

**PENGARUH UPAH MINIMUM REGIONAL DAN KESEMPATAN
KERJA TERHADAP PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR**

NUR FAISAH

10572 2159 09



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2013**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala, hanya kepada-Nya kami memuji, meminta pertolongan dan memohon ampunan. Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Rasulullah, para keluarga dan para sahabat beliau, serta kepada orang-orang yang mengikuti jalan dan petunjuk beliau sampai hari pembalasan.

Alhamdulillah atas rahmat, hidayah serta limpahan taufik-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH UPAH MINIMUM REGIONAL DAN KESEMPATAN KERJA TERHADAP PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR**. Skripsi ini tersusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian. Bab II terdiri dari tinjauan pustaka dan kerangka pikir,hipotesis. Bab III Metode Penelitian terdiri dari variable dan desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data. Bab IV Hasil Dan Pembahasan terdiri dari Gambaran Umum Wilayah, Perkembangan Upah

Minimum Regional Kota Makassar, Perkembangan pengangguran di kota makassar (pembahasan). Bab V Kesimpulan dan Saran.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat adanya bimbingan dan motivasi serta dukungan dari berbagai pihak baik berupa dukungan moril maupun materil. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Teristimewa Ibundaku tercinta **Hasna** serta seluruh keluarga, yang senantiasa dengan tulus ikhlas mencurahkan kasih sayang, mendidik, membimbing, memberikan dukungan dan motivasi serta doa yang tak henti-hentinya hingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Suamiku tersayang **Moh.Arief Rahman,A.Md** yang selalu membantu dan memberikan dukungan dan motivasi serta doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu **Hj,Lilly Ibrahim,SE,M.Si** selaku pembimbing 1 yang penuh ikhlas membimbing dan memotivasi dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak **Ismail Rasulong,SE.,MM** selaku Pembimbing 2 yang dengan penuh keikhlasan dan ketulusan hati meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu **Dra.Murni,M.Si** selaku Ketua Jurusan Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
6. Seluruh rekan – rekan penulis yang telah memberikan masukan,saran – saran dan dukungannya hingga terselesaikan laporan ini.

7. Seluruh Staff BALITBANGDA dan BPS Provinsi Sulawesi-Selatan, atas segala Bantuan kepada penulis dalam segala urusan Perizinan dan Persuratan untuk kelancaran Penelitian Penulis..

Semua pihak yang belum sempat disebutkan namanya satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih banyak atas bantuannya yang telah diberikan. Semoga budi baik dan bantuan semua pihak yang telah disebutkan dan yang tidak sempat penulis sebutkan diberikan balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, Dengan segenap kerendahan hati, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dalam menyempurnakan tulisan berikutnya.

Akhirnya penulis mengharapkan kiranya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca guna menambah khasanah keilmuan kita semua.

Makassar, September 2013
Penulis

NUR FAISAH

ABSTRAK

Indonesia sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk terbesar ke empat di dunia memiliki potensi pasar yang cukup besar dilihat dari sisi input tenaga kerja. Jumlah penduduk yang besar dapat menggerakkan pasar dari sudut permintaan melalui multiplier effect karena adanya agregat demand yang tinggi. Pengangguran merupakan masalah ketenaga kerjaan yang saat ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan. Secara ekonomis, upaya menurunkan jumlah pengangguran terbuka melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi masih belum mampu mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Teori Keynes mengatakan bahwa cara mengurangi pengangguran yaitu dengan memperbanyak investasi.

Penelitian terdahulu tentang pengangguran beserta permasalahannya telah dilakukan oleh Riswandi (2011) dengan judul “Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran di Sumatera Barat Pasca Krisis Ekonomi” pada tahun 2000 – 2010. Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan.

Munarfa dan Hasan (2009:40) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat/nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH UPAH MINIMUM REGIONAL DAN KESEMPATAN
KERJA TERHADAP PENGGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR

NAMA MAHASISWA : NUR FAISAH

NOMOR STAMBUK : 10572 2159 09

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

Makassar, September 2013

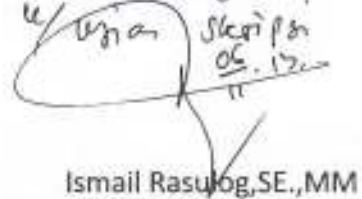
MENYETUJUI :

Pembimbing I



Hj. Lily Ibrahim, SE, M.Si

Pembimbing II



Ismail Rasudog, SE., MM

DIKETAHUI :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. H. Mahmud Nuhung, SE, M.A

Ketua Jurusan



Dra. Murni, M.Si

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Kerangka Pikir	42
C. Hipotesis	43
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian dan Desain Penelitian	44
B. Populasi dan Sampel	45
C. Defenisi Operasional	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
E. Teknik Analisis Data	47
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	

A. Gambaran Umum Wilayah	52
B. Perkembangan Upah Minimum Regional, Kesempatan Kerja Dan Pengangguran di Kota Makassar 2006 - 2010	53
C. PEMBAHASAN.....	54

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN	65
B. SARAN	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Data UMR dan Permintaan Tenaga Kerja, Pengangguran, di Provinsi Sulawesi Selatan 2006 - 2010.....	3
2	Data Perkembangan Upah Minimum Regional di Provinsi Sulawesi Selatan 2006- 2010	54
3	Data Perkembangan Permintaan Tenaga Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan 2006 - 2010	55
4	Data Perkembangan Pengangguran di di Provinsi Sulawesi Selatan 2006- 2010.....	56
5	ANOVA ^b	58
6	Output Uji t	59
7	Model Summary	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia memiliki potensi pasar yang cukup besar dilihat dari sisi input tenaga kerja. Jumlah penduduk yang besar dapat menggerakkan pasar dari sudut permintaan melalui *multiplier effect* karena adanya *aggregat demand* yang tinggi. Sebagai sumber tenaga kerja, jumlah penduduk yang besar dapat menjadi penggerak perekonomian dari sisi penawaran. Namun kenyataannya yang dihadapi hingga saat ini, jumlah penduduk dan tenaga kerja yang besar tidak menjadi aset potensial yang dapat dikembangkan untuk mendorong kegiatan ekonomi melainkan secara tidak langsung menjadi beban negara dalam pembangunan.

Salah satu masalah yang cukup serius dihadapi Indonesia dewasa ini adalah masalah pengangguran. Pengangguran merupakan masalah ketenaga kerjaan yang saat ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan. Jumlah pengangguran dan setengah penganggur mengalami peningkatan. Sebaliknya pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan-pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, dan dapat menghambat pembangunan jangka panjang.

Hal ini membawa berbagai tantangan bagi pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran untuk memenuhi permintaan hidup masyarakat seperti sandang, pangan, prasarana kesehatan, pendidikan dan juga dalam hal penyediaan lapangan kerja, sehingga dituntut peranan pemerintah daerah dan masyarakat yang lebih besar.

Penduduk usia kerja di Kota Makassar pada tahun 2009 berjumlah 968.532 jiwa. Dari seluruh penduduk usia kerja yg masuk menjadi angkatan kerja berjumlah 589.341 jiwa, serta dari seluruh angkatan kerja tersebut tercatat bahwa 75.218 jiwa dalam status sebagai pengangguran terbuka di Kota Makassar (Badan Pusat Statistik, 2009).

Secara ekonomis, upaya menurunkan jumlah pengangguran terbuka melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi masih belum mampu mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Di samping kemampuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi masih terbatas, kemampuan menciptakan lapangan kerja relatif kecil dan terdapat kecenderungan mengalami penurunan.

Teori Keynes mengatakan bahwa cara mengurangi pengangguran yaitu dengan memperbanyak investasi. Misalnya mesin, karena mesin membutuhkan operator sehingga secara langsung ataupun tidak akan menyerap tenaga kerja. Selain itu konsumsi harus sama dengan pendapatan, karena banyaknya tingkat konsumsi akan memerlukan juga banyak output sehingga otomatis harus menambah pekerja, apabila outpunya banyak maka gaji para pegawai akan naik sehingga daya beli mereka meningkat.

Secara teoritis, semakin tinggi investasi yang ditanamkan pada suatu perusahaan, maka kapasitas perusahaan untuk menyerap tenaga kerja akan semakin besar, dan jika tenaga kerja bisa terserap, maka pendapatan juga akan meningkat dan secara otomatis juga akan mempengaruhi konsumsi masyarakat, semakin tinggi pendapatan, maka akan semakin tinggi pula tingkat konsumsinya.

Dalam teori dana upah yang dikemukakan oleh John Stuart Mill, mengatakan bahwa tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah dana upah yaitu jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah penduduk akan mendorong tingkat upah yang cenderung turun, karena tidak sebanding antara jumlah tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja. Teori Klasik juga menjelaskan bahwa cara mengatasi pengangguran adalah dengan mengurangi tingkat upah. Teori klasik menganggap bahwa jika upah turun maka permintaan pasar akan tenaga kerja akan meningkat. Adapun Upah Minimum Regional, Kesempatan Kerja dan Pengangguran di Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : Upah Minimum Regional (dalam Persen) dan Kesempatan Kerja (dalam Persen), Pengangguran (dalam Persen), di Kota Makassar Tahun 2006-2010

No	Tahun	Tingkat UMR	Kesempatan Kerja	Pengangguran
1	2006	13.60	85.96	4.91
2	2007	16.32	81.97	30.53
3	2008	18.10	81.97	14.64
4	2009	25.33	87.13	24.79
5	2010	26.65	87.82	25.13

Sumber : BPS, diolah 2013

Menurut teori klasik, tingkat upah yang rendah akan meningkatkan permintaan pasar akan tenaga kerja, yang berarti meningkatkan kesempatan kerja, sehingga mengurangi pengangguran. Namun, data yang ada (pada tabel 1) menunjukkan penjelasan yang berbeda. Justru tidak adanya perubahan yang berarti pada kesempatan kerja ditahun 2007 dan 2008 sebesar 81,97 persen, juga menjelaskan tingkat pengangguran yang menurun di tahun 2007 sebesar 30,53 persen menjadi sebesar 14,64 persen, bahkan meningkatnya UMR ditahun 2007 sebesar 16,32 persen hingga menjadi sebesar 18,10 persen di tahun 2008, memberikan pengaruh negatif terhadap jumlah pengangguran.

Dari permasalahan yang telah diuraikan tersebut, Pengangguran pada berbagai dimensinya menjadi satu beban pada perekonomian. Dampak pada perekonomian dan kehidupan sosial masyarakat dikhawatirkan juga akan muncul sejalan tingginya pertumbuhan angka pengangguran tersebut. Namun dengan pertumbuhan pencari kerja yang masih tinggi serta tekanan ekonomi yang makin berat pada negara berkembang ternyata penciptaan lapangan kerja baru belum cukup untuk bisa menyelesaikan permasalahan pertumbuhan pengangguran. Permasalahan Pengangguran ini jika tidak ada tindak lanjut akan mempengaruhi perekonomian yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran di Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Upah Minimum Regional (UMR) terhadap Pengangguran di Kota Makassar secara Parsial ?
2. Bagaimana pengaruh Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran di Kota Makassar ?
3. Bagaimana pengaruh Kesempatan Kerja secara Simultan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum Regional terhadap pengangguran di Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran di Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademik

Bagi peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat akademik guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Jurusan Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Manfaat Praktis

- Sebagai bahan masukan kepada jajaran pemerintah di Kota Makassar
- Memberi informasi berupa bahan bacaan atau bahan referensi bagi disiplin ilmu yang relevan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

A. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang pengangguran beserta pemasalahannya telah dilakukan oleh Riswandi (2011) dengan judul "Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran di Sumatera Barat Pasca Krisis Ekonomi" pada tahun 2000-2010. Variabel penelitiannya ialah Pertumbuhan Ekonomi, Pertumbuhan Penduduk, Investasi Swasta, dan Upah Minimum Regional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana hubungan variabel tersebut di atas serta untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan apa saja yang sudah dilakukan Pemerintah dan memberikan langkah kebijakan untuk mengatasi masalah pengangguran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pertumbuhan ekonomi dan upah minimum regional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengangguran, sedangkan variable lainnya yaitu pertumbuhan penduduk dan investasi swasta memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap pengangguran di Sumatera Barat. Oleh sebab itu, pemerintah daerah Sumbar perlu meningkatkan Kesempatan kerja melalui upaya peningkatan lapangan usaha dan keterampilan pekerja, penanaman modal disektor industri hendaknya bersifat padat karya.

2. Pengangguran

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Sedangkan orang yang menganggur dapat didefinisikan sebagai orang yang tidak bekerja dan yang secara

aktif mencari pekerjaan selama empat minggu sebelumnya, sedang menunggu panggilan kembali untuk suatu pekerjaan setelah diberhentikan atau sedang menunggu untuk melapor atas pekerjaan yang baru dalam waktu empat minggu (Subri, 2003).

Pengangguran dapat terjadi disebabkan karena adanya ketidak seimbangan di dalam pasar tenaga kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi pada jumlah tenaga kerja yang diminta atau dengan kata lain, penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerjanya. Secara teori, terjadinya pengangguran disebabkan karena adanya kelebihan penawaran tenaga kerja dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja yang ada dipasar kerja. Menurut Kaufman dan Hotchkiss (dalam Suroso : 2011), pengangguran akan muncul dalam suatu perekonomian disebabkan oleh tiga hal :

a. Proses Mencari Kerja

Pada proses ini menyediakan penjelasan teoritis yang penting bagi pengangguran. Munculnya angkatan kerja baru akan menimbulkan persaingan yang ketat pada proses mencari kerja. Dalam proses ini terdapat hambatan dalam mencari kerja yaitu disebabkan karena adanya para pekerja yang ingin pindah ke pekerjaan lain, tidak sempurnanya informasi yang diterima para pencari kerja mengenai lapangan kerja yang tersedia, serta informasi yang tidak sempurna pada besarnya tingkat upah yang layak mereka terima dan sebagainya.

b. Kekakuan Upah

Besarnya pengangguran yang terjadi dipengaruhi juga oleh upah yang tidak fleksibel dalam pasar tenaga kerja. Penurunan pada proses produksi dalam

perekonomian akan mengakibatkan pergeseran atau penurunan pada permintaan tenaga kerja. Akibatnya akan terjadi penurunan besarnya upah yang ditetapkan. Dengan adanya kekakuan upah, dalam jangka pendek, tingkat upah akan mengalami kenaikan pada tingkat upah semula. Sehingga akan menimbulkan kelebihan penawaran (*excess supply*) pada tenaga kerja sebagai indikasi dari adanya tingkat pengangguran akibat kekakuan upah yang terjadi.

c. Efisiensi Upah

Besarnya pengangguran juga dipengaruhi oleh efisiensi pada teori pengupahan. Efisiensi yang terjadi pada fungsi tingkat upah tersebut terjadi karena semakin tinggi perusahaan membayar upah maka akan semakin keras usaha para pekerja untuk bekerja. Hal ini justru akan memberikan konsekuensi yang buruk jika perusahaan memilih membayar lebih pada tenaga kerja yang memiliki efisiensi lebih tinggi maka akan terjadi pengangguran akibat dari persaingan yang ketat dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (Suroso, 2011).

Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*) adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Setengah menganggur dibagi dalam dua kelompok yaitu : (1) Setengah menganggur kentara (*Visible Underemployed*) yakni seseorang yang bekerja tidak tetap (*part time*) di luar keinginannya sendiri atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek. dan (2) setengah menganggur tidak kentara (*invisible underemployed*) yaitu seseorang yang bekerja secara penuh (*full time*) tetapi pekerjaannya dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut

tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya (Subri, 2003).

Pengangguran dapat diklasifikasikan menurut berbagai cara misalnya menurut wilayah geografis, jenis pekerjaan dan alasan mengapa orang tersebut menganggur. Berikut jenis pengangguran menurut sifat dan penyebabnya :

a. Pengangguran Friksional

Pengangguran Friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk waktu proses seleksi pekerjaan, faktor jarak serta kurangnya informasi. Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari kerja dan pencari kerja tidak mengetahui dimana adanya lowongan pekerjaan. Secara teoritis jangka waktu pengangguran tersebut dapat di persingkat melalui penyediaan informasi pasar kerja yang lebih lengkap. (Simanjuntak, dalam Suroso : 2011).

b. Pengangguran Struktural

Pengangguran Struktural adalah pengangguran yang terjadi karena perubahan dalam stuktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan ketrampilan baru tersebut. Penganggur sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh ketrampilan baru yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru. (Simanjuntak, dalam Suroso : 2011)

c. Pengangguran Siklis

Pengangguran Siklis terjadi karena kurangnya permintaan timbul apabila pada tingkat upah dan harga yang berlaku, tingkat permintaan tenaga kerja secara keseluruhan lebih rendah dibandingkan dengan jumlah pekerja yang menawarkan tenaganya (Simanjuntak, dalam Suroso : 2011).

d. Pengangguran Terpaksa dan Pengangguran Sukarela

Pada tingkat keseimbangan yang diciptakan oleh pasar kompetitif, perusahaan-perusahaan akan mau memperkerjakan semua pekerja yang memenuhi kualifikasi dan mau bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Pengangguran yang terjadi kalau ada pekerjaan yang tersedia, tetapi orang yang menganggur tidak bersedia menerimanya pada tingkat upah yang berlaku untuk pekerjaan tersebut disebut pengangguran sukarela (Simanjuntak, dalam Suroso : 2011).

e. Pengangguran Musiman

Pengangguran Musiman adalah pengangguran yang terjadi karena pergantian musim. Pengangguran musiman bersifat sementara saja dan berlaku dalam waktu - waktu tertentu (Simanjuntak, dalam Suroso : 2011).

3. Upah

Di dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. (Sukirno, 2006 : 351).

Upah yang dimaksud di sini adalah Upah Minimum Regional. Upah Minimum Regional 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. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh.

Pengertian Upah Minimum menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap tidak termasuk dalam upah minimum. Berdasarkan kebijakan tersebut, beberapa hal yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum adalah:

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK)
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
- d. Upah yang umumnya berlaku didaerah tertentu dan antar daerah
- e. Kondisi pasar kerja
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Kebijakan upah minimum secara normatif merupakan jaring pengaman (*safety net*) bagi pekerja/buruh yang masih menerima upah di bawah ketentuan upah minimum. Tetapi sebagian pihak berpendapat bahwa kebijakan upah minimum sampai saat ini belum berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan pekerja/buruh. Apalagi dalam situasi krisis ekonomi yang membuat pemenuhan kebutuhan hidup semakin berat. Dalam situasi ini, pengusaha juga menjustifikasi sebagai beban dunia usaha yang semakin berat. Akibatnya pengusaha terpaksa melakukan restrukturisasi manajemen perusahaan, yang salah satunya berimplikasi terhadap pengurangan tenaga kerja.

Upah merupakan satu fungsi pokok yang memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan utama karyawan dalam bekerja adalah untuk memperoleh upah. Upah dalam arti yuridis merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada para buruhnya atas penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.

Secara ekonomi upah mempunyai pengertian sebagai harga atau balas jasa atas prestasi tenaga kerja. Perkembangan industrialisasi modern secara kritis bergantung pada eksistensi pasarnya bila kekayaan alam yang tersedia diolah secara baik dan dalam proses tersebut, buruh dihormati kedudukannya. Menghormati kedudukan buruh ini dimaksudkan supaya memenuhi tingkat kesejahteraan yang diukur berdasarkan standar kelayakan hidup manusia. Bila dalam proses industrialisasi, perhatian terhadap buruh kurang maka tidak menutup

kemungkinan terjadi hubungan yang kurang harmonis pula, bahkan memicu gejala ketenagakerjaan.

Keharmonisan dalam hubungan ketenagakerjaan atau gejala ketenagakerjaan sebahagian besar ditimbulkan oleh permasalahan upah yang dirasakan masih sangat rendah. Rendahnya tingkat upah di Indonesia disebabkan persediaan tenaga kerja yang sangat melimpah, tingkat keterampilan buruh sangat rendah, serta pemerintah yang berkepentingan dan berupaya menciptakan serta memperluas kesempatan kerja. Konsekwensi persediaan tenaga kerja yang melimpah, akan menimbulkan ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Ketidak seimbangan tersebut tidak sehat dan menyebabkan permasalahan tersendiri didunia ketenagakerjaan. Rekrutmen buruh pada berbagai tingkat keahlian (*skill*) telah menimbulkan permasalahan secara signifikan dalam seluruh masyarakat industrialisasi. Di Indonesia secara makro, permasalahan lebih banyak disebabkan daya tawar (*bargaining power*) buruh berada pada posisi yang rendah daripada majikan atau pengusaha.

Karena dalam keadaan tidak seimbang, maka tidak mengherankan upah yang menjadi tolak ukuran penghidupan bagi buruh menjadi terpinggirkan. Padahal upah merupakan isu utama dalam posisi tawar. Berikut diuraikan upah dalam pasar tenaga kerja, kemudian mengkaji beberapa teori upah yang dikemukakan beberapa pandangan pakar.

1. Upah dalam pasar tenaga kerja

Jika membicarakan pasar tenaga kerja maka dikenal konsep upah, permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Harga (dalam pembahasan

ini disebut upah), merupakan tiga konsep dasar yang selalau dijumpai dalam penelahaan setiap jenis pasar. Sebuah pasar atau jasa mempunyai sisi permintaan karena barang dan jasa itu berguna. Barang tersebut akan memiliki penawaran bila jumlahnya terbatas. Ini merupakan syarat supaya barang atau jasa dikategorikan sebagai barang ekonomi. Interaksi antara kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja, secara bersama-sama menentukan jumlah orang yang akan dipekerjakan dan tingkat upahnya. Mengutip pandangan Bellante dan Jackson menyebutkan bahwa permintaan tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha atau majikan untuk dipekerjakan. Sedangkan penawaran tenaga kerja dimana pihak pemilik tenaga kerja siap untuk menjualnya dipasar tenaga kerja.

Mencermati kondisi semacam ini tampaknya pasar tenaga kerja sama halnya dengan pasar barang. Padahal sebetulnya tidak demikian, pasar tenaga kerja memiliki karakteristik yang berbeda yakni bahwa manusia dan tingkah lakunya tidak dapat dibeli atau dijual seperti halnya mesin atau alat-alat produksi yang lain. Artinya, pekerja tidak dilihat dari aspek menjual tenaganya saja namun ia juga merupakan manusia yang memiliki integritas sebagai pribadi dalam kehidupannya.

Pertemuan dalam pasar tenaga kerja, antara permintaan dan penawaran menghasilkan sebuah konsep baru mengenai upah. Konsep upah dalam terminologi ekonomi ketenagakerjaan, dipandang sebagai titik pertemuan antara permintaan dan penawaran dapat bermakna ganda, yakni upah sebagai pendapatan sebagai komponen biaya. Konsep upah sebagai pendapatan memiliki karakter khas karena tenaga kerja tidak dilihat sebagai komoditi melainkan sebagai

mahluk sosial. Sedangkan upah muncul sebagai konsep komponen biaya karena ikut memberikan kontribusi dalam keseluruhan struktur biaya proses produksi.

Pembedaan diatas sebenarnya hanya menyangkut titik berat analisis. Konsep upah dari segi pendapatan lebih mengarah pada analisis perilaku buruh (persediaan tenaga kerja), sedangkan dari segi komponen biaya (serta produktivitas) lebih mengarah pada analisis perilaku majikan atau perusahaan (permintaan tenaga kerja) . meskipun pembedaan antara konsep biaya hanya menyangkut titik berat analisis, namun kajian terhadap penentuan upah dari sisi permintaan maupun dari sisi penawaran menjadi lebih penting untuk mendapatkan porsi pembahasan.

a) Penentuan upah dari sisi permintaan

Karakteristik sektor usaha, tingkat teknologi, organisasi produksi dan kondisi perusahaan merupakan faktor-faktor sisi permintaan yang akan mempengaruhi tingkat upah. Terdapat diferensiasi kemampuan sektoral, perusahaan teknologi dan organisasi produksi dalam menentukan tingkat upah. Dalam diferensiasi ini, ada dua teori yang dapat menjelaskan upah dari sisi permintaan, yakni teori pasar tenaga kerja internal dan teori segmentasi tenaga kerja.

a. Teori pasar tenaga kerja internal

Teori ini menjelaskan bagaimana diferensiasi upah terjadi dan berlangsung dalam suatu iklim perekonomian yang sangat kompetitif, termasuk perhatian bagaimana keputusan manajemen berkenaan dengan upah dan alokasi penggunaan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja internal ini ditandai oleh adanya

kesenjangan perbedaan upah antar perusahaan serta rendahnya *labour turn over*. Rendahnya *labour turn over* merupakan keberhasilan manajemen menciptakan hubungan pengusaha dengan buruh yang menguntungkan kedua belah pihak. Pengusaha memberikan insentif dan peluang kepada karyawannya untuk mendapatkan keahlian lebih tinggi dengan mengikut sertakan mereka dalam satu pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

Dengan cara demikian, kesempatan bagi mereka menjadi terbuka untuk melakukan mobilitas vertikal dan sangat memungkinkan iklim intern perusahaan seperti ini mendorong karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Hubungan antara pengusaha dan buruh menjadi harmonis bila penggajian didasarkan pada senioritas, keahlian dan pengalaman kerja dalam sebuah perusahaan. Karena hal tersebut memiliki kecenderungan meningkatkan perbedaan upah antar karyawan dengan jenis pekerjaan yang sama dalam kelompok perusahaan yang sejenis maupun perusahaan yang berlainan.

b. Teori segmentasi pasar tenaga kerja

Teori ini sangat tepat dikembangkan untuk mengkaji fenomena pengupahan dinegara-negara sedang berkembang. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh dua alasan yaitu : pertama, kajian dinegara berkembang mengenai segmentasi pasar tenaga kerja berarti mengkaji sebagian besar tenaga kerja yang berupah rendah, dinegara maju hal tersebut terjadi sebaliknya. Kedua, terdapat dugaan yang kuat bahwa diferensiasi upah yang terjadi dinegara berkembang berkorelasi dengan tingkat perkembangan teknologi.

Segmentasi pasar tenaga kerja terbagi dalam dua jenis pasar, yaitu pasar tenaga kerja primer dan pasar tenaga kerja sekunder. Upah dan hubungan kerja antara majikan dengan buruh serta tipologi pada kedua jenis pasar tersebut sangat berbeda. Pasar tenaga kerja primer ditandai oleh tingginya tingkat upah, hubungan majikan dengan buruh stabil, peluang promosi tinggi, kesempatan untuk meningkatkan kecakapan juga tinggi. Sedangkan dalam pasar tenaga kerja sekunder hal-hal ini tidak ditemukan, bila ada hanya dalam derajat yang rendah. Perbedaan antara pasar tenaga kerja primer dan tenaga kerja sekunder ditentukan oleh sifat permintaan tenaga kerja secara umum, kondisi pekerjaan dan pengaruh jangka panjang penawaran jenis tenaga kerja tertentu. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan pengelompokan jenis pasar tenaga kerja semacam itu justru semakin menguat.

Adapun terbentuknya kedua jenis pasar yang semakin menguat itu, menurut pandangan Doeringer dan Piore (dalam Manning) disebabkan oleh tiga hal. Pertama, karakteristik pekerja yang berupah rendah yang kondisinya cenderung terus memburu; kedua ketertarikan atau subkontrak antar perusahaan kecil dan perusahaan besar; ketiga kebijaksanaan pemerintah yang cenderung melindungi pekerja pada sektor formal. Kecenderungan-kecenderungan diatas, kemajuan teknologi produksi dan membaiknya tingkat upah pada pasar tenaga kerja primer dapat menimbulkan perbedaan yang sangat tajam dalam pasar tenaga kerja sekunder. Dalam pasar tenaga kerja primer, teknologi produksi dan tingkat upah dan ada tendensi terus meningkat, sementara dalam pasar tenaga kerja sekunder kejadian sangat mungkin terjadi.

mahluk sosial. Sedangkan upah muncul sebagai konsep komponen biaya karena ikut memberikan kontribusi dalam keseluruhan struktur biaya proses produksi.

Pembedaan diatas sebenarnya hanya menyangkut titik berat analisis. Konsep upah dari segi pendapatan lebih mengarah pada analisis perilaku buruh (persediaan tenaga kerja), sedangkan dari segi komponen biaya (serta produktivitas) lebih mengarah pada analisis perilaku majikan atau perusahaan (permintaan tenaga kerja) . meskipun pembedaan antara konsep biaya hanya menyangkut titik berat analisis, namun kajian terhadap penentuan upah dari sisi permintaan maupun dari sisi penawaran menjadi lebih penting untuk mendapatkan porsi pembahasan.

b) Penentuan upah dari sisi permintaan

Karakteristik sektor usaha, tingkat teknologi, organisasi produksi dan kondisi perusahaan merupakan faktor-faktor sisi permintaan yang akan mempengaruhi tingkat upah. Terdapat diferensiasi kemampuan sektoral, perusahaan teknologi dan organisasi produksi dalam menentukan tingkat upah. Dalam diferensiasi ini, ada dua teori yang dapat menjelaskan upah dari sisi permintaan, yakni teori pasar tenaga kerja internal dan teori segmentasi tenaga kerja.

c. Teori pasar tenaga kerja internal

Teori ini menjelaskan bagaimana diferensiasi upah terjadi dan berlangsung dalam suatu iklim perekonomian yang sangat kompetitif, termasuk perhatian bagaimana keputusan manajemen berkenaan dengan upah dan alokasi

penggunaan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja internal ini ditandai oleh adanya kesenjangan perbedaan upah antar perusahaan serta rendahnya *labour turn over*. Rendahnya *labour turn over* merupakan keberhasilan manajemen menciptakan hubungan pengusaha dengan buruh yang menguntungkan kedua belah pihak. Pengusaha memberikan insentif dan peluang kepada karyawannya untuk mendapatkan keahlian lebih tinggi dengan mengikut sertakan mereka dalam satu pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

Dengan cara demikian, kesempatan bagi mereka menjadi terbuka untuk melakukan mobilitas vertikal dan sangat memungkinkan iklim intern perusahaan seperti ini mendorong karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Hubungan antara pengusaha dan buruh menjadi harmonis bila penggajian didasarkan pada senioritas, keahlian dan pengalaman kerja dalam sebuah perusahaan. Karena hal tersebut memiliki kecenderungan meningkatkan perbedaan upah antar karyawan dengan jenis pekerjaan yang sama dalam kelompok perusahaan yang sejenis maupun perusahaan yang berlainan.

d. Teori segmentasi pasar tenaga kerja

Teori ini sangat tepat dikembangkan untuk mengkaji fenomena pengupahan dinegara-negara sedang berkembang. Hal tersebut dilatar belakangi oleh dua alasan yaitu : pertama, kajian dinegara berkembang mengenai segmentasi pasar tenaga kerja berarti mengkaji sebagian besar tenaga kerja yang berupah rendah, dinegara maju hal tersebut terjadi sebaliknya. Kedua, terdapat dugaan yang kuat bahwa diferensiasi upah yang terjadi dinegara berkembang berkorelasi dengan tingkat perkembangan teknologi.

Segmentasi pasar tenaga kerja terbagi dalam dua jenis pasar, yaitu pasar tenaga kerja primer dan pasar tenaga kerja sekunder. Upah dan hubungan kerja antara majikan dengan buruh serta tipologi pada kedua jenis pasar tersebut sangat berbeda. Pasar tenaga kerja primer ditandai oleh tingginya tingkat upah, hubungan majikan dengan buruh stabil, peluang promosi tinggi, kesempatan untuk meningkatkan kecakapan juga tinggi. Sedangkan dalam pasar tenaga kerja sekunder hal-hal ini tidak ditemukan, bila ada hanya dalam derajat yang rendah. Perbedaan antara pasar tenaga kerja primer dan tenaga kerja sekunder ditentukan oleh sifat permintaan tenaga kerja secara umum, kondisi pekerjaan dan pengaruh jangka panjang penawaran jenis tenaga kerja tertentu. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan pengelompokan jenis pasar tenaga kerja semacam itu justru semakin menguat.

Adapun terbentuknya kedua jenis pasar yang semakin menguat itu, menurut pandangan Doeringer dan Piore (dalam Manning) disebabkan oleh tiga hal. Pertama, karakteristik pekerja yang berupah rendah yang kondisinya cenderung terus memburu; kedua ketertarikan atau subkontrak antar perusahaan kecil dan perusahaan besar; ketiga kebijaksanaan pemerintah yang cenderung melindungi pekerja pada sektor formal. Kecenderungan-kecenderungan diatas, kemajuan teknologi produksi dan membaiknya tingkat upah pada pasar tenaga kerja primer dapat menimbulkan perbedaan yang sangat tajam dalam pasar tenaga kerja sekunder. Dalam pasar tenaga kerja primer, teknologi produksi dan tingkat upah dan ada tendensi terus meningkat, sementara dalam pasar tenaga kerja sekunder kejadian sangat mungkin terjadi.

c) Penentuan upah dari sisi penawaran

Dalam menentukan tingkat upah dari sisi penawaran berkaitan dengan jumlah dan karakteristik tenaga kerja. Karakteristik yang dimaksud adalah teori sumber daya manusia sebagai variabel penentuan seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan keahlian serta kaitan diantara ketiganya yang merupakan faktor pengaruh utama perbedaan tingkat upah. Meskipun demikian terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tenaga kerja merupakan determinan utama disparitas upah.

Teori sumber daya manusia mengungkap fenomena diferensiasi upah dari aspek penawaran tenaga kerja kurang mendapat perhatian. Sebenarnya kajian diferensiasi upah dari sisi permintaan tenaga kerja merupakan kritik terhadap teori sumber daya manusia. Analisis tentang upah dinegara-negara sedang berkembang seringkali memperhatikan variabel-variabel yang menentukan kualitas sumber daya manusia, dengan kata lain menekan sisi penawaran serta mengutamakan pentingnya karakter individu, seperti pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja dalam menjelaskan diferensiasi upah.

Mereka yang menganalisis dari sisi permintaan percaya bahwa faktor penting yang menentukan diferensiasi upah bukanlah karakteristik tenaga kerja, melainkan karakteristik tenaga kerja itu sendiri. Pemikiran yang demikian menegaskan bahwa tenaga kerja dialokasikan keberbagai jenis pekerjaan dan jabatan sesuai dengan posisi mereka dalam barisan pencari tenaga kerja dan analisis dari sisi permintaan ini menggugat keyakinan mereka yang memberi

tekanan berlebihan terhadap pentingnya pendidikan dan program pelatihan, sebagai instrumen untuk memperkecil ketimpangan upah.

Terdapat faktor-faktor diluar institusi pasar yang langsung mempengaruhi pembentukan tingkat upah, seperti kebijakan pemerintah dan organisasi serikat pekerja. Faktor-faktor ini terlepas dari pengaruh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Secara ekonomi dalam memahami keberadaan serikat pekerja, upah pada tingkat tertentu ditentukan melalui suatu penawaran kolektif antara pihak serikat pekerja dengan pihak perusahaan. Artinya, adanya serikat pekerja dan penawaran kolektif mencerminkan ketidak sempurnaan persaingan.

2. Upah dalam pandangan *internasional labour organization* (ILO)

International labour organization atau yang disingkat ILO adalah sebuah badan khusus dibawah struktural *united nation organization* (perserikatan bangsa-bangsa) yang secara khusus membidangi perburuhan . ILO mendefenisikan upah sebagai berikut :

The common nations of wages is that of payment to a workers by his employer made regulary (usually at daily, weakly, fortnightly or monthly interval), including payment in cash and in kind, amounts earned by piece-workers, supplementary earning under incentive palns, cost of living allowances and regular bonus.

Umumnya, sistem penggajian di suatu negara dirancang secara regular oleh perusahaan untuk karyawannya (biasanya dihitung dengan interval perhari, perminggu atau perbulan), upah tersebut diberikan secara tunai dan sudah termasuk tambahan di luar gaji pokok, biaya hidup dan bonus regular. Sistem ini

juga berlaku untuk pekerja paruh waktu. Definisi ILO mengenai upah seperti diatas lebih mengarah kepada konsep upah sebagai pendapatan. Konsep upah sebagai pendapatan lebih melihat buruh sebagai makhluk sosial.

3. Konsep pengupahan buruh di indonesia.

Pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal tersebut mencerminkan bahwa ada jaminan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga sangat wajar segala bentuk pengupahan juga harus diupayakan memperoleh jaminan tersebut. Konsepsi demikian juga menjadi dasar perubahan dalam penentuan upah minimum dari kebutuhan fisik minimum (KFM) menjadi kebutuhan hidup minimum (KHM).

Mencermati beberapa teori yang telah diuraikan sebelumnya, kebijakan pengupahan di indonesia lebih pada merupakan perpaduan konsep-konsep pengupahan tersebut. Ini disebabkan kompleksitas permasalahan pengupahan, seperti pertama, adanya tingkat upah yang masih dibawah standar kebituhan fisik minimum, kedua, adanya perbedaan upah yang terlalu mencolok baik antar daerah, antar sektor maupun subsektor dan ketiga, adanya kesenjangan yang terlalu mendolok antara besarnya upah tertinggi dengan upah terendah yang diterima pekerja. Perbedaan ini terjadi baik secara daerah maupun subsektor, sehingga akibatnya muncul kesenjangan upah rasio upah.

Membicarakan kondisi pengupahan buruh pada industri manufaktur, tidak terlepas dari pemahaman praktek pembangunan secara luas. Terutama yang menyangkut proses kebijakan negara dalam hal pengalokasian sumber daya

(termasuk tenaga kerja) dan industrialisasi. Pemahaman terhadap paradigma pembangunan yang terjadi di Indonesia sangatlah plural namun terdapat titik-titik tertentu secara signifikan dapat berkaitan.

Paradigma perekonomian Indonesia dengan adanya tekanan internasional secara sistematis masih mewarnai kebijakan pemerintah hingga saat ini. Hal ini disebabkan oleh konsesi hutang luar negeri Indonesia dalam membiayai pembangunan yang akibatnya melahirkan restrukturisasi kebijakan yang sejalan dengan kepentingan negara pemberi utang, akibatnya dari paradigma perekonomian yang berjalan seperti ini telah lahir masyarakat dengan ciri kehidupan ekonomi masyarakat yang marginal dari segi pendapatan dan tumbuhnya jumlah tenaga kerja setelah penganggur yang amat besar jumlahnya. Kondisi demikian sebenarnya menunjukkan lemahnya posisi pekerja dalam pemenuhan kebutuhan hidup dan hak-hak yang lain.

Pengupahan dalam sistem ekonomi kapitalis yang liberal, diberikan atas dasar kekuatan pasar. Maka seseorang akan menerima upah tergantung dari kekuatan penawaran dan permintaan pekerja dalam pasaran kerja. Sedangkan dalam sistem ekonomi yang berbau sosialis ataupun komunis, upah ditentukan oleh negara. Hal tersebut untuk menyeragamkan upah pekerja yang ada. Sementara itu, didalam sistem ekonomi Indonesia upah ditentukan secara lebih manusiawi. Dengan demikian selalu diusahakan pemberian upah yang sepadan dengan prestasi pekerja dihasilkan dan besar upah tersebut harus dapat menjamin penghidupan pekerja secara layak dilihat dari sisi kemanusiaan.

Pengupahan pada sistem ekonomi Indonesia sebenarnya sudah cukup memadai pemenuhan kebutuhan hidup buruh. Yang menarik justru pada tatanan realistik dimana persoalan pengupahan sangat mendominasi perselisihan perburuhan antara pengusaha dengan buruh. Persoalan pengupahan menjadi semakin urgen diperjuangkan ketika terjadi tingkat inflasi tinggi atau peningkatan harga-harga atau kenaikan harga barang dan jasa yang lebih besar dari kenaikan upah. Untuk menjaga kemungkinan pengusaha membayar dibawah standar hidup yang disandarkan pada kondisi perekonomian secara umum, maka pemerintah berperan serta dalam penentuan upah minimum regional (UMR) yang diatur dalam pasal 3 permenaker No. PER.03/MEN/1997 didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut: a. Kehidupan hidup minimum/HKM, b. Indeks harga konsumen HKM, c. Perluasan kesempatan kerja, d. Upah pada umumnya berlaku secara regional, e. Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, f. Tingkat perkembangan perekonomian. Usaha penentuan upah minimum tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh dari perlakuan dari pengusaha yang kurang memperhatikan kesejahteraannya.

Disisi lain upah minimum yang diupayakan menjadi jaring pengaman melindungi buruh dari ketidak sewenang-wenangan pemberian upah oleh pengusaha, ternyata terdapat pengaturan penangguhan upah buruh. Pengangguhan upah buruh tersebut menjadi aturan yang menghapus harapan buruh untuk mendapatkan upah yang layak atau sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Akhirnya upah menjadi semacam lingkaran setan yang kepastian hukum perolehan upahnya semakin tidak jelas.

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

- a) Biaya keperluan hidup minimum pekerja dalam keluarganya
- b) Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR)
- c) Produktivitas marginal tenaga kerja
- d) Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha
- e) Perbedaan jenis pekerjaan.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi upah yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja sekarang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja

Sistem penggajian di Indonesia berbeda-beda bagi pekerja, karena pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tamatan pendidikan dan pengalaman kerja.

Sistem pengupahan di Indonesia mempunyai beberapa masalah yaitu:

1. Masalah pertama bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha,

upah dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan pada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Dipihak lain, karyawan dan keluarga biasanya menganggap upah sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang.

2. Masalah kedua di bidang pengupahan berhubungan dengan keragaman sistim pengupahan dan besarnya ketidakseragaman antara perusahaan-perusahaan. Sehingga kesulitan sering ditemukan dalam perumusan kebijaksanaan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain-lain.
3. Masalah ketiga yang dihadapi dalam bidang pengupahan dewasa ini adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Banyak karyawan yang berpenghasilan rendah bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya yang menyebabkan rendahnya terhadap tingkat upah pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu pertama rendahnya tingkat kemampuan manajemen pengusaha di mana tingkat kemampuan manajemen yang rendah menimbulkan banyak keborosan dana, sumber-sumber dan waktu yang terbuang percuma. Akibatnya karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya produksi per unit menjadi besar. Dengan demikian pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi. Penyebab kedua rendahnya produktivitas kerja karyawan sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk upah yang rendah juga. Akan tetapi rendahnya produktivitas kerja ini justru dalam banyak hal diakibatkan oleh tingkat penghasilan, kualitas sumber daya manusia yang rendah,

tingkat pendidikan, keterampilan dan keahlian yang kurang, serta nilai gizi yang juga rendah.

Sehubungan dengan masalah-masalah tersebut diatas sebagai pemecahannya pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum itu paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Dengan demikian kebijaksanaan itu adalah :

- a) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b) Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
- c) Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien ((Simanjuntak, dalam Rahmawati : 2004).

Ahli ekonomi membuat perbedaan diantara dua pengertian upah :

1. Upah nominal (upah uang) adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.
2. Upah Riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. (Sukirno, 2006: 354)
3. Teori Upah Keynes

Pandangan Keynes berbeda dengan klasik dan mengenai harga dan upah yang dianggap luwes atau fleksibel. Menurut Keynes beranggapan bahwa penurunan upah cenderung tidak luwes (*rigid*). Ketidakluwesannya itu disebabkan oleh faktor-faktor institusional, seperti perjanjian serikat buruh, undang-undang

upah minimum, dan perjanjian implisit (antara majikan dan buruh). Dalam periode menurunnya permintaan total terhadap barang dan jasa, perusahaan-perusahaan bereaksi terhadap penurunan penjualan dengan mengurangi produksi dan memberhentikan buruh, bukan dengan memotong upah. Menurut Keynes, penurunan harga pun samakakunya. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa penurunan permintaan efektif pada awalnya menyebabkan penurunan produksi dan kesempatan kerja bukan penurunan harga. (Komaruddin, 2001 dalam Sianturi 2009)

Menurut Keynes, dipasar tenaga kerja menganggap tinggi rendahnya penawaran tenaga kerja sebagai fungsi dari tingkat upah uang (upah nominal) dan bukan sebagai fungsi dari upah riil seperti yang dikatakan klasik. Keynes berkeyakinan bahwa para pemilik input tenaga kerja selalu kena ilusi uang. Kunci untuk pendekatan ini terletak pada kenyataan bahwa upah tidak cepat menyesuaikan diri untuk menyeimbangkan pasar tenaga kerja. Sebaliknya, upah cenderung memberikan respon amat lamban terhadap setiap guncangan ekonomi. Jika tingkat upah tidak bisa untuk menyeimbangkan pasar, dapat timbul ketidaksesuaian antara para pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia. Ketidaksesuaian ini dapat mengarah ke pola-pola pengangguran yang dapat kita lihat dewasa ini.

Fungsi upah secara umum, terdiri dari :

1. Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

2. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.
 3. Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien Pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya.
 4. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.
- Zamrowi (dalam Sumarsono:2007) mengatakan bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:
- a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit yang diproduksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang yaitu dengan mengurangi Upah Minimum Regional atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi

akan mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan karena turunnya pengaruh skala produksi yang disebut dengan efek skala produksi atau *Scaleeffect Product*.

- b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha akan lebih suka dengan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin ini disebut efek substitusi atau *substitution effect*. Baik efek skala atau efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai *slope negative*.

4. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja merupakan hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Pertambahan angkatan kerja harus diimbangi dengan investasi yang dapat menciptakan kesempatan kerja. Dengan demikian, dapat menyerap pertambahan angkatan kerja.

Dalam ilmu ekonomi, kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing. Salah satu situs internet menguraikan definisi kesempatan kerja (*demand for labour*) sebagai suatu keadaan yang menggambarkan/ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja

untuk di isi oleh para pencari kerja). Dengan demikian kesempatan kerja dapat di artikan sebagai permintaan atas tenaga kerja.

Banyak sedikitnya jumlah angkatan kerja tergantung komposisi jumlah penduduknya. Kenaikan jumlah penduduk terutama yang termasuk golongan usia kerja akan menghasilkan angkatan kerja yang banyak pula. Angkatan kerja yang banyak tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada kenyataannya, jumlah penduduk yang banyak tidak selalu memberikan dampak yang positif terhadap kesejahteraan. Perluasan kesempatan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kegiatan ekonomi yang baru. Menurut Soemitro Djojohadikusumo, usaha perluasan kesempatan kerja dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. Pengembangan industri, terutama jenis industri yang bersifat padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi
2. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum, seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan dan jembatan.

Berbicara mengenai kesempatan kerja maka membicarakan mengenai ketenagakerjaan. Dimana kita juga perlu mengetahui beberapa istilah mengenai ketenagakerjaan dimana istilah ketenagakerjaan masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah bagian dari penduduk (usia kerja), baik yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan atau penduduk yang berumur dalam batas usia kerja. Batas usia kerja di Indonesia untuk saat ini adalah minimum

15 tahun, tanpa batas umur maksimum. Tenaga kerja atau *Manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

b. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah sebagian jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan yang tidak mempunyai pekerjaan, tapi secara aktif dan pasif mencari suatu pekerjaan. Dengan kata lain juga dapat dikatakan, bahwa angkatan kerja ialah bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Sebagaimana kita ketahui angkatan kerja disini terdiri dari penduduk yang sudah bekerja dan penduduk yang tidak bekerja. Penduduk yang sudah bekerja merupakan penduduk yang sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Dan penduduk yang tidak bekerja, merupakan penduduk yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan atau sering disebut dengan pengangguran. (Simanjuntak, 1985:3)

c. Bukan Angkatan kerja

Telah kita ketahui dalam tenaga kerja terdapat kelompok bukan angkatan kerja, dimana kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

- a) pelajar dan mahasiswa
- b) ibu rumah tangga dan
- c) penerima pendapatan lain.

Yang tergolong dalam penerima pendapatan lain ini ada dua macam, yaitu :

- a) penerima pendapatan, yakni mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas

simpanan sewa atas milik

- b) mereka yang hidup tergantung dari orang misalnya karena lanjut usia, cacat, dalam penjara atau sakit.

Pada dasarnya mereka yang termasuk kelompok bukan angkatan kerja ini kecuali kelompok,

- c) sewaktu-waktu dapat terjun untuk ikut bekerja.

Oleh sebab itu kelompok ini dapat juga disebut angkatan kerja potensial (*potential labor force*). (Simanjuntak, 1985:6)

1.1. Kesempatan Kerja Pandangan Klasik

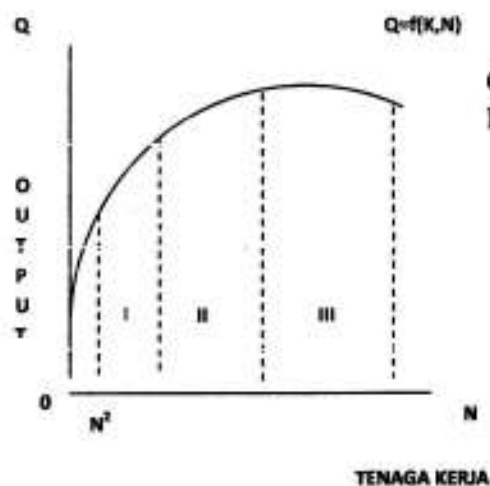
Ahli-ahli ekonomi klasik berkeyakinan bahwa kesempatan kerja penuh akan selalu tercapai dalam perekonomian. Pengangguran merupakan salah masalah yang bersifat sementara. Sekiranya ada kekurangan kesempatan kerja, sistem pasaran akan dengan sendirinya melakukan penyesuaian-penyesuaian sehingga akhirnya kesempatan kerja penuh tercapai kembali. Pandangan teori klasik tersebut didasari oleh dua alasan penting yang melandasi keyakinan tersebut yaitu pertama, dalam perekonomian tidak terdapat kekurangan permintaan agregat dan kedua, fleksibilitas upah akan mengembalikan keseimbangan di pasaran tenaga kerja. (Sukirno, 1994:285).

Pandangan klasik mengatakan bahwa perekonomian tidak akan kekurangan permintaan agregat, berarti segala barang yang diproduksi akan dapat dijual, tingkat produksi nasional dan kegiatan ekonomi ditentukan oleh faktor-faktor produksi yang digunakan. Atas dasar tersebut jumlah produksi (output) sebagai dasar untuk menentukan kesempatan kerja. Dan hubungan antara tenaga

kerja dengan output yaitu melalui *fungsi produksi*. Fungsi produksi yaitu suatu fungsi yang menggambarkan hubungan antara jumlah produksi yang akan dihasilkan dengan jumlah faktor produksi (tenaga kerja) yang digunakan dalam suatu proses produksi. secara sederhana fungsi produksi dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Q=f(K,N) \dots\dots\dots(1.1)$$

dengan asumsi, dalam jangka pendek tenaga kerja (N) merupakan satu-satunya input yang dapat diubah-ubah penggunaannya, sedangkan faktor produksi lainnya seperti modal (K) ditentukan pada tingkat penggunaan tertentu. (Djuhari, 1998:15)



Gambar 1.1 : Kurva Fungsi Produksi Sumber : Djuhari, 1998:16

Kurva fungsi produksi dimana menggambarkan hubungan antara jumlah tenaga kerja (N) dengan produksi yang dihasilkan (Q), dimana terdapat tiga tahapan proses produksi yaitu:

- a) Tahap pertama, yaitu tahap produksi dimana produk total mengalami pertambahan yang semakin lama semakin besar. Artinya jika produsen menambah tenaga kerja maka produk total yang dihasilkan akan bertambah dengan penambahan yang semakin besar.
- b) Tahap kedua, yaitu tahap produksi dimana produk total mengalami pertambahan yang semakin lama semakin kecil. Artinya jika produsen menambah tenaga kerja maka produk total akan bertambah dengan pertambahannya semakin lama semakin kecil.
- c) Tahap ketiga, yaitu produksi total semakin lama semakin berkurang. Artinya jika produsen menambah tenaga kerja maka produk total yang dihasilkan akan berkurang. Hal ini dikarenakan adanya *law deminishing return* (Hukum kenaikan hasil yang semakin berkurang).

Analisis klasik adalah dilandaskan kepada sistem ekonomi yang bersifat pasar bebas berarti setiap pasar, termasuk pasaran tenaga kerja, merupakan pasar yang berarti pasar persaingan sempurna. Dalam pasar seperti ini tingkat harga ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Dalam konteks pasar tenaga kerja, mekanisme pasar yang demikian berarti bahwa tingkat upah ditentukan oleh keseimbangan di antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. apabila keadaan ini tercapai, dalam analisis klasik, tingkat kesempatan kerja penuh telah tercapai. (Sukirno, 2004:68). Kesempatan kerja dan tingkat upah ditentukan secara simultan (dengan berbagai harga dan faktor lainnya yang digunakan dalam perekonomian oleh kekuatan permintaan (*demand*) dan penawaran (*suplly*). (Sarungu, 2004:183)

1.2. Kesempatan Kerja Pandangan Keynes

Analisis Keynes mengenai kesempatan kerja berbeda dengan pendapat klasik. Menurut Keynes, jika Permintaan efektif kurang, maka terdapat kekurangan kesempatan kerja dan meningkatnya permintaan efektif akan menambah kesempatan kerja. Dalam analisisnya Keynes lebih banyak memperhatikan aspek permintaan, yaitu menganalisis mengenai peranan dari permintaan berbagai golongan masyarakat di dalam menentukan tingkat kegiatan ekonomi yang akan dicapai oleh sesuatu perekonomian. Pada hakikatnya dalam analisis Keynes, tingkat kegiatan ekonomi negara ditentukan oleh besarnya kemampuan untuk membayar barang-barang dan jasa yang diminta tersebut, yang wujud dalam perekonomian. Bertambah besar permintaan efektif yang wujud dalam perekonomian, bertambah besar pula tingkat produksi yang akan dicapai oleh sektor perusahaan. Keadaan ini dengan sendirinya akan menyebabkan pertambahan dalam tingkat kegiatan ekonomi dan penggunaan tenaga kerja (kesempatan kerja) dan faktor-faktor produksi. (Sukirno, 2001:80)

Menurut Keynes apabila kegiatan ekonomi bertambah tinggi dan lebih banyak faktor-faktor produksi yang digunakan, kesempatan kerja akan bertambah dan faktor-faktor produksi lainnya akan berkurang. Dengan demikian tingkat penggunaan tenaga kerja dalam perekonomian, yaitu apakah tingkat kesempatan kerja penuh, tergantung kepada sampai dimana besarnya permintaan efektif. Makin besar permintaan, makin kecil jurang di antara tingkat kegiatan ekonomi yang tercapai dengan kegiatan ekonomi pada tingkat kesempatan kerja penuh. Sebagai akibatnya pengangguran akan menjadi lebih kecil. (Sukirno, 2001:81)

Komponen utama perbelanjaan agregat atau permintaan agregat terdiri dari empat komponen dasar yaitu :

- a) total permintaan barang dan jasa oleh konsumen swasta (C)
- b) total permintaan barang investasi oleh perusahaan-perusahaan swasta (I)
- c) permintaan barang dan jasa untuk konsumsi maupun untuk investasi pemerintah (G)
- d) surplus neraca perdagangan atau selisih ekspor atas impor (E - M).

Jika pendapatan nasional atau produk nasional Bruto (GNP/ *Gross National Product*) dinotasikan dengan Y, maka secara sederhana dapat ditulis :

$$Y = C + I + G + (E - M) \dots \dots \dots (1.2)$$

Dengan demikian pendapatan nasional atau pengeluaran (Y) ditentukan oleh permintaan agregat (C+I+G+(E - M)). Dalam hal ini, diasumsikan bahwa terdapat hubungan antara output nasional dan kesempatan kerja nasional (N), yang ditunjukkan dalam bentuk fungsi produksi nasional dengan $Y = f(N, K, t)$, yang mana $f_N > 0$ dan $f_N < 0$. Untuk tingkat teknologi tertentu (t) dan faktor tanah dan modal yang tertentu (K), total output nasional (GNP *real*) mempunyai hubungan positif dengan kesempatan kerja. semakin tinggi output nasional (Y) semakin tinggi kesempatan kerja (N). Tetapi ketika total kesempatan kerja dalam suatu masyarakat dibatasi oleh besarnya angkatan kerja yang aktif maka terdapat keadaan dimana output nasional maksimum yang hanya dapat dicapai pada kondisi kesempatan kerja penuh (*full employment*). (Sarungu, 2004:184)

Inti model Keynesian tersebut dan perbedaannya dengan model klasik adalah pada penekanan model Keynesian bahwa dalam perekonomian pasar tidak ada jaminan pendapatan nasional yang terjadi (*actual*) akan sama tepat dengan pendapatan nasional potensial (Y_f) seperti yang diyakini dalam model klasik dan karena itu tidak akan pernah ada penganggur. Menurut model Keynesian, segala sesuatu ditentukan oleh permintaan agregat. Dapat saja terjadi bahwa output nasional (Y_t) lebih kecil dari output potensial (Y_f). Dengan demikian terdapat sumber daya yang tidak semua dapat dimanfaatkan termasuk sumber daya manusia/pekerja. Akibatnya terjadi kesenjangan antara kesempatan kerja nasional aktual (N_t) dan kesempatan kerja nasional pada pengerjaan penuh (N_f) dan ini berarti terdapat pengangguran. (Sarungu, 2004:184-185)

Selanjutnya, karena pengeluaran konsumsi (C) dan pengeluaran investasi (I) ditentukan oleh pendapatan nasional dan *surplus trade* bukan hanya ditentukan oleh pendapatan nasional, tapi juga ditentukan oleh pendapatan luar negeri. Maka cara meningkatkan permintaan agregat adalah dengan meningkatkan pengeluaran pemerintah (G), misalnya anggaran pemerintah yang defisit sangat diperlukan untuk memperkecil kesenjangan antara output nasional aktual dan potensial dengan meningkatnya output nasional. Akibatnya kesempatan kerja akan meningkat. (Sarungu, 2004:185)

Saran model Keynesian dalam upaya meningkatkan kesempatan kerja adalah menaikkan total permintaan agregat melalui peningkatan pengeluaran pemerintah secara langsung atau melalui kebijakan pemerintah yang secara tidak langsung meningkatkan investasi swasta, antara lain dengan tingkat bunga

pinjaman yang rendah, subsidi investasi, penurunan tarif pajak dan sebagainya. Sepanjang dalam perekonomian terdapat pengangguran dan kelebihan kapasitas ekonomi maka penawaran barang dan jasa akan merespons meningkatnya permintaan secara otomatis. Keseimbangan baru tercapai dimana pendapatan nasional lebih tinggi dan kesempatan kerja pun meningkat. (Todaro, 1997:24)

Dari penjelasan tersebut maka teori Keynes mendasar pada pasar tenaga kerja yang sama dengan pasar barang, apabila output naik maka jumlah orang yang mendapat pekerjaan atau tingkat *employment* (N) juga naik. Sebaliknya, *employment* turun apabila output turun. (Boediono, 1980:83)

1.3 Kesempatan Kerja Neo Klasik (Insentif Harga)

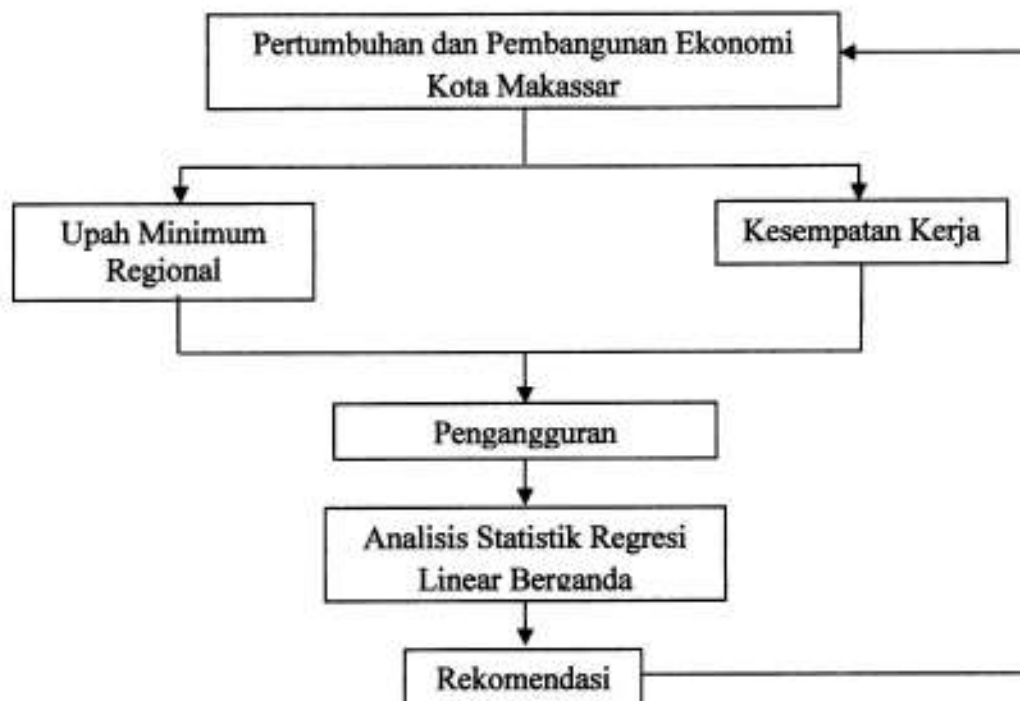
Intisari pemikiran yang terkandung dalam model intensif harga neoklasik yaitu :

- a) Para produsen diasumsikan menghadapi dua harga relatif faktor produksi yaitu faktor produksi modal dan tenaga kerja. Mereka harus menggunakan kombinasi modal dan tenaga kerja yang tersedia sedemikian rupa sehingga dapat meminimumkan biaya produksi dalam rangka mencapai laba yang maksimal.
- b) Selanjutnya diasumsikan pula bahwa para produsen mampu memproduksi output dengan berbagai proses teknologi produksi mulai dari teknologi padat karya hingga padat modal. Jadi apabila harga relatif tenaga kerja ternyata lebih mahal daripada harga modal, maka para produsen tersebut akan mempergunakan metode produksi padat modal. Singkatnya mereka

senantiasa akan memilih teknologi produksi yang hemat memakai faktor produksi yang harganya relatif rendah.

Produsen akan berusaha melakukan kombinasi penggunaan antara faktor modal dan faktor tenaga kerja yang paling meminimalkan biaya produksi untuk mencapai output tertentu (*least cost combination of factors*). Atau dengan perkataan lain, produsen akan berusaha secara efisien dengan teknik produksi yang tepat. Hal ini akan sangat ditentukan oleh perbandingan harga faktor yang dihadapi oleh produsen (*relative factor prices*). Dalam hal ini harga dipandang merupakan sinyal kelangkaan faktor produksi. (Todaro, 1999:303-304).

A. Kerangka Pikir



Gambar : Skema Kerangka Pikir Pengaruh Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran di Kota Makassar

B. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh antara Upah Minimum Regional dengan Pengangguran.
2. Diduga terdapat pengaruh antara Kesempatan Kerja dengan Pengangguran.

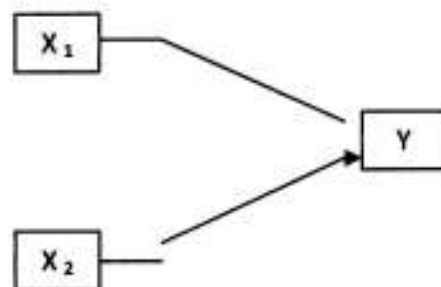
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel penelitian dan desain penelitian

1. Variabel Penelitian

Munarfah dan Hasan (2009:40) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat/nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:



Gambar : Pola Hubungan Variabel Penelitian

a. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

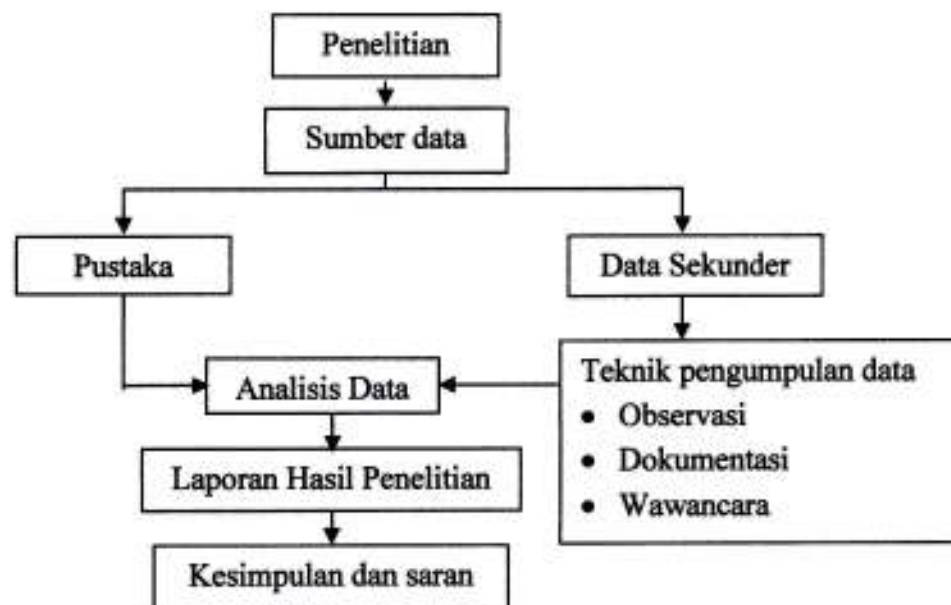
Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubah atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu :

- Upah Minimum Regional (X_1)
- Kesempatan Kerja (X_2)

b. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Pengangguran (Y).

2. 1



Gambar : Skema Desain Penelitian

B. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya . Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan data Upah Minimum Regional, Kesempatan Kerja dan Pengangguran di Kota Makassar.

Sampel yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *time series* atau data berkala. Teknik ini digunakan atas dasar pertimbangan penulis bahwa dalam pengambilan sampel, penulis memilih langsung objek atau data yang menjadi tema dalam penulisan ini, maka dalam hal ini sampel yang di ambil adalah data Upah Minimum Regional, Kesempatan Kerja dan Pengangguran di Kota Makassar Pada Tahun 2006-2010.

C. Defenisi operasional

1. Pengangguran (Y) adalah Jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan yang dinyatakan dalam satuan persen (%).
2. Upah Minimum Regional (X_1) adalah Upah yang ditetapkan oleh pemerintah yang dinyatakan dalam satuan persen (%).
3. Kesempatan Kerja (X_2) adalah Hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja periode 2006-2010 yang dinyatakan dalam satuan persen (%).

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian pada kantor BPS guna mendapatkan informasi dan gambaran tentang keadaan dan keterangan yang dapat menjadi penunjang dalam penelitian.

2. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan beberapa fakta yang menguatkan dalam proses pembuktian bahwa penelitian memiliki tingkat validitas dan keakuratan dalam proses pengambilan data. Data berupa dokumen di peroleh pada kantor BPS yang berkaitan dengan Upah Minimum Regional, Kesempatan kerja dan Pengangguran di Kota Makassar.

3. Wawancara

Yaitu cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden dengan tanya jawab. Wawancara ini dilakukan terhadap Pegawai kantor BPS yang berkaitan dengan Upah Minimum Regional, Kesempatan Kerja dan Pengangguran di Kota Makassar.

E. Teknik analisis data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yaitu mendeskripsikan suatu permasalahan dan menganalisis data dan hal lain yang berhubungan dengan angka-angka atau rumus-rumus perhitungan yang digunakan untuk menganalisis data yang sedang diteliti. Untuk melihat pengaruh Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja, maka peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda (*multiple regresion*) terhadap Pengangguran di Kota Makassar.

Bentuk persamaan regresi linear berganda (Sugiyono 2008) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu \dots\dots\dots(4.1)$$

Keterangan :

- Y = Pengangguran
 α = *Intercept* / Konstanta
 X_1 = Upah Minimum Regional
 X_2 = Kesempatan Kerja
 β_1, β_2 = koefisien Regresi
 μ = *Error Term*

1. Uji F

Hal ini dilakukan dengan cara pengujian terhadap variabel-variabel independent secara bersama-sama yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependent dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05, apabila probabilitas lebih kecil daripada taraf signifikansi 0.05, maka hipotesis diterima, yang berarti semua variabel-variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tapi apabila probabilitas lebih besar daripada taraf signifikansi 0.05 maka hipotesis ditolak yang berarti semua variabel-variabel independent secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Disini peneliti melakukan uji F, dimana perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$F\text{-hitung} = \frac{\frac{r^2}{K-1}}{\frac{(1-r^2)}{(n-K)}} \dots\dots\dots(4.2)$$

Dimana:

r^2 = adalah koefisien determinasi

n = jumlah sampel (observasi)

K = banyaknya parameter/koefisien regresi constanta

Hipotesis : Ho : $\beta_1 : \beta_2 = 0$

: Ha : $\beta_1 : \beta_2 \neq 0$

Kriteri Pengambilan Keputusan (KPK)

Ho diterima jika F-hitung < F-tabel

Ha diterima jika F-hitung > F-tabel

2. Uji t (pengujian koefisien regresi parsial)

Hal ini dilakukan dengan cara pengujian variabel-variabel independent secara parsial (individu), digunakan untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh variabel independent secara individu terhadap variasi terhadap variabel independent lainnya dengan cara membandingkan antara besarnya probabilitas dengan tingkat signifikan tertentu. Apabila probabilitas lebih kecil daripada taraf signifikansi 0.05, maka hipotesis diterima yang berarti semua variabel-variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tapi apabila probabilitas lebih besar daripada taraf signifikansi 0.05, maka hipotesis ditolak yang berarti semua variabel-variabel independent secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Di sini peneliti menggunakan uji t dimana perhitunganya adalah sebagai berikut :

$$t\text{-hitung} = \frac{\beta_1}{SE(\beta_1)} \dots \dots \dots (4.3)$$

Dimana :

β_1 = nilai koefisien regresi

SE = nilai standar error dari β_1

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah:

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y, dengan menjaga variabel bebas lainnya konstan) melawan,
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh X_1 terhadap Y, dengan menjaga variabel bebas lainnya konstan)
- b. $H_0 : \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y, dengan menjaga variabel bebas lainnya konstan) melawan,
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh X_2 terhadap Y, dengan menjaga variabel bebas lainnya konstan)

3. R-Square (r^2)

Nilai r^2 menunjukkan besarnya variabel-variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Nilai r^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$), semakin besar nilai r^2 , maka semakin besar variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independent. Sebaliknya, makin kecil

nilai r^2 , maka semakin kecil variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent.

Sifat dari koefisien determinasi adalah :

- a. r^2 merupakan besaran yang non negatif
- b. Batasnya adalah $(0 \leq r^2 \leq 1)$ (Damodar Gujarati)

Apabila r^2 bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel-variabel independent dengan variabel dependent.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Wilayah

Kota Makassar mempunyai posisi strategis karena berada di persimpangan jalur lalu lintas dari arah selatan dan utara dalam propinsi di Sulawesi, dari wilayah kawasan Barat ke wilayah kawasan Timur Indonesia dan dari wilayah utara ke wilayah selatan Indonesia. Dengan kata lain, wilayah kota Makassar berada koordinat 119 derajat bujur timur dan 5,8 derajat lintang selatan dengan ketinggian yang bervariasi antara 1-25 meter dari permukaan laut. Kota Makassar merupakan daerah pantai yang datar dengan kemiringan 0 – 5 derajat ke arah barat, diapit dua muara sungai yakni sungai Tallo yang bermuara di bagian utara kota dan sungai je'neberang yang bermuara di selatan kota. Luas wilayah kota Makassar seluruhnya berjumlah kurang lebih 175,77 Km² daratan dan termasuk 11 pulau di selat Makassar ditambah luas wilayah perairan kurang lebih 100 Km². Kota Makassar sendiri berdekatan dengan sejumlah kabupaten yakni sebelah utara dengan Kabupaten Pangkep, sebelah timur dengan Kabupaten Maros, sebelah selatan dengan Kabupaten Gowa dan sebelah barat dengan Selat Makassar. Ada beberapa alasan mengapa dalam Upah Minimum Regional (UMR), kesempatan kerja, dan Pengangguran dalam penelitian menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan bertentangan dengan teori yang diajukan. Sebagaimana kita ketahui bahwa teori yang diajukan yaitu teori klasik mengenai UMR, kesempatan kerja dan pengangguran merupakan hasil dari pengamatan negara-negara barat dimana negara-negara tersebut lebih maju dan tentunya berbeda baik

itu dari struktur perekonomiannya, tingkat kemajuannya ekonominya, waktu pada saat analisa dilakukan, dan kultur, sosial dan politik. Jadi teori-teori tersebut tidak bisa secara penuh diterapkan di Indonesia. Dari gambaran selintas lokasi dan kondisi geografis Makassar, memberi penjelasan bahwa secara geografis, kota Makassar memang sangat strategis dilihat dari sisi kepentingan ekonomi maupun politik. Dari sisi ekonomi, Makassar menjadi simpul jasa distribusi yang tentunya akan lebih efisien dibandingkan daerah lain. Memang selama ini kebijakan makro pemerintah yang seolah-olah

menjadikan Surabaya sebagai *Home Base* pengelolaan produk-produk draft kawasan timur Indonesia, membuat Makassar kurang dikembangkan secara optimal. Padahal dengan mengembangkan Makassar, otomatis akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat di kawasan Timur Indonesia dan percepatan pembangunan.

Dengan demikian, dilihat dari sisi letak dan kondisi geografis – Makassar memiliki keunggulan komparatif dibanding wilayah lain di kawasan Timur Indonesia. Saat ini Kota Makassar dijadikan inti pengembangan wilayah terpadu Mamminasata.

B. Perkembangan Upah Minimum Regional di Kota Makassar

Peningkatan Upah Minimum Regional di Kota Makassar ini secara umum meningkat seiring dengan semakin tingginya harga berbagai macam kebutuhan hidup masyarakat yang membuat masyarakat juga merasakan dampaknya. Berikut ini tabel perkembangan Upah Minimum Regional di kota Makassar tahun 2006-2010 :

Tabel 2 : Perkembangan Upah Minimum Regional di Kota Makassar Tahun 2006-2010 (dalam persen)

No	Tahun	Tingkat UMR	Perkembangan UMR
1	2006	13.60	-
2	2007	16.32	2.72
3	2008	18.10	1.78
4	2009	25.33	7.23
5	2010	26.65	1.32

Sumber : BPS, diolah 2013

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa persentase Upah minimum Regional kota Makassar terus mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Seperti tertulis pada tabel 2, ditahun 2006, persentase Upah minimum regional sebesar 13,60 persen, meningkat sebesar 2,72 persen menjadi 16,32 persen ditahun 2007, kemudian meningkat lagi sebesar 1,78 persen menjadi 18,10 persen ditahun 2008, dan ditahun 2009 persentase Upah Minimum Regional adalah sebesar 25,33 persen yang artinya terjadi peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebesar 7,23 persen. Lalu ditahun 2010 persentase Upah Minimum Regional sebesar 26,65 persen atau juga tetap mengalami peningkatan yaitu sebesar 1,32 persen.

C. Perkembangan Kesempatan Kerja di Kota Makassar

Perkembangan Kesempatan kerja di Kota Makassar saat ini cukup meningkat namun tak diiringi dengan adanya penyerapan tenaga kerja, hal ini karena bidang usaha atau lapangan kerja yang menyediakan kesempatan kerja hanya pada usaha industri dan jasa yang menggunakan mesin dan berbagai

teknologi sehingga membutuhkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan keterampilan agar mampu untuk masuk dalam dunia kerja. Pertumbuhan penduduk dan perkembangan teknologi saat ini juga membuat kesempatan kerja yang ada belum dapat dijangkau oleh para pencari kerja. Dalam tabel berikut ini dapat terlihat perkembangan kesempatan kerja di Kota Makassar Tahun 2006-2010 :

Tabel 3 : Perkembangan Kesempatan Kerja di Kota Makassar Tahun 2006-2010
(dalam Persen)

No	Tahun	Kesempatan Kerja	Perkembangan Kesempatan Kerja
1	2006	85.96	-
2	2007	81.97	-3.99
3	2008	81.97	0
4	2009	87.13	5.16
5	2010	87.82	0.69

Sumber : BPS, diolah 2013

Berdasarkan data pada tabel 3, terlihat bahwa persentase kesempatan kerja di Kota Makassar mengalami fluktuasi, ditahun 2006, persentase kesempatan kerja adalah sebesar 85,96 persen menurun sebesar 3,99 persen ditahun 2007 menjadi 81,97 persen, kemudian ditahun 2008, persentase kesempatan kerja di Kota Makassar tidak mengalami perubahan sedikitpun atau statis di angka 81,97 persen. Kemudian ditahun 2009, persentase kesempatan kerja kembali mengalami peningkatan sebesar 5,16 persen menjadi 87,13 persen begitupun ditahun

2010, persentase kesempatan kerja kembali mengalami peningkatan meskipun hanya sebesar 0,69 persen menjadi 87,82 persen.

D. Perkembangan Pengangguran di Kota Makassar

Pesatnya pertumbuhan penduduk di Kota Makassar dipengaruhi oleh kelahiran dan urbanisasi yang cukup besar. Implikasi pertumbuhan penduduk yang cukup besar tentu saja menimbulkan masalah-masalah sosial ekonomi di perkotaan dan memberikan pekerjaan yang besar bagi pemerintah daerah di Kota Makassar untuk pengelolaannya, seperti masalah lapangan pekerjaan bagi masyarakat Kota Makassar. Meningkatnya angka pengangguran disebabkan karena ketidakseimbangan pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan kesempatan kerja. Adanya kesenjangan antara angkatan kerja dan lapangan kerja tersebut berdampak terhadap perpindahan tenaga kerja (migrasi) antara desa-kota. Adapun perkembangan pengangguran di Kota Makassar tahun 2006-2010 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 : Perkembangan Pengangguran di Kota Makassar Tahun 2006-2010
(dalam Persen)

No	Tahun	Pengangguran	Perkembangan Pengangguran
1	2006	4.91	-
2	2007	30.53	25.62
3	2008	14.64	-15.89
4	2009	24.79	10.15
5	2010	25.13	0.34

Sumber : BPS, diolah 2013

Berdasarkan data pada tabel 4, terlihat bahwa persentase pengangguran di Kota Makassar sama seperti data kesempatan kerja pada tabel 3, yaitu mengalami fluktuasi, seperti yang terlihat pada tabel 4, ditahun 2006 persentase pengangguran sebesar 4,91 persen meningkat sebesar 25,62 persen ditahun 2007, persentase pengangguran di Kota Makassar ditahun tersebut mengalami peningkatan pada angka 30,53 persen, kemudian ditahun 2008, persentase pengangguran kota Makassar mengalami penurunan sebesar 15,89 persen menjadi 14,64 persen, lain halnya ditahun 2009 terjadi peningkatan yaitu sebesar 10,15 persen menjadi 24,79 persen, selanjutnya di tahun 2010 juga mengalami peningkatan meskipun hanya sebesar 0,34 persen menjadi 25,13 persen.

E. Pembahasan

1) Analisis regresi linear berganda

Dalam mengukur pengaruh variable-variabel yaitu Upah Minimum Regional (X_1) dan Kesempatan Kerja (X_2) terhadap Pengangguran (Y) di Kota Makassar, maka digunakan metode analisis regresi linear berganda yang menganalisa Uji-F (simultan) dan Uji-t (parsial) dengan nilai signifikansi kurang dari $\alpha = 5$ persen (nilai toleransi terhadap error).

a) Pengaruh simultan : Upah minimum regional dan kesempatan kerja terhadap pengangguran

Pengujian pengaruh secara simultan dari variable upah minimum regional (X_1) dan kesempatan kerja (X_2) terhadap pengangguran (Y) dalam hal ini di Kota Makassar. Hasil pengolahan datanya terlihat pada tabel 5.

Tabel 5 . *Output uji F*

ANOVA ^b						
		<i>Sum of</i>				
	<i>Model</i>	<i>Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	233.094	2	116.547	1.270	.440 ^a
	<i>Residual</i>	183.485	2	91.743		
	<i>Total</i>	416.580	4			

a. *Predictors: (Constant), Kesempatan Kerja,*

UMR

b. *Dependent Variable: Pengangguran*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2013

Berdasarkan output uji F Anova pada tabel 5, dapat diperoleh nilai F sebesar 1.270 dengan nilai signifikansi F (P) probabilitas 0.440 yang lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, Upah Minimum Regional (X_1) dan Kesempatan kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Pengangguran (Y) di Kota Makassar.

Selanjutnya nilai *R Square* = 0.560, (lampiran model *summary*) hal ini dapat disimpulkan bahwa variasi Pengangguran dikota Makassar sebesar 56 %, dipengaruhi oleh Upah Minimum Regional (X_1) dan Kesempatan Kerja (X_2), sedangkan sisanya 44 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dan diteliti dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan dan ketrampilan, usia tenaga kerja, dan faktor lainnya.

b) **Pengaruh parsial** : Upah minimum regional dan kesempatan kerja terhadap pengangguran.

Hasil analisis pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel yang terdiri dari Upah minimum regional (X_1) dan kesempatan kerja (X_2) Terhadap pengangguran (Y) dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 . *Output uji-t*

		Coefficients^a				
		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
Model		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	188.580	173.870		1.085	.391
	UMR	1.723	1.083	.965	1.591	.253
	Kesempatan Kerja	-2.390	2.198	-.660	-1.087	.390

a. *Dependent Variable*: Pengangguran

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2013

Berdasarkan tabel 6, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 188,580 + 1,723 X_1 - 2,390 X_2 + e$$

Dari analisa tabel 6, dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai α (titik potong sumbu Y) sebesar 188.580 menunjukkan persamaan regresi tersebut memotong sumbu Y pada 188.580 ketika nilai X_1 dan X_2

adalah nol. Nilai β_1 sebesar 1,723 mengindikasikan bahwa untuk setiap peningkatan sebesar setahun pada Upah Minimum Regional, akan meningkatkan pengangguran di kota Makassar sebesar 1,723 tanpa memperhatikan kesempatan kerja di kota Makassar. Nilai β_2 sebesar -2,390 menyatakan bahwa setiap penambahan kesempatan kerja sebesar 239, pengangguran akan berkurang sebesar 2,390 tanpa memperhatikan Upah Minimum Regional yang berlaku di kota Makassar.

2. Variabel Upah Minimum Regional (X_1) dapat diperoleh $t = 1,591$ dengan signifikansi t (probabilitas) 0,253 yang jauh lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, memberikan indikasi bahwa secara parsial, Upah Minimum Regional (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Pengangguran di kota Makassar (Y).

Melihat hasil analisis pada tabel 6 menunjukkan bahwa Upah Minimum Regional (UMR) mempunyai hubungan positif namun pengaruhnya tidak terlalu besar terhadap pengangguran. Hal ini memberikan indikasi adanya problem kesejahteraan yang lebih bersifat problem sistemis dari pada hanya sebatas problem ekonomi, apalagi problem buruh yang cukup dengan penyelesaian antara buruh dan pengusaha semata. Bila dicermati lebih lanjut masalah tersebut berpangkal dari persoalan pokok "upaya pemenuhan kebutuhan hidup" serta upaya meningkatkan kesejahteraan hidup. Persoalan pemenuhan kebutuhan pokok, baik kebutuhan akan barang, seperti pangan, sandang dan papan; maupun jasa seperti pendidikan, kesehatan, dan keamanan adalah akar

penyebab utama sekaligus faktor pendorong terjadinya permasalahan ketenagakerjaan ini. Terjadinya kelangkaan lapangan kerja menyebabkan sebagian anggota masyarakat menganggur dan ini berdampak pada ketidakmampuan mereka memenuhi kebutuhan hidupnya. Terjunnya kalangan wanita dan anak-anak ke dunia ketenagakerjaan tidak terlepas dari upaya mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya sekaligus dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup. Seperti diketahui Perhatian pemerintah terhadap nasib pekerja sebenarnya bukan hanya kebijakan upah minimum saja. Banyak kebijaksanaan pemerintah yang ditujukan untuk perbaikan nasib pekerja, antara lain Jamsostek. Namun pada kenyataannya pelaksanaan peraturan-peraturan ini banyak mengalami hambatan, baik karena ketidakmampuan maupun kekurangpedulian pengusaha, tercermin dari banyaknya kasus pemogokan buruh yang menuntut haknya.

Tujuan kebijakan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan upah para pekerja yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Namun beberapa kajian telah menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum tidak hanya berdampak pada upah pekerja dengan tingkat upah di sekitar upah minimum, tetapi juga berdampak pada seluruh distribusi upah. Sehubungan dengan itu, bukti empiris menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum pada akhirnya berdampak pada tingkat pengangguran.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa, sampai saat ini pemerintah masih meyakini bahwa upah minimum merupakan cara yang efektif untuk memperbaiki nasib pekerja yang berpenghasilan rendah, dilihat dari Tingkat upah yang semakin meningkat tiap tahunnya, namun disisi lain kenaikan biaya produksi berupa upah minimum yang ditetapkan pemerintah ternyata mengakibatkan perusahaan mengurangi pekerjanya untuk mengurangi biaya produksi.

3. Variabel Kesempatan Kerja (X_2) dapat diperoleh $t = -1,087$ dengan signifikansi t (probabilitas) 0,390 yang jauh lebih besar dari pada taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, memberikan indikasi bahwa secara parsial Kesempatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Pengangguran dikota Makassar (Y). Hasil analisis ini membuktikan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan negatif namun pengaruhnya tidak terlalu besar terhadap pengangguran, hal ini juga berarti meningkatnya kesempatan kerja menambah permintaan tenaga kerja dan permintaan ini akan memenuhi penawaran tenaga kerja. Pembukaan lapangan kerja seluas-luasnya akan menambah kesempatan kerja bagi para pencari kerja.

Sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja di sisi mikro ekonomi menunjukkan bahwa penambahan kesempatan kerja merupakan penambahan permintaan tenaga kerja, secara tidak langsung penawaran tenaga kerja yang ada dapat tertampung di dalam lapangan

kerja sehingga pengangguran dapat berkurang, atau ditekan pertumbuhannya.

Berdasarkan hasil (Uji-t) ini menunjukkan bahwa, secara parsial dapat diketahui variabel Upah Minimum Regional (X_1) mempunyai hubungan positif dan berpengaruh tidak signifikan dan kesempatan kerja (X_2) mempunyai hubungan negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat pengangguran di Kota Makassar (Y), hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel X_1 dan X_2 diterima.

c) R-Square (r^2)

Tabel 7. Output R-Square (r^2)

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.748 ^a	.560	.119	9.57823

a. *Predictors: (Constant), Kesempatan Kerja,*

UMR

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2013

Untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara UMR (X_1) dan Kesempatan Kerja (X_2) terhadap Pengangguran di Kota Makassar (Y) digunakan analisis korelasi linear berganda dengan output korelasi yang menggunakan SPSS 16.0 for windows.

Pada model tabel *summary* diperoleh koefisien korelasi $R = 0,748$ atau 74 persen artinya bahwa hubungan antara Upah Minimum Regional (X_1) dan Kesempatan Kerja (X_2) terhadap Pengangguran (Y) menunjukkan hubungan yang

kuat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,560 berarti variasi Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja memberikan kontribusi sebesar 56 persen terhadap tingkat pengangguran di Kota Makassar. Sedangkan sisanya 44 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti tingkat pendidikan dan keterampilan, usia tenaga kerja, dan faktor-faktor lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel-variabel bebas yang meliputi Upah Minimum Regional (UMR) dan Kesempatan Kerja terbukti secara simultan, berpengaruh tidak signifikan terhadap Pengangguran dikota Makassar.
2. Berdasarkan hasil (Uji-t), menunjukkan bahwa secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Upah Minimum Regional (UMR) (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Pengangguran dikota Makassar (Y). kemudian variabel Kesempatan Kerja (X_2) berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Pengangguran dikota Makassar (Y) hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel X_1 , dan X_2 diterima.

B. Saran

1. Pemerintah Kota Makassar beserta pihak-pihak terkait diharapkan dapat menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan serta membuat kebijakan-kebijakan yang mendukung tumbuhnya ekonomi kerakyatan atau sektor informal yang dapat menyerap banyak tenaga kerja. Dengan angkatan kerja yang berkualitas dan berjiwa wirausaha, tidak hanya siap bekerja namun juga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri dan orang lain sehingga pertumbuhan pengangguran dapat ditekan.

2. Sebaiknya pemerintah menetapkan Upah Minimum Regional yang bijaksana, dengan mempertimbangkan sejumlah faktor seperti tingkat pembangunan, masalah-masalah pertumbuhan dan distribusi upah, cakupan dan kepatuhan pada upah itu, sehingga Upah Minimum Regional ditetapkan pada tingkat yang tidak akan merugikan perekonomian atau kesejahteraan sosial penduduknya, termasuk penetapan upah di Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Boediono. 1980. *Ekonomi Moneter*. Edisi ketiga. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Djuhari M. Wirakartakusumah. 1998. *Bayang-Bayang Ekonomi Klasik*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta
- J.J Sarungu. (2004). *Upah, Inflasi dan Pengangguran: Model Ekonomi Dan Relevansinya Di Negara Sedang Berkembang*. Jurnal Perspektif Volume 9 Surakarta.
- Keynes, J.M. *Teori Umum Mengenai Kesempatan Kerja, Bunga, Dan Uang*. Gajah Mada University Press. Jogyakarta.
- Laili, Nur Nelly. 2007. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi DIY Tahun 1990-2004*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta : Program Sarjana UII Yogyakarta.
- Mulyadi, Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Munarfah, Andi dan Hasan, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta : CV. Praktika Aksara Semesta
- Payaman J Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, BPFE UI, Jakarta.
- _____. 2004. *Komplektisitas Masalah Ketenagakerjaan*. Jurnal Informasi Hukum Volume. 1 Tahun VI.
- Rahmawati, Fadhilah dan Hadi Wiyono, Vincent. 2004. *Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik Di Kecamatan Jebres Kota Surakarta Tahun 2003*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

- Saripudin, Didin. 2008. *Pembangunan Pendidikan Dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia*. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Sianturi, Antoni. 2009. *Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Regional Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri di Sumatera Utara*. Skripsi tidak diterbitkan. Program Sarjana USU, Medan.
- Sukirno, Sadono. 1994. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2001. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- _____. 2006. *Makro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2010. Upah Minimum Regional, (Online) ([id.wikipedia.org/wiki/Upah Minimum Regional](http://id.wikipedia.org/wiki/Upah_Minimum_Regional) , diakses 12 Desember 2011
- Suroso, Kiki Suko, 2011. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Upah terhadap Lama Mencari Kerja Pada Tenaga Kerja Terdidik di Beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Todaro, Michael P. 1997. *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Edisi Ke Enam, Alih Bahasa : Drs. Haris Munandar, M. A., Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Todaro, Michael & Stephen C. Smith. (1999). *Ekonomi Pembangunan di Dunia Ketiga*. Edisi ke-8. Jakarta : Erlangga.

LAMPIRAN

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesempatan Kerja, UMR ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Pengangguran

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.119	9.57823

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Kerja, UMR

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.094	2	116.547	1.270	.440 ^a
	Residual	183.485	2	91.743		
	Total	416.580	4			

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Kerja, UMR

b. Dependent Variable: Pengangguran

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	188.580	173.870		1.085	.391
	UMR	1.723	1.083	.965	1.591	.253
	Kesempatan Kerja	-2.390	2.198	-.660	-1.087	.390

DATA SEKUNDER YANG BELUM DIOLAH

Tabel 1. Data Upah Minimum Regional (UMR) di Kota Makassar Tahun 2006-2010
(dalam persen)

No	Tahun	Tingkat UMR
1	2006	13.60
2	2007	16.32
3	2008	18.10
4	2009	25.33
5	2010	26.65

Sumber : BPS, diolah 2013

Tabel 2 : Perkembangan Kesempatan Kerja di Kota Makassar Tahun 2006-2010
(dalam Persen)

No	Tahun	Kesempatan Kerja
1	2006	85.96
2	2007	81.97
3	2008	81.97
4	2009	87.13
5	2010	87.82

Sumber : BPS, diolah 2013

Tabel 4 : Perkembangan Pengangguran di Kota Makassar Tahun 2006-2010 (dalam Persen)

No	Tahun	Pengangguran
1	2006	4.91
2	2007	30.53
3	2008	14.64
4	2009	24.79
5	2010	25.13

Sumber : BPS, diolah 2012