



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
WILAYAH JAWA BARAT

ISSN-SNAB-2252-3936



PROCEEDINGS

**PROFESIONALISME AKUNTAN MENUJU
SUSTAINABLE BUSINESS PRACTICE**

KAMIS, 20 JULI 2017 | BANDUNG, JAWA BARAT

PENGARUH TINGKAT UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA

Lasmita Sihaloho¹, Juli Arianti², Riris Lawitta Maulina Siahaan³

1. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)
Jalan Setiabudi No. 229 Bandung, Jawa Barat 40154
lasmita_sihaloho@student.upi.edu
2. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)
Jalan Setiabudi No. 229 Bandung, Jawa Barat 40154
juliarianti@student.upi.edu
3. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)
Jalan Setiabudi No. 229 Bandung, Jawa Barat 40154
ririslawitta@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh tingkat upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dan data sekunder runtun waktu (Time Series Periode) dari tahun 1998-2016 yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat upah minimum memiliki pengaruh sebesar 42% terhadap penyerapan tenaga kerja secara signifikan dengan taraf probabilitas sebesar (0,05), sedangkan 58% di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *Tingkat Upah Minimum, Penyerapan Tenaga Kerja*

1. PENDAHULUAN

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami. Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha. Besarnya angkatan kerja yang ada di Indonesia tidak mampu diserap semuanya oleh kesempatan kerja yang ada, hal ini merupakan pokok yang menyebabkan terhambatnya penyelenggaraan pembangunan ekonomi. Ditambah terseoknya nilai rupiah terhadap dolar memicu terjadinya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di seluruh Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja, jumlah karyawan yang dirumahkan 26.506 orang sepanjang September 2015 (BPS: 2016).

Penyerapan tenaga kerja, sama halnya dengan yang lainnya dalam perekonomian diatur oleh kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran. Ketidak seimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah (Mankiw, 2003:4) yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum serta menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30 tentang upah minimum. Disadari atau tidak tingkat kepuasan (atau tingkat ketidakpuasan) masing-masing pekerja atas suatu pekerjaan tidaklah sama, maka bisa dipahami terjadinya kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan. Kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan sering disebut sebagai teori penyamaan tingkat upah (*theory of equalizing wage difference*).

Perluasan penyerapan tenaga kerja ini diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Ketidakeimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran. Kemudian, meningkatnya angka pengangguran akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkatkan beban masyarakat, merupakan sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang (Depnakertrans: 2004).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sukwiaty dkk (2007:2) tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau perempuan yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Arfida (2003) permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah (yang dilihat dari perspektif seorang majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan (dalam hal ini dapat dikatakan dibeli).

Menurut Devanto dan Putu (2011) menerangkan bahwa upah minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah. Dalam hal ini upah minimum adalah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Menurut Sumarsono dalam Devanto dan Putu (2011) mengemukakan pula bahwa upah merupakan sumber utama penghasilan seorang pekerja, sehingga upah harus cukup memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar.

Pendekatan yang digunakan untuk mengatasi masalah dari penyerapan tenaga kerja menggunakan teori dari David Card (1991) menyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh jam kerja dan tingkat upah. Teori Bazen & Skourias (1997) menyatakan bahwa tingkat upah berpengaruh besar terhadap penyerapan tenaga kerja muda. Teori dari Goldar dan Banga (2005) menyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh kondisi pasar dan struktur tingkat upah. Teori dari Virmani (2006) menyatakan bahwa pertumbuhan tenaga kerja dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan hukum ketenagakerjaan. Murphy & Welch (2013) menyatakan bahwa ketenagakerjaan dipengaruhi oleh jenis kelamin, wilayah dan tingkat upah. Teori Brown, Gilroy, & Kohen (2014) menjelaskan bahwa ketenagakerjaan dipengaruhi berdasarkan tingkat upah minimum dan rentang usia.

Beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi ketenagakerjaan dapat dilihat dari beberapa penelitian-penelitian terdahulu berikut: Peneliti Koskela & Stenbacka (2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap upah tenaga kerja dan meningkatkan jumlah tenaga kerja. Penelitian dari Gupta & Dutta (2011) dengan hasil adanya perbedaan tingkat upah yang memiliki keterampilan dan yang tidak memiliki ketrampilan serta hubungannya dengan pengangguran dengan pengaruh negatif. Peneliti lainnya Dube, Lester, & Reich (2013) menemukan hasil bahwa upah minimum mempunyai pengaruh yang negatif terhadap arus pengangguran dan berpengaruh positif terhadap tenaga kerja Amerika Serikat. Dalam penelitian Meer & West (2015) menunjukkan hasil bahwa upah dibawah rata-rata mempunyai dampak terhadap kondisi pengangguran khususnya dalam tenaga kerja muda di industri. Peneliti lainnya Manning (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengangguran dalam pengaruh upah minimum dampaknya negatif dan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang diserap. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh tingkat upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia dan data berdasarkan rentan waktu dari tahun 1998-2016.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data sekunder dengan jenis data runtun waktu (*time series*) selama kurun waktu 1998-2016. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik berupa tingkat upah minimum yang akan dikorelasikan dengan data penyerapan tenaga kerja dari Depnakertrans dengan alat uji regresi sederhana menggunakan SPSS ver 21. Hasil dari uji korelasi akan menjawab hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan antara tingkat upah minimum dengan penyerapan tenaga kerja..

Model:

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi sederhana yang dibentuk oleh

$$Y = a + bX$$

yang mana Y adalah penyerapan tenaga kerja dan X adalah tingkat upah minimum, a adalah konstanta dan b adalah koefisien dari X.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data tingkat upah minimum dan penyerapan tenaga kerja pada kurun waktu 1998-2016 dengan regresi linier sederhana dan korelasi yang diolah melalui SPSS versi 21 digambarkan pada tabel dibawah ini

Tabel 1 Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,648 ^a | ,420 | ,382 | 830,940 |

a. Predictors: (Constant), Tingkat Upah Minimum

Tabel 1 menunjukkan korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,648 dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,420 yang mengandung pengertian bahwa tingkat upah minimum memiliki hubungan 42% terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan sisinya 58% di pengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2 ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 7505770,206 | 1 | 7505770,206 | 10,871 | ,005 ^b |
| Residual | 10356918,735 | 15 | 690461,249 | | |
| Total | 17862688,941 | 16 | | | |

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Upah Minimum

Tabel 2. menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang nyata (*significant*) tingkat upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. F_{hitung} menunjukkan angka 10,871 yang lebih F_{tabel} 3,63 pada df 16 (N-1) dengan tingkat signifikansi atau propabilitas 0,05 (tingkat kepercayaan) yang berarti model regresi dapat dipakai untuk memprediksi penyerapan tenaga kerja.

Tabel 3 Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9435,061 | 406,482 | | 23,212 | ,000 |
| | Tingkat Upah Minimum | ,178 | ,054 | ,648 | 3,297 | ,005 |

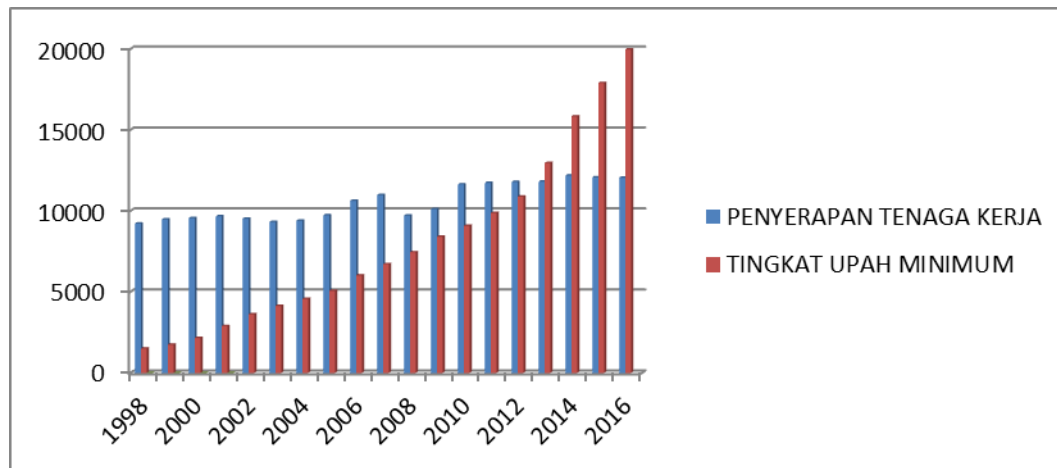
a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

Pada Tabel 3 diperoleh konstanta (a) adalah 9435,061 sedangkan nilai koefisien (b) dari tingkat upah minimum adalah 178 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 9435,061 + 178X$$

Dimana Y adalah penyerapan tenaga kerja dan X adalah tingkat upah minimum, sehingga dari persamaan di atas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 9435,061 menyatakan bahwa jika tidak ada tingkat upah minimum maka nilai penyerapan tenaga kerja sebesar 9435,061. Koefisien regresi tingkat upah minimum sebesar 178 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai upah maka nilai penyerapan tenaga kerja bertambah sebesar 178.

Tabel 3 juga menjelaskan hasil uji signifikansi dengan uji t untuk mengetahui pengaruh yang nyata tingkat upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Diketahui nilai t_{hitung} adalah 3,397 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,7458 dengan df =16 (1998 – 2016) dan nilai signifikansi 0,05 yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) tingkat upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja.



Gamba

r 1 Perkembangan Tingkat Upah Minimum dan Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan Gambar 1, perkembangan tingkat upah minimum tiap tahun mengalami peningkatan. Perkembangan tingkat upah minimum tertinggi terjadi pada tahun 2013-2016, sedangkan yang paling rendah adalah pada tahun 1998. Kondisi selanjutnya ialah perkembangan tingkat penyerapan tenaga kerja yang fluktuatif dari tahun ketahun. Penyerapan paling tinggi terjadi pada tahun 2014 sedangkan paling rendah ialah pada tahun 1998. Pada tahun 2008-2014 tingkat upah minimum dan penyerapan tenaga kerja mengalami peningkatan yang menunjukkan pengaruh positif antara tingkat upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Dimana semakin tinggi upah minimum akan semakin meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Sedangkan pada tahun 2015-2016 tingkat upah minimum mengalami peningkatan akan tetapi penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan yang menunjukkan pengaruh negatif antara tingkat upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini dipengaruhi oleh salah satu faktornya adalah keterampilan tenaga kerja.

5. KESIMPULAN

Tenaga kerja merupakan aspek atau komponen yang penting dalam pembangunan ekonomi. Ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Masalah kontemporer ketenagakerjaan Indonesia saat ini berangkat dari persoalan besar yaitu tingkat upah minimum kurang layak yang telah dianalisis dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti: (1) tingginya jumlah pengangguran massal. (2) rendahnya tingkat pendidikan buruh. (3) minimnya perlindungan hukum.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Arfida, BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- [2]. Bazen, S., & Skourias, N. (1997). Is there a negative effect of minimum wages on youth employment in France? *European Economic Review*, 41(3-5), 723-732. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(97\)00004-4](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(97)00004-4)
- [3]. Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). The Minimum Wage on Effect of the Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20(2), 487-528.
- [4]. Card, D. (1991). Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study Of California, 1987-89, (3710).
- [5]. Departemen Tenaga kerja, 1989. Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Nomor 05/ Men/ 1989, tanggal 29 Mei 1989 Tentang Upah Minimum.
- [6]. Devanto dan Putu. 2011. Kebijakan Upah Minimum untuk Perekonomian yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*. Vol. 5 No. 2.
- [7]. Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2013). Minimum Wage Shocks, Employment Flows, and Labor Market Frictions. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 663-704.

- <https://doi.org/10.1086/685449>
- [8]. Goldar, B. and R. Banga (2005), —Wage Productivity Relationship in Organised Manufacturing in India: A Statewise Analysis, The Indian Journal of Labour Economics, Vol. 48, No. 2, National Account Statistics (various issues), Central Statistical Organization, New Delhi.
- [9]. Gupta, M. R., & Dutta, P. B. (2011). Skilled-unskilled wage inequality and unemployment: A general equilibrium analysis. *Economic Modelling*, 28(4), 1977–1983. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2011.03.030>
- [10]. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia Tahun 2016. Jakarta : Badan Pusat Statistik.
- [11]. Koskela, E., & Stenbacka, R. (2010). Equilibrium unemployment with outsourcing and wage solidarity under labour market imperfections. *European Economic Review*, 54(3), 376–392. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2009.08.012>
- [12]. Machmud, A. (2016). *Perekonomian Indonesia Pasca Reformasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- [13]. Mankiw, N Gregory. 2003. *Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [14]. Manning, A. (2016). The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. *CEP Discussion Papers*, 1428(1428).
- [15]. Meer, J., & West, J. (2015). Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics. *Applied Economics*, 25(12), 15171528. <https://doi.org/10.3386/w19262>
- [16]. Murphy, K. M., & Welch, F. (2013). Employment and the 1990-1991 Minimum-Wage Hike, 85(2).
- [17]. Sukwiati, dkk. 2007 . *Basic Econometrics*. Jabar: Yudistira.
- [18]. Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta
- [19]. Virmani, Arvind (2006a), —Sustaining Employment and Equitable Growth: Policies For Structural Transformation Of The Indian Economy, Working Paper No. 3/2006-PC, Planning Commission, March 2006.