I N O V A S I - 16 (1), 2020; 157-166
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI

Kondisi penyerapan tenaga kerja akibat kenaikan upah minimum

Andhika Bhagaskara[1], Muhammad Iqbal Herdiyansyah[2], Muhammad Afandi[3], Rahadian Yoga Christie[4]

[1,2,3,4]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
[1]Email: bhagas39@gmail.com
[2]Email: iqbalherdiansyah@gmail.com
[3]Email: afandiple@student.ub.ac.id
[4]Email: rahadianyg@gmail.com

Abstrak

Jumlah penduduk Indonesia saat ini sebesar 267 juta penduduk dan setiap tahunnya terus mengalami peningkatan. Berdasarkan data World Bank tahun 2019, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2015 sebesar 258 juta jiwa, tahun 2016 sebesar 261 juta jiwa, tahun 2017 sebesar 264 juta jiwa, dan terakhir pada tahun 2018 sebesar 267 juta jiwa. Dengan semakin meningkatnya jumlah penduduk, Indonesia masih memiliki persoalan sosial dan ekonomi. Persoalan yang sangat berkaitan dengan semakin meningkatnya populasi yang ada dan mengingat terus meningkatnya jumlah penduduk usia produktif, masalah ketenagakerjaan menjadi persoalan pokok yang terjadi di Indonesia. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengetahui dampak dari kenaikan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisa pendekatan deskriptif dengan menggunakan kajian literatur. Hasil yang dapat disimpulkan, bahwa kenaikan upah minimum di Indonesia menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja. Penetapan upah minimum juga dapat menimbulkan berpindahnya tenaga kerja sektor pertanian ke sektor industri. Di sisi lain, kenaikan upah minimum dapat mengurangi kesenjangan, di mana upah minimum dapat disesuaikan berdasarkan pada keterampilan dan kualitas pekerja.

Kata Kunci: pertumbuhan penduduk; upah minimum; penyerapan tenaga kerja

Conditions of employment due to the increase in minimum wages

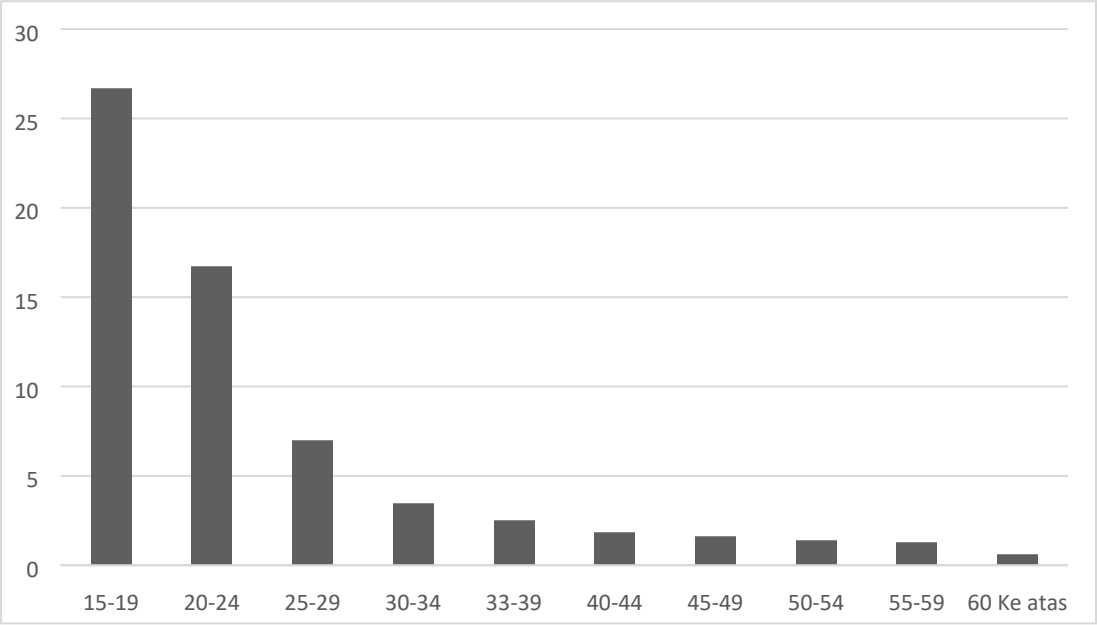
Abstract

The current population of Indonesia is 267 million and continues to increase every year. Based on World Bank data in 2019, Indonesia's population in 2015 amounted to 258 million people, in 2016 there were 261 million people, in 2017 there were 264 million people, and in 2018 there were 267 million people. With the increasing population, Indonesia still has social and economic problems. Issues that are closely related to the increasing population and given the continued increase in the population of productive age, labor problems are a major problem that occurs in Indonesia. The purpose of this paper is to determine the impact of the increase in the minimum wage on employment. This research uses a descriptive approach analysis method using a literature review. The results can be concluded, that the increase in the minimum wage in Indonesia causes a decrease in labor demand. Determination of minimum wages can also cause a shift in the labor of the agricultural sector to the industrial sector. On the other hand, raising minimum wages can reduce inequality, where minimum wages can be adjusted based on the skills and quality of workers.

Keywords: *Population growth; minimum wage; employment*

PENDAHULUAN

Persoalan ketenagakerjaan utamanya masalah pengangguran masih menjadi suatu hal yang perlu dibenahi di Indonesia. Di mana pada akhir tahun 2018 di Indonesia, tingkat pengangguran terbuka (TPT) berada di angka 5,34%, BPS (2019). Jika dilihat berdasarkan kelompok usianya, tingkat pengangguran terbuka menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2018 dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran terbuka terbanyak dominan berada di antara 15-40 tahun. Padahal usia di antara angka tersebut adalah termasuk golongan tenaga kerja dengan usia produktif. Hal ini mengindikasikan bahwa negara belum mampu mengatasi tidak hanya persoalan penyediaan lapangan kerja, tetapi juga belum mampu memanfaatkan tenaga kerja-tenaga kerja di usia produktif.

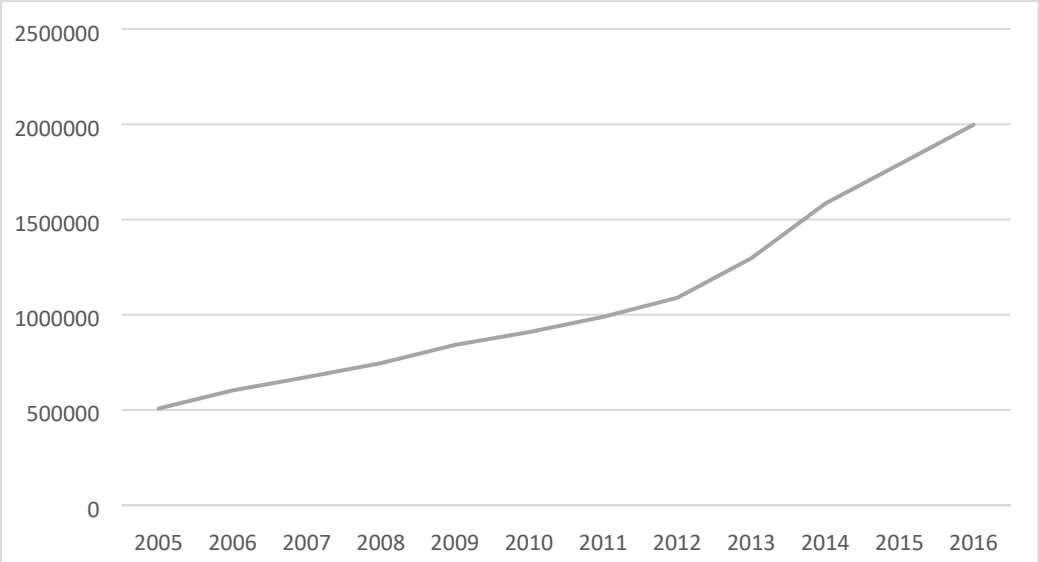


Gambar 1. Tingkat pengangguran terbuka menurut kelompok usia tahun 2018

Namun, tidak hanya karena keterbatasannya ketersediaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi dan kebijakan upah minimum berpengaruh juga pada masalah pengangguran atau masalah ketenagakerjaan, Wihastuti & Rahmatullah (2018). Dengan pertumbuhan ekonomi, dapat meningkatkan produktivitas perekonomian dan membuat perluasan angkatan kerja. Pertumbuhan ekonomi juga akan memberikan dampak pada pemerataan pendapatan yang dapat dilihat dari besar kecilnya pendapatan riil per kapita.

Kebijakan upah minimum juga dapat dikatakan sebagai salah satu faktor dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yang sudah banyak digunakan negara-negara di dunia terutama Indonesia. Pasal 88 ayat (1) Bab 10 tentang pengupahan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 adalah peraturan yang mengatur kebijakan upah minimum di Indonesia. Upah minimum ini memiliki tujuan dalam pelaksanaannya untuk pekerja agar upah yang didapat menjadi jelas dan tidak turun untuk memenuhi kebutuhan dan biaya hidup. Upah minimum juga bisa menjadi penjamin untuk suatu perusahaan agar produktivitas pekerja tetap terjaga.

Dalam teorinya, harga pekerja digambarkan pada tingkat upah yang berlaku. Di mana antara banyaknya pekerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan sebagai tenaga kerjanya dengan tingkat upah yang berlaku adalah gambaran dari suatu permintaan terhadap tenaga kerja, Sudarsono (1990). Dalam praktiknya dan dalam penerapannya di Indonesia, kebijakan penetapan upah minimum dapat dilakukan dalam wilayah provinsi dan wilayah kota atau kabupaten. Di Indonesia, tingkat upah minimum rata-rata nasional setiap tahunnya terus mengalami peningkatan, seperti yang terlihat pada grafik di bawah ini.



Gambar 2. Upah minimum rata-rata nasional tahun 2005-2016

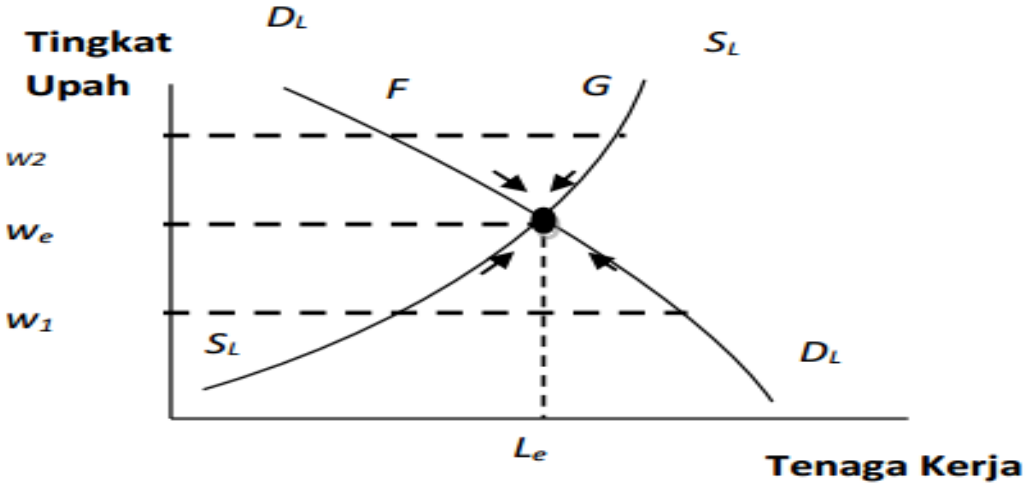
Pada gambar 2, setiap tahunnya mulai tahun 2005 hingga 2016, upah minimum rata-rata nasional yang ditetapkan di Indonesia selalu mengalami kenaikan. Di mana pada tahun 2016, upah minimum rata-rata nasional mencapai 1,9 juta rupiah per bulannya. Tentu saja kenaikan upah minimum ini adalah salah satu wujud untuk tercapainya kesejahteran masyarakat atau untuk mengurangi kesenjangan. Hal ini ditunjukkan dari beberapa penelitian yang memberikan hasil bahwa upah minimum berpengaruh positif terhadap tenaga kerja, di mana upah meningkat atau naik merupakan suatu insentif untuk tenaga kerja yang terampil, Indradewa dan Natha (2014); Wihastuti & Rahmatullah (2018). Namun, dalam beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa penurunan penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh adanya kenaikan upah atau adanya hubungan yang negatif dari kedua hal tersebut, Buchari (2015). Dari berbagai penelitian-penelitian tersebut fokus pada tujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Berbeda pada penelitian sebelumnya, tujuan penelitian ini lebih spesifik dan menekankan untuk melihat bagaimana kondisi penyerapan tenaga kerja akibat adanya kenaikan upah minimum.

Tinjauan pustaka

Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar. Hal inilah yang membuat jumlah penawaran tenaga kerja yang dimiliki Indonesia pun besar. Penawaran tenaga kerja inilah yang akhirnya direspon oleh permintaan tenaga kerja pada pasar tenaga kerja atau *labour market*. Menurut Sulistiawati (2012), pasar tenaga kerja tidak jauh berbeda dengan pasar lain, dimana terdapat permintaan dan penawaran, tetapi terdapat perbedaan dengan pasar lain. Perbedaannya terletak pada permintaan tenaga kerja yang bergantung pada permintaan output yang dihasilkan. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja inilah yang menciptakan upah tenaga kerja.

Adapun makna dari nilai tukar suatu barang, yaitu dihitung dari biaya yang dikorbankan untuk menghasilkan barang. Biaya yang dikorbankan itu terdiri dari biaya input, seperti bahan mentah dan upah yang dikeluarkan untuk membayar pekerja. Jenis upah ini yang disebut dengan upah alami, Deliarnov (2009). Fenomena pergerakan upah digambarkan pada kurva pasar bebas kompetitif tradisional. Kurva ini menggambarkan bagaimana tingkat upah dapat berubah akibat permintaan dan penawaran akan pekerja pada pasar tenaga kerja. Besaran upah alami ini disesuaikan dengan standar dan biaya hidup masyarakat. Harga tenaga kerja yang ditentukan oleh permintaan dan penawaran, yaitu tenaga kerja mendapatkan penerimaan yang jumlahnya sama dengan nilai produktivitasnya, Mankiw (2003).

Titik *We* pada gambar 3, merupakan tingkat keseimbangan upah. Pada titik *W2,* memiliki tingkat upah yang lebih besar dari titik *We*, di mana hal tersebut membuat penawaran lebih besar dari jumlah permintaannya, sehingga terjadi persaingan yang tinggi di antara tenaga kerja demi mendapatkan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan menurunnya tingkat upah mendekati atau bahkan tepat di titik *We*. Sedangkan pada tingkat upah di titik *W1*, jumlah permintaan akan tenaga kerja melebihi jumlah penawarannya, sehingga terjadi kompetisi diantara para produsen atau pemilik modal dalam mendapatkan tenaga kerja. Fenomena ini dapat mendorong kenaikan upah mendekati atau bahkan tepat ke titik *We*. Kekurangan dari model yang digunakan, yaitu pasar bebas tradisional, masih kurangnya bukti yang diberikan perihal realita terkait upah dan lapangan pekerjaan, terkhusus pada negara-negara berkembang. Pergerakan aktivitas penawaran dan permintaan tenaga kerja tidak sepenuhnya mampu membuat upah riil mencapai titik *We* atau tingkat keseimbangan upah.



Gambar 3. Kurva penentuan tingkat penyerapan tenaga kerja dan tingkat upah : pendekatan pasar bebas

Namun menurut Todaro (2000), serikat buruh seringkali membuat tingkat upah menjadi turun dan tidak mudah diatur pada tingkat upah yang menggunakan satuan uang. Upah yang merupakan timbal balik dari pemilik modal untuk tenaga kerja dalam bentuk tunai wajib ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan serta atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemilik modal dengan tenaga kerja. Peraturan menteri ini menetapkan pula upah minimum pada tingkat provinsi setidaknya lima persen lebih tinggi dibandingkan standar yang telah ditetapkan. Begitupun dengan upah minimum pada tingkat kabupaten/kota lima persen lebih tinggi dibandingkan standar yang telah ditetapkan untuk kabupaten.kota tersebut.

Namun hal ini masih sulit untuk dilakukan oleh perusahaan atau pemilik modal dikarenakan tingkat upah minimum yang ditetapkan terbilang tinggi dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Hal inilah yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Pengaruh upah minimum yang diterapkan pada tingkat provinsi memiliki korelasi negatif dengan penyerapan tenaga kerja, Wihastuti dan Rahmatullah (2018). Sesuai dengan teori permintaan, tingkat upah yang meningkat akan menurunkan penyerapan tenaga kerja, dan begitupun sebaliknya.

METODE

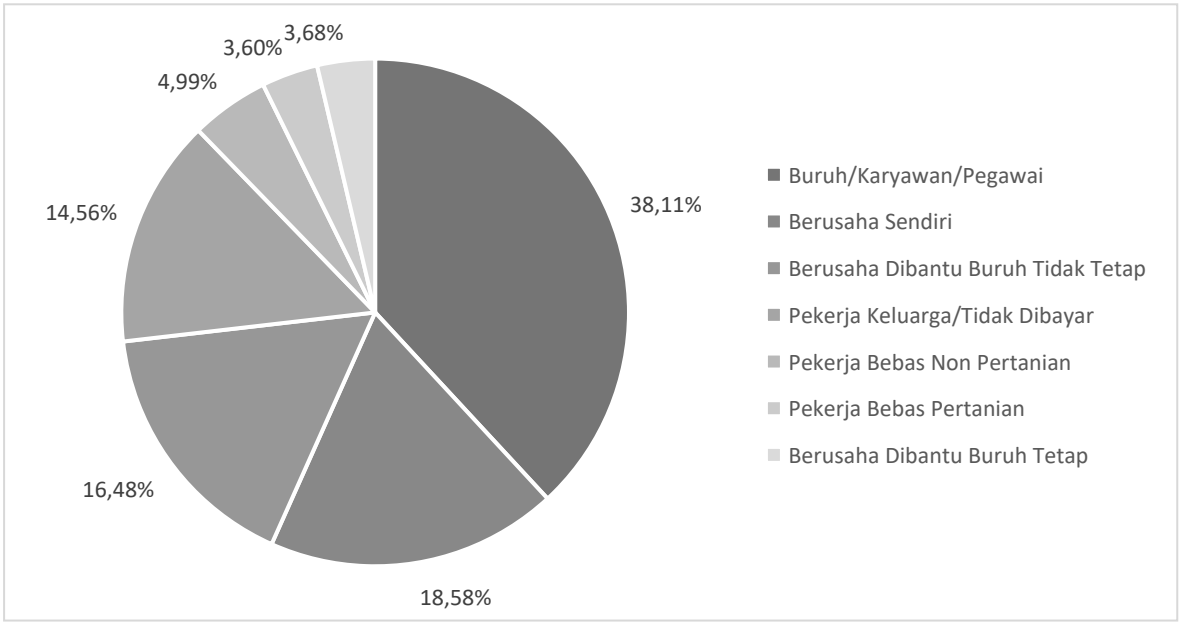
Penelitian ini menggunakan pendekatan metode analisa deskriptif kualitatif yang banyak menggunakan kajian literatur. Analisa deskriptif kualitatif ialah analisis yang didasarkan dengan menemukan hubungan permasalahan yang ditemui dari dua variabel permasalahan, sehingga menemukan titik tengah sebagai penyelesaian yang saling berkorelasi. Adapun studi literatur adalah instrumentasi penelitian dengan cara mengumpulkan berbagai macam literatur relevan baik itu jurnal, working paper, dan sumber yang lain sebagainya yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diangkat oleh jurnal ini.

Langkah yang dilakukan di dalam penelitian ini, yang pertama mencari dan menemukan masalah yang ada yang berhubungan dengan masalah upah minimum yang berdampak kepada penawaran tenaga kerja. Lalu dilanjutkan dengan melakukan tinjauan pustaka pada sumber artikel yang sejenis dengan judul. Ketiga, dengan menganalisis sumber yang ada untuk memahami konsep yang sejenis. Dilanjutkan dengan mengumpulkan data sesuai realita terkait yang akan dibahas. Tahap terakhir, dengan menulis jurnal ini berdasarkan argumentasi, analisis, dan data yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Cakupan upah minimum

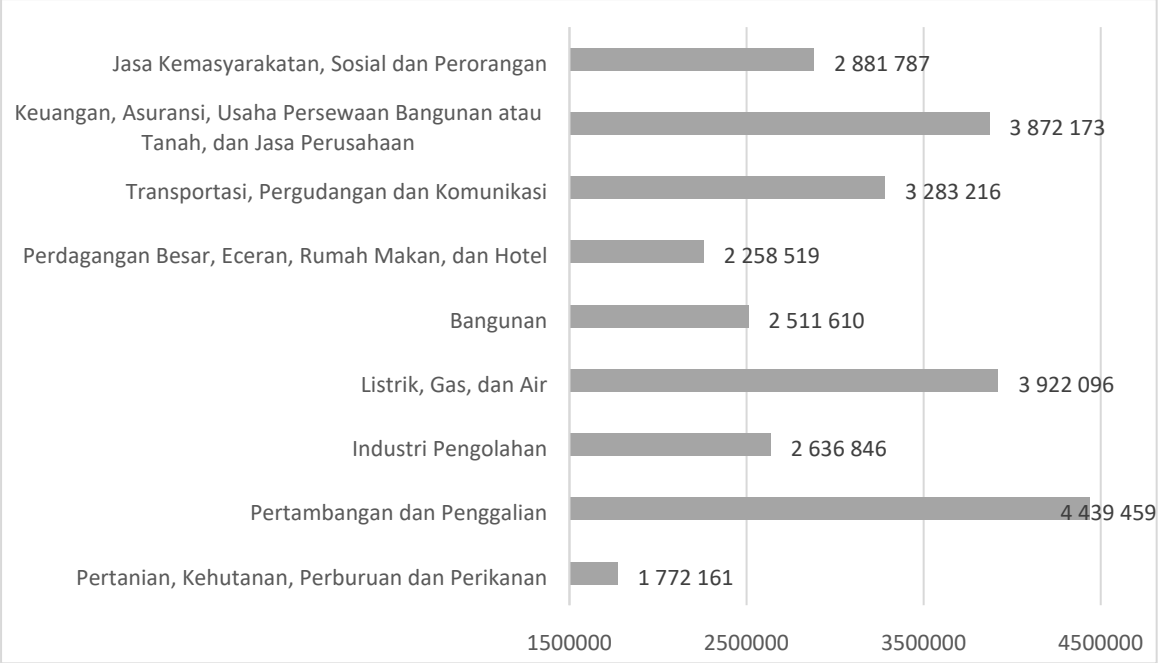
Indonesia adalah negara dengan struktur lapangan pekerjaan dan perekonomiannya masih bersifat dualistik, yaitu terdiri dari lapangan kerja formal dan informal. Lapangan pekerjaan formal sendiri terdiri atau didefinisikan bagaimana status pekerjaanya yakni meliputi buruh/karyawan dan berusaha dibantu dengan buruh tetap, Midayanti (2018). Dalam penerapannya yang berdasarkan PP No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 41 ayat 2, ditegaskan bahwa kebijakan upah minimum ini hanya berlaku pada buruh/pekerja yang memiliki lama kerja pada perusahaan tempat ia bekerja selama kurang dari 1 tahun atau dapat diartikan upah minimum diberlakukan hanya untuk sektor formal saja. Dilihat dari data mengenai komposisi penduduk yang bekerja berdasarkan status pada gambar 4, maka penetapan dalam upah minimum hanya berlaku untuk 41,79% dari total 133,94 juta penduduk yang bekerja pada tahun 2018.



Gambar 4. Komposisi penduduk yang bekerja berdasarkan status, feb 2018

Realita upah dalam pasar tenaga kerja

Dalam realitanya upah yang berada pasar tenaga kerja tergantung pada bagaimana jenis lapangan pekerjaan utama dan penggunaan teknologi pada sektor tersebut. Karena pada nyatanya ada dua industri yang berbeda pertama, terdapat kecenderungan bahwa sektor industri lebih cenderung kepada peningkatan modal manusia atau tenaga kerja dan hanya sedikit menggunakan teknologi (industri padat karya), namun upahnya cenderung rendah. Sedangkan industri yang lebih cenderung menggunakan teknologi dan hanya memakai sedikit tenaga kerja, upah pekerja yang diterima cenderung tinggi, Bank Dunia (2010).



Gambar 5. Upah buruh/karyawan berdasarkan lapangan kerja utama, feb 2017

Bisa dilihat dari data grafik pada gambar 5, mengenai upah buruh/karyawan dari berbagai jenis lapangan pekerjaan utama di 9 sektor yang berdasarkan data BPS Februari 2017, bahwa upah buruh/karyawan pada sektor pertambangan, listrik, keuangan, dan transportasi/komunikasi jauh lebih besar daripada sektor-sektor yang lainnya yaitu pertanian, industri pengolahan, bangunan, perdagangan, dan jasa kemasyarakatan. Hal tersebut terjadi karena kecenderungan pengupahan pada sektor padat tenaga kerja jauh lebih rendah dari pada sektor padat modal seperti, pertambangan, keuangan, listrik, transportasi/komunikasi. Umumnya adalah rata-rata upah pada sektor industri yang cenderung intensif teknologi atau banyak memakai teknologi, upah buruh atau pekerja biasanya dibayar melampaui rata-rata upah nasional, sedangkan pekerja pada sektor padat tenaga kerja biasanya berada pada kurang dari rata-rata upah nasional.

Implikasi kebijakan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja

Bahwa secara, teori permintaan tenaga kerja, apabila upah mengalami kenaikan maka penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan akan mengalami penurunan, secara nyatanya memang perusahaan tidak akan menyerap kembali tenaga kerja apabila upah para pekerja mengalami kenaikan karena biaya perusahaan sudah habis selain karena kenaikan upah juga pada para pihak pejabat atau atasan perusahaan yang mengalami kenaikan, dan juga biaya produksi yang mengalami kenaikan karena kebijakan perusahaan terkait upah yang naik, Sholeh (2012). Perusahaan disini hanya membayar tenaga kerja dengan upah yang sesuai tingkat produktivitasnya, artinya jika produktivitas tenaga kerja yang rendah maka perusahaan akan membayar tenaga kerja tersebut dengan upah yang sesuai dengan produktivitasnya dan sebaliknya. Namun pada kenyataannya di lapangan, kebijakan upah minimum ini banyak condong kepada kenaikan tingkat harga dan faktor – factor lain seperti ciri-ciri individu, apa jenis pekerjaannya, keluarga, ras, status pekerja dibandingkan dengan kenaikan tingkat produktivitas, Ghazali, Buya Al, Wahyuddin (2012).

Memang, di Indonesia sendiri sektor primer di Indonesia biasanya sektor yang mudah dalam yang banyak menyerap tenaga kerja dan juga sektor pertanian ini, mempunyai tingkat produktivitas tenaga kerja rendah yaitu sebesar 0,54. Sementara sektor sekunder sendiri merupakan sektor, yang sulit sekali untuk bisa menyerap tenaga kerja, hingga hanya sedikit saja yang bisa terserap oleh perusahaan terhadap penyerapan tenaga kerjanya, tetapi sektor sekunder atau industri mempunyai produktivitas pekerja yang tinggi dalam menciptakan nilai tambah baik ke perekonomian atau efisiennya yaitu sebesar 1,82, Sulistiawati (2012).

Begitu juga pula dengan kondisi pada tingakatan provinsi, bila dilahat produktivitas tenaga kerja pada sektor primer adalah yang terendah dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja yang berada pada sektor sekunder. Perbedaan tingkat upah tenaga kerja pada sektor primer dan sektor sekunder (pertanian dan industri) juga terlihat, menurut, Faisal Basri (2016) dalam tulisannya, akibat perubahan struktur perekonomian yang menyebabkan perbedaan tingkat upah dan dampak jangka panjangnya dapat menciptakan kesenjangan pendapatan maka, dampaknya adalah akan mengubah keputusan tenaga kerja tersebut untuk berpindah (migrasi) dari sektor pertanian ke sektor industri untuk memperoleh kesejahteraan yang lebih baik.

Keharusan yang dilakukan oleh tenaga kerja sebenarnya untuk, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, peningkatan tingkat pendidikan adalah salah satu faktornya, karena dengan pendidikan mampu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan bermutu yang tinggi, Aprillia (2014). Penentuan upah minimum ini bila dengan rasio antara UMP atau upah minimum hidup layak yang hasilnya diterima oleh pekerja berdasarkan pendidikannya menunjukkan bahwa kalau pada sebagian besar provinsi di Indonesia, pekerja yang belum pernah menempuh pendidikan atau sekolah, belum menamatkan sekolah dasar, dan jenjang pendidikan sekolah dasar, menerima upah atau bayaran biasanya menerima upah atau bayaran dari perusahaan dibawah upah minimum yang dibayar oleh perusahaan. Dapat dilihat dengan rasio antara UMP dengan rata-rata upah berdasarkan tingkat pendidikan pekerja yang nilai rasionya >1. Sementara itu, tingkat pendidikan pekerja yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Pertama atau SMP atau ke tingkat atasnya menerima tingkat upah atau bayaran yang biasanya lebih tinggi dari UMP, yang dilihat dari rasio antara UMP dengan upah menurut tingkat pendidikan pekerja yang nilai rasio <1. Karena kondisi tenaga kerja di sektor primer pada umumnya dimasuki oleh pekerja yang mempunyai pendidikan rendah dengan keahlian atau skill yang kurang untuk bisa masuk ke pasar tenaga kerja pada sektor formal maka produktivitas pekerja yang dimiliki rendah, karena kebijakan terkait kenaikannya upah minimum tersebut, akan berdampak pada berkurangnya tingkat penggunaan tenaga kerja di sektor primer karena, mereka akan bermigrasi untuk bisa memperoleh pendapatan yang lebih tinggi makanya, terus mengalami pengurangan dalam sektor ini. Namun sebenarnya kebijakan upah minimum ini, mencoba membantu menghasilkan efek yang positif pada upah dalam mengurangi kesenjangan upah pada pasar tenaga kerja. Bahwa upah minimum didasarkan berdasar pekerja terampil dan tidak terampil dan kembali lagi bahwa itu bisa dilihat dari tingkat pendidikan mereka, Sulistiawati (2012).

Karena memang sudah seharusnya dalam menciptakan produktivitas yang bisa menambah nilai tambah bagi perusahaan kunci utamanya adalah pendidikan, sebagai faktor yang penting dalam penetapan upah. Makanya tenaga kerja yang pendidikannya tidak lebih tinggi dari sekolah lanjutan pertama atau SMA, mereka dalam kebijakan upah minimum hanya dibayar sekitar rata-rata upah minimum dan sebaliknya. Lalu pengaruh diferensiasi upah minimum antar provinsi terhadap penawaran kesempatan kerja, menimbulkan efek yang membantu mengakomodasi berbagai kemampuan membayar industri yang berbeda-beda.

Disini dalam regulasi penetapan upah minimum ILO telah melakukan ketetapan kebijakan dalam upah pada negara-negara baik negara maju dan berkembang tidak terlepas dari intervensi oleh kebijakan ILO. Terdapat konvensi yang mengatur bagaimana terkait dengan upah minimum yaitu konvensi ILO No 131, dimana ILO mengatur upah minimum pada negara-negara berkembang. Konvensi ini muncul lantaran perundingan dan mekanisme yang mengatur dalam kebijakan untuk penetapan upah minimum ini tidak berjalan leluasa dan secepat yang diharapkan, ILO (2000).

Namun, secara singkat mengacu pada konvensi No 131 tersebut. Menjadi dasar bagaimana faktor pertimbangan dalam menetapkan kebijakan upah minimum di Indonesia sendiri, dalam Permenaker No.17 Tahun 2005 dan adanya perubahan revisi Kebutuhan Hidup Layak dalam Permenaker No. 13 Tahun 2012, pasal 6 ayat 2 Kepmenakertrans (2012). Adapun faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh pemerintah mengacu pada Undang-undang No 13 tahun 2012, dalam menetapkan penentuan upah minimum meliputi: 1) Tingkat Nilai Kebutuhan Hidup Layak 2) Produktivitas Makro 3.) Pertumbuhan Ekonomi 4) Kondisi Pasar Kerja 5) Kondisi Usaha pada titik marginal, ILO (2013).

Tetapi sebenarnya jika mengacu pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang dimana pemerintah melakukan penetapan upah minimum berdasar pada kebutuhan layak hidup (KHL) dan memang pemerintah telah melakukan revisi lanjutan ke dalam Kepmenakertrans No 17 Tahun 2005 lalu di revisi kembali menjadi Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Penetapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Namun, jika terjadi kenaikan atas harga produksi maka akan berakibat pada kenaikannya KHL dan dampak selanjutnya akan meningkatkan upah minimum, karena itu penting factor permintaan barang dalam menggerakan upah pekerja. Jika melihat dari sisi perusahaan, upah menjadi biaya yang selanjutnya akan menjadi barang/jasa yang akan dijual kepada konsumen dengan harga jual yang telah ditetapkan. Upah Minimum ini sering digunakan untuk acuan dalam menetapkan upah tenaga kerja pada sektor formal, oleh karena itu ketika terjadi, kenaikan upah minimum yang lebih tinggi daripada produktivitas tenaga kerja maka, akan merugikan perusahaan karena, dapat menyebabkan naiknya biaya produksi. Biaya produksi yang menjadi semakin tinggi berarti harga output tersebut menjadi tidak bersaing, dan pada akhirnya keputusan perusahaan untuk mengurangi outputnya. Ketika perusahaan memutuskan untuk melakukan penurunan terhadap outputnya, selanjutnya perusahaan akan menurunkan intensitas penggunaan faktor produksi terhadap tenaga kerja, khususnya pada tenaga kerja yang masih memiliki pendidikan yang rendah. Mengenai kebijakan sistem pengupahan ini dalam tujuannya adalah untuk melindungi tenaga kerja, tetapi kebijakan upah minimum ini, juga membantu menjamin kelangsungan usaha pada perusahaan dan mendorong laju penyerapan pertumbuhan lapangan kerja agar bisa berproduktif dan efisien. Pihak pemerintah juga harus meregulasi lagi kebijakan dalam menetapkan upah minimum ini, sebagai pengamanan agar upah tenaga kerja/buruh tidak merosot sampai tingkat yang membahayakan bagi kesehatan dan gizi pekerja/buruh. Di sisi lain sebagai pihak pengusaha atau perusahaan juga harus memikirkan bagaimana menyusun struktur pengupahan dan skala upah yang sesuai dengan tingkat equilibrium sebagai dasar penetapan upah di perusahaan yang tepat dengan kebutuhan layak hidup.

Dalam Indonesia sendiri pasar tenaga kerja ini tersegementasi kedalam dua segmen yaitu informal dan formal. Jumlah pekerja informal Indonesia lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan pekerja formal. Jika dilihat, %tase pekerja formal menunjukkan peningkatan, dilansir dari lokadata bahwa, dari 37,3% di tahun 2012 menjadi 41,6% di tahun 2017. Disebut sebagai pekerja formal adalah mereka adalah pekerja yang status pekerjaannya: 1. berusaha dengan dibantu buruh tetap/buruh dibayar, dan 2. mereka yang menjadi buruh/karyawan/pegawai. Sementara status pekerjaan informal seperti: 1. berusaha/membuka usaha sendiri 2. berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar 3. pekerja bebas di bidang pertanian 4. pekerja bebas di bidang non pertanian, dan 5. pekerja keluarga/pekerja yang tak dibayar. Penetapan upah minimum akan mengubah keputusan perusahaan untuk bagaimana perusahaan akan mengurangi atau menambah permintaan akan tenaga kerja di sektor formal, dan biasanya jika terjadi kelebihan penawaran (*excess demand*) pada tenaga kerja yang tidak terserap tadi akan diserap pada sektor informal. Namun karena sistem pengupahan di sektor informal tidak adanya regulasi yang terkait dan biasanya sektor informal ini mempunyai kualitas pendidikan tenaga kerja yang masih sangat rendah, sehingga mempunyai kesempatan yang terbatas untuk berkesempatan memperoleh pekerjaan yang lebih baik untuk jenjang karirnya, Sulistiawati (2012). Di lain sisi, pekerja pada sektor perekonomian yang formal biasanya mendapatkan upah yang lebih besar dari rata-rata UMP, dan juga kondisi kerja yang relatif baik, aturan pedoman kerja juga diatur oleh perusahaan, juga pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang jelas, namun sayangnya, pada sektor formal masih belum dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Berbeda dengan sektor informal yang dimana aturan pedoman kerja belum diatur dan tidak mempunyai hak dan kewajiban dalam pekerjaan yang jelas.

Karena tingkat kualitas pendidikan tenaga kerja di Indonesia yang relatif masih rendah terutama tenaga kerja yang masih belum semuanya berada pada sektor formal, dan juga disebabkan kurangnya tersedia dan belum memadainya lembaga pelatihan tenaga kerja sebagai lembaga yang bisa memaksimalkan untuk meningkatkan kualitas pekerja, dan masih rendahnya kompetisi tenaga kerja. Masalah lainnya adalah, masih adanya *mismatch* antara bidang kejuruan atau bidang ahli, mutu, dan kuantitas yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja atau perusahaan dengan lulusan yang dihasilkan

oleh lembaga pelatihan kerja. Ketimpangan ini bisa terjadi karena, sistem Pendidikan Indonesia masih belum berorientasi pada *demand driven,* lalu masih belum kuatnya koordinasi yang kuat antara Lembaga/institusi, perusahaan dan pemerintah terkait yang bertanggung jawab dalam penyelenggaran pelatihan kerja, Sulistiawati (2012).

SIMPULAN

Masalah ketenagakerjaan, khususnya penyerapan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh banyak tidaknya lapangan kerja yang tersedia. Penetapan upah minimum juga dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Sesuai dengan teori yang ada mengenai permintaan tenaga kerja, kenaikan upah minimum justru akan menurunkan permintaan tenaga kerja, yang pada akhirnya penyerapan tenaga kerja pun juga menurun. Bagi perusahaan, kenaikan upah minimum akan meningkatkan biaya perusahaan. Penetapan upah minimum dari masing-masing sektor juga dapat menimbulkan berpindahnya tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor industri. Namun, di sisi lain kenaikan upah minimum dapat mengurangi kesenjangan di pasar tenaga kerja, di mana upah minimum didasarkan pada pekerja terampil dan tidak terampil.

DAFTAR PUSTAKA

Aprillia, P. F. 2014. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Sektor Primer, Sekunder, Tersier, dan Tingkat Upah Terhadap Penyediaan Lowongan Kerja Tamatan SMK di Provinsi Jawa Tengah.

Badan Pusat Statistik. 2018. Proyeksi Penduduk Indonesia 2015-2045 Hasil SUPAS 2015. Jakarta : BPS.

Bank Dunia. 2010. Laporan Ketenagakerjaan Indonesia: Upah Minimum. Bank Dunia. Jakarta.

Basri, Faisal. 2016. Implikasi Transformasi Perekonomian Indonesia Yang Terlalu Dini. Diakses pada 16 Desember 2019, dari https://faisalbasri.com/2016/12/28/implikasi-transformasi-perekonomian-indonesia-yang-terlalu-dini/

Buchari, Imam. 2016. Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. Jurnal. Universitas Negeri Jakarta.

Deliarnov. 2009. Perkembangan Pemikiran Ekonomi. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Ghazali, Buya Al, Wahyuddin, R. T. 2012. 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pada Auditor Sektor Publik (Pemerintah)'. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, 13, pp. 65–75.

Indradewa dan Natha. 2015. Pengaruh Inflasi, PDRB, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali .Jurnal. Universitas Udayana.

ILO. 2000. Minimum Wage Fixing: A Summary of Selected Issues. Briefing Note No. 14, Geneva: ILO (website version: www.ilo.org).

Mankiw, N Gregory. 2003. Teori Makro Ekonomi. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Midayanti, Nurma. 2018. Berita Resmi Statistik : Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018. Jakarta : BPS.

Priyono, E. 2002. Situasi Ketenagakerjaan Indonesia Dan Tinjauan Kritis Terhadap Kebijakan Upah Minimum. Jurnal Analisis Sosial, 7.

Saget, Catherine. 2008. Fixing Minimum Wage levels in Developing Countries. Common Failures and Remedies. Geneva : International Labour Review.

Sholeh, M. 2012. Dampak Kenaikan Upah Minimum Propinsi Terhadap Kesempatan Kerja (Studi Kasus Propinsi Jawa Tengah). Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, 2(2), 156–167. https://doi.org/10.21831/jep.v2i2.647.

Sudarsono. 1990. Pengantar Teori Ekonomi mikro. Jakarta : LP3S.

Sulistiawati, R. 2012. Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. Jurnal Eksos, 8, 195–211.

Todaro, P.Michael. 2000. Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64764/71554/F1102622842/IDN64764.pdf

Wihastuti, L., & Rahmatullah, H. 2018. Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa. Gamma Societa, 1(1), 96-102.