

ISSN: 1978-3248

Salewangang

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi

Volume 3 Nomor 2 Desember 2009



**YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN**

ISSN: 1978-3248

Salewangang

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi

Volume 3 Nomor 2 Desember 2009

PEMBINA

Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros

PENANGGUNG JAWAB

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YAPIM

DEWAN PAKAR

Prof.DR. Syamsul Alam, SE., M.Si.

Drs. H. Muhammad Ikram Idrus, MS.

PEMIMPIN REDAKSI

Syahrir, SE., MM.

REDAKTUR PELAKSANA

Ahmad Yudarwin Waworuntu, SE.,MM.

Abdul Hafid Burhami, SE.

ANGGOTA REDAKSI

Muhammad Nasrum, SE.,MM.

Andi Tenri Uleng Akal, SE., MM.

M. Yusuf, SE., MM.

Sarnawiah, SE.

SEKRETARIAT:

Ratna, SE.

Muhammad Ali, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI

Jl. Dr. Ratulangi No. 62 Maros

Telepon (0411) 372161 Faks : (0411) 373181

e-mail : salewangang_stimyapim@yahoo.com

sehing
melah
Salew

menye
tulisan
YAPIM
memp

manfa
bidang

Terima

ISSN: 1978-3248

Salewangang

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi

Volume 3 Nomor 2 Desember 2009

DAFTAR ISI

Keterkaitan Upah, Produktivitas Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi MUHAMMAD IKRAM IDRUS	1 – 7
Evaluasi dan Strategi Pengentasan Kemiskinan di Indonesia ILHAM TAJUDDIN	8 – 22
Pengaruh Variabel Makro Terhadap Nilai Perusahaan Publik yang Listing Di Bursa Efek Indonesia MUHAMMAD NASRUM	23 – 28
APBN: Stimulan Fiskal Atau Kesenambungan Fiskal FAHRUDIN RAMLY	29 – 39
Wage Led dan Profit Led Growth Suatu Kajian Ekonomi Politik Mengenai Pengaruh Distribusi Pada Pertumbuhan Ekonomi ERNAWATI	40 – 45
Analisis Perputaran Modal Kerja PT. ASTEK Kabupaten Maros SULAIMAN HAFID	46 – 50
Analisis Pemborosan Biaya Bahan Baku Utama Dalam Proses Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Cabang Makassar ANDI TENRI ULENG AKAL	51 – 56
Pengaruh Biaya Promosi Terhadap Tingkat Pendapatan Hotel “XYZ” Kota Makassar KHERAYANI NUR	57 – 60

J. Salewangang	Vol. 3	No. 2	Hal 1 – 60	Maros Desember 2009	ISSN 1978-3248
----------------	--------	-------	------------	------------------------	-------------------

KETERKAITAN UPAH, PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN PERTUMBUHAN EKONOMI

MUHAMMAD IKRAM IDRUS^{*)}

Kopertis Wilayah IX Sulawesi

DPK Pada Universitas Muhammadiyah Makassar, Jl. Sultan Alauddin Makassar

ABSTRACT

Macro policies always emphasize on four main objectives, namely (1) economic growth, coupled with (2) low inflation and (3) a healthy balance of payments, and if high economic growth, then (4) job creation is expected to be achieved. Employment position is always implicit in economic growth. Not just the high economic growth, but growth in the quantity and quality of employment through labor intensive economic effort. The implication is that investment potential in employment creation should be given to the economic activities with the elasticity of output and employment high. In other languages, the industry is desirable industries that have industrial impact "backward and forward linkages" and the employment multiplier is high.

Keyword: Macroeconomy, Policy, Wage.

PENDAHULUAN

Sesungguhnya, kunci utama dalam menggerakkan ekonomi pada mesin penciptaan lapangan kerja masih tetap berpusat pada kebijakan makro yang didesain untuk mengejar pertumbuhan ekonomi yang bersifat pada pekerja. Pertumbuhan ekonomi ini tidaklah diartikan sebagai pertumbuhan anti pada modal dan teknologi, akan tetapi penekanannya terletak pada penciptaan peluang bagi skala usaha yang menciptakan lapangan kerja dengan atau tanpa pemakaian teknologi.

Penciptaan lapangan kerja melalui pertumbuhan dan kegiatan ekonomi pada pekerja itu, tidak bertentangan dengan kebijakan menggalakkan pengurangan kemiskinan dan bahkan dengan perdagangan global. Di berbagai negara,

baik negara maju maupun negara berkembang, suatu ekonomi dengan perdagangan yang intensif selalu lebih mudah menciptakan lapangan kerja baru dibandingkan dengan negara yang bersifat tertutup dan proteksionis. Dengan sendirinya, aspek kebijakan ketenagakerjaan harus diposisikan dalam suasana perdagangan yang bebas dan tetap merupakan bagian penting dari kebijakan ekonomi nasional dan daerah yang dalam pembuatan kebijakan pada saat ini telah didesentralisasi. Pesan utamanya adalah perdagangan komoditi yang meningkat baik untuk tujuan pasar domestik maupun ekspor akan meningkatkan kegiatan ekonomi yang banyak padat pekerja yang langsung mengarah pada akar rumput ekonomi (*grass root economy*).

Dalam usaha menciptakan lapangan kerja, pemerintah secara aktif menyusun

^{*)}Penulis untuk Korespondensi
Telp/Fax/Email:

kebijakan makro yang bertujuan mencari sumber-sumber pertumbuhan ekonomi baru. Pada masa lalu, pertumbuhan ekonomi bersumber pada upah murah (mobilisasi buruh) dan sumberdaya alam. Dua sumber pertumbuhan ini sudah berkurang potensinya dan sekarang atau ke depan perlu mencari sumber pertumbuhan ekonomi baru dengan menggunakan jalur investasi, teknologi maupun perdagangan (ekspor-impor) melalui berkembangnya sektor swasta. Untuk mencapai tujuan ini, salah satunya pemerintah nasional perlu memasukkan kebijakan ketenagakerjaan sebagai bagian dalam pembuatan kebijakan ekonomi makro sejajar dengan tiga kebijakan ekonomi makro lain atau secara eksplisit tergambar dalam rencana pertumbuhan ekonomi, pengendalian inflasi dan neraca pembayaran.

Membahas mengenai ketenagakerjaan itu akan terkait dengan tingkah upah. Upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Filosofi pah adalah sebuah *total kompensasi*. Dalam total kompensasi ini terdapat komponen yang saling menunjang satu dengan lainnya agar perusahaan dapat kompetitif di pasar industri. Komponen-komponen tersebut dapat berwujud langsung maupun tidak langsung diterima pekerja seperti gaji, insentif / tunjangan, saham, medical dan sebagainya. Semuanya ini merupakan bentuk kombinasi yang harus menarik, mengikat, dan memotivasi serta memuaskan pekerja. Kepuasan atas kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja adalah fungsi dari jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan. Upah mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Pemerintah dalam menetapkan kebijakan upah tidak hanya bertujuan untuk menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya serta

meningkatkan produktivitas dan daya beli, tetapi diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Selain itu juga perluasan kesempatan kerja, menahan laju inflasi serta mencerminkan keadilan untuk pencapaian tujuan pembangunan nasional.

1. Pengertian, Masalah, dan Teori tentang Upah

Upah menurut pengertiannya adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai pekerjaannya dan memposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri. Perusahaan wajib memiliki kerangka dasar sistem pengupahan yang baku & standard untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi gaji. Tujuan utama dari ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memuaskan pekerja agar tetap bertahan dan berkarya.

Di dalam dunia bisnis, upah merupakan hal yang sewajarnya sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan pekerja/buruh kepada perusahaan. Keberadaan buruh dalam suatu perusahaan harus dimaknai dalam kerangka bisnis kemitraan, bukan kegiatan sosial. Hal tersebut seiring dengan definisi upah di Indonesia yakni sesuai pada UU No. 13 Tahun 2003 khususnya pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi: Upah adalah hak pekerja/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 atau akan dilakukan.

Dalam aliran ekonomi politik klasik dikenal ada dua aliran pemikiran utama yang sering menjadi rujukan menegani soal upah buruh, yakni the *distribution of wealth dan*

private proverty (John S. Mill, dalam Mohamad Ikhsan, 2008). *The distribution of wealth* didasarkan pada prinsip *equality* (persamaan dan pemerataan), yang mengharuskan setiap individu bekerja untuk *the production of wealth* agar mendapatkan imbalan sesuai dengan kebutuhannya, aliran ini kemudian disebut dengan mazhab sosialis.

Sementara itu *private proverty* yang secara umum didefenisikan sebagai kekayaan yang dimiliki oleh seseorang sebagai hasil dari usaha penghematan yang dilakukannya. *Private proverty* melihat bahwa *the production of wealth* harus didasarkan pada azas *diversity* (perbedaan) dan harus mengakui akan adanya *in-equality* (ketidak samaan), tetapi tetap memperhatikan prinsip keadilan dan hak asasi manusia, pemikiran ini kemudian disebut dengan mazhab liberalis.

Upah secara fundamental memiliki porsi yang strategis dalam konteks hubungan industrial, karena sistem ini memiliki perlindungan sosial yang progresif. Pada aspek inilah, negara idealnya mencari alternatif dan strategi ideal jaminan sosial untuk membantu kaum pekerja sebagaimana yang dilakukan di negara-negara maju.

Upah minimum buruh yang layak sudah menjadi standar dan berlaku di berbagai negara termasuk negara maju, bahkan di negara liberal seperti Amerika Serikat telah mengenal Fair Labor Standard Act sejak tahun 1938. Penghasilan buruh di negara maju pada dasarnya tidak terlalu besar akan tetapi kompensasi yang cukup pada sektor pendidikan, kesehatan dan jaminan masa depan buruh dan generasinya.

Upah minimum buruh merupakan bentuk perlindungan buruh dalam mekanisme pasar yang terjadi. Sejalan dengan fungsi negara dalam mewujudkan peran Custodian sebagai peran etisnya, bahwa negara memiliki peran dalam

melindungi, mengawasi dan mencegah terjadinya perilaku ekonomi tertentu yang dipandang dapat merugikan buruh.

Pada aspek lain, hal itu dilakukan untuk membendung mekanisme liberalisasi perdagangan yang sangat cenderung pada sistem fleksibilitas dalam pengupahan (*Wage System Flexibility*). Apalagi, misalnya Indonesia telah resmi menjadi salah satu anggota Organisasi Perdagangan Dunia setelah meratifikasi persetujuan pembentukan WTO melalui UU NO. 7/1994, berbagai peluang (*opportunity*) yang dihasilkannya, tapi tidak sedikit ancaman (*threat*) yang dihadapkannya termasuk hubungannya dengan kondisi buruh.

Di sisi lain, pengusaha juga dalam posisi dilematis, berhadapan dengan tuntutan kenaikan upah buruh, kebijakan ekonomi pemerintah yang memberatkan dunia usaha dan berbagai aturan yang mengharuskan biaya ekstra mulai dari mengurus izin, pajak sampai pada biaya lainnya. Bagi pengusaha, tentu lebih senang melakukan negosiasi dengan penguasa ketimbang dengan buruh, disamping untuk kelancaran bisnis juga *cost* yang rendah. Sebaliknya, penguasa membutuhkan dana sebagai dukungan untuk pembangunan dan kepentingan kekuasaan. Belum lagi, penguasa yang juga sebagai pengusaha yang tidak diatur secara jelas regulasinya, akan menambah kuat siklus eksploitasi bagi buruh.

Salah satu analisis ekonomi politik yang sering dipakai dalam memahami dan menjelaskan perilaku birokrat, politisi dan pengusaha adalah *exchange theory* (Grindle, dalam Mohamad Ikhsan, 2008). Argumen dasar dari *exchange theory* menyebutkan bahwa *rewards* (ganjaran) merupakan variabel penting dalam interaksi antara individu dan kelompok, hadiah bagi yang mendukung dan hukuman bagi yang menghalangi. Bahwa perjuangan untuk

pencapaian kepentingan individu sangat berkaitan dengan masalah distribusi sumber daya (*the distribution of resources*). Oleh karena itu, setiap organisasi termasuk partai, birokrasi, perusahaan bisnis bahkan sebagian organisasi buruh yang pragmatis tidak terlepas dari motivasi oleh kepentingan dalam mengakumulasi sumber daya yang tidak dimilikinya guna mencapai tujuan kolektif maupun individu.

Di sinilah posisi buruh selalu dalam posisi kalah, bahkan selalu menerima rewards yang berupa hukuman karena selalu dianggap merintang jalan pengusaha dan institusi koleganya. Apalagi kondisi *Supply and Demand* di pasar tenaga kerja yang tidak berimbang karena tingginya tingkat pencari kerja yang membuat buruh selalu dalam posisi dilematis, melawan atau PHK.

Selain hal tersebut, problem internal buruh dalam soal pengupahan belum tuntas, minimal karena tiga masalah besar: *pertama*, kelemahan bernegosiasi karena terbatasnya informasi, pengetahuan dan pengalaman yang diperburuk dengan ketidakpercayaan diri wakil serikat buruh yang duduk di Komisi Pengupahan; *kedua*, persoalan upah masih dijadikan sebagai problem masing-masing organisasi buruh bukan persoalan bagi buruh, bahkan sebagian organisasi buruh menjadikannya sebagai komersial sehingga dengan mudah pengusaha dan penguasa untuk menariknya dengan kompensasi yang sedikit pragmatis. Dan *ketiga*, regulasi yang ada belum sepenuhnya berpihak kepada buruh, bahkan sangat cenderung terciptanya kondisi kerja yang fleksibel dan liberal, seperti UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No.2 Tahun 2004.

Yang lebih aneh lagi, regulasi yang kurang berpihak pada buruh tersebut sekarang ini terus di intervensi oleh pihak pengusaha agar mengalami perubahan yang lebih berpihak kepadanya. Tidak heran, sejak adanya rencana perubahan regulasi,

telah terjadi adanya konflik atau pro-kontra yang sampai sekarang belum menemukan titik temu. Bagi buruh, perubahan yang diinginkan oleh para pengusaha termasuk pengikutnya adalah perubahan ke arah yang lebih buruk, buruk bagi kehidupan buruh di masa depan.

Kontroversi tentang upah minimum bukanlah isu baru. Perbedaan pendapat ini dapat dilihat dari perselisihan antara kelompok serikat pekerja yang menghendaki kenaikan upah minimum yang signifikan, sementara kelompok pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak kompatibel dengan upaya pemerintah mendorong pemulihan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

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

Bagi para ekonom, masalah ini pun sering mengundang perdebatan baik dalam aplikasinya di negara maju maupun berkembang. Satu kelompok ekonom melihat, upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja dan menambah persoalan pemulihan ekonomi. Sementara sekelompok lain dengan bukti empirik menunjukkan, penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi.

Teori ekonomi klasik (antara lain Stopler-Samuelson) menunjukkan, koreksi harga relatif input (upah relatif terhadap biaya kapital) melalui liberalisasi ekonomi,

akan mengarahkan alokasi faktor produksi dengan menggunakan input yang berlebih, dalam hal ini tenaga kerja. Teori ekonomi ini juga menunjukkan, untuk negara yang tenaga kerjanya berlimpah seperti Indonesia, liberalisasi ekonomi cenderung meningkatkan pangsa nilai produksi marjinal tenaga kerja relatif terhadap total *output*, sementara pangsa balas jasa faktor modal (keuntungan) cenderung akan menurun. Kenaikan pangsa nilai produksi marjinal tenaga ini akan meningkatkan tingkat upah riil. Dengan demikian, sebetulnya tidak akan terjadi keraguan bahwa dalam pasar yang makin bebas, kenaikan marginal *product of labor* (produktivitas tenaga kerja) akan selalu diikuti kenaikan upah riil. Dengan demikian, penetapan upah minimum tidak berarti banyak, bahkan hanya menciptakan distorsi baru dalam perekonomian.

Munculnya ketentuan upah minimum akan mendorong terjadinya distorsi dalam pasar tenaga kerja. Artinya dengan ketentuan upah minimum, maka buruh mempunyai kekuatan monopoli yang cenderung melindungi buruh yang telah bekerja dalam industri itu. Kekuatan serikat buruh yang cenderung memaksimalkan pendapatan dari buruh yang ada akan mendiskriminasi pendatang baru dalam pasar tenaga kerja. Pandangan serupa valid dalam kondisi di mana perusahaan tidak mempunyai kekuatan monopsoni untuk menekan buruh. Jika ada monopsoni dalam pasar tenaga kerja, maka pengaruh ketentuan upah minimum dapat mendorong peningkatan kesempatan kerja.

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

mengurangi tingkat penciptaan lapangan kerja).

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

Teori lain yang berseberangan dengan teori neoklasik adalah *efficiency wage theory*. Dalam pandangan teori ini, penetapan upah minimum memungkinkan tenaga kerja meningkatkan nutrisinya sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan upah juga memungkinkan buruh untuk menyekolahkan anaknya dan memberi nutrisi yang lebih baik bagi anak-anaknya. Keduanya dalam jangka panjang akan memberi dampak yang besar terhadap peningkatan produktivitas. Tetapi, bagaimana mengatasi masalah penyerapan tenaga kerja dalam jangka pendek (masa transisi), karena dampak peningkatan nutrisi terhadap produktivitas membutuhkan waktu?

Masalah lain adalah metode perhitungan upah minimum regional. *Pertama*, ada perbedaan nyata dari produktivitas antarsektor. Sektor-sektor yang menggunakan buruh terdidik umumnya telah membayar upah jauh di atas upah minimum karena hal ini mencerminkan produktivitas sektoralnya. Tetapi, banyak sektor lain yang produktivitasnya ada di bawah upah minimum sehingga kebijakan ini akan memukul sektor ini yang umumnya adalah sektor padat karya. Masalah *kedua*, cara perhitungan upah minimum sendiri.

2. Upah dan Produktifitas Tenaga Kerja di Indonesia: Konsep Ekonomi dan Kenyataan

Sistem Penentuan Upah (pengupahan) yang berlaku di Indonesia seperti yang diungkap dalam tulisan Kodrat Wibowo (2008) adalah sistem yang berbasis indeks biaya hidup dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per Kapita sebagai proksi dari tingkat kemakmuran, dengan kata lain berbasiskan angka Kehidupan hidup layak (KHL) dan tingkat inflasi. Sistem pengupahan di Indonesia juga mendasarkan penentuannya melalui mekanisme konsultasi tripartit dalam menetapkan upah minimum antara wakil pengusaha, wakil pekerja dan wakil dari pemerintahan. Wakil pemerintahan selain dalam fungsinya sebagai fasilitator dan mediator bila diperlukan pada akhirnya akan juga berperan sebagai pengambil kebijakan sekaligus mengesahkannya secara hukum.

Sementara itu sebagian kalangan berargumen bahwa penentuan upah melalui mekanisme tripartit dan berbasiskan pada biaya hidup sangat jauh dari upaya pencapaian kondisi perekonomian yang pro terhadap keberlanjutan *economic growth*, perluasan lapangan kerja dan produktifitas bangsa. Sistem yang ada dinilai lebih

cenderung mengarah pada arogansi pola pemerintahan yang tetap memiliki paradigma lama bahwa peran pemerintah adalah superior dalam perekonomian sektor riil. Selain itu, sistem yang ada juga dinilai lebih banyak mengakibatkan menurunnya daya saing industri, daerah dan sekaligus juga daya saing negara terutama sebagai daya tarik terhadap investor baik PMA maupun PMDN.

Karenanya sering digaungkan wacana dan pendapat agar sistem pengupahan harus didasarkan secara proposional juga pada tingkat produktifitas tenaga kerja. Pihak Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) dalam sebuah surat kabar nasional pernah mengatakan bahwa yang diinginkan oleh pekerja adalah suatu sistem pengupahan yang selain menciptakan kualitas hidup layak juga mendorong produktifitas. Upah yang diterima pekerja sebaiknya didasarkan kepada kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja saja (PKB) saja, dengan catatan bila perusahaan untung maka pekerja layak mendapatkan kenaikan upah namun bila perusahaan rugi maka dimungkinkan pekerja tidak dinaikkan upahnya.

Dalam hal ini rupanya terdapat kesepakatan di atas permukaan opini antara pihak pengusaha dan pekerja bahwa sistem pengupahan yang baik adalah sistem pengupahan yang mengedepankan pertimbangan produktifitas tenaga kerja, bukan hanya mendasarkan penentuan upah minimum pada kemampuan daya beli dan inflasi saja. Yang menjadi pertanyaan sekarang adalah bagaimana mengukur secara seakurat mungkin tingkat produktifitas umum sebuah wilayah? bahkan bila perlu tingkat produktifitas parsial secara detail baik di tingkat industri maupun tingkat perusahaan secara individual.

Upah bagi pekerja merupakan hak yang harus diperoleh karena nilai sumbangsihnya dalam proses produksi menciptakan nilai tambah.

Upah harus mencerminkan nilai jabatan yang dipangku seseorang di suatu organisasi perusahaan dan organisasi-organisasi pada umumnya dalam suatu industri. Nilai jabatan yang lebih tinggi akan memberikan besaran upah yang lebih tinggi. Besarnya upah yang diterima seseorang atau perbedaan nilai jabatan harus mencerminkan rasa keadilan dalam organisasi itu (*equity*) dan nilai jabatan yang ada di pasar (kompetitif).

Tidak ada kenaikan upah tanpa kenaikan nilai jabatan kecuali bagi perusahaan yang mampu dapat melakukan penyesuaian atau pemberian insentif untuk mempertahankan pekerja yang baik.

Mekanisme penyesuaian diatur dalam ketentuan perusahaan dengan mempertimbangkan prestasi kerja yang telah dicapai secara individu.

SIMPULAN

Di dalam peningkatan produktivitas terdapat faktor-faktor yang sangat berpengaruh pada peningkatannya baik itu di tingkat makro, mikro maupun bagi tiap individu. Di tingkat makro, stabilitas politik dan keamanan, kondisi Sumber daya (SDM, alam dan energi), pelaksanaan pemerintah, kondisi infrastruktur berupa transportasi dan komunikasi dan yang tidak kalah penting adalah perubahan struktural dalam bidang sosial dan budaya. Di tingkat mikro, faktor internal meliputi sumber daya manusia, teknologi, manajemen, demand intensity dan struktur modal. Selain faktor faktor internal terdapat juga faktor eksternal yang dapat mempengaruhi meliputi produktivitas di tingkat mikro diantaranya kebijaksanaan pemerintah, kondisi politik, sosial, ekonomi dan hankam serta tersedianya sumber daya

alam. Di tingkat individu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap mental (budaya produktif), pendidikan, ketrampilan, kompetensi dan apresiasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Kodrat Wibowo, *Konsep Upah dan Produktifitas Tenaga Kerja di Indonesia*, Makalah disampaikan dalam Diskusi Ekonomi dan Bisnis Kadin Kota Bandung, 2008.

Mohamad Ikhsan, ekonom Universitas Indonesia. *Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja*, Bappenas, Jakarta, 2008.

Ackley, Gardner. *Teori ekonomi Makro*. Terjemahan Paul Sitohang, UI-Press, Jakarta, 1982.

UU RI No. 13 Tahun 2003

UU RI No.2 Tahun 2004.

UU NO. 7/1994 tentang Ratifikasi PembentukanWTO.

http://patengang.multiply.com/recipes/item/5/Upah_dan_Produktifitas_Tenaga_Kerja

<http://www.gp-ansor.org/opini/kelayakan-upah-buruh.html>

<http://akur-stbajia.blogspot.com/2008/08/filosofi-teori-kompensasi-compensation.html>

<http://www.gp-ansor.org/opini/kelayakan-upah-buruh.html>