

**UPAH RIIL DAN KESEMPATAN KERJA
DI INDONESIA DENGAN PENDEKATAN VECTOR AUTO REGRESIVE**

**REAL WAGES AND WORK OPPORTUNITIES IN INDONESIA WITH VECTOR
AUTO REGRESIVE APPROACH**

Murtala, Amri, Chalirafi, dan Irham Iskandar

Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh
E-Mail: tala.murtala@gmail.com

ABSTRAK

Upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja. Perbaikan upah sangat penting untuk mendukung pembangunan. Perbaikan upah berarti peningkatan pendapatan dan daya beli masyarakat. Peningkatan pendapatan masyarakat akan meningkatkan permintaan akan barang dan jasa yang kemudian pada gilirannya secara makro mendorong perusahaan-perusahaan untuk berkembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh upah riil terhadap kesempatan kerja di Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data seri waktu selama periode 1980-2015. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Vector Auto Regression* (VAR). Berdasarkan hasil estimasi kedua variabel yang dianalisis yaitu kesempatan kerja dan upah riil stasioner pada second different dengan menggunakan Philips-Perron. Dari kedua variabel yang dianalisis ternyata tidak terjadi kointegrasi dalam jangka panjang. Upah riil berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Indonesia. Hal ini disebabkan peningkatan upah riil yang terjadi tidak diikuti dengan peningkatan produktifitas yang seimbang, sehingga peningkatan upah riil mendorong pengurangan permintaan akan tenaga kerja.

Kata kunci : Pendekatan *Vector Autoregressive* terhadap Upah Riil dan Kesempatan Kerja

ABSTRACT

Wages are one of the factors that influence employment opportunities. Wage improvements are very important to support development. Wage improvement means an increase in income and purchasing power of the people. Increased income of the community will increase the demand for goods and services which in turn macro in turn encourage companies to develop. The purpose of this study is to find out how much influence real wages have on employment opportunities in Indonesia. The data used in this study is time series data for the period 1980 - 2015. The analytical method used in this study is the Vector Auto Regression (VAR) model. Based on the estimation results, the two variables analyzed were job opportunities and stationary real wages in second different from using Philips-Perron. Of the two variables analyzed, it turns out there is no co-integration in the long run. Real wages have a negative effect on employment opportunities in Indonesia. This is because an increase in real wages that occur is not followed by a balanced increase in productivity, so an increase in real wages encourages a reduction in demand for labor.

Keywords: *Vector Autoregressive Approach to Real Wages and Job Opportunities*

PENDAHULUAN

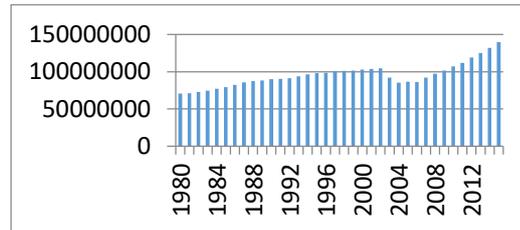
Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangat besar dan kompleks. Besar karena menyangkut jutaan jiwa tenaga kerja. Kompleks karena masalah tenaga kerja mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi mengikuti pola yang tidak selalu mudah untuk dirumuskan (Tobing, 2006).

Masalah utama pada bidang ketenagakerjaan yang dihadapi Indonesia yaitu keterbatasan kesempatan kerja, tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang relatif tinggi, rendahnya tingkat upah dan produktifitas tenaga kerja, kesenjangan antar daerah baik dalam tingkat upah maupun penyerapan tenaga kerja. Permasalahan ini tidak hanya dihadapi secara regional, tetapi juga merupakan masalah nasional (Hasibuan, 2007:32).

Penciptaan kesempatan kerja dilakukan dengan menumbuhkan dunia usaha melalui berbagai kebijakan antara lain di bidang produksi, moneter, fiskal, distribusi, harga dan upah, ekspor - impor, serta di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, setiap pengambilan kebijakan di bidang perluasan kesempatan kerja dan ketenagakerjaan pada umumnya, selalu mempunyai dimensi ekonomis politis. Problematika ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multi dimensi, cakupan luas dan sangat kompleks.

Indonesia cukup berhasil dalam menurunkan angka kelahiran dan kematian secara berkesinambungan. Namun, hal ini justru berdampak pada pertumbuhan penduduk usia kerja yang jauh lebih cepat daripada pertumbuhan penduduk secara keseluruhan (Ananta, 2003). Perkembangan tenaga kerja di

Indonesia periode 1980-2015 dapat dilihat pada Gambar 1:



Sumber : Dinas Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja Indonesia, (data diolah, 2016)

Gambar 1. Perkembangan Tenaga Kerja di Indonesia Periode 1980-2015

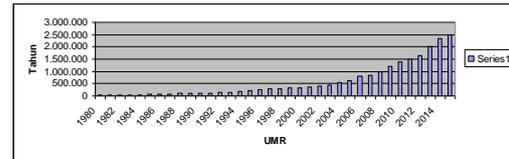
Gambar 1 mengilustrasikan perkembangan tenaga kerja di Indonesia. Pada tahun 1980 tenaga kerja di Indonesia sebesar 70.511.598 jiwa, terus meningkat hingga tahun 1990. Pada tahun 1990, tenaga kerja di Indonesia mencapai 89.794.936 jiwa, kemudian pada tahun 1991 meningkat sebesar 0,53 persen atau menjadi 90.273.568 jiwa. Pada tahun 1992 jumlah tenaga kerja di Indonesia kembali meningkat menjadi 91.230.888 jiwa, keadaan ini terus mengalami peningkatan tiap tahunnya sampai tahun 2002 tenaga kerja di Indonesia mencapai 104.631.968,00 jiwa. Pada tahun 2003 mengalami penurunan sebesar 11,94 persen atau menjadi 92.142.064,00 jiwa. Kemudian pada tahun 2004 tenaga kerja di Indonesia kembali mengalami penurunan sebesar 85.268.624,00 jiwa atau 7,46 persen. Perkembangan jumlah tenaga kerja di Indonesia hingga tahun 2005 kembali meningkat dan pada tahun 2006 kembali mengalami penurunan, namun demikian jumlah tenaga kerja di Indonesia seiring waktu berjalan dengan kondisi pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat serta kondisi ekonomi yang semakin membaik maka jumlah tenaga kerja di Indonesia juga semakin meningkat yaitu pada tahun 2015 mencapai 135.541.032 jiwa.

Bagi pengusaha, upah dipandang sebagai beban biaya sehingga mendorong pengusaha untuk bertindak rasional, yaitu dengan menetapkan upah sama dengan nilai

marginal *product of labor*. Namun dengan adanya kebijaksanaan pemerintah yang menuntut pengusaha untuk memperhitungkan Kebutuhan Fisik Minimum pekerja dalam menetapkan upah telah menyebabkan tingkat upah rata-rata pekerja meningkat, karena sekarang upah yang diterima sebagian pekerja lebih tinggi dari nilai marginal product yang dihasilkannya.

Kebijakan Upah Minimum Regional ini seringkali mendatangkan kritik dari kalangan pengusaha. Karena dalam kenyataannya tingkat produktifitas kebanyakan pekerja masih berada di bawah tingkat upah minimum, maka penetapan UMR lebih dipandang sebagai pertambahan biaya produksi. Jalan keluar yang ditempuh pengusaha untuk menjamin kelangsungan usahanya adalah menaikkan harga jual produk atau melakukan pengurangan jumlah penggunaan tenaga kerja. Kedua alternatif tersebut mempunyai konsekuensi terhadap tenaga kerja. Keputusan para pengusaha untuk menaikkan harga jual produk akan mengarah kepada inflasi, dan itu berarti bahwa sebenarnya upah riil yang diterima pekerja tidak naik. Di sisi lain, bila jalan keluar yang ditempuh pengusaha adalah melakukan PHK terhadap sebagian pekerja, maka itu berarti terjadi pengangguran

Upah minimum pertama kali diperkenalkan di Indonesia pada awal tahun 1970-an, dan pada tahap akhir tahun 1980-an seiring dengan berbagai perubahan dalam pasar tenaga kerja pernah upah minimum berubah menjadi penting. Dalam paruh pertama tahun 1990-an pemerintah meningkatkan upah minimum riil lebih dari dua kali lipat. Dalam paruh kedua tahun 1990-an secara nominal upah minimum masih terus meningkat tetapi dalam hitungan riil kenaikannya kecil. Bahkan pada tahun 1998 nilai riil upah minimum jatuh cukup besar karena tingginya inflasi pada tahun tersebut akibat krisis ekonomi yang melanda Indonesia. Perkembangan upah riil periode 1980-2014 di Indonesia dilihat pada Gambar 2.



Sumber : BPS Indonesia, 2016

Gambar 2. Perkembangan Upah Riil di Indonesia Periode 1980-2015

Gambar 2 menggambarkan bahwa perkembangan upah riil di Indonesia menunjukkan perkembangan yang semakin meningkat secara signifikan. Mulai dari tahun 1981, upah riil di Indonesia sebesar Rp. 20.000 per bulan hingga tahun 1990 upah riil di Indonesia meningkat menjadi sebesar Rp. 110.000 per bulan, kemudian pada tahun 1990 meningkat menjadi Rp. 120.000 per bulannya. Pada tahun 1992 upah riil di Indonesia kembali meningkat menjadi Rp.140.000 per bulannya, keadaan ini terus mengalami peningkatan tiap tahunnya sampai tahun 2009 upah riil di Indonesia mencapai Rp. 1.200.000 per bulannya. Kenaikan ini terus terjadi hingga tahun 2015. Seiring dengan terus meningkatnya inflasi maka upah riil juga ikut meningkat. Dimana upah riil tersebut adalah upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam sehari atau 40 jam seminggu bagi sistem kerja 6 hari dan 8 jam atau 40 jam seminggu bagi sistem kerja 5 hari seminggu.

Pentingnya penelitian ini dilakukan untuk melihat guncangan yang disebabkan oleh tingkat upah riil terhadap guncangan kesempatan kerja dengan menggunakan model dinamis dengan memasukkan unsur waktu pada setiap periode, dalam kebanyakan penelitian terdahulu analisis ini lebih banyak dilakukan dengan model statis, sehingga tidak dapat melihat guncangan suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui guncangan tingkat upah riil terhadap guncangan kesempatan kerja di Indonesia.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan kajian ilmiah tentang kesempatan kerja khususnya yang berkaitan dengan upah.

Sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan khususnya dalam penciptaan lapangan kerja yang berkaitan dengan kebijakan upah. Sebagai tambahan informasi bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah ketenagakerjaan.

Secara teori, kesempatan kerja dapat diartikan sebagai suatu lapangan kerja atau semua jenis pekerjaan yang tersedia di mana tenaga kerja untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Djojohadikusumo (2000 : 27) membuat definisi kesempatan kerja adalah jabatan yang timbul baik di dalam maupun di luar perusahaan sebagai akibat adanya investasi dan pertumbuhan penduduk serta angkatan kerja di satu pihak akan mempengaruhi masalah pengangguran dan perluasan kesempatan kerja. Di samping itu kesempatan kerja dapat juga diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan. Semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja (Esmara, 2002 : 134).

Kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan usaha atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan (Sagir, 2004 : 52). Berdasarkan definisi dari kedua uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesempatan kerja merupakan jumlah penduduk yang berpartisipasi dalam pembangunan dengan melakukan sesuatu pekerjaan dan menerima hasil dari pembangunan tersebut.

Definisi kesempatan kerja atau golongan penduduk yang bekerja menurut Sensus penduduk pada tahun 1980 dan tahun 1990 adalah mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan suatu pekerjaan dengan maksud memperoleh pendapatan dengan waktu bekerja paling

sedikit satu jam. Dalam golongan ini juga termasuk mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang satu jam, tetapi mempunyai pekerjaan tetap, namun sementara mereka tidak bekerja karena sakit, mogok dan lain – lain (BPS, 1999 : 32).

Secara khusus suatu permintaan menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang dipergunakan oleh pengusaha untuk dipekerjakan pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Permintaan tenaga kerja oleh pengusaha dapat dilihat dalam jangka pendek (*short run*) dan jangka panjang (*long run*). Dalam jangka pendek pengusaha lebih cenderung untuk menambah tenaga kerja apabila ingin meningkatkan produksinya. Dalam jangka panjang kecenderungan perusahaan untuk menggantikan ke arah penggunaan input yang relatif lebih murah. Jumlah tenaga kerja yang diminta, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang mempunyai hubungan negatif dengan tingkat upah.

Menurut Connell, (2009 : 133) perubahan di dalam permintaan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu permintaan terhadap hasil produksi (output) yang dihasilkan oleh tenaga kerja, produksi tenaga kerja, jumlah tenaga kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja, dan harga dari sumber daya lainnya (barang substitusi).

Upah secara terminologi berarti pendapatan buruh yang diterima dari majikan karena ia dipandang telah melakukan pekerjaan (Soepomo, 2002 : 152). Dari pengertian di atas maka ada beberapa hal yang menyebabkan diberikan upah kepada seseorang. Pertama : upah didapat karena adanya jasa yang telah diberikan seseorang kepada pemilik objek pekerjaan sesuai dengan pekerjaan (Kartasapoetra, 2007 : 93). Kedua : upah didapat karena seseorang telah melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan atau tidak melakukan pekerjaan, karena dispensasi bagi pekerja yang sakit atau berhalangan dengan alasan yang dapat diterima

baik oleh majikan, hal ini terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah (Tim penyusun Depnaker RI, 1996 : 21 Pasal 5 Ayat (1) Huruf a).

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, menyatakan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang atau peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antar pemberi kerja dan penerima kerja (Handoko, 2005 : 118).

Menurut undang-undang No. 33 Tahun 1947, tentang pembayaran ganti kerugian ke pada buruh yang mendapat kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja. Pasal 7 Ayat (a) dan (b) yang dimaksud dengan upah adalah :

- a. Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. Perumahan, makanan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Menurut Priso (2006 : 79) upah atau gaji dapat dipandang sebagai imbalan atau balas jasa kepada para pekerja terhadap output produksi yang telah dihasilkan, sedangkan upah minimum adalah upah terendah yang telah diperhitungkan sebagai dasar pemberian upah yang seharusnya dapat mencukupi untuk digunakan sebagai biaya kelangsungan hidup pekerja itu beserta keluarganya sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Kartasapoetra, 2007 : 158).

Dalam ekonomi terdapat berbagai jenis barang dan jasa. Dari tahun ke tahun mereka mengalami kenaikan/perubahan harga yang tidak seragam. Ada yang mengalami kenaikan harga yang tinggi dan ada yang kenaikan harganya relatif lambat. Di samping

itu berbagai jenis barang tersebut sangat berbeda kepentingannya dalam hidup manusia. Ada yang sering dibeli konsumen, seperti makanan, pakaian dan sewa rumah. Ada pula yang pembelian ke atasnya tidak terlalu sering dilakukan misalnya membeli rumah dan mobil, atau melancong ke luar negeri. Perbedaan ini menimbulkan efek yang berbeda kepada kesejahteraan masyarakat sekiranya harga barang-barang tersebut menjadi bertambah tinggi. Masalah-masalah yang baru saja diuraikan ini menimbulkan kesulitan dalam usaha untuk menunjukkan tingkat perubahan harga-harga yang berlaku di dalam suatu perekonomian dari tahun ke tahun. Ini selanjutnya menyebabkan upah riil dari tahun ke tahun sukar untuk dihitung.

Setiap negara biasanya menggambarkan perubahan harga-harga di dalam perekonomiannya dengan menciptakan *indeks harga*, yaitu suatu indeks yang memberikan gambaran tentang tingkat rata-rata dari perubahan harga-harga dari waktu ke waktu. Salah satu dari indeks harga tersebut adalah *Indeks Harga Konsumen (IHK)*. Indeks harga ini dapat digunakan untuk menaksir upah riil para pekerja dari tahun ke tahun (Sukirno, 2012 : 352).

Ferdinan (2011) mengatakan faktor-faktor yang secara nyata mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2010 adalah pengeluaran pemerintah dan besarnya Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang berpengaruh positif. Sedangkan upah riil berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara itu Nazamuddin (1998) tingkat pengangguran di suatu tempat berkorelasi negatif dengan tingkat upah di tempat tersebut, sehingga suatu daerah atau negara yang tingkat upahnya relatif tinggi, di sana terdapat pengangguran yang rendah. Menaikkan tingkat upah, dengan demikian tidak semestinya berdampak pada naiknya angka pengangguran.

Di sisi lain Nindya dan I Wayan (2014), bahwa upah riil secara signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan

tenaga kerja. Kenaikan Upah riil akan menurunkan Penyerapan Tenaga Kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiya (2013) variabel upah riil berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan α 5 %.

METODE

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data seri waktu untuk periode 1980 – 2015. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *vector autogression* (VAR). Sebelum sampai pada analisis VAR terdapat beberapa langkah estimasi yang akan digunakan dalam analisis, ini yaitu terdiri dari:

1. Uji stasioneritas data dan derajat integrasi
2. Penentuan panjang *lag*
3. Uji kausalitas *granger*
4. Estimasi VAR
5. *Variance Decomposition*

$$KK_t = \alpha + \sum_{i=1} \beta_{11} KK_{t-i} + \sum_{i=1} \beta_{12} UR_{t-i} + \varepsilon_{t,1}$$

Dimana :

KK = Kesempatan Kerja

UR = Upah Riil

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Stasioneritas/Akar Unit (*Unit Root Test*)

Pengujian stasioneritas merupakan tahap awal sebelum melakukan estimasi model *time series*. Data *time series* yang langsung dianalisis akan menimbulkan *spurious* dalam hasil karena dalam variabel tersebut seringkali mengandung *unit root*. Oleh karena itu perlu dilakukan uji *unit root* untuk melihat kestasioneran data *time series*. Pengujian *unit root test* dilakukan dengan metode *Philips-Perron* (PP).

Tabel 1

Uji Akar Unit dengan *Philips-Perron*

Variabel	Probabilitas		Level
	2th Difference	1th Difference	
KK	0.0000	0,1789	1,0000
UR	0.0000	0,1337	0,9736

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Hipotesa yang diuji adalah $H_0 : \beta_1 = 0$ (menunjukkan adanya *unit root* atau data tidak stasioner) dan $H_1 : \beta_1 \neq 0$. Di sini β_1 adalah nilai PP. Jika nilai probabilitas PP lebih besar dibandingkan dengan tingkat pengujian alpha maka hipotesa H_0 yang menyatakan data terdapat *unit root* ditolak berarti data *time series* adalah stasioner, demikian juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji *unit root* dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa pada tingkat signifikansi 5 persen, variabel upah riil (UR) dan kesempatan kerja (KK) memiliki nilai probabilitas PP lebih kecil dari tingkat pengujian alpha 5 persen pada *Isecond different* atau $I(0)$.

Penentuan *Lag* Optimal

Dalam penetapan *lag* optimal digunakan nilai dari *likelihood ratio* (LR), *final prediction error* (FPE), *Akaike information criterion* (AIC), *Schwarz information criterion* (SIC), dan *Hannan-Quin criterion* (HQ). Adapun panjang *lag* optimal yang dipilih berdasarkan kriteria-kriteria di atas ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2
Panjang *Lag* Optimal Berdasarkan Beberapa Kriteria

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-1060.11	NA	3.10e+25	64.37	64.46	64.40
1	-944.42	210.35	3.56e+22	57.60	57.87	57.69
2	-936.78	12.95	2.87e+22	57.38	57.83	57.53
3	-928.72	12.69*	2.26e+22*	57.13*	57.76*	57.34*

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan Tabel 2 kriteria LR dan FPE, AIC, SC dan HQ memilih *lag order* 3. Dengan demikian dalam penelitian ini panjang *lag* optimal yang akan dipakai adalah *lag* 3.

Uji Kointegrasi (*Cointegration Test*)

Hasil uji kointegrasi dilihat dengan membandingkan nilai *trace test* dan *max-eigen test* dengan nilai *critical value*. Hasil uji kointegrasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Kointegrasi

Hypothesized	Trace	0.05		
No. of CE(s)	Eigenvalue	Statistic	Critical Value	Prob.**
None *	0.627615	38.95965	25.872	0.00
At most 1	0.175327	6.361346	12.517	0.41

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian ternyata tidak terjadi kointegrasi.

Analisis Granger Causality

Analisis kausalitas menunjukkan hubungan sebab akibat. Untuk mengetahui karakteristik hubungan kausalitas yaitu perubahan suatu variabel yang lebih berpengaruh terhadap variabel yang lain diperlukan *Granger causality test*. Untuk mengetahui hasil uji kausalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Granger Causality Test

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
UR does not Granger Cause KK	34	6.59548	0.0044
KK does not Granger Cause UR	34	0.67572	0.5166

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari hasil *Granger causality test* pada Tabel 4 dapat dijelaskan, UR memiliki kausalitas satu arah dengan KK, artinya upah ril cocok digunakan sebagai variabel bebas dan kesempatan kerja sebagai variabel terikat.

Analisis Vector Autoregression Estimates

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa terdapat dua variabel penelitian yang stasioner pada *second difference* sehingga seluruh variabel dapat

dikatakan terintegrasi pada derajat 2 atau I(2). Selanjutnya estimasi VAR akan dilakukan pada *second difference* dengan variabel endogen DDKK dan *Cholesky Ordering* DDUR → DDKK sebagai berikut (statistik t [.....]):

Persamaan1

Vector Autoregression Estimates

DDKK	
DDKK(-1)	1.396190 (0.20576) [6.78556]
DDKK(-2)	-0.516275 (0.33416) [-1.54500]
DDKK(-3)	-0.021707 (0.19158) [-0.11331]
DDUR(-1)	17.16994 (14.6278) [1.17379]
DDUR(-2)	-18.91750 (19.8429) [-0.95337]
DDUR(-3)	4.582129 (17.5102) [0.26168]
C	12297440 (6513920) [1.88787]
R-squared	0.951448
Adj. R-squared	0.939309
F-statistic	78.38511

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari persamaan 1 secara parsial, upah riil berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Indonesia pada periode pertama, begitu juga pada periode kedua upah riil masih berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Indonesia, artinya apabila terjadi guncangan terhadap peningkatan upah riil maka kesempatan kerja akan mengalami penurunan dan begitu juga sebaliknya. Hal ini disebabkan peningkatan upah riil yang terjadi tidak diikuti dengan peningkatan produktifitas yang seimbang, sehingga peningkatan upah riil mendorong pengurangan permintaan akan tenaga kerja.

Nilai R square sebesar 0,95 menunjukkan bahwa upah riil mampu menjelaskan kesempatan kerja sebesar 95 persen dan sisanya 5 persen lagi dijelskan oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

Analisis Variance Decomposition

Variance decomposition menyediakan perkiraan tentang seberapa besar kontribusi suatu variabel terhadap perubahan variabel itu sendiri dan variabel lainnya pada beberapa periode mendatang.

Tabel 5
Variance Decomposition

Variance Decomposition of DDKK:			
Period	S.E.	DDKK	DDUR
1	2838612.	100.0000	0.000000
2	4847961.	97.86369	2.136308
3	6289431.	97.66674	2.333265
4	7073693.	97.50407	2.495928
5	7451087.	96.53752	3.462478
6	7609198.	95.24495	4.755048
7	7672046.	93.88854	6.111461
8	7755015.	92.16676	7.833236
9	7904401.	90.14906	9.850943
10	8125281.	88.03926	11.96074

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Tabel 5 menunjukkan bahwa pada periode pertama 100 persen variabilitas kesempatan kerja dijelaskan oleh rata-rata

kesempatan kerja itu sendiri, sementara dari variabel upah ril adalah nol persen. Pada periode kedua variabilitas kesempatan kerja dijelaskan oleh rata-rata kesempatan kerja itu sendiri sebesar 97,83 persen, sementara dari variabel upah riil sebesar 2,13 persen. Pada periode ketiga variabilitas kesempatan kerja dijelaskan oleh rata-rata kesempatan kerja itu sendiri sebesar 97,66 persen, sementara dari variabel upah riil sebesar 2,33 persen. Hingga perode kesepuluh variabilitas kesempatan kerja dijelaskan oleh rata-rata kesempatan kerja itu sendiri sebesar 88,03 persen, sementara dari variabel upah riil sebesar 11,96 persen.

KESIMPULAN

- Upah riil berpengaruh terhadap kesempatan kerja sebesar 95 persen dan sisanya 5 persen lagi dijelskan oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.
- Upah riil berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Indonesia. Hal ini disebabkan peningkatan upah riil yang terjadi tidak diikuti dengan peningkatan produktifitas yang seimbang, sehingga peningkatan upah riil mendorong pengurangan permintaan akan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka ada beberapa rekomendasi yang perlu diperhatikan, seperti:

- Diharapkan kepada pemerintah supaya tiap tahun mampu memepertahankan upah minimum tenaga kerja dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan sehingga tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga daya konsumsi tenaga kerja yang menerima upah dengan standar upah riil tidak mengalami penurunan.
- Diharapkan kepada pemerintah Indonesia supaya dapat menstabilkan inflasi baik darai sisi deman maupun suplay, misalnya dengan mengeluarkan peraturan dan mengenakan sanksi kepada para pelaku yang menaikkan atau menurunkan harga atau tingkat upah tanpa sepengetahuan pemerintah.
- Mengingat sangat terbatasnya kemampuan sub sektor industri besar dan menengah dalam menyerap tenaga kerja, maka sebaiknya perhatian pemerintah lebih diarahkan pada pengembangan

industri kecil dan rumah tangga, terutama dalam bentuk kemudahan-kemudahan dalam memperoleh modal dan sekaligus bimbingan dan pembinaan dalam meningkatkan efisiensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Aris. 2003. Ciri Demografis, Kualitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi, Lembaga Demografi FEUI, Jakarta
- Badan Pusat Statistik. 2000. *Penjelasan Perhitungan Penduduk Miskin*. Provinsi Daerah Istimewa Aceh, 1999. *Pendapatan Regional Propinsi di Indonesia*. Jakarta.
- Hasibuan, Nurimansyah. 2007. Analisis Statistik Industri Besar dan Sedang, BPS PPEM. Universitas Sriwijaya, Jakarta.
- Handoko. 2005. Kebijakan Dalam Upah Minimum Regional. Edisi ketiga, jilid 4, Erlangga, Jakarta.
- Ferdinan Hery (2011) Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, PDRB, Dan Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sumatera Barat. *Littri* Vol.7 No. 4: 101-112.
- Kartasapoetra. G (2007). Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Cet.1, PT. Bina Aksara. Jakarta.
- Connell, Campbell R And Stanley L Brne (2009). *Contemporary Labor Economics, Second Edit ion Me Graw-Hill, US'A*.
- Nazamuddin.(1998). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1. No. 1. Mei 1998. Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala. Banda Aceh.
- Nindya Eka Sobita dan I Wayan Suparta (2014). Pertumbuhan Ekonomi Dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Lampung. *JEP*-Vol. 3, N0 2, Juli 2014:141-166.
- Prisono (2006). Penentuan Upah Minimum Regional. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sagir. (2004). Ekonomi Industri, Berdikari Student Studi Club Union. Jakarta.
- Setiya Luthfi Priambodo (2013). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Riil Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol 3 No 2: 61-75.
- Soepomo, Imam. (2002). Pengantar Hukum Perburuhan, PT. Ikhtiar Mandiri Abadi. Jakarta.
- Sukirno, Sadono (2012). Makro Ekonomi Teori Pengantar, Edisi ke duabelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

