

## KETEGARAN UPAH NOMINAL UNTUK TURUN: BUKTI EMPIRIS EKSPERIMEN

**Joko Susanto**

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

**Yuni Siswanti**

UPN "Veteran" Yogyakarta  
Email: yunisis2@yahoo.co.id

**Windyastuti**

UPN "Veteran" Yogyakarta  
Email: windyastuti.wijaya@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to analyze the downward nominal wage rigidity and the difference in degree of downward nominal wage rigidity between the economy with unemployment benefits and the economy without unemployment benefit. An experimental method in the form of nominal wage bargaining between employees and employers was applied in this study. The subject of the experiment are the alumni of UPN "Veteran" Yogyakarta who have work experience at least 1 year. Panel data regression and t-test was employed to make conclusions from the experiment. Results show that there is evidence of downward nominal wage rigidity. Nominal wages in the economy with unemployment benefits was proved to be more rigid to decrease than the nominal wages in the economy without unemployment benefit.*

**Keywords:** *nominal wage, rigidity, labor productivity, unemployment benefit*

### **1. PENDAHULUAN**

Secara umum teori ekonomi mendasarkan pada asumsi bahwa pelaku ekonomi akan mengambil tindakan yang menguntungkan dirinya sendiri (*selfish*) dan cenderung mengabaikan kepentingan pihak lain (Dufwenberg dan Kirchsteiger, 2004). Akan tetapi dalam hal tawar menawar upah nominal, pengusaha tidak bisa bersifat *selfish* dan mengabaikan kepentingan pekerja. Pengusaha akan mempertimbangkan dampak penentuan tingkat upah nominal pada produktivitas pekerja. Pengusaha berkepentingan dengan produktivitas pekerja sehingga mereka akan memperhatikan kepentingan pekerja.

Walaupun bagi pengusaha upah merupakan komponen biaya, akan tetapi pengusaha enggan untuk menurunkan upah nominal. Hal ini dikarenakan penurunan tingkat upah nominal berpengaruh negatif terhadap moral pekerja (partisipasi, kejujuran dan kerjasama) yang akhirnya akan berdampak negatif bagi kinerja perusahaan (Bewley, 2004). Pengusaha tidak mendapatkan keuntungan dari upah nominal yang rendah (Agell dan Lundborg, 2002). Upah nominal bersifat tegar untuk turun (Susanto, 2009). Dengan demikian, berbeda dengan model kompetitif standar, upah nominal tidak hanya ditentukan oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja tetapi juga oleh pertimbangan perilaku pekerja (Fehr dan Falk, 1999).

Suatu pekerjaan memerlukan motivasi. Pengusaha menyadari hal ini dan berusaha mempengaruhi moral pekerjanya. Salah satu upaya yang dilakukan pengusaha adalah dengan menawarkan tingkat upah yang lebih tinggi daripada tingkat upah pasar. Pemberian upah tinggi dapat dibenarkan apabila dapat membuat pekerja termotivasi untuk bekerja keras sehingga produktivitasnya meningkat. Ini berarti terjadi motivasi timbal balik (*reciprocity*). Pekerja yang menerima upah lebih tinggi akan berpikiran bahwa majikannya santun dan membalasnya dengan kesediaan dan motivasi untuk bekerja keras, dan sebaliknya (Duwenberg dan Kirchsteiger, 2000)

Penentuan upah di Indonesia berbeda dengan penentuan upah di negara-negara Barat. Di Indonesia, tidak dikenal tunjangan sosial bagi penganggur/ *unemployment benefit* (Islam, 2001; 320). Apabila terjadi kegagalan tawar menawar upah antara pekerja dengan pengusaha, sehingga akhirnya pekerja menganggur, maka pekerja di negara Barat masih mendapatkan tunjangan sosial bagi penganggur, sedangkan pekerja di Indonesia tidak memiliki pendapatan sama sekali. Ada tidaknya *unemployment benefit* akan berpengaruh terhadap ketegaran upah nominal untuk turun di negara bersangkutan. Selanjutnya penelitian ini akan mengkaji ketegaran upah nominal untuk turun dan perbedaan ketegaran upah nominal untuk turun antara perekonomian yang mengenal tunjangan sosial bagi penganggur (*unemployment benefit*) dan perekonomian yang tidak mengenal tunjangan sosial bagi penganggur (*unemployment benefit*).

## **2. KAJIAN TEORI DAN RISET TERKAIT**

Baik pengusaha maupun pekerja keduanya berkepentingan dengan kelangsungan hidup perusahaan (Barutu, 2003: 8). Akan tetapi dalam beberapa hal kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja berbeda. Pengusaha ingin memaksimalkan laba, sedangkan pekerja ingin memaksimalkan utilitas. Hal tersebut menyebabkan terjadinya masalah keagenan (*principal agent problem*). Pekerja sebagai *agent* mungkin melakukan tindakan berbeda dengan yang diinginkan pengusaha (*principal*).

Untuk itu pengusaha harus dapat menemukan cara untuk menghilangkan masalah keagenan (McConnell, 2003 : 219). Hal ini berarti diperlukan strategi untuk mempertemukan kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja. Agar pekerja tidak malas, pengusaha menawarkan tingkat upah yang lebih tinggi. Tingkat upah ini dinamakan upah efisiensi. Pemikiran dasar bagi model upah efisiensi adalah bahwa terdapat keuntungan bagi perusahaan dengan memberikan upah lebih tinggi kepada pekerjanya. Upah tinggi menjadikan biaya kehilangan pekerjaan bagi seorang pekerja relatif tinggi sehingga loyalitas pekerja meningkat.

Upah tinggi juga dapat meningkatkan *effort* dan kapabilitas pekerja sehingga produktivitas pekerja meningkat. Peningkatan produktivitas pekerja akan menurunkan biaya tenaga kerja per unit output (McConnell *et al.*, 2003: 232). Selanjutnya upah tinggi juga dapat meminimumkan jumlah pekerja yang keluar dari perusahaan sehingga dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan (*hiring and training cost*). Sebaliknya, tingkat upah yang rendah, di samping seringkali membuat pekerja keluar, juga berkaitan dengan motivasi kerja yang rendah. Ini

berarti terjadi motivasi timbal balik (*reciprocity*). Pekerja yang menerima upah lebih tinggi akan berpikiran bahwa majikannya santun dan membalasnya dengan kesediaan dan motivasi untuk bekerja keras, dan sebaliknya

Penurunan tingkat upah tidak disukai bukan saja oleh pekerja tetapi juga oleh pengusaha. Bagi pekerja, penurunan upah nominal menyebabkan penurunan jumlah barang dan jasa yang dapat dibelinya sehingga utilitas pekerja turun. Sementara itu, pengusaha juga tidak memperoleh manfaat/keuntungan dari penurunan upah nominal. Upah nominal 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 : 7).

Hasil penelitian Agell dan Lundborg (2002) terhadap sejumlah manajer perusahaan manufaktur besar, sedang dan kecil di Swedia menunjukkan penurunan upah nominal ditentang oleh para pekerja. Tindakan menurunkan upah nominal dinilai tidak adil dan direspons dengan penurunan moral pekerja. Upah nominal bersifat tegar untuk turun. Sementara itu, Oyer (2005) menganalisis metode pengupahan di AS dengan menggunakan metode deskriptif dan model ekonometrika *logit*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa upah nominal tegar untuk turun. Perusahaan mengalami kesulitan untuk menurunkan upah nominal termasuk pada saat kondisi perekonomian memburuk.

Teori ekonomi untuk menjelaskan ketegaran upah nominal untuk turun adalah adanya *money illusion*. Pelaku ekonomi dengan berbagai alasan 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 pada saat inflasi melebihi kenaikan upah nominal dinilai *fair*. Sebaliknya, penurunan upah riil akibat penurunan upah nominal dinilai tidak *fair* (Fehr dan Gatcher, 2000)

Selanjutnya ketegaran upah nominal untuk turun dimungkinkan berbeda antara perekonomian yang tidak mengenal tunjangan sosial bagi penganggur/ *unemployment benefit* dan perekonomian yang mengenal tunjangan sosial bagi penganggur/ *unemployment benefit*. Negara-negara Barat mengenal *unemployment benefit*, sedangkan Indonesia menghadapi masalah *labor surplus* sehingga tidak mengenal *unemployment benefit* (Islam, 2001; 320). Apabila terjadi kegagalan tawar menawar upah antara pekerja dengan pengusaha, maka pekerja di negara Barat masih mendapatkan tunjangan sosial bagi penganggur, sedangkan pekerja di Indonesia tidak memperoleh pendapatan sama sekali.

Ada tidaknya *unemployment benefit* berpengaruh terhadap kekuatan tawar pekerja dalam penentuan tingkat upah nominal. Dengan demikian ketegaran upah nominal yang terjadi di negara yang mengenal *unemployment benefit* (seperti di Negara Barat) akan berbeda dengan ketegaran upah nominal di negara yang tidak mengenal *unemployment benefit* (seperti di Indonesia). Perbedaan tersebut mendorong dilakukannya penelitian ini. Selanjutnya penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H1: Upah nominal tegar untuk turun

H2: Ketegaran upah nominal untuk turun berbeda antara perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* dan perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit*.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Subyek Eksperimen**

Subyek eksperimen penelitian adalah para alumni UPN "Veteran" Yogyakarta yang memiliki pengalaman kerja minimum 1 tahun. Pemilihan ini berdasar pertimbangan bahwa alumni yang sudah bekerja memiliki pemahaman

terhadap penentuan upah yang lebih baik daripada mahasiswa yang belum pernah bekerja. Sejumlah 50 orang alumni telah diundang untuk berperan sebagai subyek eksperimen. Akan tetapi sampai dengan pelaksanaan eskperimen, alumni yang bisa hadir sejumlah 15 orang. Hal ini dikarenakan tidak mudah untuk mengumpulkan alumni yang telah tersebar di berbagai daerah.

### 3.2. Desain Eksperimen

Eksperimen ini mengacu pada model eksperimen yang dikembangkan Fehr dan Falk (1999). Berdasar model tersebut dilakukan pengembangan dengan membedakan penentuan upah nominal pada pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* dan perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit*. Pengembangan tersebut dimaksudkan untuk menganalisis kemungkinan perbedaan penentuan upah di Negara Barat (yang mengenal *unemployment benefit*) dan di Indonesia (yang tidak mengenal *unemployment benefit*).

Sejumlah 15 orang alumni (subyek eskperimen) dikelompokkan menjadi 10 peserta yang berperan sebagai pekerja dan 5 orang peserta berperan sebagai pengusaha. Hal ini berarti setiap pengusaha memiliki 2 orang pekerja. Pengelompokan ini dilakukan dengan sistem undian. Kedua kelompok ini ditempatkan secara terpisah sehingga subyek eksperimen tidak mengetahui dengan siapa dia melakukan tawar menawar upah (“pengusaha” tidak tahu siapa “pekerja”nya, demikian pula sebaliknya). Subyek eksperimen tidak dapat berkomunikasi dengan pasangannya. Tawar menawar upah dilakukan melalui 3 (tiga) orang administrator yang menghubungkan penawaran dan tanggapan dari subyek eksperimen. Administrator akan mencatat semua upah nominal yang ditawarkan baik oleh “pekerja” maupun “pengusaha” dan perolehan *pay off* masing-masing subyek eksperimen.



**Gambar 1.**  
Desain Eksperimen

### 3.3. Prosedur Eksperimen

Baik “pekerja” maupun “pengusaha” akan menentukan penawaran upahnya berdasar *pay off* masing-masing pihak. “Pekerja” yang menerima penawaran upah akan menentukan kuantitas kerja. “Pekerja” menentukan kuantitas kerja dengan memilih angka antara: 0,1 sampai dengan 1,0. “Pekerja” menentukan kuantitas kerja berdasar biaya pekerjaan (Tabel 1). Disamping itu, “pekerja” harus menanggung biaya perjalanan sebesar Rp10.000,00.

**Tabel 1.**  
Kuantitas Kerja dan Biaya Pekerjaan

Kuantitas Pekerjaan	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.0
Biaya Pekerjaan (Rp)	0	500	1000	1500	2000	3000	4000	6000	9000	12000

Ditambah Biaya Perjalanan sebesar Rp10.000,00.

Pekerja menentukan penawaran upah nominal berdasar perolehan *pay off*. Perolehan *pay off* pekerja, dihitung berdasar rumusan berikut.

$$\text{Pay off Pekerja} = \text{Upah Nominal} - \text{Biaya Pekerja} - \text{Biaya Perjalanan} \quad (1)$$

Sementara itu, setiap “pengusaha” menerima dana sebesar Rp30.000,00 pada setiap periode eksperimen yang dapat digunakan untuk membayar upah. Jika “pengusaha” menawarkan upah nominal sebesar Rp30.000,00 (berarti seluruh uangnya digunakan untuk membayar upah), maka “pengusaha” tidak memperoleh apapun. “Pengusaha” menentukan penawaran upahnya berdasar perolehan *pay off*. Secara umum “pengusaha” akan mendapatkan perolehan sebesar sisa dana dikalikan kuantitas pekerjaan. *Pay off* “pengusaha” adalah sebesar

$$\text{Pay off} = (\text{Rp30.000} - \text{upah nominal}) \times \text{kuantitas pekerjaan} \quad (2)$$

Baik “pengusaha” maupun “pekerja” melakukan eksperimen tawar menawar upah nominal selama 2 putaran. Putaran pertama terdiri dari 3 kali tawar menawar upah yang mengacu pada ketentuan perekonomian yang tidak mengenal unemployment benefit. Pada putaran ini, apabila kedua belah pihak gagal mencapai kesepakatan maka mereka tidak memperoleh apapun. Sementara itu pada putaran kedua, yang juga terdiri dari 3 kali tawar menawar upah, mengacu pada perekonomian yang mengenal unemployment *benefit*. Pada putaran ini, apabila kedua belah pihak gagal mencapai kesepakatan, maka “pekerja” mendapatkan Rp10.000,00 sedangkan “pengusaha” tidak mendapatkan apapun. Setelah kedua putaran tersebut berakhir, maka perolehan *pay off* subyek eksperimen akan menjadi penghasilan mereka dan dibayarkan secara kas.

### 3.4. Alat Analisis

Untuk pengujian hipotesis apakah adanya ketegaran upah nominal untuk turun dipergunakan model regresi data panel dinamis berikut.

$$UPAH_{i,t} = b_0 + b_1 \sum_{j=1}^k UPAH_{i,t-j} + \sum_{j=1}^k b_2 PRODUKTIF_{i,t-j} + \sum_{j=1}^k b_3 DUM * PRODUKTIF_{i,t} + e_{i,t} + e_{i,t} \quad (3)$$

keterangan

*UPAH* adalah tingkat upah nominal (ribu rupiah)

*PRODUKTIF* adalah produktivitas pekerja (diproksi dengan jumlah unit produk yang dihasilkan)

*DUM* adalah variabel *dummy*. *DUM* bernilai 1 produktivitas pekerja turun dan *DUM* bernilai 0 untuk yang lain

$b_1, b_2, b_3$  adalah koefisien regresi (diharapkan  $b_1 > 0, b_2 > 0; b_3 < 0$ )

Kenaikan produktivitas pekerja menyebabkan perubahan upah nominal sebesar  $b_2$ . Sementara itu, penurunan produktivitas pekerja menyebabkan perubahan upah nominal sebesar  $b_2 + b_3$ . Ketegaran upah nominal untuk turun (penjumlahan koefisien  $b_2 + b_3$ ) diuji dengan menggunakan uji *Wald* dan mengikuti kaidah distribusi  $t$ . Apabila hasil pengujian *Wald* menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  tidak signifikan, maka penjumlahan koefisien ( $b_2 + b_3$ ) sama dengan nol. Hal ini berarti penurunan produktivitas pekerja tidak direspons dengan penurunan upah nominal. Hipotesis yang menyatakan bahwa upah nominal tegar untuk turun tidak ditolak. Ketentuan sebaliknya akan berlaku apabila  $t_{hitung}$  signifikan

Sementara itu, untuk menguji hipotesis bahwa ketegaran upah nominal untuk turun akan berbeda antara perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* dan perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit* dipergunakan menggunakan uji t (*t test*). Pengujian ini dilakukan dengan menguji perbedaan rata-rata antara frekuensi penurunan upah nominal yang terjadi pada babak pertama (tidak terdapat *unemployment benefit*) dan frekuensi penurunan upah nominal yang terjadi pada babak kedua (terdapat *unemployment benefit*).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama sebelum melakukan analisis regresi adalah menguji apakah suatu set variabel berkointegrasi atau tidak. Pendekatan ini berkaitan dengan kemungkinan adanya hubungan keseimbangan jangka panjang antar variabel ekonomi seperti yang dikehendaki dalam teori ekonomi. Pengujian kointegrasi dalam penelitian ini menggunakan metode yang dikemukakan oleh Pedroni. Hasil pengujian kointegrasi menunjukkan nilai mutlak hasil pengujian kointegrasi lebih besar nilai kritisnya (Tabel 1). Hal ini berarti berdasar panel kointegrasi nomor 3, 4, 6 dan 7 dari model yang dibangun Pedroni menunjukkan adanya kointegrasi antar variabel dalam model. Untuk suatu set variabel dalam setiap model terdapat suatu kombinasi linier dari variabel-variabel tersebut yang stasioner. Residual yang dihasilkan dari estimasi adalah stasioner. Dengan demikian variabel-variabel dalam model memiliki hubungan keseimbangan jangka panjang sesuai dengan teori.

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Kointegrasi Pedroni

No.	Panel Statistik	Nilai Statistik	Nilai Kritis Pedroni ( $\alpha=5\%$ )
1	Panel V-stat	-1,593	1,645
2	Panel <i>Rho</i> -stat	0,285	-1,645
3	Panel P-stat	-3,516*	-1,645
4	Panel ADF-stat	-2,987*	-1,645
5	Panel <i>Rho</i> -stat	1,646	-1,645
6	Panel P-stat	-5,561*	-1,645
7	Panel ADF-stat	-4,022*	-1,645

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

Selanjutnya untuk menghindari kesalahan spesifikasi serta pengurangan derajat kebebasan, maka perlu ditentukan panjang *lag* yang tepat. Penentuan panjang *lag* dalam penelitian ini menggunakan kriteria Akaike. Hal ini dikarenakan kriteria *Akaike* lebih unggul dibandingkan kriteria lain (Liew, 2004). Nilai *Akaike* yang lebih kecil menunjukkan model yang lebih baik. Berdasar hasil estimasi VAR, nilai *Akaike* minimum terjadi pada saat panjang *lag* adalah 1 (Tabel 2). Dengan demikian estimasi model dengan panjang *lag* 1 akan terhindar dari kesalahan spesifikasi model dan masalah pengurangan derajat kebebasan. Model dinamis dengan panjang *lag* 1 menunjukkan bahwa dalam penentuan upah nominal, pelaku ekonomi mempertimbangkan produktivitas pekerja dan upah nominal satu periode sebelumnya.

**Tabel 3.**

Penentuan Panjang Lag Berdasar Kriteria Akaike (AIC)

No.	Panjang Lag	Nilai Kriteria Akaike
1.	1 1	19,761*
2.	1 2	19,863
3.	2 2	19,775

\*panjang lag optimum

Setelah panjang lag diketahui, maka tahapan selanjutnya adalah menentukan model data panel yang tepat apakah model *fixed effects* atau *random effects*. Hal ini dikarenakan kesalahan dalam memilih model yang benar akan berdampak pada kesalahan interpretasi. Penggunaan variabel *dummy* yang begitu banyak dalam model *fixed effects* akan berdampak pada berkurangnya *degree of freedom*. Sementara itu konsistensi pada model *random effects* berkurang bila beberapa variabel berkorelasi dengan efek individual. Untuk mengetahui model yang lebih tepat apakah model *fixed effects* atau *random effects* dilakukan uji Hausman. Hasil pengujian Hausman menunjukkan bahwa nilai  $m$  sebesar 12,536 dan signifikan secara statistik ( $c^2_{(\alpha=5\%)} = 5,991$ ). Dengan demikian model yang lebih tepat adalah *fixed effects*.

Sementara itu, untuk memperoleh model *fixed effects* yang unggul maka dilakukan reduksi terhadap beberapa parameter regresi yang tidak signifikan sehingga diperoleh hasil estimasi yang lebih sederhana (*parsimonious*). Upaya ini dilakukan melalui pengujian *redundant coefficient*. Hasil pengujian *redundant coefficient* menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih kecil daripada  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga tidak signifikan Hal ini berarti beberapa koefisien regresi yang meliputi  $PRODUKTIF_{i,t}$  dan  $DUM*PRODUKTIF_{i,t}$  memang tidak signifikan sehingga model reduksi dapat digunakan sebagai dasar analisis.

Hasil estimasi *fixed effects* menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,856 (Tabel 3). Nilai  $R^2$  ini relatif tinggi mengingat variabel-variabel dalam model adalah variabel pada level dan bukan variabel pada *first difference*. Nilai  $R^2$  sebesar 85,6 menunjukkan bahwa sebesar 85,6 persen variasi tingkat upah nominal dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel-variabel bebas. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,307 dan signifikan secara statistik ( $F_{tabel(\alpha=5\%)} = 2,839$ ). Dengan demikian secara serentak variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap tingkat upah nominal. Koefisien regresi variabel tingkat upah satu periode –sebelumnya ( $UPAH_{i,t-1}$ ) dan produktivitas pekerja satu periode sebelumnya ( $PRODUKTIF_{i,t-1}$ ) bertanda positif, sedangkan interaksi variabel *DUMMY* dan produktivitas satu periode sebelumnya ( $DUM*PRODUKTIF_{i,t-1}$ ) bertanda negatif.

**Tabel 4.**

Hasil Estimasi Model Ketegaran Upah Nominal Untuk Turun (*Fixed Effects*)

NO.	Variabel	Koefisien	t-statistik	t-tabel ( $\alpha=5\%$ )
1.	Konstanta	8,026	3,820*	1,645
2.	$UPAH_{i,t-1}$	0,570	4,015*	1,645
3.	$PRODUKTIF_{i,t-1}$	0,283	1,742*	1,645
4.	$DUM*PRODUKTIF_{i,t-1}$	-0,126	-3,943*	-1,645

Variabel dependen:  $UPAH_{i,t}$

$R^2 = 0,856$        $F_{hitung} = 23,307$

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

Berdasar Tabel 3, maka kenaikan produktivitas pekerja sebesar 1 unit mengakibatkan kenaikan upah nominal sebesar 570 rupiah, *ceteris paribus*. Adapun penurunan produktivitas pekerja sebesar 1 unit menyebabkan perubahan upah nominal sebesar penjumlahan koefisien regresi variabel  $PRODUKTIF_{i,t-1}$  dan  $DUM*PRODUKTIF_{i,t-1}$ . Hasil uji *Wald* terhadap penjumlahan koefisien regresi variabel  $PRODUKTIF_{i,t-1}$  dan  $DUM*PRODUKTIF_{i,t-1}$ , menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,156 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1,047. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut lebih kecil dibandingkan nilai kritis [ $t_{tabel (\alpha = 5\%)} = 1,645$ ] sehingga tidak signifikan secara statistik. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  tidak signifikan, maka penurunan produktivitas pekerja sebesar 1 unit tidak diikuti dengan perubahan upah nominal. Upah nominal tidak mengalami penurunan walaupun pada saat bersamaan produktivitas pekerja turun. Dengan demikian kenaikan produktivitas pekerja diikuti dengan kenaikan upah nominal, akan tetapi penurunan produktivitas pekerja tidak diikuti dengan penurunan upah nominal. Upah nominal tidak turun walaupun pada saat yang sama produktivitas pekerja mengalami penurunan. Hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan upah nominal tegar untuk turun (Tabel 4).

**Tabel 5.**  
Dampak Kenaikan dan Penurunan Produktivitas Pekerja Pada Upah Nominal

	Kenaikan produktivitas pekerja sebesar 1 unit	Penurunan produktivitas pekerja sebesar 1 unit
Perubahan upah nominal	570 rupiah	0 rupiah

Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Agell dan Lundborg (2002) di Swedia yang menyatakan bahwa penurunan upah nominal ditentang oleh para pekerja. Tindakan menurunkan upah nominal dinilai tidak adil dan direspons dengan penurunan moral pekerja. Upah nominal bersifat tegar untuk turun. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Oyer (2005) yang menyatakan bahwa upah nominal tegar untuk turun. Perusahaan mengalami kesulitan untuk menurunkan upah nominal termasuk pada saat kondisi perekonomian memburuk.

Ketegaran upah nominal untuk turun dimungkinkan berbeda antara perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit* dan perekonomian yang mengenal *unemployment benefit*. Hasil eksperimen menunjukkan bahwa pada perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit* terjadi sejumlah 25 kali kegagalan tawar menawar dari 100 kali tawar menawar upah nominal. Sementara itu pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit*, maka dari 100 kali tawar menawar upah nominal terjadi 69 kali kegagalan. Kegagalan tawar menawar terjadi karena pekerja menolak upah nominal yang lebih rendah.

Pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit*, kegagalan tawar menawar upah lebih sering terjadi. Hal ini dikarenakan pekerja lebih berani untuk menolak penurunan upah nominal karena walaupun menjadi penganggur, tetapi mereka masih mendapatkan sejumlah uang dari pemberian *unemployment benefit*. Sementara itu pada perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit*, pekerja yang menganggur tidak mendapatkan penghasilan sama sekali. Hal tersebut menyebabkan frekuensi kegagalan tawar menawar upah pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* lebih kecil daripada kegagalan tawar menawar upah pada perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit*.

Untuk mengetahui apakah frekuensi kegagalan tawar menawar upah nominal pada kedua model perekonomian berbeda signifikan, dilakukan pengujian beda rata-rata dengan *t-test*. Hasil pengujian menunjukkan

$t$  hitung yang signifikan. Hal ini berarti rata-rata frekuensi penurunan upah nominal antara perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* dan tidak mengenal *unemployment benefit* memang berbeda. Frekuensi penurunan upah nominal pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* lebih kecil daripada perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit* (Tabel 5).

**Tabel 5.**  
Pengujian Beda Rata-Rata dengan Uji  $t$

Beda Rata-Rata	Nilai $t$ hitung	Nilai kritis ( $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
0,440	2,549	1,645	Rata-Rata Kedua Sampel Berbeda

Faktor *unemployment benefit* berpengaruh terhadap kekuatan pekerja pada saat melakukan tawar menawar upah dengan pengusaha. Kekuatan tawar pekerja pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* lebih besar daripada pekerja pada perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit*. Adanya *unemployment benefit* menjadikan pekerja lebih berani menghadapi risiko kegagalan tawar menawar upah dengan pengusaha. Pekerja pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* lebih berani untuk menolak penurunan upah nominal. Sebagai konsekuensinya maka pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* lebih jarang terjadi penurunan upah nominal daripada perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit*.

## 5. PENUTUP

Pada penelitian ini diketahui bahwa kenaikan produktivitas pekerja diikuti dengan kenaikan upah nominal, sedangkan penurunan produktivitas pekerja tidak diikuti dengan penurunan upah nominal. Upah nominal pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* lebih tegar untuk turun dibandingkan upah nominal pada perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit*. Frekuensi penurunan upah nominal pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* lebih kecil daripada perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit*. Kekuatan tawar pekerja pada perekonomian yang mengenal *unemployment benefit* lebih besar daripada pekerja pada perekonomian yang tidak mengenal *unemployment benefit*. Selanjutnya, pemerintah dapat meningkatkan kekuatan tawar pekerja /serikat pekerja melalui pemberian *unemployment benefit* dalam bentuk tunjangan sosial bagi pekerja yang terpaksa menjadi penganggur.

Penggunaan metode eksperimen menyebabkan penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga tidak dapat mengkaji pengaruh variabel-variabel lain misalnya bentuk pasar tenaga kerja dan tingkat pengangguran terhadap ketegaran upah nominal. Untuk itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji pengaruh variabel makro ekonomi seperti pasar tenaga kerja dan tingkat pengangguran terhadap ketegaran upah nominal.

## Ucapan terima kasih

Terima kasih kami sampaikan kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (DP2M) DIKTI yang telah mendanai kegiatan penelitian ini melalui skem penelitian fundamental tahun 2012.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agell, J.P. Lundborg, 2002, Survey Evidence of Wage Rigidity and Unemployment Sweden in the 1990s, *Scandinavian Journal of Economics*, 105 (1), pp. 15-29.
- 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.
- Duvenberg, M., Kirchsteiger, G., 2000. Reciprocity and Wage Undercutting. *European Economic Review*, Vol. 44 (4-6), pp. 1069-78.
- Duvenberg, M. dan Kirchsteiger, G. 2004. A Theory of Sequential Reciprocity. *Games and Economic Behavior*, 47 (2) pp. 268-98.
- Fehr, E., Armin, F., 1999, Wage Rigidity in a Competitive Incomplete Contract Market, *Journal Political Economy*, 107 (1), pp. 106-134.
- Fehr, E., Gächter, S. 2000. Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity, *Journal Economic Perspectives*, 14 (3), pp. 159-81.
- Islam, I., 2001. Beyond Labour Market Flexibility: Is Sues and Options For Post-Crisis Indonesia, *Journal of The Asia Pacific Economy*, 6 (3), pp. 305–334.
- Liew, V., Khim-Sen, 2004. Which Lag Length Selection Criteria Should We Employ?. *Economics Bulletin*, Vol. 3 (33), pp.1–9.
- McConnell, C.R., Stanley L.B., dan David A.M., 2003. *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill, New York.
- Oyer, P., 2005. Can Employee Benefits Ease The Effects of Nominal Wage Rigidity?: Evidence From Labor Negotiations, *Working Paper*, Stanford University Graduate School of Business.
- Susanto, J., 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*, 10 (1), pp. 15-31.