

DAMPAK KENAIKAN UPAH DI KOTA BATAM

Desrini Ningsih, S.Pd., M.E
Dosen Universitas Putera Batam
e-mail: ningsihdesrini@gmail.com

Abstrak

Perekonomian yang semakin maju dan diiringi oleh tuntutan hidup yang semakin tinggi juga, menuntut karyawan untuk mendapatkan gaji atau upah yang tinggi juga. Karena tuntutan gaji tersebut, maka gaji atau upah setiap tahunnya mengalami kenaikan. Kenaikan upah ini akan berdampak positif dan negatif bagi masyarakat. Dampak positif yang bisa dirasakan oleh karyawan adalah semakin meningkatnya nominal upah yang diterima setiap bulannya. Bagi perusahaan, kenaikan upah ini menyebabkan perusahaan menuntut loyalitas yang tinggi, kinerja yang meningkat dari karyawannya serta rendahnya tingkat turn over karyawan. Dampak negatifnya adalah kenaikan upah akan menyebabkan semakin menurunnya penyerapan tenaga kerja. Semakin berkurangnya penyerapan tenaga kerja akan berakibat pada meningkatnya jumlah pengangguran. Selain dari itu kenaikan upah juga bisa menyebabkan kenaikan harga dan penurunan output. Untuk mencegah efek negatif dari kenaikan upah ini, maka diharapkan pemerintah mampu menstabilkan harga-harga atau inflasi. Selanjutnya, pekerja diharapkan juga tidak terlalu sering menuntut kenaikan upah.

Kata Kunci: dampak, upah minimum

PENDAHULUAN

Setiap tahun selalu terjadi penambahan jumlah penduduk di Indonesia. Begitu juga halnya dengan jumlah tamatan sekolah. Baik sekolah menengah maupun perguruan tinggi. Orang-orang yang telah menamatkan sekolah dan perguruan tinggi ini akan memasuki babak baru dalam kehidupan mereka, salah satunya mencari pekerjaan. Lapangan pekerjaan ini bisa disediakan oleh pemerintah dan swasta. Lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah misalnya untuk tenaga pengajar, tenaga medis dan sebagainya. Sedangkan lapangan pekerjaan yang disediakan oleh swasta berupa karyawan perusahaan. Baik perusahaan dagang, jasa maupun perusahaan manufaktur.

Tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan. Penghasilan di peroleh dari upah yang diberikan oleh perusahaan atau instansi. Upah atau gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh pekerja dari kontribusinya kepada perusahaan atau instansi. Nominal upah atau gaji pekerja ini berbeda di setiap kota dan berbeda juga setiap tahunnya. Upah Minimum Kota (UMK) ditetapkan berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Untuk bisa hidup sesuai dengan standar hidup layak tersebut, tentu masyarakat harus memiliki sumber penghasilan. Banyak cara mendapatkan penghasilan, salah satunya adalah dengan bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi.

Para pencari kerja sering datang ke kota-kota besar untuk mencari pekerjaan. Di Indonesia sendiri tidak semua provinsi atau kota menjadi tujuan para pencari kerja. Umumnya kota tujuan pencari kerja itu adalah kota-kota dengan gaji atau upah nominalnya tinggi. Salah satu kota yang sering menjadi tujuan para pencari kerja tersebut adalah kota Batam. Batam adalah salah satu kota yang di dalamnya terdapat banyak perusahaan. Baik perusahaan milik swasta dalam negeri maupun perusahaan asing.

Permasalahan upah dan tenaga kerja merupakan permasalahan yang tidak ada habisnya. Karena permasalahan ini merupakan masalah yang melibatkan banyak pihak. Misalnya pengusaha, pemerintah dan juga tenaga kerja itu sendiri. Begitu juga halnya di Batam. Sebagai sebuah kota industri apalagi Batam adalah daerah yang strategis dan berbatasan langsung negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia. Hal ini menyebabkan perekonomian dan biaya hidup di Batam lebih tinggi dibandingkan dengan daerah-daerah lain di Indonesia.

Gaji atau upah minimum yang diberikan oleh perusahaan ini meningkat setiap tahun. Peningkatan ini sesuai dengan ketetapan pemerintah daerah di masing-masing kota. Khusus di kota Batam peningkatan Upah Minimum Kota (UMK) dari tahun ke tahun di kota ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Upah Minimum Kota Batam dari tahun 2012-2017

Tahun	Nominal (Rupiah)	Peningkatan (%)
2012	1.402.000	-
2013	2.040.000	45,51
2014	2.422.092	18,73
2015	2.685.302	10,87
2016	2.994.112	11,50
2017	3.241.126	8,25

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Batam

Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2013 yakni 45.51%. Selama periode lima tahun tersebut persentase peningkatan yang paling rendah adalah pada tahun 2017 yakni 8.25%. Dalam rentang waktu empat tahun dari tahun 2012 sampai tahun 2016, Upah Minimum Kota (UMK) Batam naik lebih dari dua kali lipat. Artinya UMK tahun 2016 dua kali lipat lebih UMK tahun 2012.

Bagi sebagian orang, nominal angka upah minimum yang semakin meningkat tersebut adalah sesuatu yang sangat disenangi atau hal yang positif. Tetapi peningkatan upah minimum kota Batam ini memiliki dampak baik dan buruk terhadap perekonomian Batam. Dampak baiknya tersebut diantaranya setiap tahun nominal upah yang diterima karyawan atau buruh semakin meningkat. Disamping dampak baik tersebut muncul situasi kontras yang memunculkan dampak buruk bagi perekonomian kota Batam, diantaranya, semakin berkurangnya permintaan tenaga kerja, banyaknya perusahaan asing yang meninggalkan kota Batam. Dengan banyaknya perusahaan asing yang pindah ke luar negeri mengakibatkan banyaknya karyawan perusahaan tersebut yang kehilangan pekerjaan. Dengan demikian semakin meningkatkan angka pengangguran khususnya di Batam.

Kajian Teori Tingkat Upah

Menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 pasal 1 upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur jarring pengaman. Sedangkan upah minimum kabupaten/kota atau UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota. Menurut Samuelson dan Solow dalam Nanga (2005:257-258), yang mengaitkan harga dengan upah uang (*money wages*) atau upah

nominal (*nominal wages*) melalui suatu *mark up* atas *unit labor costs*. Kenaikan di dalam upah uang akan menyebabkan *unit labor costs* mengalami kenaikan, dan dengan persentase *mark up* atas biaya yang tertentu, maka harga-harga akan naik. Dengan upah uang yang tertentu, maka kenaikan di dalam produktivitas tenaga kerja, yang diukur dengan perubahan di dalam output per tenaga kerja, yaitu produk rata-rata tenaga kerja (*average product of labor*, atau APL), akan menyebabkan *unit labor costs* turun.

Kenaikan harga-harga juga dapat disebabkan oleh meningkatnya upah buruh atau karyawan. Sebagaimana dikatakan oleh Sukirno (2002:15-16), pekerja-pekerja di berbagai kegiatan ekonomi menuntut kenaikan upah. Apabila para pengusaha mulai menghadapi kesukaran dalam mencari tambahan pekerja untuk menambah produksinya, pekerja-pekerja yang ada akan mendorong untuk menuntut kenaikan upah. Apabila tuntutan kenaikan upah berlaku secara meluas, akan terjadi kenaikan biaya produksi dari berbagai barang dan jasa yang dihasilkan dalam perekonomian. Kenaikan biaya produksi tersebut akan mendorong perusahaan-perusahaan menaikkan harga-harga barang mereka.

Para penganut Keynesian (dalam Lipsey dkk, 1997:17), khawatir jika pemerintah berkomitmen untuk mempertahankan kesempatan kerja penuh, banyak dari disiplin pasar akan dihapuskan dari tawar menawar upah. Penganut Keynesian merasa bahwa tindakan setiap kelompok yang mencoba mendahului kelompok lain akan menyebabkan inflasi desakan biaya upah (*wage cost push inflation*). Komitmen pemerintah untuk menciptakan kesempatan kerja penuh kemudian akan membuatnya memvalidasi inflasi yang ditimbulkan melalui penambahan jumlah uang beredar. Dalam hal ini, inflasi desakan biaya dapat berlanjut

tanpa batas dan tanpa adanya mekanisme pasar yang akan menghentikannya.

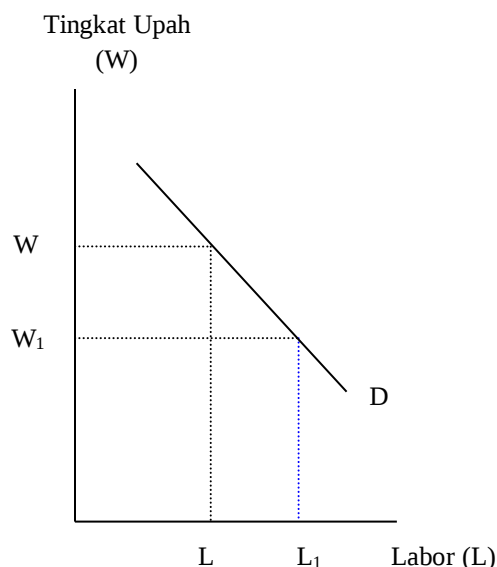
Menurut Lipsey dkk (1997:17-18), spiral upah harga hanya dapat dihentikan jika Bank Sentral berhenti memvalidasi gejala penawaran yang menyebabkan inflasi. Makin lama Bank Sentral menunggu untuk melakukannya, makin kuat harapan bahwa Bank Sentral akan meneruskan kebijakannya memvalidasi gejala itu. Harapan yang mengakar ini dapat menyebabkan upah terus meningkat bahkan setelah validasi dihentikan. Karena majikan mengharapkan harga terus naik, mereka terus memberikan kenaikan upah.

Upah merupakan salah satu faktor penentu biaya produksi. Dengan adanya kenaikan upah, biaya produksi menjadi meningkat. Peningkatan biaya produksi ini akan mendorong perusahaan untuk menaikkan harga. Kenaikan harga ini dilakukan untuk menutupi biaya produksi yang semakin meningkat.

Menurut Mankiw, (2014: 114) dalam teori upah efisiensi. Menurut teori ini, perusahaan-perusahaan beroperasi secara lebih efisien jika upah berada di atas titik keseimbangan. Membayar upah yang lebih tinggi dapat menguntungkan karena dapat meningkatkan efisiensi pekerja perusahaan.

Selanjutnya menurut Nicholson (2007:483-484), tingkat upah di daerah-daerah yang tinggi tingkat penganggurannya biasanya lebih tinggi dari tingkat upah di daerah-daerah yang rendah tingkat penganggurannya. Masih menurut Nicholson, kurva permintaan faktor (D) mempunyai *slope* negatif, dengan asumsi bahwa perusahaan akan menyewa lebih sedikit jika harga faktor yang bersangkutan lebih mahal.

Tenaga kerja merupakan bagian dari faktor produksi. Berikut ini adalah kurva permintaan tenaga kerja pada berbagai tingkat upah.



Gambar 1. Permintaan Tenaga Kerja dan Tingkat Upah

Dari kurva di atas terlihat bahwa pada saat tingkat upah W_1 permintaan tenaga kerja adalah L_1 , ketika terjadi kenaikan upah menjadi W_2 maka permintaan tenaga kerja turun menjadi L_2 . Dari kurva tersebut dapat dilihat bahwa antara permintaan tenaga kerja dan tingkat upah berslope negatif.

Menurut Case dan Fair (2003:247), apabila upah pasar jatuh, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan meningkat. Apabila upah pasar naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan turun. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kenaikan upah, akan menyebabkan semakin sedikitnya tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan. Artinya, kenaikan upah akan mengakibatkan berkurangnya jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan oleh perusahaan.

Menurut Ricardo dalam 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.

Selanjutnya sehubungan dengan penyebab dinamisnya upah dikemukakan oleh Alfrida (2003: 159-161) yang menyatakan beberapa alasan penyebab dinamikanya upah adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas, karena produktivitas merupakan sumber yang dapat menambah pendapatan perusahaan, bila produktivitas naik maka upah juga cenderung naik.
2. Besarnya penjualan, penjualan adalah sumber pendapatan usaha yang menentukan kemampuan membayar.
3. Laju inflasi, bagi sebuah rumah tangga, daya beli merupakan unsur yang penting dari upah yang diterima dan bukan upah nominalnya.
4. Sikap pengusaha, kecepatan tingkat upah tergantung sikap pengusaha dalam menghadapi hal-hal yang dapat mengakibatkan upah berubah.
5. Institusional, undang-undang mengharuskan perusahaan besar untuk mengadakan kesepakatan kerja bersama dengan serikat pekerja yang memang diinginkan oleh anggotanya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistyawati (2012), menyatakan bahwa upah mempunyai hubungan negatif dengan tenaga kerja. Apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi menurunkan penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2013), menyimpulkan bahwa upah minimum provinsi berhubungan negatif pada sektor industri dan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Selanjutnya Lokiman dkk (2012) yang menyatakan bahwa upah minimum provinsi memiliki pengaruh terhadap tenaga kerja.

PEMBAHASAN

Kenaikan upah mengakibatkan terjadinya perubahan dalam beberapa variabel makro ekonomi seperti permintaan dan penawaran tenaga kerja, kenaikan harga-harga dan kesejahteraan masyarakat. Dari sisi pekerja kenaikan upah yang tinggi bisa saja adalah sesuatu yang diharapkan tetapi dari sisi perusahaan kenaikan upah merupakan hal yang tidak diharapkan. Berikut penulis paparkan dampak-dampak kenaikan upah, khususnya di kota Batam.

Dampak Kenaikan Upah terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan oleh perusahaan dalam aktivitas produksi. Kenaikan upah merupakan salah satu dari kenaikan dari biaya variabel. Kenaikan dari biaya variabel ini akan menyebabkan kenaikan biaya total. Dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan memperbesar biaya dalam memproduksi suatu produk yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan. Besarnya biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan akan membuat kondisi keuangan perusahaan terganggu. Hal ini akan membuat perusahaan mempertimbangkan kembali rencana produksi di periode berikutnya. Seperti halnya hukum permintaan secara umum, maka permintaan tenaga kerja juga berlaku seperti itu, yakni semakin mahal tenaga kerja maka semakin sedikit permintaan tenaga kerja. Jika permintaan produk konstan dan harga produknya meningkat maka aktivitas produksi kemungkinan akan tetap biasa. Tetapi jika permintaan produk turun maka kemungkinan jumlah produk yang akan diproduksi akan turun. Penurunan jumlah produk yang diproduksi akan berdampak kepada penggunaan tenaga kerja. Memproduksi produk dalam jumlah yang sedikit tentunya tidak membutuhkan jumlah tenaga kerja yang banyak. Oleh karena itu,

jika perusahaan mengurangi jumlah produk yang akan diproduksi maka akan mengurangi penggunaan tenaga kerja yang ada.

Semakin meningkatnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan akan berakibat kepada pengurangan permintaan tenaga kerja. Perusahaan akan menggunakan tenaga kerja dalam jumlah yang lebih sedikit. Oleh karena itu perusahaan tidak menambah jumlah tenaga kerja. Bahkan kadang kala malah mengurangi penggunaan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik kota Batam tahun 2013 dan 2014 yang mana jumlah tenaga kerja di Batam untuk perusahaan skala besar mengalami penurunan yaitu dari 143.165 orang turun menjadi 111.490 orang. Sedangkan untuk perusahaan skala medium mengalami kenaikan dari 5.816 orang pada tahun 2013 menjadi 6.406 orang pada tahun 2014.

Dampak Kenaikan Upah terhadap Pengangguran

Kurva Philips menjelaskan hubungan negatif antara upah dan pengangguran. Jika upah di suatu daerah tinggi maka pengangguran akan sedikit. Tetapi jika upah rendah di suatu daerah maka penganggurannya akan sedikit. Apabila upah yang dibayarkan oleh perusahaan lebih mahal maka biaya yang akan dikeluarkan perusahaan akan lebih mahal, oleh karena itu perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja. Begitu juga sebaliknya, jika upah yang dibayarkan perusahaan tidak mahal, maka perusahaan mampu untuk mempekerjakan karyawan dengan lebih banyak karena biaya yang dikeluarkan perusahaan tidak begitu besar. Semakin meningkatnya upah tenaga kerja, maka akan menyebabkan semakin sedikitnya permintaan tenaga kerja. Sehingga hal ini mengakibatkan semakin meningkatnya jumlah pengangguran. Hal ini terlihat dari jumlah pengangguran pada

tahun 2013 sebanyak 32.031 orang. Sedangkan pada tahun 2014 meningkat menjadi 35.735 orang.

Dampak Kenaikan Upah terhadap Penurunan Jumlah Perusahaan

Seperti dijelaskan di atas, naiknya Upah Minimum Kota (UMK) Batam berdampak kepada semakin berkurangnya jumlah perusahaan di kota Batam, baik perusahaan skala besar maupun perusahaan skala kecil. Pada tahun 2013 perusahaan skala besar berjumlah 165 sedangkan tahun 2014 turun menjadi 157 perusahaan. Untuk perusahaan skala medium mengalami peningkatan dari 125 pada tahun 2013 naik menjadi 140 pada tahun 2014. Penurunan jumlah perusahaan besar tersebut dikarenakan banyaknya penggunaan tenaga kerja pada perusahaan besar. Jika upah tenaga kerja meningkat, maka biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan akan jauh lebih banyak. Banyaknya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan jika tidak diimbangi oleh pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan tersebut akan membuat pihak perusahaan mempertimbangkan kembali kelangsungan aktivitas perusahaan tersebut. Sebagai alternatif bagi perusahaan untuk tetap menjaga eksistensinya, perusahaan tersebut akan mencari lokasi yang harga tenaga kerja atau upah tenaga kerjanya tidak mahal. Contoh perusahaan skala besar yang menutup usahanya di kota Batam adalah perusahaan raksasa elektronik Sony, Galaxi Batam dan beberapa perusahaan manufaktur lainnya. Sedangkan perusahaan skala besar yang masih bertahan di Batam contohnya Mc. Dermott, SOME, Profab, Nippon Steel dan lain-lainnya.

Jumlah perusahaan dalam skala medium tetap mengalami peningkatan dikarenakan perusahaan skala medium tidak terlalu banyak menggunakan tenaga kerja. Jika tenaga kerja yang digunakan tidak terlalu banyak, maka biaya tenaga kerja yang akan

dikeluarkan oleh perusahaan juga tidak terlalu besar. Contoh perusahaan skala medium atau menengah ini adalah perusahaan-perusahaan ritel.

Dampak Kenaikan Upah terhadap Output yang Dihasilkan

Perusahaan tentu harus menjaga keseimbangan permintaan dan penawaran produk yang dihasilkannya. Kenaikan upah atau gaji tenaga kerja jika tidak diimbangi dengan kenaikan harga produk di pasaran tentu akan memaksa perusahaan untuk mengurangi produksi produknya. Karena jika tetap dijual dengan harga lama sedangkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sudah meningkat, hal ini akan mengurangi keuntungan yang akan diperoleh perusahaan bahkan bisa membuat perusahaan rugi. Kerugian bukanlah hal yang diinginkan oleh perusahaan. Apabila kerugian yang dialami oleh perusahaan berlangsung lama, maka perusahaan akan menghentikan aktivitas produksi. Dalam hal ini output yang dihasilkan jadi nol atau tidak ada.

Apabila kenaikan perusahaan masih dalam batas yang wajar dan perusahaan masih tetap mendapatkan keuntungan, maka kemungkinan perusahaan akan tetap bisa mempekerjakan buruh atau karyawan dengan jumlah yang banyak. Jika hal ini terjadi, maka kenaikan upah akan tetap bisa memproduksi output dalam jumlah yang banyak. Apabila buruh dibayarkan dengan upah yang tinggi dan output yang dihasilkan banyak. Maka output yang diproduksi oleh perusahaan akan bisa diserap oleh pasar. Hal ini dikarenakan masyarakat mempunyai daya beli untuk membeli barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan.

Dampak Kenaikan Upah terhadap Harga-Harga

Upah merupakan salah satu dari beberapa faktor produksi yang akan

dipergunakan dalam kegiatan memproduksi atau menghasilkan sebuah produk bagi perusahaan. Sama halnya dengan biaya bahan baku, biaya tenaga kerja juga akan mempengaruhi biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan. Meningkatnya biaya produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan akan memaksa perusahaan untuk menaikkan harga produk atau outputnya. Jika output suatu perusahaan menjadi input bagi perusahaan lain. Maka biaya input atau bahan baku yang akan dikeluarkan oleh perusahaan lain tersebut juga akan meningkat. Akibatnya harga-harga produk di pasaran menjadi lebih mahal.

Dampak Kenaikan Upah terhadap Penawaran Tenaga Kerja

Hukum penawaran menyatakan bahwa jika harga naik maka penawaran meningkat dan sebaliknya jika harga turun maka penawaran juga mengalami penurunan. Hal yang sama juga terjadi pada penawaran tenaga kerja. Kenaikan upah tenaga kerja akan berdampak kepada semakin meningkatnya penawaran tenaga kerja. Meningkatnya upah di suatu daerah akan mengundang calon pekerja untuk datang ke daerah tersebut menawarkan jasanya. Manusia cenderung untuk bersifat materialistik. Meningkatnya nominal upah di suatu daerah akan memotivasi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau pundi-pundi penghasilan dalam keluarganya. Misalnya, seseorang yang awalnya tidak bekerja karena upah tidak sesuai dengan keinginannya, tetapi ketika nominal upah sudah tinggi maka seseorang tersebut bersedia untuk bekerja.

Dampak Kenaikan Upah terhadap Pekerja

Upah terbagi atas dua, yaitu upah nominal dan upah riil. Upah nominal merupakan upah yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada pekerja

sesuai dengan ketentuan ketetapan upah minimum kota. Sedangkan upah riil merupakan upah nominal yang dikurangi dengan inflasi. Artinya jika kenaikan upah dibarengi dengan inflasi, maka akan mengurangi nilai riil yang akan diterima oleh pekerja. Apabila persentase kenaikan upah lebih besar dari laju inflasi maka upah riil yang akan diterima oleh pekerja meningkat dari periode sebelumnya. Tetapi apabila persentase kenaikan upah lebih rendah dari inflasi pada periode tersebut maka upah riil yang diterima oleh pekerja meningkat dari periode sebelumnya. Apabila upah meningkat secara riil dari periode sebelumnya, maka kesejahteraan pekerja tentunya juga akan semakin meningkat.

Kenaikan upah atau tingginya upah yang dibayarkan oleh perusahaan diharapkan akan berdampak baik bagi pekerja. Dampak baik atau dampak positif yang diharapkan ini misalnya, kesehatan pekerja, kesejahteraan pekerja dan produktivitas pekerja. Dengan upah yang tinggi pekerja diharapkan lebih fokus dan lebih tinggi produktivitasnya dalam bekerja. Hal ini dikarenakan buruh atau pekerja tersebut tidak terganggu pekerjaannya karena alasan kesehatan atau terganggu pikirannya karena memikirkan biaya hidup.

Bagi perusahaan gaji pekerja yang tinggi diharapkan bisa mengurangi tingkat keluar masuk (*turn over*) karyawan. Jika tingkat keluar masuk karyawan bisa diminimalisir maka perusahaan juga bisa meminimalisir biaya perekrutan, biaya seleksi, dan biaya training karyawan baru. Jika pekerja atau buruh sudah lama bekerja di suatu perusahaan atau instansi maka loyalitasnya mereka akan tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Tingkat upah ini berhubungan positif dengan pekerja. Apabila pekerja mendapatkan upah yang tinggi maka produktivitas pekerja menjadi lebih tinggi.

Begitu juga dengan pihak perusahaan yang akan mendapatkan loyalitas dari pekerja.

Kenaikan upah juga memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang terbaik. Hal ini dikarenakan apabila upah ditawarkan lebih tinggi, maka calon pekerja profesional akan tertarik untuk menawarkan jasanya supaya dipekerjakan oleh suatu perusahaan. Ketika upah yang ditawarkan masih rendah calon pekerja tersebut belum bersedia untuk bekerja pada perusahaan karena kontribusi yang akan diberikan mereka kepada perusahaan yang begitu besar dinilai dengan harga yang murah.

Untuk mencegah dampak negatif yang terjadi akibat dari kenaikan upah minimum di kota Batam adalah sebagai berikut:

1. Kenaikan upah minimum kota Batam harus mempertimbangkan kondisi perekonomian yang sedang dan yang akan terjadi di kota Batam.
2. Kenaikan upah diperlukan persetujuan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia atau asosiasi pengusaha yang ada di Batam, dalam hal ini kemampuan perusahaan membayarkan upah pekerja dengan nominal yang baru. Sehingga ketika upah mengalami kenaikan perusahaan tetap memiliki kemampuan melanjutkan operasional atau kelangsungan perusahaannya di masa depan.
3. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah mempertahankan kestabilan harga-harga. Dengan adanya kestabilan harga-harga atau tidak terjadinya inflasi, maka tuntutan biaya hidup juga akan stabil. Sehingga tuntutan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi bisa dicegah.

KESIMPULAN

Kenaikan upah memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positifnya bagi masyarakat yang masih bekerja akan meningkatkan pendapatannya, dalam hal ini adalah pendapatan nominal. Pendapatan yang tinggi akan mengakibatkan meningkatnya loyalitas karyawan dan berkurangnya tingkat *turn over* (keluar masuknya) pekerja. Sedangkan dampak negatif kenaikan upah adalah semakin berkurangnya permintaan atau penyerapan tenaga kerja. Dengan berkurangnya penyerapan tenaga kerja akan menyebabkan semakin meningkatnya pengangguran. Kenaikan upah juga seringkali diikuti oleh kenaikan harga-harga.

SARAN

Saran yang bisa penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Mengingat dilemanya kenaikan upah, maka sebaiknya pemerintah lebih fokus pada kestabilan harga supaya tidak terjadi inflasi.
2. Bagi pekerja, terutama serikat pekerja supaya tidak terlalu gencar dalam menuntut kenaikan gaji atau upah. Karena kenaikan upah yang diminta akan berdampak pada pengurangan penyerapan tenaga kerja.
3. Bagi pihak perusahaan, kenaikan upah yang disetujui dengan mempertimbangkan kelangsungan perusahaan. Perusahaan tidak akan mengurangi produksi output dan tetap mempekerjakan karyawan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida BR. 2003. **Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Case, Karl E dan Fair Ray C. 2003. **Prinsip-prinsip Ekonomi Mikro**. Edisi

- ketujuh. Alih Bahasa Barlian Muhamad. Jakarta: Gramedia
- Deliarnov. 2009. **Perkembangan Pemikiran Ekonomi**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mankiw, Gregory. et al. 2012. **Pengantar Ekonomi Makro**. Volume 2. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta
- Lipsey, Richard G, dkk. 1997. **Pengantar Makroekonomi**, Jilid 2. Alih bahasa Agus Maulana. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Lokiman, Dasri dkk 2013. **Pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Investasi Swasta terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Dampaknya pada PDRB (ADHK) di Kota Manado Tahun 2003-2012**
- Muana, Nanga . 2005. **Makro Ekonomi: Teori, Masalah & Kebijakan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kompasiana.com. **Masih Layakkah Batam Kota Industri**. Diakses pada tanggal 22 November 2016
- Sulistiawati, Rini (2012). **Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia**. Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak. ISSN: 1693-9093
- Sidik, Fajar (2012). **Analisis Dampak Kebijakan Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri dan Perdagangan, Hotel dan Restoran di Pulau Jawa pada Jawa pada Era Otonomi Daerah**. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.