have an important role to play in protecting low income groups."* (ILO, 1991, h.5)

Disamping itu dengan pemberian upah minimum diharapkan pekerja dapat memenuhi kebutuhan gizinya, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas,



seperti ditegaskan oleh Dirjen Binawas yang juga Staf Ahli Menteri Tenaga Kerja RI, Drs Yunus Shamad, dihadapan peserta Lokakarya Pengupahan pada bulan November 1995 di Bandung.

Ditinjau dari Teori Klasik atau Neoklasik, penetapan upah minimum bukan dianggap kebijaksanaan yang tepat. Menurut teori ini pasar tenaga kerja sama saja dengan pasar lainnya yang membutuhkan keseimbangan permintaan dan penawaran. Bila upah minimum berada di atas upah riil maka akan terdapat surplus tenaga kerja. Dengan kata lain dalam teori ini penetapan upah minimum pada dasarnya adalah intervensi terhadap mekanisme pasar, dan setiap intervensi terhadap mekanisme pasar akan menyebabkan ketidakefisienan.

Seperti dikemukakan oleh World Bank bahwa pada kenyataannya upah minimum hanya akan meningkatkan biaya tenaga kerja di sektor formal yang menyebabkan permintaan tenaga kerja di sektor tersebut akan menurun dan kemudian menyebabkan meningkatnya penawaran tenaga kerja di sektor informal dan di sektor pedesaan, yang pada akhirnya menyebabkan penghasilan pekerja yang berpenghasilan rendah menjadi semakin rendah. (World Bank, 1990, h. 63)

Namun mengacu pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, dan juga melihat dari konteks permasalahan negara berkembang, Indonesia tidak mungkin untuk menyerahkan penetapan tingkat upah pekerja/buruh kepada mekanisme pasar, sebab di dalam pasar tenaga kerja kita masih terlihat ketidakseimbangan struktural. (Syahrir, 1922, h. 171)

Selain kesadaran akan pentingnya pemerataan kesempatan memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak setelah 50 tahun merdeka, tekanan-tekanan internasional adalah faktor lain yang mempengaruhi kebijaksanaan ketenagakerjaan pemerintah yang semakin condong berpihak pada pihak pekerja.

Pada kenyataannya pasar tenaga kerja dimanapun tidak ada yang sempurna, terlebih-lebih lagi di negara berkembang, upah tidak semata-mata ditentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Oleh karena itu untuk negara berkembang lebih tepat kalau pasar tenaga kerja dianalisis secara tersegmentasi.

Pasar tenaga kerja di negara yang sedang berkembang dibedakan menjadi 3 jenis pasar tenaga kerja atau sektor, yakni sektor formal perkotaan (*urban formal sector*), sektor informal perkotaan (*urban informal sector*), dan sektor pedesaan (*rural sector*). (Gillis, 1987, h.179)

*Urban formal sector* adalah pasar tenaga kerja yang dimimpikan hampir semua orang, dimana mereka bisa bekerja di pemerintahan atau perusahaan berskala besar, dengan fasilitas kerja yang modern, bergengsi, dan memperoleh upah/gaji yang tinggi. Pemberian upah yang tinggi disebabkan karena umumnya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi, dan meskipun tidak mempekerjakan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi pemerintah menekan mereka dengan menetapkan upah minimum. Dengan tingkat upah yang lebih tinggi dari *market-clearing level* ini maka akan selalu terdapat antrian panjang pencari kerja.

*Urban informal sector* merupakan pasar tenaga kerja dimana pekerja bekerja pada perusahaan-perusahaan kecil, yang memproduksi berbagai jenis barang dan

jasa, kurang bergengsi, dan umumnya tingkat upah relatif rendah. Menurut Payaman J Simanjuntak, karakteristik dari sektor informal antara lain kegiatan usaha yang sederhana, skala usaha kecil, tidak memiliki ijin usaha, dan keterkaitan dengan usaha-usaha lain sangat kecil. (Simanjuntak, 1985, h. 98). Sektor ini jauh lebih mudah untuk dimasuki daripada sektor formal, karena membutuhkan modal yang relatif kecil dan tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi. Karena mudah untuk dimasuki, maka sektor ini cenderung berada pada kondisi keseimbangan.

Sedangkan *rural labor market* terdiri dari orang-orang yang bekerja di pedesaan. Umumnya upah yang diperoleh pekerja di sektor ini lebih rendah daripada yang bekerja di sektor formal perkotaan, meskipun perbedaan ini lebih disebabkan oleh perbedaan tingkat harga. Biaya hidup di pedesaan lebih murah daripada di perkotaan. Mudahnnya memasuki sektor ini menyebabkan pasar kerja pedesaan juga cenderung pada kondisi keseimbangan.

Berbeda dengan sektor formal perkotaan, untuk bekerja baik pada sektor informal perkotaan maupun pedesaan tidak diperlukan tingkat pendidikan yang tinggi. Oleh karena itu, selain dapat dianalisis berdasarkan sektor, geografis, ataupun okupasi, maka dampak upah minimum dapat pula dilihat berdasarkan perbedaan pasar kerja menjadi pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik atau pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi dan rendah.

Perbedaan tingkat penghasilan yang diperkirakan akan diperoleh (*expected return*) akan mendorong pekerja untuk berpindah dari pasar kerja yang satu ke pasar kerja yang lain, bergantung pasar kerja yang akan memberikan manfaat yang lebih

tinggi. Dengan kata lain, bisa terjadi mobilitas pekerja antar pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi dan pasar tenaga kerja berpendidikan rendah.

Seperti telah dikemukakan sebelumnya, upah minimum diberlakukan pada sektor formal, yang menuntut tingkat pendidikan relatif lebih tinggi daripada sektor informal. Penetapan upah minimum yang pasti lebih tinggi dibandingkan tingkat upah pasar (market clearing level) menunjukkan imbalan yang makin besar bagi pekerja di sektor formal, dan dengan kata lain juga bagi pekerja yang berpendidikan tinggi. Bila hal-hal lain tidak diperhatikan maka upah minimum ini akan mendorong pekerja untuk meningkatkan tingkat pendidikannya agar bisa memperoleh tingkat penghasilan yang lebih tinggi pula.

Bila dilihat dari perubahan struktur ekonomi, yang mengarah ke makin besarnya peran sektor industri dan jasa dibandingkan sektor pertanian, makin dibutuhkan tenaga kerja yang berpendidikan. Mestinya makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka makin mudah ia memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Namun kenyataan di Indonesia menunjukkan bahwa pendidikan yang tinggi tidak menjamin seseorang untuk memperoleh pekerjaan, tercermin dari makin tingginya tingkat pengangguran terdidik.

Melihat kenyataan di atas permasalahan upah minimum ini, antara lain dalam kaitannya dengan mobilitas antar pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi dan pasar tenaga kerja berpendidikan rendah, memang menarik untuk diangkat ke permukaan untuk dipelajari dan diteliti lebih lanjut.

## 1.2. Perumusan Masalah

Terdapat perbedaan mendasar antara pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi dan rendah. Dapat diasumsikan bahwa pasar tenaga kerja berpendidikan rendah selalu dalam kondisi *full employment*, disebabkan oleh kemudahan memasuki pasar ini. Tidak demikian dengan pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi; relatif lebih sulitnya memasuki pasar mengakibatkan pasar sulit untuk mencapai kondisi *full employment*. Selain itu, juga karena adanya perlindungan upah pada pasar ini, terutama bagi pekerja yang berpenghasilan rendah, sehingga tingkat upah riil selalu lebih rendah dari upah minimum.

Seperti dikemukakan oleh ILO, upah minimum memang berdampak positif terhadap kesejahteraan pekerja yang menikmatinya. Namun juga tak dapat disangkal bahwa kebijaksanaan upah minimum dapat membawa dampak yang tidak sedikit terhadap perekonomian nasional, baik dampak positif maupun negatif. Diperkirakan bahwa penetapan upah minimum akan membawa dampak terhadap pemerataan pendapatan, mobilitas pekerja, produktivitas pekerja, dan tingkat pengangguran, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap pertumbuhan nasional.

Penetapan upah minimum pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mencegah jangan sampai pekerja memperoleh upah yang tidak layak. Dengan adanya penetapan upah minimum maka kecenderungan turunnya upah dibatasi, sebesar upah minimum, yang sampai saat ini masih dihitung berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum atau KFM (mulai April 1996 upah minimum dihitung berdasarkan Kebutuhan Hidup Minimum atau KHM). Disamping itu

diharapkan dengan memperoleh upah yang layak, maka urusan perut pekerja menjadi teratasi dan mereka dapat mengkonsentrasikan diri pada pekerjaan. Dengan kata lain, penetapan upah minimum diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pekerja.

Penetapan upah minimum juga dapat membawa dampak negatif. Pertama, upah minimum yang diterapkan hanya untuk pekerja berpendidikan tinggi akan mengakibatkan pengangguran berpendidikan tinggi, karena berkurangnya jumlah tenaga kerja berpendidikan tinggi yang diminta sebagai reaksi wajar dari kenaikan harga. Sementara upah minimum meningkatkan kesejahteraan pekerja yang dapat mempertahankan pekerjaannya, ia juga mengurangi kesejahteraan orang yang kehilangan pekerjaannya.

Kedua, upah minimum akan mendorong orang untuk meningkatkan pendidikannya agar memperoleh penghasilan yang lebih layak. Tapi karena makin meningkatnya penawaran tenaga kerja berpendidikan tinggi, maka makin kecil kemungkinan untuk memperoleh pekerjaan pada pasar kerja berpendidikan tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan tingkat pengangguran berpendidikan tinggi. Jadi, penetapan upah minimum memang akan meningkatkan kesejahteraan pekerja di pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi yang mampu bertahan di pasar kerja itu, tetapi di sisi lain menyebabkan jumlah pengangguran berpendidikan tinggi meningkat.

Ketiga, karena dapat dipastikan bahwa terdapat hubungan komplemen antara kedua jenis tenaga kerja tersebut, artinya penggunaan pekerja jenis pertama selalu diikuti penggunaan pekerja jenis kedua, maka perubahan-perubahan pada pasar tenaga kerja yang pertama selalu akan berdampak pada pasar tenaga kerja yang

kedua. Dengan demikian maka berkurangnya penggunaan suatu jenis pekerja akan mengurangi output atau marginal product yang dihasilkan pekerja jenis lainnya. Bagaimana dan berapa besar pengaruhnya sangat bergantung pada tingkat komplementaritas tersebut. Misalnya, bila terjadi hubungan substitusi sempurna atau dengan kata lain tingkat komplementaritasnya nol, maka kenaikan tingkat upah sedikit saja pada pasar pertama akan menyebabkan seluruh permintaan pindah ke pasar kedua, maka output yang dihasilkan pekerja pasar pertama adalah nol.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran di atas serta keterbatasan waktu penelitian, maka diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana pengaruh upah minimum terhadap mobilitas pekerja, khususnya perpindahan antar tingkat pendidikan ?
2. Bagaimana pengaruh upah minimum terhadap tingkat pengangguran berpendidikan tinggi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh upah minimum terhadap permintaan akan tenaga kerja berpendidikan tinggi.
2. Mengetahui pengaruh upah minimum terhadap mobilitas pekerja, khususnya perpindahan antar tingkat pendidikan.

3. Mengetahui pengaruh upah minimum terhadap penawaran tenaga kerja berpendidikan tinggi.
4. Mengetahui pengaruh upah minimum terhadap tingkat pengangguran tenaga kerja berpendidikan tinggi.
5. Mengajukan usul dan saran kebijaksanaan, berdasarkan hasil perhitungan dampak upah minimum yang dilakukan dalam penelitian ini.

#### **1.4. Metodologi dan Hipotesa Penelitian**

Umumnya, seperti juga dikemukakan oleh Payaman J. Simanjuntak, yang dimaksud dengan pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi adalah seluruh pekerja yang berpendidikan SLTA ke atas, sedangkan pasar tenaga kerja berpendidikan rendah adalah seluruh pekerja yang berpendidikan di bawah SLTA. Namun dalam penelitian ini yang dimaksud dengan tenaga kerja berpendidikan tinggi adalah tenaga kerja yang berpendidikan di atas SD, sedangkan tenaga kerja berpendidikan rendah adalah tenaga kerja berpendidikan SD ke bawah. Pendefinisian seperti ini berdasarkan pertimbangan bahwa upah minimum ditujukan pada pekerja formal, yang pada umumnya berpendidikan di atas SD.

Untuk mengetahui besarnya permintaan akan tenaga kerja dan permintaan akan kapital, maka digunakan fungsi produksi agregat. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa fungsi produksi di Indonesia mengikuti bentuk Constant Elasticity Substitution (CES), khususnya Nested CES, dengan membedakan input Labor menjadi dua jenis. Fungsi produksi ini dipakai karena memiliki karakteristik khas, yang



tidak dimiliki oleh fungsi produksi Cobb-Douglas, yaitu parameter substitusi (disebut juga indeks komplementaritas). Parameter ini memungkinkan kita untuk mengetahui bagaimana dan sejauh mana hubungan antara input-input yang digunakan.

Dari fungsi produksi ini diperoleh fungsi permintaan akan faktor-faktor produksi dengan menggunakan metoda kondisi marginal productivity, yakni *marginal productivity* adalah sama dengan *real price*. Fungsi permintaan akan faktor produksi tersebut adalah fungsi permintaan akan tenaga kerja, permintaan akan tenaga kerja berpendidikan tinggi dan tenaga kerja berpendidikan rendah, serta permintaan akan modal.

Kemudian dirumuskan fungsi penawaran tenaga kerja, baik yang berpendidikan tinggi maupun yang berpendidikan rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja, antara lain tingkat upah, mobilitas pekerja, serta faktor-faktor lain. Pada penelitian ini diambil dua variabel lain yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja berpendidikan tinggi dan rendah. Pertama adalah non-labor income, penghasilan yang diperoleh bukan dari kerja. Kedua adalah banyaknya jenis pekerjaan yang ditawarkan.

Terlihat bahwa penawaran tenaga kerja berpendidikan tinggi atau rendah dipengaruhi oleh mobilitas angkatan kerja. Mobilitas pekerja itu sendiri diperkirakan dipengaruhi oleh *expected wage* pada pasar kerja berpendidikan tinggi dan *expected wage* pada pasar kerja berpendidikan rendah, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi perpindahan pekerja dari pasar tenaga kerja berpendidikan rendah ke

pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi atau sebaliknya, baik yang termasuk faktor-faktor ekonomis maupun faktor-faktor non ekonomis.

*Expected wage* dapat diperoleh dari perkalian tingkat upah riil dengan probabilitas mendapatkan pekerjaan pada pasar kerja yang bersangkutan (Pasay, 1988). Dengan mengacu pada teori migrasi Todaro, tidak seperti teori migrasi yang dikemukakan oleh Lewis, maka upah pada suatu sektor tidak harus selalu diasumsikan lebih besar dari tingkat upah sektor lainnya.

Selanjutnya dilakukan perhitungan tingkat pengangguran, yang dihitung dari pertumbuhan penawaran tenaga kerja pekerja berpendidikan tinggi dikurangi pertumbuhan pekerja jenis yang sama. Persamaan tingkat pengangguran yang dipakai pada penelitian ini mengikuti bentuk *semi-logarithmic* dengan menggunakan pendekatan/aproksimasi *Taylor's Series Expansion*. Sedangkan persamaan-persamaan lainnya, baik persamaan permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja, maupun persamaan mobilitas, dibuat dalam bentuk *double-logarithmic*.

Di Indonesia upah minimum diterapkan berbeda-beda untuk setiap regional, sehingga dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional, yaitu upah terendah yang harus diberikan pengusaha yang berada pada suatu daerah/regional tertentu kepada pekerjanya. Dimana regional adalah suatu wilayah yang dapat meliputi satu propinsi atau bagian dari satu propinsi atau suatu wilayah yang karena kekhususannya diatur sendiri. Sebagai contoh, pada tahun 1995 UMR Jawa Barat sebesar Rp. 4.600,- sedangkan UMR Jawa Timur sebesar Rp. 3.700,-

Oleh karena itu data yang dikumpulkan mencakup propinsi-propinsi di Indonesia dari tahun ke tahun. Dengan kata lain data yang digunakan adalah data panel, yang menggabungkan data *cross-section* dan data *time series*. Meskipun memberikan informasi yang lebih lengkap dan menyeluruh, data panel harus diperlakukan dengan lebih hati-hati mengingat juga akan memberikan permasalahan ekonometrika yang lebih banyak.

Awal penerapan upah minimum adalah berbeda-beda antara satu propinsi dengan propinsi yang lain, maka analisis mengenai dampak upah minimum akan dilakukan berdasarkan ketersediaan data. Data upah minimum yang tersedia secara lengkap untuk seluruh propinsi, di luar Timor Timur yang baru menerapkan upah minimum pada tahun 1991, adalah dari tahun 1988 sampai dengan 1996.

Namun keterbatasan data lain juga akan mempengaruhi periode waktu untuk penelitian ini. Untuk variabel output dipergunakan Pendapatan Domestik Regional Bruto, yang pada waktu penelitian ini dilakukan hanya tersedia sampai dengan tahun 1993. Oleh karena itu periode waktu data yang dipakai dalam penelitian adalah dari tahun 1988 sampai dengan 1993.

Variabel tingkat upah pasar kerja berpendidikan rendah didekati dengan proxy rata-rata tingkat upah pertanian, yang tersedia hanya untuk 14 propinsi. Oleh karena itu penelitian hanya mencakup 14 propinsi ini saja, yang diharapkan cukup dapat menjelaskan pengaruh upah minimum terhadap mobilitas pekerja dan tingkat pengangguran di Indonesia.

Analisis dilakukan pada tingkat nasional, yakni melihat melihat pengaruh upah minimum terhadap permintaan tenaga kerja dan tingkat pengangguran di pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi di Indonesia.

Hipotesa penelitian yang akan diuji adalah:

1. Upah minimum berpengaruh negatif terhadap mobilitas angkatan kerja dari pasar tenaga kerja berpendidikan tinggi ke pasar tenaga kerja berpendidikan rendah.
2. Upah minimum berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja berpendidikan tinggi.
3. Upah minimum berpengaruh positif terhadap tingkat pengangguran berpendidikan tinggi.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penulisan penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab. Bab pertama, seperti yang sudah disajikan, merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang penelitian, formulasi masalah, metodologi dan hipotesa, tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab dua akan menguraikan teori dan kebijaksanaan upah minimum, serta perkembangan kebijaksanaan upah minimum di Indonesia. Selain itu bab ini juga membahas tentang mobilitas penduduk, yang mengacu pada teori migrasi Todaro.

Pada bab selanjutnya, bab tiga, akan diuraikan mengenai model yang akan dianalisis, metode estimasi serta masalah data dan pemecahannya.

Pada bab empat akan disajikan hasil estimasi model dan dilengkapi dengan analisis hasil estimasi. Beberapa temuan akan diuraikan pada bab ini. Temuan-temuan itu selanjutnya akan dirangkaikan dengan implikasi kebijakan upah minimum pada bab selanjutnya, yakni bab lima.

Selain itu, bab lima berisikan penutup dan kesimpulan. Pada bab ini pula akan disampaikan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat disempurnakan di masa mendatang.