
PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI DAN PDRB TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI JAMBI

Oleh:
Yunie Rahayu
Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Jambi
yunie.soleh@yahoo.com

Ringkasan

Permasalahan paling pokok dalam ketenagakerjaan Indonesia terletak pada tingkat kesempatan kerja. Beberapa faktor determinan secara teori yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah pertumbuhan ekonomi dan upah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh upah minimum provinsi dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diambil dari Badan Pusat Statistik dengan periode tahun penelitian 2011 -2018. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi, sementara itu variabel bebas PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti mampu menjelaskan 84 persen terhadap penyerapan tenaga kerja dan sisanya sebesar 16 persen ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Upah Minimum Provinsi, PDRB, Penyerapan Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Kebijakan upah minimum adalah kebijakan yang melindungi kelompok pekerja berupah rendah. Dalam Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.7 tahun 2013 menyatakan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman untuk melindungi tenaga kerja. Legalisasi kebijakan upah minimum adalah dengan UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 tentang penetapan upah minimum dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak pekerja. Sejalan dengan hal itu pemerintah telah menerbitkan PP 78/2015 tentang perlindungan upah.

Perusahaan di Indonesia masih menghargai pekerja berdasarkan gelar yang dimiliki, sementara di negara maju seperti Australia menghargai pekerja tidak tergantung gelar Diploma ataupun Strata melainkan berdasarkan skill yang dimiliki tenaga kerja. Proses penetapan upah minimum yang berlaku di Indonesia dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari informasi harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum kepada

Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak pekerja. Berikut ini adalah Tabel 1.1 yang menunjukkan perkembangan UMP Jambi dari tahun 2010 – 2019 yaitu :

Tabel 1.1 Perkembangan UMP Jambi 2010 -2019

No.	Tahun	UMP Jambi	%
1.	2010	Rp. 900.000,-	-
2.	2011	Rp. 1.028.000,-	14%
3.	2012	Rp. 1.142.500,-	11%
4.	2013	Rp. 1.300.000,-	14%
5.	2014	Rp. 1.502.300,-	16%
6.	2015	Rp. 1.710.000,-	14%
7.	2016	Rp. 1.906.950,-	12%
8.	2017	Rp. 2.063.948,-	8%
9.	2018	Rp. 2.243.718,-	9%
10	2019	Rp. 2.423.889,-	8%

Sumber: BPS Provinsi Jambi, Tahun 2019

Sementara itu, perbandingan besaran upah minimum provinsi Jambi dibandingkan dengan provinsi-provinsi lain di Sumatera dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2 Upah Minimum Provinsi Di Sumatera Tahun 2014 – 2019 (Rupiah)

No	Provinsi	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Rata-rata
1.	Aceh	1.750.000	1.900.000	2.118.500	2.500.000	2.717.750	2.935.985	8%
2.	Sumut	1.505.850	1.625.000	1.811.875	1.961.354	2.132.188	2.303.403	11%
3.	Sumbar	1.490.000	1.615.000	1.800.725	1.949.284	2.119.067	2.289.228	11,4%
4.	Riau	1.700.000	1.878.000	2.095.000	2.266.722	2.464.154	2.662.025	13%
5.	Kep.Riau	1.665.000	1.954.000	2.178.710	2.358.454	2.563.875	2.769.754	16,6%
6.	Jambi	1.502.300	1.710.000	1.906.650	2.063.948	2.243.718	2.423.888	13,6%
7.	Sumsel	1.825.600	1.974.346	2.206.000	2.388.000	2.595.995	2.805.751	16,6%
8.	Babel	1.640.000	2.100.000	2.341.500	2.534.673	2.755.443	2.976.705	18,5%
9.	Bengkulu	1.350.000	1.500.000	1.605.000	1.737.412	1.888.741	2.040.406	14,2%
10.	Lampung	1.399.037	1.581.000	1.763.000	1.908.447	2.074.673	2.241.269	15,7%

Sumber : dari berbagai sumber

Pada data Tabel 1.2 terlihat bahwa besarnya upah minimum di Sumatera pada Tahun 2014 – 2019 meningkat. Rata – rata pertumbuhan UMP tertinggi di Sumatera adalah Provinsi Bangka Belitung, disusul Sumatera Selatan dan Kepulauan Riau. Artinya pada provinsi tersebut rata – rata pertumbuhan upahnya lebih baik dibandingkan rata – rata pertumbuhan upah provinsi lainnya. Pada Provinsi Jambi secara nominal urutan ke-6 dari 10 propinsi yang ada di Sumatera. Namun secara rata – rata pertumbuhannya upah di Jambi masih cukup baik yaitu sebesar 13,6 persen. Provinsi Jambi harus terus memperbaiki kondisi yang ada pada tenaga kerjanya agar upah yang diterapkan juga dapat sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja sehingga kesejahteraan pekerja pun dapat tercapai.

Dampak dari adanya penentuan upah minimum adalah bahwa pekerja berupah rendah terlindungi karena mendapatkan upah tidak di bawah rata – rata. Kenaikan upah tenaga kerja tersebut dapat mengurangi jam kerja lemburnya karena dengan naiknya upah akan menambah pendapatannya. Namun dengan kenaikan upah minimum tersebut akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja yang berkurang, karena dengan naiknya upah akan menambah biaya-biaya dalam perusahaan sehingga perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja sangatlah penting karena jika suatu wilayah tenaga kerja yang terserap rendah dan tidak tersedianya lapangan kerja maka akan meningkatnya pengangguran yang akan berakibat pada kemiskinan yang tinggi.

Beberapa penelitian menunjukkan kenaikan upah berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja (Buchari, 2015; Gindling dan Terrel, 2006) yang sejalan dengan teori upah. Sementara itu penelitian lain menunjukkan adanya hubungan positif antara upah dan penyerapan tenaga kerja (Akmal, 2010; Fridhowati, 2011; Indradewa dan Natha, 2014), dimana kenaikan upah dianggap sebagai insentif bagi tenaga kerja terampil. Penelitian-penelitian tersebut menekankan pada factor penentu penyerapan tenaga kerja, sedangkan penelitian ini fokus pada pengaruh UMP terhadap penyerapan tenaga kerja.

Secara teori upah minimum dapat digunakan sebagai alat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pekerjaannya. Penetapan upah dapat melindungi pekerja. Upah yang sesuai akan membuat bekerja secara profesional, namun jika upah yang diterima tergolong di bawah rata – rata maka tenaga kerja tersebut akan meninggalkan perusahaan untuk memperoleh upah di perusahaan lain yang lebih baik. Pada implementasinya ketika upah minimum mengabaikan kepentingan dan kemampuan perusahaan dan semata-mata hanya memperhatikan kepentingan pekerja saja, maka tidak menutup kemungkinan akan banyak perusahaan yang tidak mampu melaksanakan upah minimum akan berakhir dengan penutupan perusahaan (*lock out*). Ketika upah minimum yang ditetapkan meningkat maka akan menaikkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan menaikkan biaya per unit barang yang

diproduksi. Kenaikan harga barang akan membuat konsumen memberi respon secara langsung untuk mengurangi konsumsi atau tidak membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya, dari kondisi tersebut banyak produksi barang yang tidak terjual membuat produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi akan mengakibatkan perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja yang diperlukan, dan sebaliknya dengan turunnya upah akan meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja (Sumarsono, 2009).

Studi Waisgrais (2003) menemukan bahwa kebijakan upah minimum menghasilkan efek positif dalam hal mengurangi kesenjangan upah yang terjadi pasar tenaga kerja. Studi Askenazy (2003) juga menunjukkan bahwa upah minimum memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi melalui akumulasi modal manusia. Implikasi upah minimum terhadap kesejahteraan akan terwujud dalam perekonomian yang kompetitif.

Tercapainya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir pembangunan ekonomi, memerlukan terciptanya kondisi-kondisi dasar yaitu :

1) pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan; 2) penciptaan sektor ekonomi yang kokoh; dan 3) pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan (Bappenas, 2010). Kesejahteraan masyarakat diharapkan akan terwujud apabila pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat akan menciptakan lapangan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak pada tingkat upah yang layak. Kondisi ini selanjutnya menimbulkan minat dan ketertarikan untuk melakukan studi mengenai “Pengaruh Upah Minimum dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi”

TINJAUAN PUSTAKA

a. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002).

b. Tenaga Kerja

Secara umum tenaga kerja dapat diartikan sebagai bagian dari penduduk suatu Negara yang sanggup menghasilkan pekerjaan yang bernilai ekonomis. Tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa, jika ada permintaan tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Simanjuntak, 1998). Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang

diperkerjakan oleh seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu (Sholeh, 2007).

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada pembeli tersebut. Akan tetapi pengusaha memperkerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, tergantung dari pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Payaman Simanjuntak, 1985: 67).

c. Produk Domestik Regional Bruto

Menurut Widodo (2006:78) Salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi di suatu daerah dalam suatu periode tertentu adalah data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan. PDRB pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah (*Value Added*) yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir (*netto*) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi.

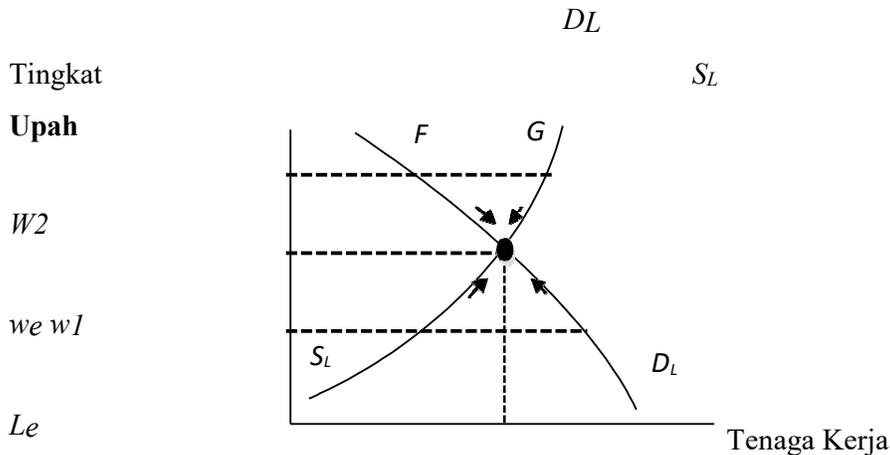
Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah nilai tambah dari hasil produksi nilai barang dan jasa yang mampu diciptakan dari berbagai aktivitas ekonomi dalam suatu daerah/wilayah (Saberan, 2002:5)

PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada setiap tahun, sedangkan PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang dihitung menggunakan harga yang berlaku, pada suatu waktu tertentu sebagai tahun dasar. PDRB atas dasar harga yang berlaku dapat digunakan untuk melihat pergeseran struktur ekonomi, sedangkan perhitungan atas dasar harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi riil dari tahun ke tahun, di mana faktor perubahan harga telah dikeluarkan.

d. Upah Minimum

Menurut Ricardo (Deliarnov, 2009:53) nilai tukar suatu barang ditentukan oleh biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang tersebut, yaitu biaya bahan mentah dan upah buruh yang besarnya hanya untuk bertahan hidup (*subsisten*) bagi buruh yang bersangkutan. Upah sebesar ini disebut sebagai upah alami (*natural wage*). Besarnya tingkat upah alami ini ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan setempat. Tingkat upah alami naik proporsional dengan standar hidup masyarakat. Sama halnya dengan harga-harga lainnya, harga tenaga kerja (upah) ditentukan oleh permintaan dan penawaran, maka dalam kondisi ekuilibrium, secara teoritis para pekerja akan menerima upah yang sama besarnya dengan nilai kontribusi mereka dalam produksi barang dan

jasa (Mankiw, 2003:11). Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30) : "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan 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."



**Gambar 1. Penentuan Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Dan Tingkat Upah:
Pendekatan Pasar Bebas**

Sumber: Todaro (2000 : 326)

Gambar 1, titik w_e melambangkan tingkat upah ekuilibrium (*equilibrium wage rate*), pada tingkat upah yang lebih tinggi seperti pada w_2 , penawaran tenaga kerja melebihi permintaan sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibriumnya, yakni w_e . Sebaliknya pada upah yang lebih rendah seperti w_1 , jumlah total tenaga kerja yang akan diminta oleh produsen akan melebihi kuantitas penawaran yang ada sehingga terjadi persaingan diantara para pengusaha dalam memperebutkan tenaga kerja dan mendorong kenaikan tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium, w_e . Kelemahan dari model Pasar Bebas Kompetitif Tradisional adalah kurang memberikan petunjuk yang berarti mengenai kenyataan determinasi upah dan lapangan kerja khususnya di negara berkembang. Mekanisme penyesuaian otomatis dalam pasar tidak akan mampu mendorong tingkat upah riil sampai pada tingkat w_e yang merupakan tingkat upah ekuilibrium.

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;

-
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja;
 3. Produktivitas marginal tenaga kerja;
 4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha;
 5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi, sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja;
2. Upah Riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut (Sukirno, 2008:351).

Kebijakan upah di Indonesia merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Tenaga Kerja menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak (KHL). Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, mendefinisikan upah minimum sebagai "*Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap...*".

Melalui suatu kebijakan pengupahan, pemerintah provinsi Jambi berusaha untuk menetapkan upah minimum yang sesuai dengan standar kelayakan hidup. Pada masa sekarang, kelayakan suatu standar upah minimum didasarkan pada kebutuhan para pekerja sesuai dengan kriteria di bawah ini:

1. Kebutuhan hidup Layak (KHL);
2. Index Harga Konsumen (IHK);
3. Kemampuan perusahaan, pertumbuhannya dan kelangsungannya;
4. Standar upah minimum di daerah sekitar;
5. Kondisi pasar kerja; dan
6. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Menurut Sumarsono (2009:151), pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu : a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja. Selanjutnya Sumarsono (2009:201) menyatakan beberapa ekonom melihat bahwa penetapan upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja. Kelompok ekonom lainnya dengan bukti empirik menunjukkan

bahwa penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi.

Menurut Todaro (2000;327), tingkat upah dalam bentuk sejumlah uang dalam kenyataannya tidak pernah fleksibel dan cenderung terus-menerus turun karena lebih sering dan lebih banyak dipengaruhi oleh berbagai macam kekuatan institusional seperti tekanan serikat dagang atau serikat buruh. Kemerosotan ekonomi selama dekade 1980-an yang melanda negara – negara Afrika-Amerika Latin mengakibatkan merosotnya upah dan gaji riil di segenap instansi pemerintah, namun ternyata masih banyak calon pekerja yang memburu posisi kerja di sektor formal meskipun mereka tahu gajinya semakin lama semakin tidak memadai untuk membiayai kehidupan mereka sehari-hari. Tingkat pengangguran (terutama pengangguran terselubung) sangat parah dan bertambah buruk.

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan dalam 2 pengertian yaitu gaji dan upah. Gaji dalam pengertian sehari-hari diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, buruh kasar dan lain sebagainya. Teori ekonomi mengartikan upah sebagai pembayaran keatas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha, dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dan pembayaran kepada pegawai tidak tetap. (Sukirno, 2008:350-351).

a. Hubungan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi dari perusahaan. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang akan mengakibatkan perusahaan menaikkan biaya per unit barang yang di produksi. Dengan kenaikan biaya barang yang di produksi akan mengakibatkan para konsumen akan mengurangi tingkat konsumsinya bahkan tidak membeli barang yang bersangkutan karena mengalami kenaikan harga. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, produsen terpaksa mengurangi jumlah produksi yang tentunya akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif mahal dari input lainnya. Dengan naiknya harga tenaga kerja, perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input – input lain yang relatif murah untuk mempertahankan keuntungan maksimum.

b. Hubungan Perubahan Nilai PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hubungan perubahan nilai PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja adalah hubungan positif, naiknya PDRB akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap. Apabila nilai PDRB meningkat maka jumlah nilai output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi akan meningkat. Semakin besar output penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan. Pada penelitian ini menggunakan perubahan nilai PDRB sehingga hubungannya bisa positif atau negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

a. Definisi operasional

Merupakan petunjuk bagaimana variabel-variabel dalam penelitian diukur. Untuk memperjelas dan mempermudah pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini, maka perlu dirumuskan definisi operasional yaitu sebagai berikut:

- **Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) (X_1)**

Pada penelitian ini adalah jumlah nilai tambah atau jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan unit usaha dalam suatu daerah pada satu tahun Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Konstan menurut lapangan usaha Provinsi Jambi selama kurun waktu dari tahun 2011-2018 dalam satuan Rupiah.

- **Upah Minimum Provinsi (X_2)**

Upah minimum provinsi adalah upah yang ditetapkan oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan dan dibayarkan oleh pihak perusahaan kepada pekerja Provinsi Jambi tahun 2011-2018 dalam satuan rupiah

- **Penyerapan Tenaga Kerja (Y)**

Penyerapan tenaga kerja yang dimaksud penelitian ini adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi tercermin dari jumlah penduduk usia kerja di Provinsi Jambi. Jumlah tenaga kerja usia 15 tahun keatas yang bekerja dalam suatu unit usaha di Provinsi Jambi dari Tahun 2011-2018 dalam satuan orang.

b. Rincian Data Yang Diperlukan

Sehubungan dengan usaha memecahkan permasalahan dalam penulisan ini, maka diperlukan berbagai macam data yang diperlukan agar sesuai dengan objek penelitian dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut:

- Data Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2011-2018
- Data Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Jambi tahun 2011-2018
- Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Konstan di Provinsi Jambi Tahun

2011-2018

- Data-data penunjang lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini

c. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui pengumpulan data yang bersumber dari buku-buku, jurnal, dan laporan-laporan ilmiah dari beberapa beberapa instansi, seperti : Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi

d. Analisis

Analisis fungsi Cobb-Dougllass adalah suatu fungsi atau persamaan yang melibatkan dua variabel atau lebih, dimana variabel yang satu disebut dependen, yang dijelaskan dengan (Y), dan yang lain disebut variabel independen, yang dijelaskan dengan (X). penyelesaian hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) biasanya dengan cara regresi dimana variabel (Y) akan dipengaruhi oleh variabel (X). dengan demikian, kaidah-kaidah pada regresi berlaku dalam penyelesaian Cobb-Dougllass. Secara matematik, fungsi Cobb-Dougllass dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$\ln PTK_{it} = \beta_0 + \beta_1 UMP_{it} + \beta_2 \ln PDRB_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Keterangan:

$\ln PTK_{it}$ = Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Jambi i pada tahun t

$\ln UMP_{it}$ = Upah minimum provinsi Provinsi Jambi i pada tahun t

$\ln(PDRB)$ = Pertumbuhan Ekonomi

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien

ε_{it} = error term

e. Uji Hipotesis

Pengujian model dilakukan dengan merumuskan hipotesis, yaitu

1. Hipotesis 1: Upah Minimum Provinsi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Propinsi Jambi; dan
2. Hipotesis 2: PBRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Propinsi Jambi

HASIL PEMBAHASAN

Korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara UMP dan PDRB nilai koefisien $R = 0,919$, Angka tersebut menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara UMP dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Propinsi Jambi

Selanjutnya untuk mengukur nilai koefisien determinasinya dari di peroleh nilai $R^2 = 0,845\%$ yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti mampu menjelaskan 84 persen terhadap penyerapan tenaga kerja dan sisanya sebesar 16 persen ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,919 ^a	,845	,783	,01777	,845	13,628	2	5	,009	,984

a. Predictors: (Constant), PDRB, UMP

b. Dependent Variable: TK

Dari data yang tersedia yaitu data UMP, PDRB dan Penyerapan tenaga kerja di Propinsi Jambi dari tahun 2011 s.d 2018 dianalisis dengan menggunakan metode regresi berganda dan hasilnya sebagaimana pada tabel di bawah ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,462	2,721		,905
	UMP	-,144	,586	-,463	-,245
	PDRB	,414	,566	1,379	,731

a. Dependent Variable: TK

Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\text{LnPTK} = 2,462 - 0,144\text{UMP} + 0,414 \text{PDRB} + \varepsilon_{it}$$

a. Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Jambi dapat diterima, karena secara statistik terbukti. Hasil regresi yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah. Dari persamaa diatas dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 % UMP maka akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,144%. Hal ini disebabkan oleh:

1. Secara teoritis, perusahaan hanya akan membayar upah tenaga kerja sesuai dengan produktivitasnya, artinya tenaga kerja yang produktivitasnya rendah akan menerima upah yang rendah dan sebaliknya. Pada kenyataannya, upah minimum yang ditetapkan lebih banyak ditentukan oleh aspek kenaikan tingkat harga dibandingkan dengan kenaikan

produktivitas. Produktivitas belum menjadi determinan utama dalam penentuan upah (Bappenas (2010:61). Secara nasional sektor primer adalah sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja tetapi mempunyai produktivitas tenaga kerja yang paling rendah yaitu sebesar 0,54, sementara sektor sekunder merupakan sektor yang paling sedikit menyerap tenaga kerja tetapi mempunyai produktivitas pekerja yang paling tinggi yaitu sebesar 1.82. Kondisi yang sama juga terjadi pada lingkup provinsi di mana produktivitas tenaga kerja di sektor primer adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja di sektor sekunder.

2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhannya hidup minimalnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan KHL. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan KHL dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum. Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. UMP biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga *output* menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi *outputnya*. Penurunan *output* selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah.

Menurut Bappenas (2010:38), dalam 5 (lima) tahun terakhir jumlah pekerja informal mencapai sekitar 70 persen, sementara pekerja formal hanya sekitar 30 persen saja. Upah di sektor informal tidak diregulasi dan sektor ini mempunyai kualitas angkatan kerja yang masih sangat rendah, sehingga mempunyai kesempatan yang terbatas untuk memperoleh pekerjaan yang baik. Di sisi lain, kegiatan ekonomi formal ditandai dengan upah rata-rata yang lebih tinggi dari UMP serta kondisi kerja yang relatif baik, namun masih belum dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar.

Rendahnya kualitas tenaga kerja di Indonesia selain karena faktor pendidikan formal, juga disebabkan oleh ketersediaan lembaga pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerja masih belum memadai, diikuti dengan rendahnya kompetensi tenaga kerja. Di sisi lain, terdapat *mismatch* antara bidang kejuruan, mutu, dan kuantitas yang dibutuhkan pasar kerja dengan yang dihasilkan oleh lembaga pelatihan kerja. Ketimpangan ini terjadi karena sistem pelatihan kerja belum berorientasi

pada *demand driven*, diikuti lemahnya relevansi dan kordinasi di antara lembaga /institusi terkait yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelatihan kerja (Bappenas, 2010:59).

Sinaga (2008:29) juga mendukung temuan studi ini bahwa kebijakan pengupahan tidak hanya bertujuan untuk melindungi tenaga kerja, tetapi juga untuk menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja produktif. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman agar upah pekerja/buruh tidak merosot sampai tingkat yang membahayakan kesehatan dan gizi pekerja/buruh. Disisi lain pengusaha harus menyusun struktur dan skala upah sebagai dasar penetapan upah di perusahaan. Pada praktiknya, upah minimum belum dapat berfungsi sebagai jaring pengaman karena baru menjangkau sebagian kecil pekerja/buruh. Di samping itu upah minimum juga sering digunakan sebagai upah standar sebagai dasar penetapan upah di perusahaan.

Temuan pada studi ini sejalan dengan model *dua economy* (Iksan, 2010). yang mengasumsikan perekonomian (pasar tenaga kerja) tersegmentasi menjadi sektor formal dan sektor informal, penetapan upah minimum akan mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor formal, dan kelebihan penawaran tenaga kerja akan diserap sektor informal yang tingkat upahnya tidak diatur oleh regulasi. Sejalan dengan penelitian Gianie (2009:53) yaitu di sektor industri, upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang berpendidikan rendah di perkotaan, sedangkan di sektor perdagangan, upah minimum berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang berpendidikan rendah.

b. Pengaruh PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa PDRB berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Jambi dapat diterima, karena secara statistik terbukti. Hasil regresi yang bertanda positif bermakna bahwa pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja adalah arah, artinya apabila terjadi kenaikan PDRB, maka berpotensi untuk menaikkan penyerapan tenaga kerja. Dari persamaa diatas dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 % PDRB maka akan menaikkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,414%. Hal ini disebabkan karena apabila nilai PDRB meningkat maka jumlah nilai output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi akan meningkat. Semakin besar output penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan. Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan nilai PDRB pada sektor-sektor ekonomi yang ada akan dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja yang akan tersedia. Dengan adanya pengembangan dan peningkatan sektor ekonomi akan mendorong dibukanya lapangan kerja yang baru. Tidak hanya untuk meningkatkan sektor ekonomi yang sedang berkembang, namun dengan dibukanya lapangan kerja yang baru akan dapat mengurangi angka pengangguran. Nilai PDRB propinsi Jambi selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, peningkatan tersebut dipengaruhi beberapa hal seperti kondisi ekonomi, jumlah investasi, peraturan pemerintah, dll.

Nilai positif PDRB menunjukkan kesesuaian teori dimana menurut Keynes dalam Boediono (1998) bahwa pasar tenaga kerja hanyalah mengikuti apa yang terjadi di pasar barang. Apabila output yang diproduksi naik, maka jumlah orang yang dipekerjakan juga naik, hal ini dapat dikaitkan dengan konsep fungsi produksi, yang menyatakan bahwa kenaikan output hanya dapat tercapai apabila input (tenaga kerja) di tingkatkan penggunaannya. Permintaan barang dan jasa dalam suatu perekonomian akan mempengaruhi tingkat output yang harus diproduksi sehingga berdampak pada penggunaan inputnya (tenaga kerja). Karena sesuai dengan teori produksi yang menyatakan input driven demand dari permintaan output, yang artinya permintaan akan input baru terjadi apabila ada permintaan akan output. Permintaan akan tenaga kerja dan jasa inilah yang melatarbelakangi perusahaan-perusahaan atau industri untuk memproduksi. Sebab setiap perusahaan akan berusaha mencari profit dengan melihat peluang masuk kedalam suatu pasar.

Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Dan Nenik Woyanti (2009) yang berjudul “*Penyerapan tenaga kerja di Daerah Khusus Ibukota Jakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta.

KESIMPULAN & SARAN

a. Kesimpulan

Upah minimum provinsi Jambi dan PDRB di Propinsi Jambi terbukti mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Pengaruh UMP bersifat negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan teori permintaan tenaga kerja dimana jika upah naik maka jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan akan menurun, dan sebaliknya. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi terbukti mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel pertumbuhan ekonomi yang positif signifikan. Artinya kegiatan produksi yang meningkat membutuhkan input produksi berupa tenaga kerja yang juga naik.

b. Saran

Dengan hasil tersebut, maka pemerintah Provinsi Jambi perlu berhati-hati dalam menentukan kebijakan tentang besaran UMP agar tidak kontraproduktif dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penentuan UMP yang bersifat politis memberikan tantangan tersendiri bagi keberpihakan pemerintah terhadap tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arsyad, Lincoln. 2010. *Ekonomi Pembangunan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Badan Pusat Statistik, 2002. *Teknik Perhitungan PDRB Menurut Komponen Penggunaan*. Direktorat Neraca Konsumsi. Jakarta : Badan Pusat Statistik.

-
- , 2010^a. *Survey Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Tahun 2006 s.d 2010*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- , 2010^b. *Statistik Indonesia Tahun 2010*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- , 2011^c. *Produk Domestik Regional Bruto Provinsi-Provinsi di Indonesia Menurut Lapangan Usaha Tahun 2006-2010*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Departemen Tenaga kerja, 1989. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Nomor 05/ Men/ 1989, tanggal 29 Mei 1989 Tentang Upah Minimum*.
- , 1999. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Nomor : Per-01/ Men/1999 Tentang Upah Minimum*.
- Iksan, Mohamad. 2010. *Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja. Mencari Jalan Tengah*.
- , 2006. *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyono, Eddy. 2002. Situasi Ketenagakerjaan dan Tinjauan Kritis terhadap Kebijakan Upah Minimum.
- Setiaji, Bambang. & Sudarsono. 2004. Pengaruh Diferensiasi Upah Antar Propinsi terhadap Kesempatan Kerj. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 9 No. 2, Desember 2004, pp 1-32*. journal.uui.ac.id.
- Sinaga, Tianggur. 2008. Kebijakan Pengupahan Di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan. Volume 3 Nomor 2 Edisi Juli – Desember. pp 29-46*.
- Soleh, A. (2017). Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia. *Cano Ekonomos*, 6(2), 83-92.
- Smeru, Lembaga Penelitian. 2001. *Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Perkotaan Indonesia*: www.smeru.or.id. Diunduh Tanggal 12 Februari 2010.
- Sukirno, Sadono. 2008. *Mikro Ekonomi. Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta. UNDP. 2008. *Human Development Report*. www.hdr.undp.org.id. Di akses tgl 23 Juni 2010.
- Waisgrais, Sebastian, 2003. Wage Inequality and the Labor Market in Argentina: Labor Institutions, Supply and Demand in the Period 1980-99. *International Institute For Labor Studies Discussion Paper. DP/146/2003 pp 1-53, Decent Work Research Programme*.