

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Upah Minimum

2.1.1.1 Definisi Upah Minimum

Menurut Charysa dalam Sukirno (2013), upah merupakan imbalan jasa yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa dan diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha.

Definisi upah pada UU No 13 tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Virginanda, 2013).

Upah Minimum juga dapat diartikan sebagai suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau

dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Upah Minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional, maupun subsektoral sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8 Tahun 1981. Namun, saat ini hanya upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah di Indonesia (Pratomo & Saputra, 2016).

Dalam peraturan pemerintah tersebut, yang diatur secara jelas hanyalah upah pokok dan tidak termasuk tunjangan sehingga seringkali menimbulkan perdebatan maupun kontroversi antara perusahaan dan pekerjanya. Tunjangan tetap merupakan tunjangan yang diberikan secara tetap tanpa melihat tingkat kehadiran pekerja ataupun output, misalnya tunjangan keluarga tetap dan tunjangan yang berdasarkan pada senioritas.

Menurut Pratomo & Saputra dalam Sumarsono (2016), berdasarkan Undang Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Dari definisi tersebut, terdapat dua unsur penting dari upah minimum yaitu adalah:

1. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.

2. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.

Berdasarkan Peraturan Menteri No. 1 Tahun 1999, UMR dibagi menjadi 2 yaitu UMR tingkat I yang berada di Provinsi, dan UMR tingkat II di Kota/Kabupaten. Dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 226 Tahun 2000 peraturan tersebut diubah, yang semula disebut UMR tingkat I menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP) dan UMR tingkat II menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Menurut Peraturan Menteri No. 7 Tahun 2013, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota (Kertiasih, 2017).

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 Tahun 1989, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya pada suatu kabupaten/kota pada suatu tahun tertentu. Penetapan UMK dilakukan oleh gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari UMP. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat-

lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari (Merdekawaty, Ispriyanti, & Sugito, 2016).

2.1.1.2 Teori Upah Efisiensi

Menurut teori upah efisiensi, perusahaan akan beroperasi lebih efisien jika upah berada di atas ekuilibrium, jadi akan lebih menguntungkan jika perusahaan tetap mempertahankan upah tetap tinggi meskipun penawaran tenaga kerja berlebih. Menurut teori upah efisiensi membayar upah yang tinggi mungkin akan menguntungkan perusahaan karena bisa menaikkan efisiensi para pekerja.

Menurut Mankiw, Quah, & Wilson (2013), dikembangkan beberapa jenis teori upah efisiensi untuk menjelaskan mengapa perusahaan mau membayar upah yang lebih tinggi kepada pekerja, diantaranya:

1. Kesehatan Pekerja.

Teori upah efisiensi yang berkaitan dengan kesehatan pekerja. Para pekerja yang memperoleh upah yang lebih tinggi dapat mengkonsumsi lebih banyak nutrisi, dan dengan demikian akan lebih sehat dan lebih produktif. Sebuah perusahaan mungkin lebih menguntungkan untuk membayar upah tinggi dan memiliki tenaga kerja yang sehat dan produktif, daripada membayar upah yang rendah tetapi memiliki pekerjaan yang tidak sehat dan kurang produktif. Jenis teori upah efisiensi ini tidak relevan untuk negara maju karena bagi negara yang sudah maju dan kaya keseimbangan upah sebagian besar di atas tingkat untuk mengkonsumsi nutrisi yang berkecukupan, di sini perusahaan tidak perlu ada kekawatiran jika mereka membayar upah

ekuilibrium kesehatan para pekerja mereka akan menurun. Jenis teori upah ini lebih relevan untuk negara berkembang karena sebagian besar pekerja di negara berkembang kekurangan nutrisi merupakan masalah yang umum, dinegara-negara yang belum maju perusahaan mungkin merasa takut bahwa jika upah dipotong, kesehatan dan produktivitas kerja akan menurun.

2. Perputaran Pekerja.

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan hubungan antara upah dengan perputaran kerja. Pekerja berhenti bekerja karena beberapa alasan pindah ketempat pekerjaan lain, pindah ke kota lain, meninggalkan angkatan kerja dal lain-lain. Frekuensi perputaran ini tergantung pada insentif-insentif yang mereka hadapi yaitu manfaat terus bekerja versus manfaat berhenti kerja. Semakin tinggi upah yang dibayar kepada tenaga kerja semakin rendah kemungkinan pekerja akan berhenti dari pekerjaannya, jadi sebuah perusahaan dapat mengurangi perputaran pekerja dengan membayar upah yang lebih tinggi. Alasannya kekhawatiran perputran pekerja tersebut adalah akan lebih mahal bagi perusahaan untuk merekrut dan melatih pekerja-pekerja baru. Selain itu mereka telah dilatih para pekerja baru tidak seproduktif pekerja yang berpengalaman, perusahaan memiliki perputaran pekerjaan yang tinggi dengan demikian akan memiliki biaya produksi yang tinggi pula. Bagi perusahaan mungkin akan lebih menguntungkan apabila membayar upah pekerja di atas tingkat ekuilibrium dalam rangka mengurangi perputaran pekerja.

3. Kerja Keras Pekerja

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan bagaimana keterkaitan antara upah dengan kerja keras pekerja. Dalam banyak pekerjaan, pekerja bekerja secara bebas, akibatnya perusahaan harus memantau kinerja pekerja tersebut, dan bagi para pekerja yang terbukti melalaikan tanggung jawab mereka akan dipecat. Tetapi tidak semua yang lalai bisa tertangkap secara langsung karena pemantauan pekerja mahal dan tidak efisien. Sebuah perusahaan dapat menanggulangi masalah ini dengan membayar upah di atas tingkat ekuilibrium. Upah yang lebih tinggi akan membuat pekerja lebih setia, dan dengan demikian memberikan insentif kepada pekerja untuk mencurahkan upaya dan pikiran mereka semaksimal mungkin.

4. Kualitas Pekerja

Jenis teori upah efisiensi ini menjelaskan bagaimana hubungan antara upah dengan kualitas pekerja. Saat merekrut tenaga kerja baru, sebuah perusahaan tidak bisa secara tepat mengukur kualitas dari para pekerja. Dengan membayar upah yang tinggi, perusahaan dapat menarik kelompok pelamar yang lebih berkualitas. Dalam teori upah efisiensi ini ketika sebuah perusahaan menghadapi suply pekerja yang berlebihan, mungkin tampak masuk akal dan menguntungkan untuk menurunkan upah yang ditawarkan. Tetapi dengan menurunkan upah, perusahaan beresiko kehilangan pekerja yang berkualitas.

2.1.1.3 Dasar Hukum Upah Minimum

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.78 Tahun 2015, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 41-50 Undang-Undang No.78 Tahun 2015. Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat 1-2 terdiri atas:

1. Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:
 - a. Upah tanpa tunjangan,
 - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum yang dimaksud dalam ayat 1 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat 1 merupakan standar kebutuhan seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Komponen dan pelaksanaan tahap pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud ayat 2 diatur dengan

keputusan menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41.

2.1.1.4 Penetapan Kebijakan Upah Minimum di Indonesia

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja (Virginanda, 2013).

Menurut Pratomo & Saputra (2016), dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999 menyatakan bahwa ada sepuluh prinsip-prinsip yang harus ditaati dalam penetapan kebijakan upah minimum di Indonesia:

1. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
2. Upah minimum wajib dibayar kepada bekerja secara bulanan atau dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha misalnya untuk upah mingguan atau upah dua mingguan.
3. Besarnya upah pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap, atau dalam masa percobaan adalah serendah-rendahnya sebesar upah minimum.
4. Upah minimum hanya berlaku untuk pekerja yang bekerja dibawah satu tahun.
5. Peninjauan upah dilakukan atas kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dan pengusaha.

6. Pekerja dengan sistem borongan atau dengan satuan hasil serendah rendahnya adalah sebesar upah minimum untuk upah bulanannya.
7. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara bulanan berdasar hari kehadiran (dengan pro rata basis).
8. Perusahaan yang telah memberikan upah diatas upah minimum tidak diperbolehkan menurunkan upah.
9. Dengan kenaikan upah minimum, pekerja diwajibkan untuk memelihara prestasi kerja (produktivitas) yang ukurannya dirumuskan bersama antara pekerja dan pengusaha.
10. Pengusaha yang tidak mampu menerapkan kebijakan upah minimum untuk pekerja diijinkan untuk melakukan penangguhan sementara kepada pemerintah atau pejabat yang ditunjuk.

Menurut Pratomo & Saputra (2016), dengan adanya otonomi daerah pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaannya, termasuk didalamnya kebijakan upah minimum di dalam Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya antara lain:

1. Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak(KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. KHL merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja agar dapat hidup secara layak baik secara fisik, non fisik, dan sosial untuk kebutuhan dalam satu bulan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78/2015

tentang Pengupahan, pengaturan upah minimum ditentukan oleh Gubernur didasarkan oleh KHL dan juga memperhatikan pertumbuhan ekonomi serta produktivitas.

2. Upah Minimum dapat diterapkan:
 - a. berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.
3. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta PDRB_t)\}$$

Keterangan:

UM_n = Upah minimum yang akan ditetapkan,

UM_t = Upah minimum tahun berjalan,

Inflasi = Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan,

$\Delta PDRB_t$ = Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

2.1.2 Jumlah Tenaga Kerja

2.1.2.1 Definisi Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:

1. tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas,
2. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu, dan

3. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 < 1$ jam perminggu.

Menurut UU No.13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat (Soleh, 2017).

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagakerjaan itu sendiri.

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Lestyasari, 2013).

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia

kerja yang bekerja atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan. Angkatan kerja terdiri dari dua golongan, yaitu:

1. golongan yang bekerja, yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah, atau memperoleh pendapatan atau keuntungan, baik mereka yang bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh,
2. golongan yang menganggur, yaitu mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi sudah menganggur dan mencari pekerjaan.

Golongan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar/mahasiswa), mengurus rumah tangga, serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat yang mendapat sumbangan).

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja di Indonesia adalah penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas yang ikut berpartisipasi dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Virginanda (2013), tenaga kerja sebagai salah satu dari faktor produksi merupakan unsur yang penting dan paling berpengaruh dalam mengelola dan mengendalikan sistem ekonomi, seperti produksi, distribusi, konsumsi

maupun investasi. Keterlibatannya dalam proses produksi menyebabkan mereka menginginkan pendapatan yang memadai, tingkat keamanan dan kenyamanan kerja, serta keuntungan lain yang dapat diperoleh.

a. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sukirno dalam Virginanda (2013), permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta untuk dipekerjakan. Permintaan tenaga kerja adalah permintaan terhadap input. Permintaan ini berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa (komoditi). Konsumen membeli suatu komoditi karena komoditi tersebut akan memberikan kegunaan atau kepuasan baginya, akan tetapi bagi pengusaha, mempekerjakan seorang pekerja bertujuan untuk membantu memproduksi barang atau jasa (komoditi) untuk dijual kepada konsumen dan mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja sangat tergantung dari pertambahan permintaan konsumen akan barang yang akan diproduksinya. Oleh sebab itu, permintaan terhadap tenaga kerja disebut sebagai permintaan terkait (*derived demand*).

Menurut Sumarsono dalam Pramusinto & Daeorobi (2019), untuk mempertahankan tenaga kerja yang digunakan perusahaan, maka perusahaan harus menjaga permintaan masyarakat atas barang yang diproduksi agar stabil atau mungkin meningkat. Dalam menjaga stabilitas permintaan atas barang produksi perusahaan dapat dilakukan dengan pelaksanaan ekspor, sehingga perusahaan harus memiliki kemampuan bersaing baik untuk pasar dalam negeri

maupun luar negeri. Dengan demikian diharapkan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dapat dipertahankan pula.

b. Penawaran Tenaga Kerja

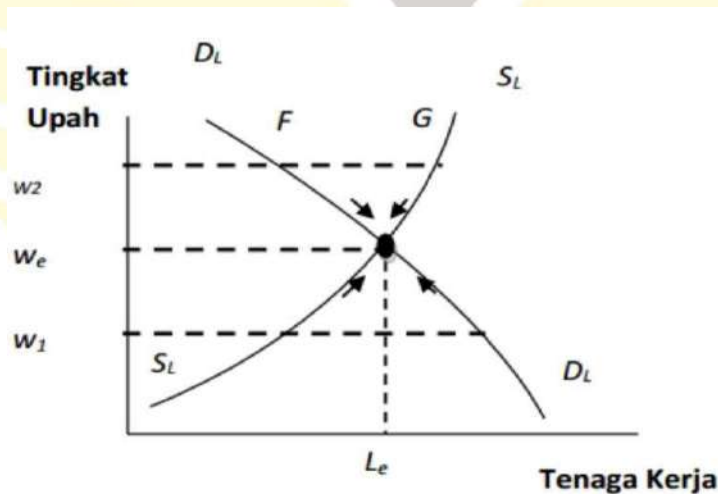
Menurut Santoso dalam Pramusinto & Daeorobi (2019), penawaran tenaga kerja menjelaskan hubungan antara upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, presentase jumlah penduduk yang masuk dalam angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Masing-masing dari ketiga komponen dari jumlah tenaga kerja tersebut tergantung pada besar upah pasar. Penawaran tenaga kerja sangat ditentukan oleh banyaknya penduduk di usia kerja yang menjadi angkatan kerja. Semakin banyak angkatan kerja maka penawaran tenaga kerja juga akan meningkat.

2.1.2.2 Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja dengan Upah Minimum

Secara teoritis, hubungan antara upah minimum dengan jumlah tenaga kerja dipengaruhi oleh kondisi pasar tenaga kerja dan pasar output. Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar. Inilah yang membuat jumlah penawaran tenaga kerja yang dimiliki Indonesia pun besar. Penawaran tenaga kerja inilah yang akhirnya direspon oleh permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Menurut Sulistiawati dalam Bhagaskara et al. (2020), 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 tenaga kerja.

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 sama dengan nilai produktivitasnya (Bhagaskara et al., 2020).



Sumber : (Bhagaskara et al., 2020)

Gambar 2.1 Kurva Penentuan Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja dan Tingkat Upah : Pendekatan Pasar Bebas

Gambar 2.1 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 .

Menurut Mankiw dalam Susanto (2014), menyatakan bahwa ketika upah minimum dari tenaga kerja tersebut lebih tinggi daripada tingkat upah keseimbangan maka permintaan akan tenaga kerja tersebut oleh pengusaha akan cenderung turun yang berarti kesempatan kerja juga mengalami penurunan tetapi penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika upah minimum dari tenaga kerja tersebut lebih rendah dibandingkan tingkat upah keseimbangan maka permintaan akan tenaga kerja oleh pengusaha meningkat yang berarti kesempatan kerja akan meningkat tetapi penawaran tenaga kerja akan menurun.

Sejalan dengan pernyataan Mankiw, jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun, yang artinya jumlah tenaga kerja yang diminta akan semakin berkurang namun penawaran tenaga kerja akan semakin bertambah. Tapi sebaliknya, jika tingkat upah menurun maka permintaan tenaga kerja akan semakin meningkat namun penawaran tenaga kerja akan semakin

menurun. Naiknya upah maka biaya produksi industri akan naik, yang kemudian akan menaikkan harga barang yang diproduksi. Naiknya harga barang akan mengurangi jumlah konsumsi masyarakat (Virginanda, 2013).

Pengaruh upah minimum yang diterapkan pada tingkat provinsi memiliki korelasi negatif dengan penyerapan tenaga kerja. Sesuai dengan teori permintaan, tingkat upah yang meningkat akan menurunkan penyerapan tenaga kerja namun meningkatkan penawaran tenaga kerja, dan begitupun sebaliknya (Bhagaskara et al., 2020).

Menurut Pramusinto & Daeorobi (2019), secara teoritis tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan pada kurva penawaran tenaga kerja yang berslope positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa kenaikan upah minimum akan menaikkan tenaga kerja, sedangkan jika terjadi penurunan upah minimum maka juga akan menurunkan tenaga kerja.

2.1.3 Laju Inflasi

2.1.3.1 Definisi Inflasi

Pengendalian tingkat inflasi atau menjaga kestabilan harga merupakan salah satu masalah utama makroekonomi, disamping beberapa masalah makroekonomi penting lainnya seperti mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi, mengatasi masalah pengangguran, menjaga keseimbangan neraca pembayaran dan pendistribusian pendapatan yang adil dan merata. Sebagai

indikator perekonomian yang sangat penting, fenomena inflasi telah banyak mendapat perhatian para ahli ekonomi (Sutawijaya & Zulfahmi, 2012).

Menurut Rahardja & Manurung (2008), yang dimaksud dengan Inflasi adalah sebagai proses kenaikan harga-harga umum barang-barang secara terus menerus. Terdapat kenaikan harga umum barang secara terus-menerus selama suatu periode tertentu. Namun, jika kenaikan yang terjadi hanya sekali saja, meskipun dengan persentase yang cukup besar bukanlah merupakan inflasi. Kenaikan harga ini diukur dengan menggunakan index harga. Beberapa indeks harga yang sering digunakan untuk mengukur inflasi yaitu: Indeks Harga Konsumen (*Consumer Price Index*), Indeks Harga Perdagangan Besar (*Wholesale Price Index*), PDB deflator. Teori kuantitas menyatakan bahwa sebab utama timbulnya inflasi adalah kelebihan permintaan yang disebabkan karena penambahan jumlah uang beredar.

2.1.3.2. Inflasi Menurut Sebab

a. Demand Pull Inflation

Demand Pull inflation terjadi karena adanya kenaikan permintaan agregat dimana kondisi produksi telah berada pada kesempatan kerja penuh (*full employment*). Kenaikan kesempatan agregatif (*aggregate demand*) selain dapat menaikkan harga-harga juga dapat meningkatkan hasil produksi (*output*). Jika kondisi produksi telah berada pada kesempatan penuh, maka kenaikan permintaan tidak lagi mendorong kenaikan produksi tetapi hanya mendorong kenaikan harga-harga, hal ini biasa juga disebut inflasi murni (*pure inflation*).

Namun jika kenaikan permintaan melebihi Gross National Product (GNP) pada kondisi kesempatan kerja penuh, ini akan mengakibatkan terjadinya “*inflationary gap*” dan selanjutnya menimbulkan inflasi. Terdapat dua pendapat mengenai penyebab inflasi dari sudut permintaan ini, yang pertama menurut golongan Keynesian, penyebabnya adalah kelebihan penawaran uang, dan kedua menurut golongan Monetaris, yang menyatakan penyebabnya adalah peningkatan konsumsi, investasi, dan pengeluaran pemerintah (Sutawijaya & Zulfahmi, 2012).

b. Cost Push Inflation

Cost Push Inflation ditandai dengan kenaikan harga serta turunnya produksi. Pada kondisi ini tingkat penawaran lebih rendah jika dibandingkan dengan tingkat permintaan. Ini karena adanya kenaikan harga faktor produksi sehingga produsen terpaksa mengurangi produksinya sampai pada jumlah tertentu. Penawaran total (*aggregate supply*) terus menurun sebagai akibat kenaikan biaya produksi. Kenaikan biaya produksi yang menimbulkan *cost push inflation* didorong oleh beberapa faktor, salah satunya karena adanya tuntutan kenaikan upah dari pekerja yang biasanya dikoordinasi oleh organisasi serikat buruh. Apabila keadaan tersebut berlangsung cukup lama, maka terjadilah inflasi yang disertai dengan resesi (Sutawijaya & Zulfahmi, 2012).

2.1.3.3. Pengaruh Laju Inflasi dengan Upah Minimum

Inflasi dapat mempengaruhi distribusi pendapatan, alokasi faktor produksi serta produk nasional. Seseorang yang memperoleh pendapatan tetap akan dirugikan oleh adanya inflasi. Orang yang menumpuk kekayaannya dalam bentuk

uang kas akan menderita kerugian karena adanya inflasi. Sebaliknya pihak-pihak yang mendapat keuntungan dengan adanya inflasi adalah mereka yang memperoleh kenaikan pendapatan dengan persentase lebih besar dari laju inflasi, atau mereka yang mempunyai kekayaan bukan uang dimana nilainya naik dengan persentase lebih besar dari laju inflasi. *Cost Push Inflation* merupakan inflasi yang menjelaskan bahwa adanya hubungan antara inflasi dengan upah. *Cost Push Inflation* ditandai dengan kenaikan harga serta turunnya produksi. Keadaan ini timbul dimulai dengan adanya penurunan dalam penawaran agregat (*aggregate supply*) sebagai akibat kenaikan produksi. Apabila keadaan tersebut berlangsung cukup lama, maka terjadilah inflasi yang disertai dengan resesi. Akibat dari kenaikan biaya produksi yang menimbulkan *cost push inflation* ini adalah tuntutan kenaikan upah dari para pekerja (Sutawijaya & Zulfahmi, 2012).

Menurut Charysa dalam Sholeh (2013), sesuai dengan teori *Cost Push Inflation* yang menyatakan bahwa bahwa kenaikan oleh perusahaan dikalkulasikan sebagai kenaikan biaya produksi. Perusahaan berusaha menutup kenaikan biaya produksi tersebut dengan cara menaikkan harga output. Proses selanjutnya adalah kenaikan harga-harga barang di pasar yang diakibatkan oleh kenaikan biaya produksi.

Inflasi menyebabkan daya beli masyarakat menjadi berkurang atau malah semakin rendah, apalagi bagi orang-orang yang berpendapatan tetap, kenaikan upah tidak secepat kenaikan harga-harga, maka inflasi ini akan menurunkan upah riil setiap individu yang berpendapatan tetap. Jika disimpulkan inflasi mempunyai

hubungan dengan upah minimum karena naik turunnya upah dipengaruhi oleh faktor harga (inflasi).

2.1.4 Laju Pertumbuhan Ekonomi

2.1.4.1 Definisi Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi merupakan perkembangan kegiatan yang terjadi dalam perekonomian, sehingga menyebabkan produksi barang maupun jasa dalam masyarakat menjadi bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat. Masalah dalam pertumbuhan ekonomi dapat dipandang sebagai masalah makro ekonomi dalam jangka panjang.

Menurut Charysa dalam Prasetyo (2013), istilah pertumbuhan ekonomi (*economic growth*) secara paling sederhana dapat diartikan sebagai pertambahan output atau pertambahan pendapatan nasional agregat dalam kurun waktu tertentu misalkan satu tahun. Perekonomian suatu negara dikatakan mengalami pertumbuhan jika jumlah balas jasa riil terhadap penggunaan faktor-faktor produksi pada tahun tertentu lebih besar daripada tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian pengertian pertumbuhan ekonomi dapat diartikan sebagai kenaikan kapasitas produksi barang dan jasa secara fisik dalam kurun waktu tertentu.

Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa pertumbuhan ekonomi dapat diketahui melalui perubahan nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) suatu wilayah yang dinilai atas dasar harga konstan. Menurut Adelfina & Jember (2016), pertumbuhan ekonomi dapat diketahui dengan

membandingkan PDRB pada satu tahun tertentu (PDRB_t) dengan PDRB tahun sebelumnya (PDRB_{t-1}). Rumus yang digunakan untuk menghitung laju pertumbuhan ekonomi yaitu:

$$\text{Laju Pertumbuhan Ekonomi} = X = \frac{PDRB - PDRB_{t-1}}{PDRB_{t-1}} \times 100\%$$

Tingkat pertumbuhan ekonomi adalah suatu perkembangan negara atau daerah yang dapat dilihat dari angka dalam persentase yang memperlihatkan tinggi rendahnya atau cepat lambatnya pertumbuhan ekonomi suatu negara atau daerah dalam periode tertentu dibandingkan periode sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi sangat ditentukan oleh ketersediaan faktor-faktor produksi dalam suatu negara. Berdasarkan konsep mikro dalam teori produksi, jumlah output sangat ditentukan oleh input-input yang terlibat dalam proses produksi. Secara umum faktor produksi tersebut dapat berupa sumber daya alam (tanah atau lahan, sinar matahari dan lain-lain). Barang modal (berupa barang, mesin, atau uang), tenaga kerja, dan keahlian (*managerial skill* atau *technical skill*) (Kertiasih, 2017).

Menurut Kertiasih dalam Adisasmita (2017), pertumbuhan ekonomi didefinisikan sebagai peningkatan kapasitas produksi untuk menghasilkan pertambahan output, yang umumnya diukur menggunakan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) untuk tingkat daerah. PDRB digunakan sebagai indikator untuk mengukur pertumbuhan ekonomi karena (1) PDRB adalah jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh aktivitas produksi di dalam perekonomian

daerah, (2) PDRB dihitung atas dasar konsep arus barang artinya perhitungan PDRB hanya mencakup nilai produk yang dihasilkan pada suatu periode tertentu, dan (3) batas wilayah perhitungan PDRB adalah daerah (perekonomian domestik).

2.1.4.2. Pengaruh Laju Pertumbuhan Ekonomi dengan Upah Minimum

Laju pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator yang amat penting dalam menilai kinerja suatu perekonomian, terutama untuk melakukan analisis tentang hasil pembangunan ekonomi yang telah dilaksanakan suatu negara atau suatu daerah. Ekonomi dikatakan mengalami pertumbuhan apabila produksi barang dan jasa meningkat dari tahun sebelumnya. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian dapat menghasilkan tambahan pendapatan atau kesejahteraan masyarakat pada periode tertentu. Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau suatu wilayah yang terus menunjukkan peningkatan, maka itu menggambarkan bahwa perekonomian negara atau wilayah tersebut berkembang dengan baik (Virginanda, 2013).

Menurut Kertiasih dalam Ardana (2017), salah satu faktor yang mempengaruhi pemberian upah yaitu kondisi perekonomian. Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah akan rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed un employment*).

Pemerintah dalam menetapkan upah minimum mempertimbangkan beberapa faktor lain yaitu kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, tingkat upah pada umumnya di daerah yang bersangkutan, biaya hidup dan perubahannya, sistem jaminan sosial nasional, kondisi dan kemampuan perusahaan, serta tujuan nasional seperti mendorong pertumbuhan ekonomi, perluasan kesempatan kerja, dan peningkatan produktivitas.

PDRB merupakan faktor yang mempengaruhi upah minimum. PDRB adalah jumlah nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan perekonomian di seluruh daerah dalam satu tahun tertentu atau periode tertentu di wilayah tertentu tanpa membedakan kepemilikan faktor produksi, tetapi lebih memerlukan keberadaan faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi tersebut. Apabila terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja yang diukur dari output PDRB, maka upah selanjutnya akan meningkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu penelitian yang telah dilakukan di masa sebelumnya. Penelitian terdahulu bisa dijadikan acuan atau dasar dalam suatu penelitian dengan objek, tahun, data dan permasalahan yang berbeda. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian oleh Ninda Noviani Charysa (2013) yang berjudul “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Inflasi Terhadap Upah Minimum Regional di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2011” dipublikasikan

oleh *Economics Development Analysis Journal* Universitas Negeri Semarang Vol.2 No.4 (2013) yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh pertumbuhan ekonomi, dan inflasi terhadap upah minimum regional. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi data panel model *random effect* (REM) dengan metode *Generalized Least Square* (GLS). Jenis data yang digunakan berupa gabungan dari data *time series* (periode 2008-2011) dan *cross section* (35 kabupaten/kota) yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien sebesar 2,180914 terhadap Upah Minimum Regional di Jawa Tengah tahun 2008 sampai tahun 2011. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pertumbuhan ekonomi mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan meningkat Upah Minimum Regional di Jawa Tengah sebesar Rp 21.809,14. Sedangkan variabel inflasi berpengaruh negatif dan signifikan dengan koefisien negatif sebesar 9,503857 terhadap Upah Minimum Regional di Jawa Tengah tahun 2008 sampai tahun 2011. Hal ini menunjukkan bahwa apabila inflasi mengalami penurunan sebesar 1% maka akan meningkat Upah Minimum Regional sebesar Rp 95.038,57. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi dan inflasi secara parsial berpengaruh terhadap upah minimum regional.

2. Penelitian oleh Luh Kertiasih (2017) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Inflasi Dan Tingkat Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Upah Minimum Regional

(UMR) di Provinsi Bali Pada Tahun 2008-2015” dipublikasikan oleh Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Vol.9 No.1 (2017) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat inflasi terhadap UMR di Provinsi Bali pada tahun 2008-2015, pengaruh tingkat pertumbuhan ekonomi terhadap UMR di Provinsi Bali pada tahun 2008-2015, dan pengaruh tingkat inflasi dan tingkat pertumbuhan ekonomi secara simultan terhadap UMR di Provinsi Bali pada tahun 2008-2015. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data yang sudah diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji regresi variabel *dummy* dengan bantuan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) for windows* versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap UMR, tingkat pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh signifikan terhadap UMR, dan tingkat inflasi dan tingkat pertumbuhan ekonomi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap UMR.

3. Penelitian oleh Bambang Sujagad Susanto (2014) yang berjudul “Penyerapan Tenaga Kerja Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Upah Minimum di Indonesia” dipublikasikan oleh *The Asia Pacific Journal of Management* STIE La Tansa Mashiro Rangkasbitung Vol.1 No.1 (2014) yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penyerapan tenaga kerja dan indeks pembangunan manusia terhadap upah minimum provinsi di lima provinsi Indonesia. Data yang digunakan merupakan data panel yaitu gabungan antara data *time series* dan data *cross section*. Metode yang digunakan adalah metode

pooled least square yang dianalisis dengan software Eviews 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh penyerapan tenaga kerja terhadap upah minimum provinsi adalah negatif, sehingga apabila terjadi kenaikan pada penyerapan/permintaan tenaga kerja maka akan menyebabkan penurunan pada upah minimum provinsi, sebaliknya apabila terjadi kenaikan penawaran tenaga kerja atau peningkatan jumlah tenaga kerja maka akan menyebabkan peningkatan pada upah minimum provinsi. Peningkatan indeks pembangunan manusia akan memberikan dampak peningkatan pada upah minimum provinsi.

4. Penelitian oleh Nabilla Nurrachma, Lorentino Togar Laut, dan Rian Destiningsih (2018) yang berjudul “Pengaruh Penawaran Tenaga Kerja, Inflasi, Dan Ekspor Terhadap Upah Minumum Regional di Indonesia Tahun 1997-2018” dipublikasikan oleh DINAMIC : *Directory Journal of Economic Universitas Tidar* Vol.2 No.1 (2018) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh penawaran tenaga kerja, inflasi dan ekspor terhadap upah minimum regional pada tahun 1997-2018. Menggunakan data sekunder berupa data *time series*. Variabel dependen dari penelitian ini adalah upah minimum regional sedangkan variabel independen adalah penawaran tenaga kerja, inflasi dan ekspor. Metode yang digunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukan penawaran tenaga kerja berpengaruh terhadap upah minimum regional. Inflasi berpengaruh terhadap upah minimum regional. Ekspor berpengaruh terhadap upah minimum regional. Hasil uji F menunjukan variabel bebas secara

simultan berpengaruh terhadap upah minimum regional di Indonesia tahun 1997-2018.

5. Penelitian oleh Rahmah Merdekawaty, Dwi Ispriyanti, dan Sugito (2016) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Menggunakan Model *Spatial Autoregressive* (SAR)” dipublikasikan oleh Jurnal Gaussian Universitas Diponegoro Vol. 5 No. 3 (2016) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Indeks Harga Konsumen (IHK), dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap UMK di Provinsi Jawa Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi spasial yang menggunakan data spasial area sebagai pendekatannya adalah *Spatial Autoregressive* (SAR), *Spatial Error Models* (SEM), *Spatial Durbin Models* (SDM), dan *Spatial Autoregressive Moving Average* (SARMA). Hasil dari penelitian ini adalah nilai KHL naik sebesar 1 rupiah maka akan menambah nilai UMK sebesar 1,0394 rupiah, dengan nilai IHK naik sebesar 1 % maka akan mengurangi nilai UMK sebesar 4.963,4 rupiah, dan dengan nilai PDRB naik sebesar 1 rupiah maka akan mengurangi nilai UMK sebesar 0,000143 rupiah.
6. Penelitian oleh Andhika Bhagaskara, Muhammad Iqbal Herdiyansyah, Muhammad Afandi, dan Yoga Rahadian Christie (2020) yang berjudul “Kondisi Penyerapan Tenaga Kerja Akibat Kenaikan Upah” dipublikasikan oleh Jurnal FEB Unmul INOVASI Vol.16 No.1 (2020) yang bertujuan untuk

mengetahui dampak dari kenaikan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif dengan menggunakan kajian literatur. Hasil yang dapat diperoleh, bahwa kenaikan upah minimum di Indonesia menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja tetapi meningkatkan penawaran tenaga kerja. Penetapan upah minimum juga dapat menyebabkan berpindahnya tenaga kerja sektor pertanian ke sektor industri. Di sisi lain, kenaikan upah minimum dapat dikurangi, mana upah minimum dapat disesuaikan berdasarkan keterampilan dan kualitas pekerja.

7. Penelitian oleh Joseph J. Sabia (2015) yang berjudul *“Do Minimum Wages Stimulate Productivity And Growth? Minimum Wage Increases Fail To Stimulate Growth And Can Have A Negative Impact On Vulnerable Workers During Recessions”* dipublikasikan oleh *San Diego State University, USA, and IZA, Germany* No. 221 (2015) yang bertujuan untuk memperkirakan pengaruh kenaikan upah minimum terhadap pertumbuhan PDB. Penelitian ini menggunakan data di 11 negara OECD (Austria, Belgia, Denmark, Prancis, Jerman Barat, Italia, Luksemburg, Belanda, Swedia, Inggris, dan AS) dalam empat periode waktu (1970-1975, 1975-1980, 1980-1985, dan 1985-1990). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kenaikan secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan PDB nasional.
8. Penelitian oleh Dany Brouillette, Calista Cheung, Daniel Gao and Olivier Gervais (2017) yang berjudul *“The Impacts of Minimum Wage Increases on the Canadian Economy”* dipublikasikan oleh *Canadian Economic Analysis*

Department, Funds Management and Banking Department, Bank of Canada, Staff Analytical Note/Note analytique du personnel No. 26 (2017) yang bertujuan untuk menganalisis mengenai dampak kenaikan upah minimum terhadap inflasi, kegiatan ekonomi Kanada dan dampak makroekonominya. Upah minimum yang lebih tinggi menaikkan harga relatif pekerja berketerampilan rendah, sehingga pengusaha mengganti pekerja berketerampilan lebih tinggi dan menawarkan upah mereka. Hasil dari penelitian ini bahwa kenaikan upah minimum yang diumumkan dapat mengurangi pekerjaan di Kanada sebesar 30.000 hingga 136.000 dibandingkan sebaliknya pada tahun 2019. Kenaikan upah minimum juga dapat mempengaruhi penawaran dan permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang. Di bawah model standar dengan pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna, upah yang lebih tinggi akan mendorong lebih banyak pekerja ke dalam angkatan kerja. Hasil simulasi menunjukkan bahwa kenaikan 0,7 persen dalam upah riil yang disebabkan oleh perubahan upah minimum pada akhirnya akan meningkatkan inflasi IHK sekitar 0,1 poin persentase.

9. Penelitian oleh Abdurrauf Babalola (2019) yang berjudul "*Impact of National Minimum Wage Increase on Unemployment and Inflation Rates in Nigeria: An Empirical Analysis*" dipublikasikan oleh *Al-Hikmah University, Nigeria, Amity Journal of Economics* Vol.4 No.1, (2019) yang bertujuan untuk menganalisis dampak kenaikan upah minimum nasional terhadap tingkat pengangguran dan inflasi di Nigeria. Penelitian ini menggunakan data upah

minimum, tingkat pengangguran dan inflasi nasional dari tahun 1980 hingga saat ini, seperti yang dirilis oleh seri Biro Statistik Nasional 2019. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model ARDL kointegrasi dan ECM dengan tingkat pengangguran sebagai variabel dependen dalam model 1 dan tingkat inflasi sebagai variabel dependen dalam model 2. Hasil dari penelitian ini bahwa upah minimum nasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran dan tingkat inflasi baik dalam jangka pendek dan panjang dalam perekonomian Nigeria. Kenaikan 10 persen dalam upah minimum nasional, secara rata-rata, menyebabkan sekitar 1 dan 2,3 persen peningkatan tingkat pengangguran dalam jangka pendek dan jangka panjang. Juga, kenaikan 10 persen dalam upah minimum nasional, secara rata-rata, menyebabkan peningkatan yang sesuai dalam tingkat inflasi sebesar 1,3 dan 1,1 persen dalam periode jangka pendek dan jangka panjang.

10. Penelitian oleh Nguyen Viet Cuong (2011) berjudul *“Do Minimum Wage Increases Cause Inflation? Evidence from Vietnam”* dipublikasikan oleh *National Economics University, Hanoi, Vietnam and Indochina Research & Consulting, Hanoi, Vietna, MPRA Paper No. 36750* (2012) yang bertujuan untuk menganalisis dampak kenaikan upah minimum terhadap inflasi di Vietnam selama periode 1994-2008. Penelitian ini menggunakan metode regresi OLS dari IHK bulanan pada variabel yang menunjukkan kenaikan upah minimum dan variabel penjelas lainnya. Hasil dari penelitian ini bahwa kenaikan upah minimum tidak signifikan terhadap inflasi. Pertama, jumlah

buruh yang terkena dampak kenaikan upah minimum mungkin sedikit. Ada sekitar 10% pekerja yang memiliki upah rendah dan dapat terkena dampak kenaikan upah minimum. Selain itu, sekitar 60% pekerja adalah wiraswasta dan bekerja untuk rumah tangga lain. Kelompok-kelompok ini tidak terpengaruh oleh kenaikan upah minimum. Kedua, jumlah perusahaan yang terkena dampak kenaikan upah minimum, dan di bawah persaingan pasar, perusahaan-perusahaan ini tidak dapat menanggung biaya yang lebih tinggi karena kenaikan upah minimum. Ini menyiratkan bahwa biaya unit produksi serta permintaan agregat tidak meningkat. Akibatnya, tidak ada dampak signifikan dari kenaikan upah minimum terhadap inflasi.

11. Penelitian oleh Leo Sukatrilaksana (2002) yang berjudul "*The Effect Of Minimum Wages On Employment In Indonesia*" dipublikasikan oleh *Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan* (2002) yang bertujuan untuk menguji pengaruh upah minimum terhadap pekerjaan, dengan menggunakan data untuk 26 provinsi, yang mencakup periode 1988 hingga 1999. Studi ini berfokus pada kelompok pekerja yang berbeda dalam sektor formal perkotaan. Hasil analisis grafis dan statistik menunjukkan beberapa dukungan terhadap teori konvensional tentang efek negatif upah minimum terhadap ketenagakerjaan. Model teoritis yang diuraikan dalam penelitian ini menjelaskan korelasi antara perubahan upah minimum dan pekerjaan. Menurut model persaingan, kenaikan upah minimum yang mengarah pada kenaikan upah, dan yang tidak sesuai dengan peningkatan produktivitas, akan berdampak pada pengurangan

lapangan kerja. Implikasinya, kenaikan upah minimum yang lebih tinggi dari peningkatan produktivitas dapat menurunkan daya saing ekspor Indonesia dan menghambat investasi baru.

2.3. Kerangka Teoritis

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini disusun kerangka teoritis dimana terdapat tiga variabel bebas yaitu Jumlah Tenaga Kerja, Laju Inflasi, dan Laju Pertumbuhan Ekonomi yang mempengaruhi Upah Minimum Kota/Kabupaten(UMK).

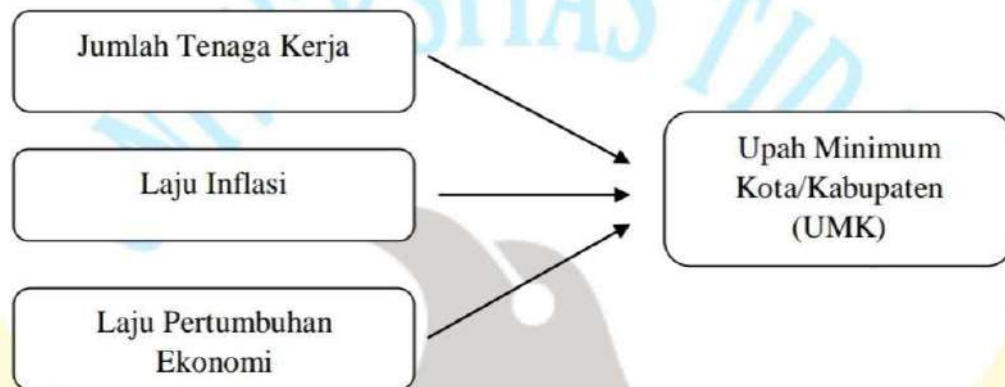
Jumlah tenaga kerja sebagai salah satu dari faktor produksi merupakan unsur yang penting dan paling berpengaruh dalam peningkatan UMK. Keterlibatannya dalam proses produksi menyebabkan mereka menginginkan pendapatan yang memadai, tingkat keamanan dan kenyamanan kerja, serta keuntungan lain yang dapat diperoleh. Menurut Pramusinto & Daeorobi (2019), secara teoritis tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya.

Laju inflasi yang tinggi menyebabkan daya beli masyarakat menjadi berkurang atau malah semakin rendah, apalagi bagi orang-orang yang berpendapatan tetap, kenaikan upah tidak secepat kenaikan harga-harga, maka laju inflasi ini akan menurunkan upah riil setiap individu yang berpendapatan tetap. *Cost Push Inflation* merupakan inflasi yang menjelaskan bahwa adanya hubungan antara inflasi dengan upah. *Cost Push Inflation* ditandai dengan kenaikan harga

serta turunnya produksi. Keadaan ini timbul dimulai dengan adanya penurunan dalam penawaran agregat (*aggregate supply*) sebagai akibat kenaikan produksi. Apabila keadaan tersebut berlangsung cukup lama, maka terjadilah inflasi yang disertai dengan resesi. Akibat dari kenaikan biaya produksi yang menimbulkan *cosh push inflation* ini adalah tuntutan kenaikan upah dari para pekerja (Sutawijaya & Zulfahmi, 2012).

Menurut Kertiasih dalam Adisasmita (2017), laju pertumbuhan ekonomi didefinisikan sebagai peningkatan kapasitas produksi untuk menghasilkan pertambahan output, yang umunya diukur menggunakan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) untuk tingkat daerah. PDRB merupakan faktor yang mempengaruhi upah minimum. PDRB adalah jumlah nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan perekonomian di seluruh daerah dalam satu tahun tertentu atau periode tertentu di wilayah tertentu tanpa membedakan kepemilikan faktor produksi, tetapi lebih memerlukan keberadaan faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi tersebut. Apabila terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja yang diukur dari output PDRB, maka upah selanjutnya akan meningkat.

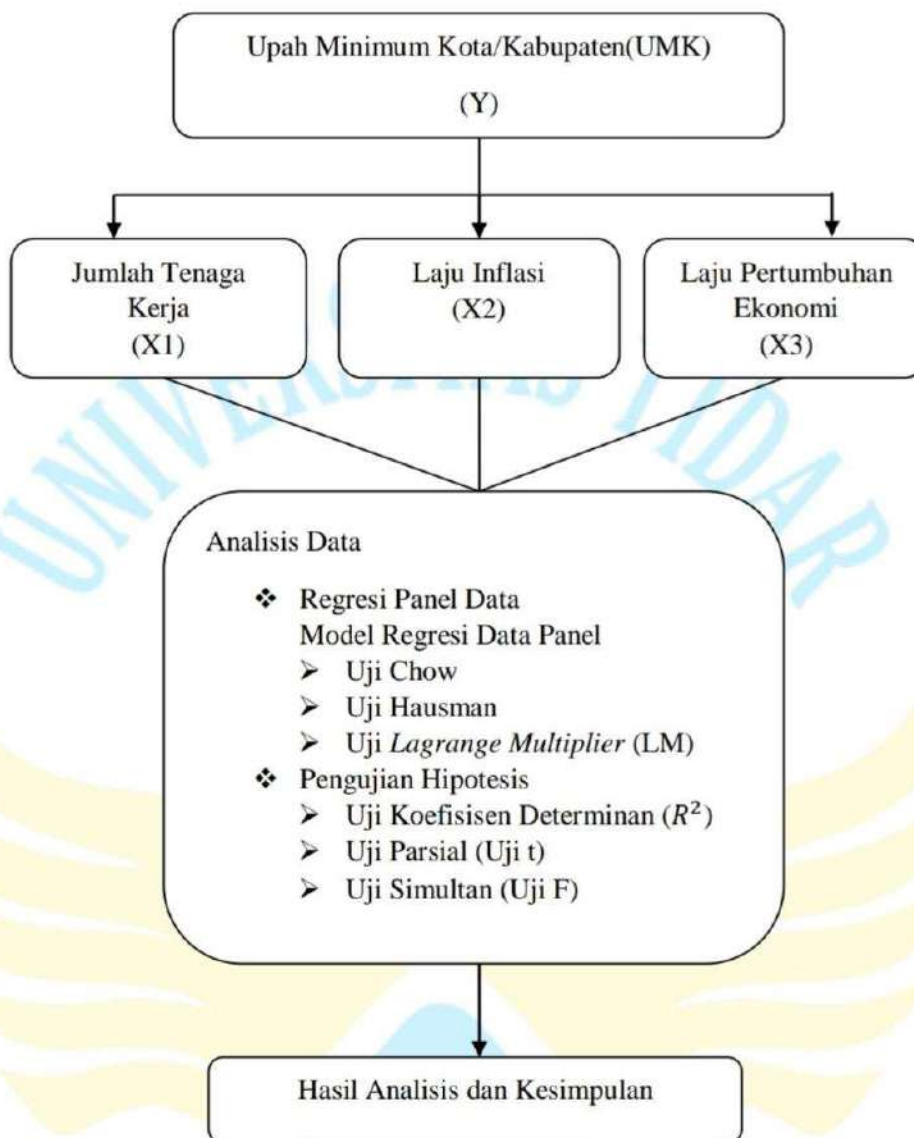
Kerangka teori pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Laju Inflasi, dan Laju Pertumbuhan Ekonomi yang mempengaruhi Upah Minimum Kota/Kabupaten(UMK) adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Teoritis

2.4. Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir disini menggambarkan pola alur pemikiran penelitian yang disusun secara sistematis berdasarkan kerangka teoritis yang sudah disebutkan sebelumnya, dimana berguna untuk memecahkan dan menjawab hipotesis yang ditemukan dalam penelitian. Adapun kerangka berpikir penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Laju Inflasi, Dan Laju Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Upah Minimum Kota/Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015-2019” adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas peneliti menjelaskan bahwa upah minimum regional dipengaruhi oleh faktor Jumlah Tenaga Kerja, Laju Inflasi, dan Laju Pertumbuhan Ekonomi. Setelah mengetahui pengaruh dari variabel terkait, penulis melakukan pengumpulan data yang kemudian data tersebut di analisis

dengan menggunakan analisis regresi panel data, dalam pemilihan model data panel dilakukan uji pemilihan model yang sesuai melalui Uji Chow, Uji Hausman, Uji Lagrange Multiplier(LM) untuk memperoleh model yang tepat berdasarkan data. Tahap selanjutnya dilakukan pengujian uji koefisien determinasi R^2 yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen, Uji t yang digunakan untuk melihat adanya pengaruh secara parsial antara variabel dependen dan variabel independen, Uji F untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh secara simultan antara variabel dependen dan variabel independen. Setelah melakukan pengujian terhadap setiap variabel, selanjutnya peneliti dapat mengambil hasil analisis dan sebuah kesimpulan dari semua pengujian yang telah dilakukan.

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara dari masalah penelitian yang perlu diuji kebenarannya melalui data yang diperoleh. Hipotesis digunakan sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan agar penelitian sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

1. Diduga variabel Jumlah Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel upah minimum kota/kabupaten di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015-2019.

2. Diduga variabel Laju Inflasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel upah minimum kota/kabupaten di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015-2019.
3. Diduga variabel Laju Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel upah minimum kota/kabupaten di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015-2019.
4. Diduga variabel Jumlah Tenaga Kerja, Laju Inflasi, dan Laju Pertumbuhan Ekonomi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel upah minimum kota/kabupaten di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015-2019.

