

KETEGARAN UPAH NOMINAL PEKERJA PRODUKSI DAN PENGENDALIAN BIAYA TENAGA KERJA

Joko Susanto dan Sultan

UPN “Veteran” Yogyakarta

Jl. SWK 104 (Lingkar Utara) Condongcatur, Yogyakarta. 55283

Email: jk.susanto.68@gmail.com

ABSTRACT

This research want to analyze downward nominal wage rigidity of production worker below supervisory level. The research data include nominal wage, productivity and regional/provincial minimum wages published by Statistics Indonesia. Using dynamic panel data model, the results show that there is a downward nominal wage rigidity of production worker below supervisory level. An increase in productivity is followed by an increase in nominal wage of production worker below supervisory level, but a decline in productivity is not followed a decline in this wage. There are several ways to control labor cost such as estimation standar working hours needed for each output, contract system implementation and modification of wage rate with output quotas.

Keywords: Nominal Wage, rigidity, productivity, labor cost, control,

PENDAHULUAN

Upah nominal bersifat tegar untuk turun. Kenaikan produktivitas pekerja diikuti dengan kenaikan upah nominal, sedangkan penurunan produktivitas pekerja tidak diikuti dengan penurunan upah nominal (Susanto, 2009). Salah satu alasan upah nominal tegar untuk turun adalah adanya kontrak antara pekerja dengan pengusaha. Berdasar kontrak tersebut disepakati bahwa perusahaan akan mempertahankan upah nominal. Pertimbangan untuk mengadakan kontrak karena dirasakan lebih mahal apabila pekerja di perusahaan sering kali berganti. Perusahaan harus menanggung biaya rekrutmen dan pelatihan pekerja baru.

Pengusaha berkepentingan dengan produktivitas pekerja. Pengusaha akan mempertimbangkan dampak penentuan upah nominal pada produktivitas pekerja. Hal ini berarti pengusaha tidak bisa bersifat *selfish*. Pengusaha enggan untuk menurunkan upah nominal karena akan menurunkan moral pekerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas pekerja (Bewley, 2004). Pengusaha justru tidak mendapatkan keuntungan dari upah rendah. Penurunan upah nominal akan berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Penurunan upah nominal tidak disukai bukan saja oleh pekerja tetapi juga oleh pengusaha. Berbeda dengan model kompetitif standar, tingkat upah tidak hanya ditentukan oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja tetapi juga oleh perilaku pekerja. Perusahaan berupaya memenuhi

tuntutan pekerjanya, walaupun sedang mengalami kesulitan untuk mempertahankan apalagi meningkatkan pendapatannya.

Sementara itu, bagi pekerja upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja secara langsung. Tinggi rendahnya upah berpengaruh langsung pada kesejahteraan hidup pekerja. Penurunan tingkat upah nominal akan menurunkan tingkat konsumsi pekerja sehingga utilitas pekerja turun. Oleh sebab itu, pekerja akan melakukan berbagai upaya agar upah nominal yang diterimanya tidak turun, walaupun pada saat bersamaan kinerja perusahaan sedang mengalami penurunan (Christoffel dan Linzert, 2005). Tuntutan serikat pekerja dan kepentingan perusahaan akan produktivitas pekerja mengakibatkan upah nominal tegar untuk turun.

Selanjutnya derajat ketegaran upah nominal untuk turun dimungkinkan berbeda menurut jenis pekerja dan jabatan. Hal ini dikarenakan struktur pengupahan berbeda menurut jenis pekerja dan jabatan. Berdasar jenis pekerja, maka pekerja sektor industri manufaktur terdiri dari pekerja produksi dan non-produksi. Pekerja produksi merupakan pekerja yang berperan langsung dalam kegiatan menghasilkan barang (proses produksi). Adapun pekerja non-produksi merupakan pekerja yang berperan dalam pengorganisasian kegiatan perusahaan dan kegiatan lain yang bersifat mendukung kegiatan produksi. Berdasar jumlah pekerja, maka sebagian besar pekerja pada industri manufaktur adalah pekerja produksi. Selanjutnya pekerja produksi ini didominasi oleh pekerja produksi di bawah mandor/supervisi. Hal ini dikarenakan sebagian besar kegiatan industri manufaktur adalah mengolah bahan mentah/bahan baku menjadi barang jadi guna memperoleh nilai tambah.

Baik pekerja produksi dan non-produksi keduanya menerima upah yang terdiri dari upah pokok dan sejumlah tunjangan. Upah pokok yang diterima pekerja besarnya tetap, tetapi tunjangan yang diterimanya berbeda. Tunjangan pekerja produksi seluruhnya bersifat variabel menurut intensitas (produktivitas) kerja dan kondisi perusahaan, sedangkan tunjangan pekerja non-produksi sebagian bersifat tetap dan sebagian lainnya bersifat variabel (SMERU, 2001).

Bagi perusahaan, biaya tenaga kerja merupakan komponen biaya terbesar kedua setelah biaya bahan baku. Biaya tenaga kerja terkait dengan sifat upah yang tegar untuk turun. Apabila perusahaan tidak mampu mengendalikan biaya tenaga kerja maka akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat menurunkan upah walaupun kinerja perusahaan sedang mengalami penurunan sehingga biaya tenaga kerja juga tidak mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini akan mengakibatkan penurunan perolehan laba. Untuk itu diperlukan kebijakan agar biaya tenaga kerja menjadi terkendali.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Sebelumnya

Susanto (2009) meneliti ketegaran upah nominal untuk turun dengan obyek penelitian upah pekerja produksi pada industri manufaktur. Penelitian ini menggunakan alat analisis

regresi berdasar model koreksi kesalahan (*Error Correction Model =ECM*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah nominal pekerja tegar untuk turun. Penurunan produktivitas pekerja tidak menyebabkan penurunan upah nominal. Apabila kinerja perusahaan turun, maka perusahaan mengurangi atau meniadakan kerja lembur sehingga tunjangan lembur yang diterima pekerja berkurang.

Elsby (2009) meneliti dampak ketegaran upah nominal terhadap kenaikan upah nominal di Amerika Serikat dan Inggris. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi kuantile. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak ketegaran upah nominal untuk turun terhadap kenaikan upah tidak terlalu besar. Adanya ketegaran upah nominal untuk turun mempersulit upaya pengurangan upah nominal. Pekerja menolak penurunan upah nominal.

Hasil penelitian Babeck *et.al* (2010) tentang ketegaran upah untuk turun di negara-negara Eropa menunjukkan bahwa terdapat bukti adanya ketegaran upah nominal maupun upah riil untuk turun. Derajat ketegaran upah untuk turun bergantung pada kelembagaan pasar tenaga kerja. Ketegaran upah untuk turun terjadi akibat adanya kontrak antara pekerja dan perusahaan yang bersifat permanen dan adanya perlindungan pemerintah terhadap pekerja. Ketegaran upah untuk turun juga terkait erat dengan kekuatan tawar serikat pekerja.

Ketegaran Upah Nominal Menurut Jabatan

Penurunan tingkat upah tidak disukai bukan saja oleh pekerja tetapi juga oleh pengusaha. Bagi pengusaha yang menerapkan prinsip upah efisiensi, 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).

Penentuan tingkat upah pekerja bukan hanya bergantung pada produktivitas saja tetapi juga pada kecenderungan pekerja untuk keluar dari perusahaan (du Caju, 2007). Apabila upah diturunkan, maka kemungkinan pekerja untuk keluar (*turn over*) semakin besar. Tingginya *turn over* pekerja akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Hal ini berarti perusahaan harus siap menanggung biaya rekrutmen dan pelatihan pelatihan pekerja baru. Biaya rekrutmen dan pelatihan pekerja baru berbeda-beda menurut jabatan. Semakin tinggi jabatan, maka semakin besar pula biaya rekrutmen dan pelatihan pekerja baru.

Salah satu alasan upah nominal tegar untuk turun 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 (Holden, 2002). Pertimbangan perusahaan untuk mengadakan kontrak karena dirasakan lebih mahal bila pekerja di perusahaan tersebut sering berganti. Perusahaan harus menanggung biaya rekrutmen dan pelatihan pekerja baru. Perusahaan lebih suka untuk memperkerjakan pekerja selama waktu tertentu guna menghindari biaya transaksi dalam negosiasi tingkat upah.

Kontrak antara pihak pekerja dengan pengusaha menjadikan negosiasi upah sulit untuk dilakukan. Upaya penyesuaian upah nominal memerlukan biaya transaksi. Semakin sering penyesuaian upah nominal dilakukan, semakin besar pula biaya transaksi yang diperlukan. Adanya biaya transaksi mendorong pekerja maupun pengusaha untuk menggunakan kontrak jangka panjang. Baik pekerja maupun pengusaha cenderung untuk mempertahankan kontrak yang telah dibuat. Penurunan upah nominal merupakan pelanggaran terhadap kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.

Sebagian besar permasalahan hubungan industrial terkait dengan pengupahan. Untuk itu, Perusahaan perlu mendesain sistem pengupahan yang memungkinkan adanya pengurangan biaya pekerja pada saat skala produksi dan produktivitas pekerja mengalami penurunan. Berbagai upaya dapat dilakukan perusahaan termasuk perbaikan rasio antara jumlah pekerja produksi dengan pekerja non-produksi, dan rasio antara jumlah pekerja tetap dengan pekerja tidak tetap (*outsourcing*). Pengadaan pekerja *outsourcing* dimungkinkan selama tidak melanggar undang-undang. Dengan demikian perusahaan tidak menanggung biaya pekerja yang terlalu besar pada saat skala produksi dan produktivitas pekerja turun.

METODA PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data mentah dari Statistik Upah, Statistik Struktur Upah dan Statistik Industri yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mulai tahun 2001 sampai dengan 2014. Observasi yang dimulai tahun 2001 dikarenakan publikasi Statistik Struktur Upah tahun 2001 merupakan publikasi Statistik Struktur Upah yang pertama kali. Sementara itu publikasi Statistik Struktur Upah tahun 2014 merupakan publikasi terbaru sehingga periode penelitian dibatasi dari tahun 2001 sampai dengan 2014.

Data penelitian akan mencakup upah nominal, produktivitas pekerja dan upah minimum sektoral provinsi. Penggunaan data mentah dimaksudkan untuk menghilangkan bias karena agregasi. Berdasar jenis industri, maka obyek penelitian akan meliputi upah nominal pekerja produksi di bawah mandor/supervisi untuk seluruh industri yang terpublikasi pada Statistik Struktur. Hal ini berdasar pemikiran bahwa sebagian besar pekerja pada industri manufaktur adalah pekerja produksi di bawah mandor/supervisi.

Variabel Operasional

Definisi variabel operasional dijelaskan sebagai berikut.

1. **Upah Nominal Pekerja (W)** adalah penerimaan pekerja industri manufaktur sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Satuan yang digunakan adalah ribu rupiah per pekerja per bulan.
2. **Produktivitas Pekerja (Y)** adalah nilai riil barang yang dihasilkan oleh industri sektor industri dibagi jumlah pekerja pada industri tersebut. Satuan produktivitas pekerja adalah ribu rupiah per pekerja.
3. **Upah Minimum Sektoral Provinsi ($UPMIN$)** adalah rata-rata upah minimum sektoral regional (provinsi) yang berlaku di provinsi tempat perusahaan kimia berlokasi. Apabila di provinsi tersebut belum berlaku upah minimum sektoral provinsi maka digunakan upah minimum provinsi.

Alat Analisis

Penelitian ini mengamati derajat ketegaran upah nominal untuk turun menurut jenis pekerja dan jabatan pada sejumlah obyek (industri) selama beberapa tahun. Dengan demikian berbentuk data panel yang merupakan gabungan dari data belah silang dan runtun waktu. Data panel memiliki beberapa keunggulan dibandingkan data belah silang dan runtun waktu (Baltagi, 2003).

1. Pengujian Kointegrasi

Pengujian kointegrasi bertujuan untuk mengetahui apakah suatu set variabel berkointegrasi atau tidak. Kointegrasi mengacu pada pemikiran bahwa untuk suatu set variabel terdapat suatu kombinasi linier dari variabel-variabel tersebut yang stasioner. Apabila terdapat hubungan kointegrasi di antara dua variabel, maka setidaknya terdapat hubungan kausalitas jangka panjang dalam satu arah di antara kedua variabel tersebut. Pengujian kointegrasi data panel mengacu pada pengujian hipotesis nol yang menyatakan bahwa setiap anggota panel tidak berkointegrasi. Pengujian kointegrasi dalam penelitian ini menggunakan model Kao.

2. Model Dinamis dan Penentuan Panjang *Lag*

Dalam ilmu ekonomi, maka sangat sering variabel terikat bereaksi terhadap variabel bebas dengan suatu selang waktu. Selang waktu tersebut dinamakan *lag*. Keberadaan *lag* tersebut tidak dapat diabaikan begitu saja. Analisis regresi dilakukan dengan memperhatikan adanya selang waktu (*lag*) tersebut. Dengan kata lain diwujudkan dalam suatu bentuk model dinamis.

Penentuan panjang *lag* menjadi isu penting. Jumlah *lag* terlalu pendek berisiko terjadi kesalahan spesifikasi model, sedangkan *lag* terlalu panjang banyak mengurangi derajat kebebasan. Untuk menghindari kesalahan spesifikasi, penentuan panjang *lag* menggunakan Akaike (*AIC*). Hal ini dikarenakan kriteria Akaike (*AIC*) lebih unggul dibandingkan kriteria lain (Liew, 2004). Nilai kriteria Akaike (*AIC*) yang lebih kecil menunjukkan model yang lebih baik.

3. Hausman Test

Dalam regresi data panel terdapat 2 (dua) model dasar yaitu model *fixed effects* dan *random effects*. Untuk memilih model yang unggul apakah model *Fixed Effects* atau Model *Random Effects* dipergunakan uji Hausman. Uji Hausman mengikuti distribusi menurut *Chi-Square* dengan derajat kebebasan sesuai jumlah variabel independen (*k*). Apabila nilai *m* lebih besar daripada χ^2 model yang pilih adalah *fixed effects*

4. Model Data Panel Multivariate

Model penelitian dibentuk dalam suatu model regresi dinamis dengan memasukkan *lag* baik pada variabel sisi kanan maupun sisi kiri persamaan. Guna memperoleh model estimasi yang sederhana, maka dilakukan reduksi mulai dari *lag* terpanjang hingga *lag* terpendek agar diperoleh model dimaksud. Estimasi jangka pendek dari model ketegaran upah nominal untuk turun dituliskan dalam persamaan model koreksi kesalahan (*Error Correction Model=ECM*)

$$dW_{it} = \alpha_i + \sum_{j=1}^k \omega_{ij} dW_{it-j} + \sum_{j=0}^k \beta_{ij} dY_{it-j} + \sum_{j=1}^k \gamma_{ij} dY_{it-j} * DUM_{it} + \varphi \sum_{j=1}^k dUPMIN_{i,t} \lambda_{ij} ECT_{t-1} + e_{it}$$

Keterangan

W_{it} adalah upah pekerja

Y_{it} adalah produktivitas pekerja

$UPMIN_{it}$ adalah upah minimum sektoral propinsi

DUM adalah variabel *dummy*. $DUM = 1$ pada saat produktivitas pekerja mengalami penurunan dan $DUM = 0$ untuk kondisi yang lain

Selanjutnya pengendalian biaya tenaga dilakukan pembahasan secara deskriptif. Pembahasan ini mencakup penentuan skema upah pekerja dengan memberikan bobot yang ideal antara upah dan tunjangan tetap dengan tunjangan variabel. Perusahaan dapat memberikan bobot lebih besar pada tunjangan variabel berdasar kinerja (laba) perusahaan. Dengan demikian pada saat skala produksi dan produktivitas pekerja mengalami penurunan, biaya tenaga kerja dapat dikurangi tanpa harus melakukan pemutusan hubungan kerja (*PHK*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketegaran Upah Nominal Pekerja Produksi di Bawah Mandor/Supervisi

Hasil pengujian kointegrasi Kao menunjukkan nilai sebesar -3,162 dan signifikan secara statistik. Adanya kointegrasi menunjukkan bahwa untuk suatu set variabel dalam setiap model terdapat suatu kombinasi linier yang stasioner (stabil). Residual yang dihasilkan dari estimasi setiap model adalah stasioner $I(0)$. Dengan demikian variabel-variabel dalam model tersebut memiliki hubungan keseimbangan jangka panjang sesuai dengan teori. Model yang diestimasi memiliki konsistensi dalam jangka panjang, atau setidaknya terdapat hubungan kausalitas dalam satu arah di antara variabel-variabel dalam model tersebut.

Setelah diketahui bahwa variabel-variabel dalam model berkointegrasi, maka dilakukan penentuan panjang *lag* yang tepat berdasar estimasi *VAR* (*Vector Autoregression*) dengan mengambil berbagai periode sebagai titik awal. Berdasar hasil estimasi *VAR*, maka nilai *AIC* minimum terjadi pada saat panjang *lag* adalah satu tahun. Estimasi *VAR* dengan panjang *lag* 1 akan terhindar dari kesalahan spesifikasi model dan masalah pengurangan derajat kebebasan. Estimasi *VAR* dengan panjang *lag* 1 merupakan *parsimonious VAR*. Dalam penentuan upah nominal, pelaku ekonomi mempertimbangkan variabel-variabel ekonomi pada tahun berjalan dan satu tahun lalu (Tabel 1).

Tabel 1. Penentuan Panjang Lag Berdasar Kriteria Akaike

Nomor	Panjang Lag	Nilai Akaike
1.	1 1	12,769*
2.	1 2	12,775
3.	2 2	13,192

*Panjang *lag* optimum

Dalam regresi data panel terdapat 2 (dua) model dasar yaitu model *fixed effects* dan *random effects*. Akan tetapi dalam penelitian ini tidak dapat dilakukan estimasi berdasar model *random effects*. Jumlah dimensi belah silang (jumlah industri) lebih kecil daripada jumlah koefisien regresi dalam model dinamis sehingga innovation variance tidak dapat dihitung. Dengan demikian dalam penelitian ini tidak dapat dilakukan pengujian Hausman. Hal ini berarti analisis data didasarkan pada model *fixed effects*.

Melalui metode estimasi *Seemingly Unrelated Regression (SUR)* dengan model *fixed effects* dan reduksi terhadap parameter-parameter yang tidak signifikan diperoleh hasil estimasi yang sederhana. Hasil pengujian *redundant coefficient* menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} ($\alpha = 5\%$) sehingga tidak signifikan. Hal ini berarti beberapa koefisien regresi memang tidak signifikan. Dengan demikian model reduksi dapat digunakan sebagai dasar analisis. Selanjutnya, dalam model koreksi kesalahan, ukuran ketepatan model ditunjukkan oleh signifikansi dari *error correction term (ECT)*.

Tabel 2. Hasil Estimasi Jangka Pendek Model Ketegaran Upah Nominal Pekerja Produksi di bawah mandor (Fixed Effects)

Nomor.	Variabel	Koefisien (ribu rupiah)	t-statistik	t-tabel ($\alpha=5\%$)
1.	C	0,014	0,978	1,645
2.	$DLNW_{i,t-1}$	0,465	6,743	-1,645
3.	$DLNY_{i,t}$	0,166	3,228	1,645
4.	$DUM*DLNY_{i,t}$	-0,265	-2,902	-1,645
5.	$DLNUPMIN_{i,t}$	0,228	3,167	1,645
6.	$ECT_{i,t-1}$	-0,840	-7,805	-1,645

Variabel dependen: $DW_{i,t}$

Adjusted $R^2 = 0,7557$

$F_{hitung} = 16,08$

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

Berdasar nilai koefisien determinasi sebesar 0,7557 menunjukkan bahwa sebesar 75,57 persen variabel upah nominal pekerja produksi di bawah mandor dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel-variabel dependen, sisanya sebesar 24,43 persen dijelaskan oleh residual. Sementara itu nilai F_{hitung} sebesar 16,08 dan signifikan menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen. Adapun nilai koefisien $ECT_{i,t-1}$ sebesar -0,840 menunjukkan bahwa kecepatan penyesuaian upah nominal pekerja produksi menuju ke kondisi keseimbangan adalah sebesar 84 persen per tahun.

Koefisien regresi upah nominal pekerja produksi tahun sebelumnya ($DLNW_{i,t-1}$) sebesar 0,465. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan upah nominal pekerja produksi sebesar 1 persen pada suatu tahun sebelumnya akan diikuti dengan kenaikan upah nominal pekerja produksi sebesar 0,465 persen pada tahun berjalan. Sementara itu upah minimum berpengaruh positif terhadap tingkat upah pekerja produksi di bawah mandor. Kenaikan upah minimum sebesar 1 persen akan menyebabkan kenaikan upah pekerja produksi di bawah mandor sebesar 0,228 persen (*ceteris paribus*).

Selanjutnya terkait dengan perubahan produktivitas pekerja, maka terdapat kemungkinan bahwa upah nominal pekerja produksi di bawah mandor tidak turun walaupun produktivitas pekerja turun. Dengan kata lain upah nominal pekerja produksi di bawah mandor tegar untuk turun. Guna mengetahui ketegaran upah nominal pekerja produksi di bawah mandor untuk turun, dilakukan pengujian terhadap penjumlahan nilai koefisien $DLNY_{it}$, dan $DUM*DLNY_{i,t}$. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Wald. Hasil pengujian Wald menunjukkan t_{hitung} yang tidak signifikan sehingga upah nominal pekerja produksi di bawah mandor tegar untuk turun. Kenaikan produktivitas pekerja sebesar 1 persen

menyebabkan kenaikan upah nominal pekerja di bawah mandor sebesar 0,166 persen, sedangkan penurunan produktivitas pekerja sebesar 1 persen tidak diikuti dengan penurunan upah nominal pekerja dimaksud. Upah nominal pekerja produksi tidak berubah walaupun pada saat bersamaan produktivitas pekerja mengalami penurunan.

Tabel 3. Pengujian Ketegaran Upah Nominal Pekerja Produksi di Bawah mandor Dengan Uji Wald

Nilai Penjumlahan Koefisien Regresi	Kesalahan Standar	t _{hitung}	t _{tabel} ($\alpha = 5\%$)
-0,098	0,123	-0,806	-1,645
Kesimpulan	Upah pokok nominal pekerja produksi di bawah mandor tegar untuk turun		

PENGENDALIAN BIAYA TENAGA KERJA

Biaya tenaga kerja pada industri manufaktur merupakan biaya yang tertinggi kedua setelah biaya bahan baku. Biaya tenaga kerja merupakan pengeluaran yang diberikan kepada semua pekerja produksi yang berada di dalam perusahaan. Biaya tenaga kerja (upah) produksi di bawah mandor merupakan biaya tenaga kerja langsung karena upah pekerja produksi berkaitan secara langsung dengan hasil/output tertentu. Biaya tenaga kerja produksi dapat ditelusuri dari produk yang dihasilkan.

Upah pekerja produksi tegar untuk turun, maka diperlukan pengendalian biaya (upah) tenaga kerja produksi. Untuk keperluan ini dilakukan pemberdayaan *budget* tenaga kerja langsung guna mempermudah pembuatan rencana-rencana yang berkaitan dengan jumlah pekerja produksi yang diperlukan, perhitungan biaya tenaga kerja langsung, dan kebutuhan dana.

Berbagai upaya dapat dilakukan untuk tujuan ini, di antaranya adalah:

1. Estimasi jumlah jam kerja standar yang dibutuhkan untuk setiap unit produk dan estimasi rata-rata tingkat upah setiap departemen. Perkalian antara jam kerja standar dengan rata-rata tingkat upah merupakan biaya tenaga kerja produksi untuk setiap produk pada setiap departemen. Jika biaya tenaga kerja dikalikan dengan jumlah produk yang dibuat pada masing-masing departemen, maka akan diperoleh jumlah biaya tenaga kerja produksi untuk setiap jenis produk. Dalam menetapkan standar biaya tenaga kerja langsung, ditentukan oleh dua faktor yaitu standar tarif upah langsung dan standar waktu (jam) kerja langsung. Berdasar 2 data tersebut akan dapat diketahui Selisih Tarif Upah Langsung (*STU*). Selisih tarif upah langsung timbul karena perusahaan telah membayar upah langsung dengan tarif lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan dengan tarif upah langsung standar yang telah ditetapkan.

2. Peningkatan efisiensi biaya tenaga kerja langsung dimungkinkan melalui penerapan sistem kontrak atau borongan pada tenaga kerja langsung. Sistem ini memuat hak dan kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja langsung sesuai dengan perjanjian atau kontrak yang telah disepakati. Dalam model upah borongan, maka tingkat upah ditentukan berdasar jumlah output yang dihasilkan pekerja. Dengan sistem ini, maka terdapat insentif bagi pekerja yang menghasilkan output lebih tinggi sehingga akan memaksimalkan pendapatan pekerja dan meningkatkan pendapatan netto perusahaan. Sistem ini memiliki kelemahan karena terdapat potensi atau kemungkinan pekerja mengorbankan kualitas produk dalam guna menghasilkan kuantitas output yang lebih besar setiap hari kerja. Untuk itu diperlukan upaya pengawasan kualitas produksi (*quality control*) sehingga kualitas output tidak mengalami penurunan. Guna merealisasikan sistem ini, diberlakukan laporan produksi per orang. Laporan tersebut memuat penugasan/jenis pekerjaan yang dilaksanakan dan jumlah output yang diselesaikan. Setelah mendapat persetujuan dari supervisor, laporan tersebut diteruskan ke departemen gaji dan upah untuk perhitungan upah.
3. Kebijakan lain yang dapat ditempuh adalah modifikasi ketentuan antara upah per hari/bulan dengan jumlah kuota output. Apabila pekerja mampu menghasilkan output melebihi kuota yang ditetapkan, maka diberikan tambahan upah sehingga pendapatan pekerja meningkat. Spesifikasi ini akan mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Pekerja termotivasi untuk bekerja lebih giat agar pendapatannya meningkat. Sistem ini dipersepsikan *fair* karena pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan upah lebih tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Upah nominal pekerja produksi di bawah mandor tegar untuk turun. Kenaikan produktivitas pekerja menyebabkan kenaikan upah nominal pekerja di bawah mandor, sedangkan penurunan produktivitas pekerja tidak diikuti dengan penurunan upah nominal pekerja dimaksud. Upah nominal pekerja produksi di bawah mandor tidak berubah walaupun pada saat bersamaan produktivitas pekerja mengalami penurunan.

Upah pekerja produksi di bawah mandor tegar untuk turun sehingga diperlukan pengendalian biaya (upah) tenaga kerja dimaksud. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk tujuan ini di antaranya adalah estimasi jumlah jam kerja standar yang dibutuhkan untuk setiap unit produk dan estimasi rata-rata tingkat upah setiap departemen, penerapan sistem kontrak atau borongan, dan modifikasi ketentuan antara upah dengan jumlah kuota output.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada DP2M DIKTI yang telah memberikan bantuan dana bagi penelitian ini melalui Skim Hibah Penelitian Fundamental.

DAFTAR PUSTAKA

- Babeck, Jan, Philip Du Caju, Theodora Kosma, Martina Lawless, Julian Messina and Tairi Room, 2010. "The Margins of Labour Cost Adjustment: Survey Evidence from European Firms," Working Papers 2010/07, Czech National Bank, Research Department.
- Baltagi, Badi., H., 2003. *Econometric Analysis of Panel Data*, John Wiley and Sons.
- Bewley, T.F., 2004. "Fairness, Reciprocity and Wage Rigidity", IZA Discussion Paper No. 1137.
- Christoffe, Kai dan Tobias Linzert, 2005. The Role Of Real Wage Rigidity and Labor Market Frictions For Unemployment and Inflation Dynamics Working Paper Series No. 556 /Nopember, European Central Bank.
- du Caju P., Fuss, C. and Wintr, L. (2007): "Downward Wage Rigidity for Different Workers and Firms: An Evaluation for Belgium Using the IWFP Methodology." ECB Working Paper, No. 840.
- Elsby, Michael W.L., 2009. "Evaluating the Economic Significance of Downward Nominal Wage Rigidity," *Journal of Monetary Economics*, Elsevier, vol.56 (2) :154-169
- Holden, Steinar. (2002): Downward nominal wage rigidity – contracts or fairness considerations?, Working Paper, University of Oslo, Norway.
- Liew, Venus Khim-Sen, 2004. "Which Lag Length Selection Criteria Should We Employ?." *Economics Bulletin*, 33:1-9.
- SMERU, 2001. "Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the Indonesian Urban Labor Market", *Research Report*, Jakarta.
- 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): 15-31