DAMPAK UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh

Nurhalima

JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018

ABSTRACT

EFFECT OF VALUE OF MINIMUM WAGE, LEVEL OF EDUCATION TO WORKPLACE ABSORPTION IN DISTRICT/CITY OF PROVINCE LAMPUNG

By

NURHALIMA

This study aims to analyze and know how the impact of minimum wages on employment absorption in the Regency / City Lampung Province. This study uses secondary data taken from the Central Bureau of Statistics with the period of research year 2010 – 2015. This research uses panel data model with the number cross section as much as 14 regency/city of Lampung Province. The analysis tool used is Random Effect Model. The result showed that the minimum wage free variable district and the average length of school negatively affect the absorption of labor in the regency/city Lampung Province. While other independent variables such as change in GDP labor force have a positive influence on the absorption of labor in the regency/city Lampung Province .

Keywords: Average length of school, Change of GDRP, Employment Absorption, Labor Force, Minimum Wage, Panel data

ABSTRAK

DAMPAK UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI LAMPUNG

Oleh

NURHALIMA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana dampak upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diambil dari Badan Pusat Statistik dengan periode tahun penelitian 2010 -2015. Penelitian ini menggunakan model data panel dengan jumlah *cross section* data sebanyak 14 Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung. Alat analisis yang digunakan adalah *Random Effect Model* atau model random. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas upah minimum kabupaten dan rata lama sekolah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Sedangkan variabel bebas lainnya seperti Perubahan PDRB dan angkatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.

Kata Kunci : Angkatan Kerja, Data Panel, Penyerapan Tenaga Kerja, Perubahan PDRB, Rata Lama Sekolah, Upah Minimum

DAMPAK UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI LAMPUNG

Oleh

Nurhalima

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018

Judul Skripsi	:	**DAMPAK UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI LAMPUNG**
Nama Mahasiswa	:	*Nurhalima*
Nomor Pokok Mahasiswa	:	**1311021068**
Jurusan	:	Ekonomi Pembangunan
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si.
NIP 19630325 198703 2 001

2. Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP 19660621 199003 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ida Budiarty DA, S.E.,M.Si.** .....

Penguji I : **Dr. Lies Maria Hamzah, S.E.,M.E.** .....

Penguji II : **Zulfa Emalia, S.E.,M.Sc.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **31 Mei 2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi peraturan yang berlaku"

Bandar Lampung, 18 April 2018

Penulis

Nurhalima

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nurhalima lahir pada tanggal 25 September 1995 di Desa Kekiling, Kecamatan Penengahan, Kabupaten Lampung Selatan. Penulis adalah anak keenam dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Syamsu Herman (Alm) dan Ibu Suryati.

Penulis mengawali pendidikan formal di SDN 1 Kekiling tahun 2001 dan lulus tahun 2007, setelah itu penulis melanjutkan pendidikannya ke SMPN 1 Penengahan dan lulus pada Tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya ke SMAN 1 Kalianda dan lulus pada Tahun 2013.

Pada Tahun 2013 penulis diterima di Universitas Lampung Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Ekonomi Pembangunan melalui jalur SNMPTN. Tahun 2014 penulis mengikuti Kuliah Kunjung Lapangan (KKL) kebeberapa institusi yaitu Bursa Efek Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan, dan Badan Perencana Pembangunan Nasional bersama mahasiswa Ekonomi Pembangunan angkatan 2013. Pada bulan Februari 2016, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 60 hari di Desa Harapan Jaya Kecamatan Way Ratai Kabupaten Pesawaran.

MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.

(QS. Al Baqarah 2:216)

Semua orang bisa bermimpi, tapi hanya sebagian orang yang bisa meraih mimpi.

(Mario Teguh)

Sebuah keberhasilan bukan hanya tentang pencapaian, tetapi juga pada proses menuju pencapaian melalui usaha dan doa.”

(Nurhalima)

PERSEMBAHAN

Denganmengucappujisyukurataskehadirat Allah SWT, kupersembahkanskripsi inisebagaitandacintadanterimakasihkukepada:

Almarhumbapak, danIbukutercintayang tidakpernahlelahmendokan,memberikan motivasi, kasihsayang, ketulusan, kesabaran, perjuangandanpengorbanan yang luarbiasa, semangatdanmateri, jugaselalumemberikandukungandalamkelancaranmenyusunskripsiinisehinggadapatmenyelesaikanpendidikanpadatahapini.

Kakak - kakakkutersayangterimakasihatasdoa, pengorbanandankasihsayang yangtulusselamaini, selalumemberikansemangat, danmotivasibesaruntukmewujudkankeberhasilandalammenyelesaikanskripsiini.

Sahabat – sahabattercintayang dengantulusmenyayangiku, mendoakan, dan memberikankeceriaankepadaku.

Para Dosenyang telahberjasamemberikanbimbingandanilmu yang sangatberharga melaluiketulusandankesabarannya.

AlmamatertercintaJurusanEkonomi Pembangunan FakultasEkonomidanBisnisUniversitas Lampung TerimaKasih.

SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim. Puji syukur atas kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Dampak Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati sebagai wujud rasa hormat dan penghargaan penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Orang tuaku tercinta, bapak Syamsu Herman (Alm) dan Ibu Suryati yang telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa. Terima kasih atas dukungan dan doa yang tiada henti untuk anakmu.
2. Pemerintah melalui program Beasiswa Bidikmisi yang telah mewujudkan salah satu mimpi ku dengan memberikan amanah untuk dapat melanjutkan studi di Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Lampung.

4. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
5. Ibu Emi Maimunah S.E.,M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
6. Bapak Prayudha Ananta S.E.,M.Si. selaku Dosem Pembimbing Akademik, yang telah meluangkan waktu atas saran dan bimbingannya kepada penulis dalam proses perkuliahan.
7. Ibu Dr. Ida Budiarty S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan saran, arahan dan dukungan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Lies Maria Hamzah, S.E.,M.E dan Ibu Zulfa Emalia,S.E.,M.Sc selaku dosen penguji yang telah memberikan nasehat – nasehat yang sangat bermanfaat kepada penulis.
9. Dosen – dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis dengan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan, serta staff dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomidan Bisnis yang telah banyak membantu kelancaran proses skripsi ini.
10. Kakak – kakak ku Rusdal Fakhri, Akmal, Syamsu Rizal, Akhri Novrial, dan Rahmat Arif. dan seluruh kelurga yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Mba yani, mba indri, Rizky Ardian dan Akhtar Afifuddin yang selalu memberi semangat, nasehat dan menjadi penawar lelah penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

12. Sahabat – sahabat terbaikku Isti, wiwit, dan Lulu terima kasih atas doa dan dukungan yang selalu kalian berikan.
13. Teman – teman Kontrakan Dila, Imah, Elsa, Ratih yang telah menemani dan memberikan dukungan selama ini.
14. Teman – teman satu bimbingan Adit, Panggih,Andan, Rani, Fibri, walfi, Arif, Ridho terima kasih atas doa, dan semangatnya yang membuat penulis juga semangat menyelelesaikan skripsi ini.
15. Teman – Teman seperjuangan Nuri, Siska, Merlinda, Tia, Retno, Edy, Mahmud, Ilham, Wika, Boby, Fadli, Bella, Ria, Yosi, Mutia, Riana, abang Ria, dan teman – teman EP 2013 yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan hiburan serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Teman – teman Ekonomi Pembangunan 2011, 2012 mas Asdi, kak efran, kak faisal, mba Loren dan semua teman – teman FEB.
17. Keluarga KKN Desa Harapan Jaya, Anissa, Ferza, Kak Edo, Kak Aprian, Mba Meta, maria, Bapak dan Ibu Bibit, Bapak dan Ibu Dahrum, Bapak dan Ibu Bustama, terimakasih atas pengalaman, kerjasama,dan kebersamaan selama 60 hari menjalani program KKN.
18. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan pengorbanan bapak, ibu, kakak, dan teman – teman. penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata

kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Bandar Lampung , 16 April 2018

Penulis,

Nurhalima

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI i

DAFTAR TABEL iv

DAFTAR GAMBAR v

DAFTAR LAMPIRAN vi

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 9

1. Tujuan Penelitian 9

2. Manfaat Penelitian 10

II. KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka 11

1. Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja 11

2. Struktur Pasar 16

3. Fleksibilitas Pasar Kerja 19

4. Determinan Penyerapan Tenaga Kerja 20

a. Tenaga Kerja 20

b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 21

c. Tingkat Pendidikan 22

5. Teori Upah 22

6. Upah Minimum 23

a. Hubungan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 25

b. Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 25
c. Hubungan Perubahan Nilai PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 26
d. Hubungan Jumlah Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 26
7. Tinjauan Riset Terdahulu 27
B. Kerangka Penelitian 31
C. Hipotesis 33

III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data 34
1. Jenis Data 34
2. Sumber Data 35
B. Definisi Operasional Variabel 35
C. Alat Analisis 37
1. Metode Analisis 37
2. Teknik Estimasi 39
D. Pengujian Model 41
1. Uji Chow 41
2. Uji Hausman 42
3. Uji Lagrange Multiplier (LM) 42
E. Uji Asumsi Klasik 43
1. Uji Multikolinearitas 43
2. Uji Heterokedastis 43
F. Uji Statistik 44
1. Uji t 44
2. Uji F 44
3. Uji Koefisien Determinasi R^2 45

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis dan Pembahasan 46

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 46
2. Estimasi Metode Data Panel..... 56
B. Hasil Perhitungan Regresi 59
C. Uji Asumsi Klasik 61
1. Uji Multikolinieritas 61
2. Uji Heterokedastisitas..... 62
D. Uji Hipotesis..... 63
1. Uji t 63
2. Uji F 65
3. Penafsiran Koefisien Determinasi (R^2) 66
E. Pembahasan 66
1. Pengaruh Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung 67
2. Pengaruh Rata Lama Sekolah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung 68
3. Pengaruh Perubahan Nilai Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja..... 73
4. Pengaruh Jumlah Angkatan Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 74

V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan..... 75
B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1 Perbandingan UMP dan KHL Lampung Tahun 2010 – 2015 2
1.2 Upah Minimum Provinsi Di Sumatera Tahun 2010 – 2015(Rupiah) 3
2.3 Penelitian Terdahulu 27
4.1 Statistik Deskriptif Periode 2010 – 2015 46
4.2 Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Lampung Tahun 2010 - 2015 (Jiwa) 49
4.3 Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung Tahun 2010 – 2015 (Rupiah) 50
4.4 Upah Rata – Rata Nasional dan Upah Provinsi Lampung 51
4.5 Rata – Rata Lama Sekolah yang Ditempuh Penduduk di Provinsi Lampung Tahun 2010 – 2015 (tahun)..... 52
4.6 Perubahan PDRB Harga Konstan Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung Tahun 2010 – 2015 (juta rupiah) 54
4.7 Angkatan Kerja Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung Tahun 2010 – 2015 (Jiwa) 55
4.8 Hasil Uji Chow 57
4.9 Hasil Uji Hausman 58
4.10 Hasil Uji LM 59
4.11 Kesimpulan Pemilihan Model 59
4.12 Hasil Estimasi Data Panel dengan Pendekatan *Random Effect Model* 60
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas 61
4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas 62
4.15 Hasil Uji t-statistik Variabel Upah Minimum Kabupaten..... 63
4.16 Hasil Uji t-statistik Variabel Tingkat Pendidikan Rata Lama Sekolah..... 64
4.17 Hasil Uji t- Statistik Variabel Perubahan Produk Domestik Regional Bruto 64
4.18 Hasil Uji t- Statistik Variabel Jumlah Angkatan Kerja 65
4.19 Hasil Uji F..... 65
4.20 Penduduk 15 tahun keatas bekerja menurut lapangan pekerjaan Utama di Provinsi Lampung tahun 2014 – 2015 (Jiwa) 70
4.21 Proporsi Tenaga Kerja di Provinsi Lampung yang terserap berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Sektor Lapangan Pekerjaan tahun 2016 71

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1.1 Jumlah Tenaga Kerja yang Terserap Berdasarkan Pendidikan yang di Tamatkan 5

2.1 Kurva Upah di Pasar Persaingan Sempurna 17

2.2 Kurva Upah di Pasar Monopoli 18

2.3 Kerangka Pikir Penelitian 32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1 Statistik Deskriptif Tahun 2010 – 2015 ..... L1

2. Pertumbuhan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Lampung Tahun 2010 – 2015 ..... L2

3. Pertumbuhan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung Tahun 2010 – 2015 ..... L3

4. Pertumbuhan Perubahan Atas Dasar PDRB Harga Konstan Kabupaten/ Kota Di Provinsi Lampung Tahun 2010 – 2015 ..... L4

5. Pertumbuhan Angkatan Kerja Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung Tahun 2010 – 2015 ..... L5

6. Data Penelitian L6

7. Data Penelitian Ln L8

8. Hasil Estimasi *Model Common Effect* L11

9. Hasil Estimasi *Model Fixed Effect* L12

10. Hasil Estimasi *Model Random Effect* L13

11. Hasil Uji Chow L14

12. Hasil Uji Hausman L14

13. Hasil Uji LM L14

14. Hasil Uji Multikolinieritas L15

15. Hasil Uji Heterokedastisitas L19

16. Tabel *Chi Square* L20

17. Tabel T L21

18. Tabel F L23

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebijakan upah minimum adalah kebijakan yang melindungi kelompok pekerja berupah rendah. Dalam Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.7 tahun 2013 menyatakan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman untuk melindungi tenaga kerja. Legalisasi kebijakan upah minimum adalah dengan UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 tentang penetapan upah minimum dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak pekerja. Sejalan dengan hal itu pemerintah telah menerbitkan PP 78/2015 tentang perlindungan upah.

Perusahaan di Indonesia masih menghargai pekerja berdasarkan gelar yang dimiliki, sementara di negara maju seperti Australia menghargai pekerja tidak tergantung gelar Diploma ataupun Strata melainkan berdasarkan *skill* yang dimiliki tenaga kerja. Proses penetapan upah minimum yang berlaku di Indonesia 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 informasi harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang

dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak pekerja. Berikut ini adalah Tabel 1.1 yang menunjukkan perbandingan antara UMP Lampung dengan KHL Tahun 2010 – 2015 yaitu :

Tabel 1.1 Perbandingan UMP dan KHL Lampung 2010 -2015

No.	Tahun	UMP Lampung	KHL
1.	2010	Rp.767.500	Rp.861.340
2.	2011	Rp.855.000	Rp.897.600
3.	2012	Rp.975.000	Rp.1.008.109
4.	2013	Rp.1.150.000	Rp.1.060.082
5.	2014	Rp.1.399.037	Rp.1.399.037
6.	2015	Rp.1.581.000	Rp.1.422.858

Sumber: B*PS Provinsi Lampung, Tahun 2016*

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa UMP Lampung meningkat seiring dengan kebutuhan hidup layak pekerja yang meningkat. Namun upah yang ada masih belum cukup memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja sehingga setiap tahunnya buruh melakukan tuntutan dan aspirasi yang merupakan tindakan untuk mendapatkan upah yang layak. Selama tuntutan tersebut belum terpenuhi maka kondisi pekerja belum dikatakan sejahtera, karena mereka belum dapat memenuhi kebutuhan hidup layaknya. Pada Tahun 2014 pemerintah menetapkan upah di Lampung sama dengan kebutuhan hidup layaknya yaitu Rp.1.399.037, karena dalam penetapan upah harus lebih besar dari KHL atau minimal sama dengan besarnya KHL.

Berikut ini adalah Tabel 1.2 yang menunjukkan Upah Minimum Provinsi di Sumatera dan pertumbuhannya tahun 2010 – 2015.

Tabel 1.2 Upah Minimum Provinsi Di Sumatera Tahun 2010 – 2015 (Rupiah)

No	Provinsi	2010	2011	2012	2013	2014	2015	*Rata –rata Growth*
1.	Aceh	1.300.000	1.350.000	1.400.000	1.550.000	1.750.000	1.900.000	8%
2.	Sumut	965.000	1.035.000	1.200.000	1.375.000	1.505.850	1.625.000	11%
3.	Sumbar	940.000	1.055.000	1.150.000	1.350.000	1.490.000	1.615.000	11,4%
4.	Riau	1.016.000	1.120.000	1.238.000	1.400.000	1.700.000	1.878.000	13%
5.	Kep.Riau	925.000	975.000	1.015.000	1.365.087	1.665.000	1.954.000	16,6%
6.	Jambi	900.000	1.028.000	1.142.500	1.300.000	1.502.300	1.710.000	13,6%
7.	Sumsel	927.825	1.048.440	1.195.220	1.350.000	1.825.600	1.974.346	16,6%
8.	Babel	910.000	1.024.000	1.110.000	1.265.000	1.640.000	2.100.000	18,5%
9.	Bengkulu	780.000	815.000	930.000	1.200.000	1.350.000	1.500.000	14,2%
10.	Lampung	767.500	855.000	975.000	1.150.000	1.399.037	1.581.000	15,7%

Sumber : *Disnakertrans, Tahun 2016*

Pada data Tabel 1.2 terlihat bahwa besarnya upah minimum di Sumatera pada Tahun 2010 – 2015 meningkat. Rata – rata pertumbuhan UMP tertinggi di Sumatera adalah Provinsi Bangka Belitung, disusul Sumatera Selatan dan Kepulauan Riau. Artinya pada provinsi tersebut rata – rata pertumbuhan upahnya lebih baik dibandingkan rata – rata pertumbuhan upah provinsi lainnya. Pada Provinsi Lampung secara nominal merupakan upah terendah kedua setelah Bengkulu di Sumatera. Namun secara rata – rata pertumbuhannya upah di Lampung masih cukup baik yaitu sebesar 15,7 persen. Provinsi Lampung harus terus memperbaiki kondisi yang ada pada tenaga kerjanya agar upah yang diterapkan juga dapat sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja sehingga kesejahteraan pekerja pun dapat tercapai.

Secara teori upah minimum dapat digunakan sebagai alat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pekerjanya. Penetapan upah dapat melindungi pekerja. Upah yang sesuai akan membuat bekerja secara profesional, namun jika upah yang diterima tergolong di bawah rata – rata maka tenaga kerja tersebut akan meninggalkan perusahaan untuk memperoleh upah di perusahaan lain yang lebih

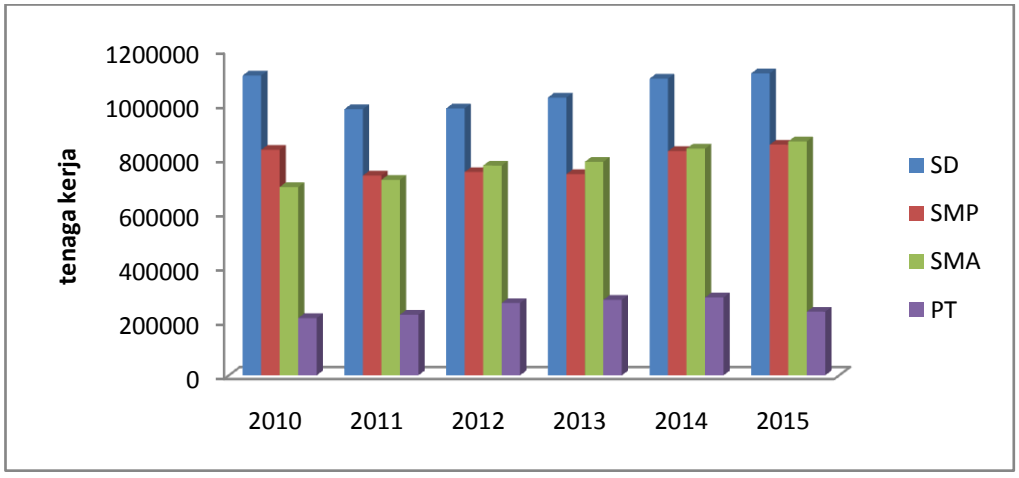
baik. Pada implementasinya ketika upah minimum mengabaikan kepentingan dan kemampuan perusahaan dan semata-mata hanya memperhatikan kepentingan pekerja saja, maka tidak menutup kemungkinan akan banyak perusahaan yang tidak mampu melaksanakan upah minimum akan berakhir dengan penutupan perusahaan (*lock out*).

Dampak dari adanya penentuan upah minimum adalah bahwa pekerja berupah rendah terlindungi karena mendapatkan upah tidak di bawah rata – rata. Kenaikan upah tenaga kerja tersebut dapat mengurangi jam kerja lemburnya karena dengan naiknya upah akan menambah pendapatannya. Namun dengan kenaikan upah minimum tersebut akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja yang berkurang, karena dengan naiknya upah akan menambah biaya- biaya dalam perusahaan sehingga perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja sangatlah penting karena jika suatu wilayah tenaga kerja yang terserap rendah dan tidak tersedianya lapangan kerja maka akan meningkatnya pengangguran yang akan berakibat pada kemiskinan yang tinggi.

Terjadinya penyerapan tenaga kerja disebabkan oleh adanya permintaan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja. Upah minimum dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja karena dengan upah tinggi akan dapat mengurangi jumlah tenaga kerja. Ketika upah minimum yang ditetapkan meningkat maka akan menaikkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan menaikkan biaya per unit barang yang diproduksi. Kenaikan harga barang akan membuat konsumen memberi respon secara langsung untuk mengurangi konsumsi atau tidak membeli barang

yang bersangkutan. Akibatnya, dari kondisi tersebut banyak produksi barang yang tidak terjual membuat produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi akan mengakibatkan perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja yang diperlukan, dan sebaliknya dengan turunnya upah akan meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja (Sumarsono, 2009).

Salah satu faktor dominan yang dapat mempengaruhi jumlah upah adalah melalui pendidikan. Pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang lebih modern. Pendidikan yang relatif tinggi dan *skill* yang dimiliki tenaga kerja akan lebih dihargai dengan upah yang tinggi. Para pengusaha tidak akan membayar murah bagi tenaga kerja yang memiliki *skill*. Ketika pendidikan dihubungkan dengan penyerapan tenaga kerja maka hubungannya adalah hubungan positif. Pekerja yang memiliki pendidikan tinggi dan *skill* akan meningkatkan tenaga kerja yang terserap dalam perusahaan. *Skill* yang dimiliki pekerja sangat dibutuhkan perusahaan dalam produksi.



Sumber *: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2016*

Gambar 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Yang Terserap Berdasarkan Pendidikan yang Ditamatkan

Berdasarkan Gambar 1. Terlihat bahwa tenaga kerja pada lulusan SD yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang lulusan perguruan tinggi. Artinya di wilayah tersebut permintaan tenaga kerja terdidiknya masih rendah. Pekerja di Lampung banyak yang bekerja pada industri yang diperuntukkan tidak pada level pendidikan yang relatif tinggi.

Selain besarnya upah dan tingkat pendidikan yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di pasar kerja juga terjadinya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Permintaan dan penawaran tenaga kerja tersebut dapat bergeser atau berubah dengan adanya pertumbuhan ekonomi. Bergesernya permintaan tenaga kerja di pengaruhi oleh pergeseran perubahan nilai PDRB. Jika PDRB dihubungkan dengan penyerapan pekerja maka hubungannya adalah hubungan positif, naiknya perubahan nilai PDRB akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang serap. Apabila nilai PDRB meningkat maka jumlah nilai output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi akan meningkat. Semakin besar output penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan.

Penawaran tenaga kerja dapat bergeser atau berubah karena adanya peningkatan jumlah angkatan kerja. Ketika pergeseran jumlah angkatan kerja dihubungkan dengan permintaan tenaga kerja maka hubungannya adalah hubungan positif, semakin banyaknya jumlah angkatan kerja maka akan semakin meningkatnya jumlah penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut. Dengan meningkatnya

jumlah angkatan kerja maka semakin banyak tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja. Banyaknya jumlah angkatan kerja usia produktif akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap dengan tersedia lapangan pekerjaan yang ada, karena perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja pada usia produktif untuk meningkatkan produksinya.

Ketika dalam suatu kondisi pekerja/buruh yang terlalu menuntut upah yang tinggi maka tidak segan-segan pengusaha akan memberikan pilihan kepada pekerja/buruh tersebut untuk memilih tetap bekerja dengan upah yang telah ditetapkan atau dilakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK). Jika pekerja keluar dari perusahaan, rata – rata pekerja tidak memiliki *skill* sehingga sulit memperoleh pekerjaan yang harus bersaing dengan pekerja lainnya serta lapangan pekerjaan yang tersedia juga terbatas.

Tahun penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Tahun 2010 – 2015. Periode penelitian ini merupakan periode yang relatif kurang menguntungkan karena ditandai oleh krisis ekonomi Tahun 2008 yang belum sepenuhnya pulih pada Tahun 2010. Sedangkan pada Tahun 2012 terjadi kenaikan upah minimum yang relatif cukup tinggi sebesar 30% di wilayah Jakarta yang berakibat memberikan dampak bagi wilayah – wilayah di sekitarnya. Sehingga sangat kuat keinginan penulis untuk melihat dampak upah minimum sampai Tahun 2015 yang terus tumbuh tetapi kondisi perekonomiannya tidak mendukung.

Pada penelitian ini menggunakan upah minimum dikarenakan berdasarkan data Upah minimum di Provinsi Lampung merupakan upah terendah kedua di Pulau Sumatera, dan menggunakan Upah minimum Lampung untuk melihat upah

pekerja di setiap wilayah, dan variabel pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam penyerapan tenaga kerja. Dinegara maju sendiri upah minimum yang diterapkan tidak berdasarkan gelar pekerja melainkan berdasrkan *skill*.

Penelitian mengenai upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja sudah banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Salah satu contoh penelitian terdahulu adalah dari Izatun Purnami 2015 dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 – 2013" dengan metode penelitian yang digunakan *Pooled Lest Square*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah bahwa pada penelitian ini selain menggunakan analisis data panel atau *pooled data* juga penggunaan variabel perubahan PDRB dan jumlah angkatan kerja, lokasi penelitian pada penelitian sebelumnya hanya menganalisis beberapa Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat dengan pengambilan sampel sedangkan pada penelitian ini menganalisis semua Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Lampung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas maka perumusan masalah yang akan di teliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015?

2. Bagaimana pengaruh Rata Lama Sekolah terhadap Penyerapan tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015?
3. Bagaimana pengaruh perubahan PDRB terhadap Penyerapan tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015?
4. Bagaimana pengaruh jumlah Angkatan Kerja terhadap Penyerapan tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015?
5. Bagaimana pengaruh Upah Minimum, Rata lama sekolah, perubahan PDRB, dan jumlah angkatan kerja secara bersama – sama terhadap Penyerapan tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh Rata lama sekolah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh perubahan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015?
4. Mengetahui bagaimana pengaruh jumlah Angkatan Kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015?

5. Mengetahui pengaruh Upah Minimum, Rata Lama sekolah, perubahan PDRB, dan jumlah angkatan kerja secara bersama – sama terhadap Penyerapan tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010 – 2015?

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin di capai dari penelitian ini adalah :

1. Menambah pengetahuan mengenai pengaruh Upah minimum, pendidikan terhadap Penyerapan tenaga kerja.
2. Dapat digunakan sebagai referensi penelitian lain yang berhubungan dengan upah minimum..
3. Sebagai syarat lulus Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

a. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang diminta oleh suatu perusahaan pada tingkat upah tertentu. Pengusaha mempekerjakan seseorang dimaksudkan untuk membantu memproduksi barang atau jasa yang akan dijual kepada masyarakat. Pertambahan permintaan terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang demikian disebut *derived demand* (Budiarty, 2006). Menurut Sumarsono (2009 : 12-13) permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. 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 harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan

memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang yaitu dengan mengurangi konsumsinya atau bahkan tidak membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi akan mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan penggunaan tenaga kerja karena pengaruh turunnya skala produksi yang disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect product*.

b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang – barang modal lainnya tidak berubah) maka pengusaha akan lebih menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan barang – barang modal seperti mesin dan lain – lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin- mesin ini disebut dengan efek substitusi atau *substitusion effect*.

2. Permintaan Pasar akan Hasil Produksi

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya sehingga produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga – harga Barang Modal

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung akan meningkatkan produksi barangnya karena permintaan pun bertambah. Disamping itu permintaan tenaga kerja akan bertambah besar karena peningkatan kegiatan produksi.

Sedangkan Budiarty (2006 :14 -15) mengemukakan bahwa permintaan tenaga kerja oleh pengusaha dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Tingkat Upah

   Tingkat upah dari sudut pandang pengusaha merupakan biaya produksi. Semakin banyak tenaga kerja yang digunakan akan semakin besar proporsi *labor cost* terhadap *total cost*. Peningkatan upah akan mengurangi permintaan terhadap pekerja. Sebaliknya penurunan tingkat upah akan meningkatkan permintaan terhadap pekerja.

2. Teknologi

   Pemanfaatan teknologi dapat menentukkan jumlah penggunaan tenaga kerja. Semakin efektif penggunaan teknologi, maka semakin besar kesempatan pekerja untuk mengaktualisasikan keterampilan dan kemampuannya.

3. Produktivitas

   Produktivitas tergantung pada modal yang dipakai. Penggunaan faktor modal yang lebih besar akan memiliki keleluasaan meningkatkan produktivitas.

4. Fasilitas Modal

   Suatu proses produksi dapat dilakukan dengan memanfaatkan kombinasi modal, pekerja, sumber daya alam, dan teknologi. Peranan modal dapat menjadi subtitutif terhadap pekerja sehingga merupakan faktor penentu bagi pekerja.

5. Kualitas Tenaga Kerja

   Performance pekerja dapat diukur dari tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman tenaga kerja

maka akan memperbaiki kualitas tenaga kerja. variabel lain yang dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja adalah gizi dan kesehatan pekerja.

b. Penawaran tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (konsumtif), atau kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangkan waktu yang dialokasikan untuk bekerja. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimumkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya (Sholeh, 2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja

1. Jumlah Penduduk

   Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia dan jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.

2. Struktur Umur Penduduk

   Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

3. Pendidikan

   pendidikan sangat dibutuhkan pekerja untuk masuk dalam perusahaan. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditamatkan maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja karena akan banyak tenaga kerja yang masuki pasar kerja.

4. Tingkat Upah

   Secara teoritis, tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya.

Dalam penelitian (Smeru, 2001) di pasar tenaga kerja terjadinya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja yang mempengaruhi upah dan tenaga kerja, dengan persamaan sebagai berikut:

$$L^S = \alpha^S + \beta^S w + \gamma^S m(w) + \theta^S X \quad (3.1)$$

$$L^D = \alpha^D + \beta^D w + \gamma^D m(w) + \theta^D Y \quad (3.2)$$

Dimana S = penawaran m = upah minimum

D = permintaan X = pergeseran penawaran tenaga kerja

Ls = penawaran tenaga kerja Y = pergeseran permintaan tenaga kerja

Ld = permintaan tenaga kerja $\alpha^S, \beta^S, \gamma^S$, dan θ^S = vektor parameter

w = upah

sehingga keseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja sebagai berikut:

$$L^S = L^D$$

$$\alpha^S + \beta^S w + \gamma^S m(w) + \theta^S X = \alpha^D + \beta^D w + \gamma^D m(w) + \theta^D Y \quad (3.3)$$

$$L = \alpha^D - \alpha^s + \beta^D w - \beta^S w + \gamma^D m(w) - \gamma^S m(w) + \theta^D Y - \theta^S X \quad (3.4)$$

$$W (\beta^D - \beta^S) = (\alpha^D - \alpha^s) + ((\gamma^D m(w) - \gamma^S m(w)) + (\theta^D Y - \theta^S X) \quad (3.5)$$

$$W = \frac{\alpha^D - \alpha^s + \gamma^D m(w) - \gamma^s m(w) + \theta^D Y - \theta^S X}{\beta^S - \beta^D} \quad (3.6)$$

Dimana:

$$\Lambda^W = \frac{\alpha^D - \alpha^s}{\beta^S - \beta^D}\ ,\ \Omega^W = \frac{\gamma^D - \gamma^S}{\beta^S - \beta^D}\ ,\ \Pi^W = \frac{\theta^D}{\beta^S - \beta^D}\ ,\ \Sigma^W = \frac{-\theta^S}{\beta^S - \beta^D}$$

$$W = \Lambda^W + \Omega^W + \Pi^W + \Sigma^W \quad (3.7)$$

Persamaan 3.7 di substitusikan ke persamaan 3.1 atau 3.2

$$L = \alpha^S + \beta^S w + \gamma^S m(w) + \theta^S X$$

$$L = \alpha^S + \beta^S \left(\frac{\alpha^D - \alpha^S}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\gamma^D m(w) - \gamma^S m(w)}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\theta^D Y}{\beta^S - \beta^D} + \left(\frac{-\theta^S X}{\beta^S - \beta^D}\right)\right) + \gamma^S m(w) + \theta^S X$$

$$L = \alpha^S + \frac{\beta^S \alpha^D - \beta^S \alpha^S}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\beta^S \gamma^D m(w) - \beta^S \gamma^S m(w)}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\beta^S \theta^D Y}{\beta^S - \beta^D} - \frac{\beta^S \theta^S X}{\beta^S - \beta^D} + \gamma^S m(w) + \theta^S X$$

$$L = \frac{-\alpha^S \beta^D - \alpha^D \beta^S}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\beta^S \gamma^D - \beta^S \gamma^S}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\beta^S \theta^D Y}{\beta^S - \beta^D} - \frac{\beta^S \theta^S X}{\beta^S - \beta^D}$$

Dimana :

$$\Lambda^l = \frac{-\alpha^S \beta^D - \alpha^D \beta^S}{\beta^S - \beta^D} \qquad \Omega^l = \frac{\beta^S \gamma^D - \beta^D \gamma^S}{\beta^S - \beta^D} \qquad \Pi^l = \frac{\beta^S \theta^D}{\beta^S - \beta^D} \qquad \Sigma^l = \frac{-\beta^D \theta^S}{\beta^S - \beta^D}$$

$$L = \Lambda^l + \Omega^l + \Pi^l + \Sigma^l$$

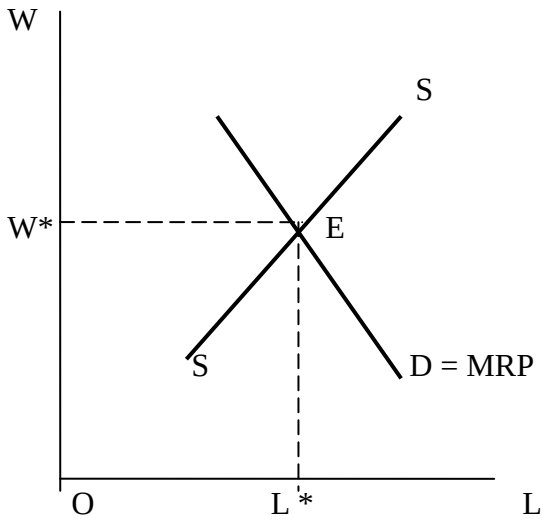
2. Struktur Pasar

Penentuan upah dipasar tenaga kerja untuk pasar persaingan sempurna dan monopoli.

a. Penentuan Upah di Pasar Persaingan Sempurna

Pasar persaingan sempurna dalam pasar tenaga kerja artinya di dalam pasar terdapat perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, dan tenaga kerja yang

ada di pasar tidak menyatukan diri di dalam serikat – serikat buruh yang bertindak sebagai perantara (Sukirno, 2004)



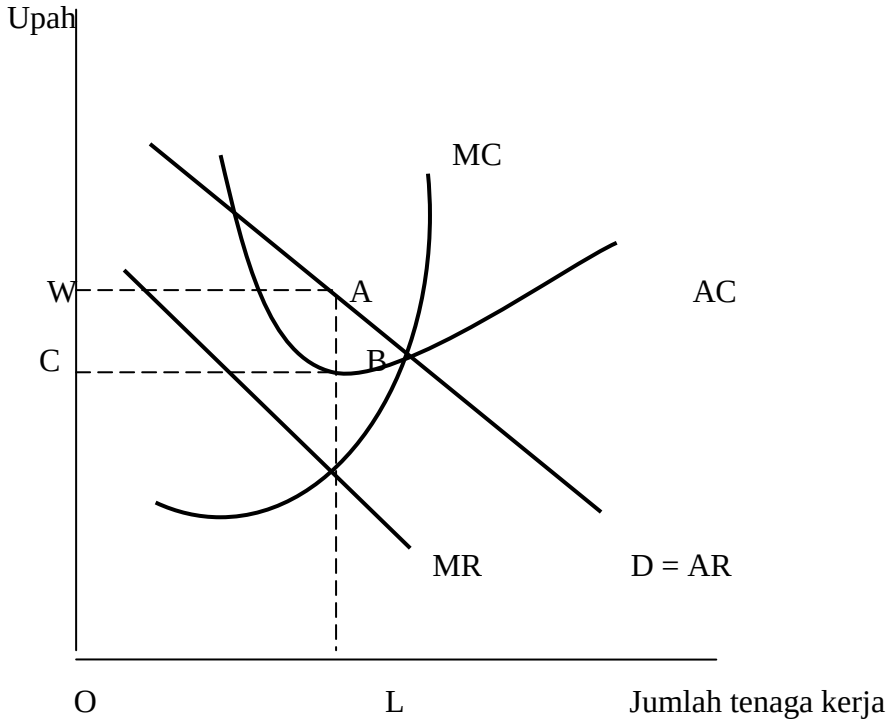
*Sumber : Sadono Sukirno,*2004
Gambar 2.1 Kurva Upah di Pasar Persaingan Sempurna

Penentuan upah di pasar persaingan sempurna pada Gambar 2.1 di jelaskan bahwa kurva D = MRP adalah kurva permintaan tenaga kerja, dan kurva SS adalah kurva penawaran tenaga kerja. Keseimbangan permintaan dan penawaran tersebut di capai dititik E, yang berarti jumlah tenaga kerja yang digunakan adalah L* dengan tingkat upah adalah W*. Pada Gambar 2.1 kurva upah diatas ditunjukkan bahwa upah pada pasar persaingan sempurna ditentukan dipasar, perusahaan tidak dapat mempengaruhi. Ini berarti perusahaan harus membayar upah sebesar W* kepada pekerja.

b. Penentuan Upah di Pasar Monopoli

Penentuan upah di pasar monopoli bahwa terdapat satu pembeli di pasar sedangkan penjual jumlahnya banyak. Berarti kondisi demikian monopoli dipihak

perusahaan yang menentukan tingkat upah. Sedangkan penentuan upah dimana serikat buruh mempunyai kekuasaan besar di pasar akan melakukan tuntutan untuk memperoleh upah yang di inginkannya.



Sumber : Sadono Sukirno, 2004
Gambar 2.2 Kurva Upah di Pasar Monopoli

Pada gambar 2.2 telihat bahwa perusahaan menentukan upah dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan. Keuntungan perusahaan ketika membayar upah pekerja dengan penerimaan marginal (MR) sama dengan biaya marginal (MC). Perusahaan monopoli mampu dan bebas mempengaruhi upah dipasar. Perusahaan bebas memperkerjakan tenaga kerja sesuai keinginannya dan memberikan upah yang telah ditentukan perusahaan itu sendiri.

Pada gambar 2.1 dan 2.2 terlihat jelas perbedaan antara penetapan upah di pasar persaingan sempurna dan pasar monopoli. Bahwa di pasar persaingan sempurna

penentuan upah terjadinya antara keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Artinya kesepakatan antara pekerja dan perusahaan yang tidak merugikan salah satu pihak. Sedangkan di pasar monopoli besarnya upah yang diberikan tergantung pada perusahaan. Sehingga pada pasar monopoli merugikan pihak pekerja karena upah yang perusahaan bebas memberikan upah sesuai keinginannya.

3. Fleksibilitas Pasar Kerja

Pasar kerja fleksibel menurut (Nugroho, 2012) merupakan sebuah institusi dimana pengguna tenaga kerja (*employer)*, pekerja serta pencari kerja bertemu pada suatu tingkat upah tertentu dimana kedua belah pihak bebas dalam menentukan keputusan untuk bekerjasama tanpa hambatan. Kebijakan fleksibilitas pasar kerja sudah dilegalkan melalui UU Ketenagakerjaan No.13/2003. Fleksibitas pasar kerja terjadi dengan adanya perubahan keadaan ekonomi yang tumbuh dan berkembang ke arah yang lebih baik.

Pasar kerja yang fleksibel akan membuat pelaku ekonomi melakukan persaingan yang terbuka untuk menghasilkan ekonomi yang lebih baik. Dengan adanya pasar kerja yang fleksibel akan meningkatkan kesempatan kerja, karena kegiatan di pasar diserahkan sepenuhnya kepada pelaku ekonomi untuk bebas melakukan pertukaran. Peraturan yang membatasi dan menghambat gerak pelaku ekonomi di tiadakan.

Di dalam pasar kerja, pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja bebas melakukan interaksi. Pengguna tenaga kerja bebas mencari tenaga kerja sesuai dengan kapasitas produksi yang dibutuhkan, sedangkan tenaga kerja bebas memilih

perusahaan yang memberikan pendapatan sesuai untuk memenuhi kebutuhannya. Pasar kerja yang fleksibel membuat perusahaan mendapatkan kemudahan untuk merekrut dan memberhentikan tenaga kerja sesuai kebutuhannya, jam kerja dan besaran upah yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan dan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa yang diproduksi.

Dalam pasar kerja yang fleksibel, dapat meningkatkan perekonomian yang dapat merubah keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan/*derived demand* yang artinya pertambahan permintaan terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi (Budiarty, 2006). Pergeseran permintaan tenaga kerja di pengaruhi oleh perubahan nilai PDRB yang mengalami kenaikan membuat jumlah tenaga kerja yang terserap juga meningkat. Sedangkan pergeseran penawaran tenaga kerja dapat terjadi dengan adanya kenaikan jumlah angkatan kerja. Dengan banyaknya jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk berusia 15 tahun ke atas akan membuat jumlah angkatan kerja meningkat sehingga penawaran tenaga kerja meningkat.

4. Determinan Penyerapan Tenaga Kerja

a. Tenaga kerja

Menurut undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dan merupakan modal bagi pergerakan perekonomian negara. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam

proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa karena manusia lah yang menggerakkan faktor – faktor produksi lain dengan keahliannya.

Penduduk dalam usia kerja dapat di golongkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Purnami, 2015). Angkatan kerja adalah penduduk yang belum bekerja namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Menurut Undang – undang No. 20 tahun 1999 pasal 2 ayat 2, yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas). Sedangkan menurut Bank Dunia angkatan kerja adalah penduduk dalam usia 16 – 64 tahun. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja yang masih sekolah, mengurus rumah tangga dan penerima pendapatan.

b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran dari kondisi lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu wilayah, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan adalah melalui Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan (Rizqi, 2016).

Menurut BPS, TPAK merupakan ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 tenaga kerja. Angkatan kerja merupakan salah satu faktor positif dalam upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi. Persentase

TPAK dapat dihitung dengan cara membagi jumlah angkatan kerja yang bekerja dengan jumlah total penduduk usia 15 – 64 tahun. Proporsi pekerja menurut lapangan pekerjaan merupakan salah satu ukuran untuk melihat potensi sektor perekonomian dalam menyerap tenaga kerja. Semakin banyak partisipasi angkatan kerja yang bekerja, maka semakin meningkatnya tingkat produksi yang akhirnya akan berimbas pada naiknya pertumbuhan ekonomi.

c. Tingkat Pendidikan

Menurut UU No.20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan negara. Dalam (Fauzan, 2015) pendidikan sebagai bagian dari investasi yang akan memberikan keuntungan di masa yang akan datang, karena pendidikan sebagai modal utama seseorang mendapatkan pekerjaan. Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang tidak berpendidikan. Jadi, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pendapatan yang diterima.

5. Teori Upah

Upah merupakan salah satu unsur untuk menentukan harga pokok dalam perusahaan, karena ketidakpastian dalam menentukan besarnya upah akan sangat merugikan perusahaan. Upah merupakan interaksi antara permintaan dan penawaran. Menurut Undang – undang tenaga kerja No.78 tahun 2015, Bab I

pasal1, ayat 1 Upah adalah imbalan pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Besaran upah menurut David Ricardo dalam (Purnami, 2015) tergantung pada keperluan subsistensi artinya besarnya upah yang ditetapkan mengikuti kebutuhan hidup minimum yang dibutuhkan para pekerja. Ketika standar umum kehidupan meningkat, maka upah yang dibayarkan kepada pekerja juga meningkat. Teori ini dikenal sebagai teori nilai kerja.

Menurut Adam Smith dalam (Purnami, 2015) menyatakan bahwa ketika terjadi kenaikan tingkat upah rata – rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta sehingga terjadinya pengangguran. Sebaliknya, ketika turunnya tingkat upah rata – rata akan diikuti dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja yang diminta. Teori Adam Smith juga menjelaskan adanya hubungan antara waktu bekerja dan pengalaman dengan upah. Tenaga kerja cenderung meningkatkan waktu kerja untuk menambah penghasilan. Namun jika tingkat upah sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja akan mengurangi waktu bekerja dan menambah waktu istirahat.

6. Upah Minimum

Menurut UU No.13 tahun 2003 Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah

kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Sedangkan dalam Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.7 tahun 2013 menyatakan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman untuk melindungi tenaga kerja. Besarnya upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL). Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan "*living wage"* yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya.

Terdapat beberapa jenis upah yang berlaku dipasar tenaga kerja. Upah yang digunakan pada penelitian ini adalah upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur sesuai kesepakatan dengan tenaga kerja dengan asumsi bahwa upah yang diterima pekerja adalah upah minimum di pasar persaingan sempurna. Upah minimum merupakan upah pada pasar persaingan sempurna karena besarnya penetapan upah sesuai perjanjian dan kesepakatan dengan pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang ditetapkan. Upah yang berlaku di pasar monopoli seperti upah efisiensi. Upah efisiensi merupakan upah yang menyatakan bahwa pekerja akan lebih produktif jika upah yang dibayarkan lebih tinggi. Dengan keadaan demikian pekerja akan menuntut upah sesuai dengan yang pekerja inginkan, tentunya keadaan tersebut akan membuat biaya produksi perusahaan menjadi meningkat serta mengurangi laba perusahaan yang merugikan pihak perusahaan.

Ketika penyerapan tenaga kerja dikaitkan dengan upah minimum maka terdapat kecenderungan hubungan negatif antara penyerapan tenaga kerja terhadap upah

minimum. Karena dengan meningkatnya upah minimum yang ditetapkan tentunya akan menambah biaya produksi bagi perusahaan. Kondisi tersebut akan membuat perusahaan mengurangi produksinya, tentunya juga mengurangi penggunaan tenaga kerja demi kelancaran usaha.

a. Hubungan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi dari perusahaan. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang akan mengakibatkan perusahaan menaikkan biaya per unit barang yang di produksi. Dengan kenaikan biaya barang yang di produksi akan mengakibatkan para konsumen akan mengurangi tingkat konsumsinya bahkan tidak membeli barang yang bersangkutan karena mengalami kenaikan harga. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, produsen terpaksa mengurangi jumlah produksi yang tentunya akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif mahal dari input lainnya. Dengan naiknya harga tenaga kerja, perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input – input lain yang relatif murah untuk mempertahankan keuntungan maksimum.

b. Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hubungan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja adalah hubungan positif yang menyatakan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan atau

pendidikan yang ditamatkan maka akan semakin tinggi pula standar pekerjaan yang di inginkan tenaga kerja. Standar pekerjaan yang dimaksud adalah berupa pilihan pada pekerjaan – pekerjaan yang ada pada umumnya. Tingginya tingkat pendidikan yang ditamatkan dan memiliki *skill* tentu akan banyak tenaga kerja yang serap dalam perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang memiliki *skill* untuk memperlancar kegiatan produksi.

c. Hubungan Perubahan Nilai PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hubungann perubahan nilai PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja adalah hubungan positif, naiknya PDRB akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap. Apabila nilai PDRB meningkat maka jumlah nilai output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi akan meningkat. Semakin besar output penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan. Pada penelitian ini menggunakan perubahan nilai PDRB sehingga hubungannya bisa positif atau negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

d. Hubungan Jumlah Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hubungan jumlah angkatan kerja terhadap penyerapan tenaga kerja adalah hubunga positif dengan banyaknya jumlah usia angkatan kerja yang siap bekerja maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja denga usia yang produktif demi kelancaran kegiatan produksi.

7. Tinjauan Riset Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, akan dipelajari beberapa hasil – hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Berikut hasil penelitian tersebut.

Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian
1.	Rini Sulistiawati (2012)	Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia	*pooled data* tahun 2006 – 2010 dengan sampel 33 Provinsi Metode: Analisis deskriptif, *pooled data* Variabel : Upah Minimum (X), Penyerapan tenaga kerja (Y1), Kesejahteraan masyarakat (Y2).	Upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja berpengaruh positif pada kesejahteraan masyarakat
2.	Tim Penelitian SMERU (2001)	Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Perkotaan Indonesia	Data panel, Provinsi di Indonesia. Metode: Pendekatan ekonometrik, survei kualitatif. Variabel: Upah Minimum,Tingkat upah rata – rata Penyerapan tenaga kerja.	Upah minimum berpengaruh positif terhadap tingkat upah rata – rata. Upah minimum berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal perkotaan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian
3	Romas Yossia Tambunsaribu, (2013)	Analisis Pengaruh Produktifitas Tenaga Kerja, Upah Riil, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah	Metode : Fixed Effect data sekunder Model(FEM) atau pendekatan model Least Square Dummy Variabel (LSDV). Variable : Penyerapan Tenaga Kerja (Y) Produktifitas Tenaga Kerja(X1), Upah riil(X2), Pertumbuhan Ekonomi	Produktifitas tenaga kerja dan upah riil berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja
4.	Izatun Purnami (2015)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2010 – 2013.	Menggunakan data panel (tahun 2010 – 2013 dengan sampel 5 Kabupaten/Kot a di Provinsi Jawa Barat Metode : Pooled Least Square(PLS). Variabel : penyerapan tenaga kerja (Y), tingkat pendidikan (X1), upah Minimum Kabupaten/kota Kota(X2) .	Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. UMK jawa Barat berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian
5.	Ilham Kistanto (2013)	Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten Di Jember	data *time series* tahun 1990 – 2012. Metode analisis: *explanatory Ordinary Least Square* (OLS). Variabel: Kebutuhan Hidup Layak (X1), PDRB (X2), Inflasi (X3), UMK(Y).	variabel kebutuhan hidup layak (KHL), PDRB dan inflasi (INF) berpengaruh positif terhadap upah minimum kabupaten (UMK) Jember
6.	David Neumark, Schweitzer, William Wascher(2002) (Jurnal)	Minimum Wage Effect throught the Wage Distribution (Efek Upah Minimum di seluruh Distribusi Upah)	Data panel Metode: Analisis Deskriptif, Fixed Effect Model(FEM) atau pendekatan Model Least Square Dummy Variabel (LSDV) Variabel: Upah (Y), Jam Kerja Status Pekerjaan, pendapatan Tenaga Kerja	Kenaikan upah minimum menaikkanyang upah rendah. Kenaikan upah minimum. Mengurangi jam kerja , karena dengan upah yang tinggi mereka akan berekreasi bersama keluarga. Kenaikan upah minimum akan menaikkan penghasilan tenaga kerja
7	Leif Danziger (2009)	Noncompliance and the Effects of the Minimum Wage on Hours and Welfare in Competitive Labor Markets(Efek Ketidakpatuhan dari Upah Minimum pada jam kerja dan	Metode: Analisis deskriptif, regresi Linear berganda Variabel: upah minimum,jam kerja, kesejahteraan pekerja	Upah minimum Mengurangi jumlah pekerja di pasar tenaga kerja, mengurangi jam kerja, mengurangi keuntungan yang diharapkan dan meningkatkan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian
		kesejahteraan di pasar tenaga kerja)		kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini menghasilkan temuan yang sesuai dengan teori. Berikut hasil temuan penelitian terdahulu (Sulistiawati, 2012), (SMERU, 2001), (Purnami, 2015), (Newmark, 2002), Tambunsaribu (2013) serta Danziger, 2009 menyatakan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini sesuai seperti teori yang dikemukakan oleh (Sumarsono, 2009) bahwa dengan naiknya tingkat upah akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang terserap dan sebaliknya.

Hasil penelitian dari (Purnami, 2015) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan maka akan semakin meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap.

Pada penelitian terdahulu PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada penelitian (Tambusaribu, 2013). Sehingga semakin tinggi nilai PDRB semakin meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian Tirani (2016) menyatakan bahwa Jumlah angkatan kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Jadi semakin tinggi jumlah angkatan kerja maka akan semakin banyak tenaga kerja yang bekerja dengan tersedia lapangan kerja. Karena dengan usia produktif akan lebih membantu produksi perusahaan .

B. Kerangka Pemikiran

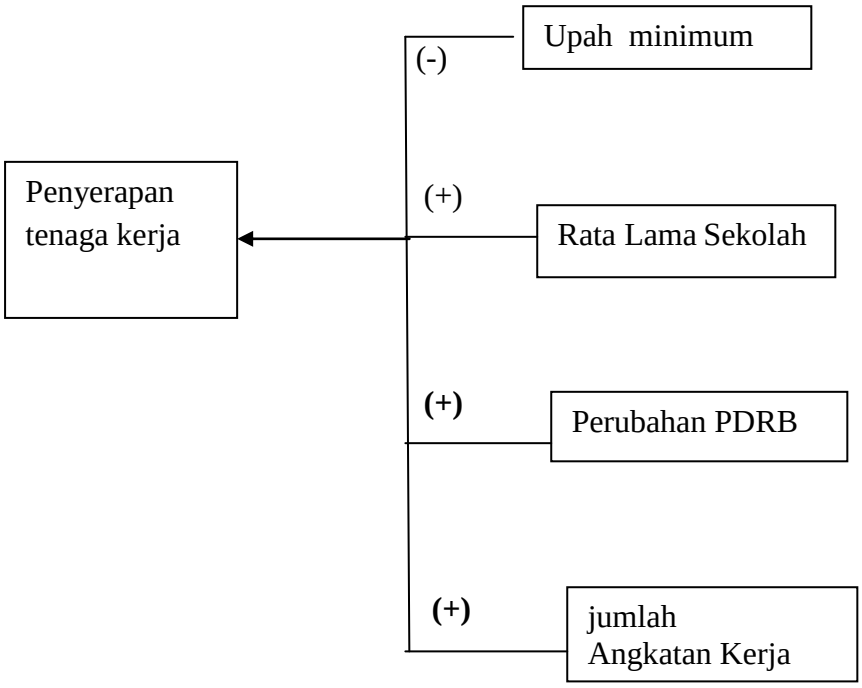
Masalah pokok ketenagakerjaan adalah kurang terciptanya lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan penduduk pada usia kerja. Tentunya hal tersebut akan menyebabkan terjadinya pengangguran karena tidak terserapnya tenaga kerja. Untuk mengatasi masalah pengangguran tersebut maka pemerintah harus menyediakan lapangan pekerjaan agar para penganggur yang masih terus mencari pekerjaan dan *new comers* dapat terserap dalam berbagai sektor ekonomi bukan hanya di sektor informal. Semakin bertambah besar lapangan kerja yang tersedia maka akan menyebabkan semakin meningkatnya total produksi di suatu daerah.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan tenaga kerja dapat bekerja pada bidang yang baru. Pendidikan dapat membantu seseorang untuk bekerja. Pendidikan yang tinggi akan membuat probabilita bekerja akan lebih besar. Dengan memiliki *skill* tentunya akan memperoleh upah yang tinggi. Pekerja yang berpendidikan akan memperoleh upah lebih tinggi dibandingkan pekerja yang tidak berpendidikan tinggi. Pekerja yang memiliki keahlian akan lebih cepat memperoleh pekerjaan dalam perusahaan sesuai keahliannya juga dapat memperoleh upah yang lebih sesuai.

Dalam pasar kerja terjadinya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Permintaan dan penawaran tenaga kerja tersebut dapat bergeser. Pergeseran permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan nilai PDRB. Semakin tinggi perubahan nilai PDRB maka akan semakin meningkatkan/ menurunkan jumlah permintaan tenaga kerja. Sedangkan, pergeseran penawaran

tenaga kerja dipengaruhi jumlah angkatan kerja. Semakin banyaknya jumlah angkatan kerja maka akan semakin banyak jumlah tenaga kerja yang siap bekerja sehingga penawaran tenaga kerja akan meningkat. Pada penelitian ini bahwa penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh upah minimum kabupaten/kota, Rata – rata lama sekolah, pergeseran perubahan PDRB, Pergeseran jumlah angkatan kerja. Dengan naiknya tingkat upah berarti dapat meningkatkan kemakmuran masyarakat, karena dapat menambah pendapatan tenaga kerja secara keseluruhan. Penetapan upah minimum tersebut dimaksudkan untuk melindungi tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi tenaga kerja dalam perusahaan dan upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pikir yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Pikir Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh negatif Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.
2. Diduga ada pengaruh positif Rata Lama Sekolah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.
3. Diduga ada pengaruh positif perubahan nilai PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.
4. Diduga ada pengaruh positif, jumlah angkatan kerja terhadap penyerapan tenaga di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung
5. Diduga secara bersama – sama Upah minimum, Rata lama sekolah, perubahan PDRB, dan jumlah angkatan kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh berdasarkan informasi yang telah disusun dan di publikasikan oleh instansi tertentu. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data Penyerapan tenaga kerja, Upah Minimum, Rata Lama Sekolah, perubahan PDRB, dan jumlah Angkatan kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data panel Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung. Data panel merupakan gabungan antara data *time series* dan data *cross section.* Jumlah observasi pada penelitian adalah sebanyak 84 observasi yang didapat dari gabungan antara data *time series* tahun 2010 – 2015, dan data *cross section* berupa 14 Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung. Periode penelitian ini yaitu dari tahun 2010 – 2015, karena Tahun 2008 merupakan krisis ekonomi yang belum sepenuhnya pulih di Tahun 2010, dan Tahun 2012 terjadi kenaikan upah minimum yang relatif cukup tinggi sebesar 30 persen di wilayah Jakarta sehingga memberikan dampak bagi wilayah – wilayah disekitarnya. Sehingga penulis ingin melihat bagaimana dampak upah minimum tersebut sampai Tahun 2015.

2. Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari BPS, publikasi BPS Provinsi Lampung, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, Sakernas, Kabupaten/Kota dalam Angka bab III penduduk dan ketenagakerjaan, dan Provinsi Lampung dalam Angka.

B. Definisi Operasional

Definisi variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Variabel Penyerapan Tenaga Kerja dalam penelitian ini didefinisikan dengan banyaknya lapangan kerja yang terserap di sektor ekonomi yang dicerminkan oleh banyaknya jumlah penduduk yang sudah bekerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Data penyerapan tenaga kerja diperoleh dari tenaga kerja berusia 15 tahun keatas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung selama tahun 2010 – 2015. Satuan pengukuran orang/jiwa.
b. Upah Minimum menurut Undang – undang No. 13 tahun 2003 adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Upah minimum yang digunakan dalam penelitian ini adalah Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK). Periode penelitian yang digunakan yaitu pada tahun 2010 – 2015 dengan satuan rupiah.
c. Pada penelitian ini tingkat pendidikan yang digunakan adalah rata lama sekolah (RLS). RLS merupakan jumlah tahun belajar penduduk usia 15 tahun keatas yang telah diselesaikan dalam pendidikan formal. Semakin tinggi jenjang

pendidikan yang di tamatkan maka semakin baik kondisi tenaga kerja tersebut. Kegunaan dari mengitung RLS adalah untuk melihat kualitas penduduk dalam pendidikan formal. Menurut BPS untuk menghitung RLS yaitu dengan :

$$\text{RLS} = \frac{1}{P15+} \sum_{i=1}^{P15+} (\text{Lama sekolah penduduk ke} - \text{i})$$

P_{15+} = Jumlah penduduk 15 tahun keatas

Lama sekolah penduduk ke-i =

a. Tidak pernah sekolah = 0
b. Masih sekolah di SD sampai S1 =konversi ijazah terakhir +kelas terakhir -1
c. Masih sekolah di S2/S3 = konversi ijazah terakhir +1
d. Tidak bersekolah lagi da tamat di kelas terakhir = konversi ijazah terakhir
e. Tidak bersekolah lagi dan tidak tamat dikelas terakhir = konversi ijazah terakhir + kelas terakhir -1

Rata Lama Sekolah menggambarkan tingkat pencapain setiap penduduk dalam kegiatan pendidikan formal. Semakin tinggi angka lama sekolah maka semakin tinggi jenjang pendidikan yang telah dicapai penduduk. Dengan satuan tahun.

d. Menurut (BPS) PDRB merupakan nilai tambah yang timbul dari seluruh sektor perekonomian di suatu wilayah. Nilai tambah yang dimaksud adalah nilai yang ditambahkan dari kombinasi faktor produksi dan bahan baku dalam proses produksi. Pada penelitian ini menggunakan perubahan PDRB atas dasar harga konstan tahun 2010 – 2015 dengan satuan juta rupiah**.**
e. Angkatan Kerja (BPS) merupakan penduduk usia kerja 15 tahun keatas yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran**.** Pada penelitian ini menggunakan angkatan kerja penduduk 15 tahun ke atas tahun 2010 – 2015 dengan satuan jiwa/orang.

C. Alat Analisis

1. Metode Analisis

Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah menggunakan regresi data panel atau *pooled data* yang merupakan gabungan atau kombinasi antara deret waktu (*time series)* dan deret lintang (*cross section).* Data panel secara substansial mampu menurunkan masalah *omitted-variables*, model yang mengabaikan variabel yang relevan (Gujarati, 2003:637). Untuk mengatasi interkorelasi diantara variabel-variabel bebas yang pada akhirnya dapat mengakibatkan tidak tepatnya penaksiran regresi, metode data panel lebih tepat untuk digunakan.

Regresi linier merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya. Regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda karena terdiri dari dua variabel bebas yaitu upah minimum kabupaten/kota, rata lama sekolah, perubahan PDRB, jumlah angkatan kerja, dan satu variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja. Dalam penelitian ini menggunakan regesi untuk mengetahui dampak upah minimum Kabupaten/Kota terhadap penyerapan tenaga kerja. Periode pengamatan dalam penelitian ini adalah pada tahun 2010 – 2015 dengan mencakup 14 Kabupaten/kota yang ada di Provinsi Lampung.

Keunggulan data panel menurut Wibisono 2005 (dalam Purnami 2015) yaitu:

1. Data panel mampu memperhitungkan heterogenitas individu secara eksplisit dengan mengizinkan variabel spesifik individu.

2. Kemampuan mengontrol heterogenitas ini selanjutnya menjadikan data panel dapat digunakan untuk menguji dan membangun model prilaku lebih kompleks.
3. Data panel mendasarkan diri pada observasi *cross section* yang berulang (*time series*), sehingga metode data panel cocok digunakan sebagai *study of dynamic adjusment.*
4. Tingginya jumlah observasi memiliki implikasi pada data yang lebih informatif, lebih variatif, dan kolinieritas antara semakin berkurang dan derajat kebebasan (*degree of freedom/df)* lebih tinggi sehingga dapat diperoleh hasil estimasi yang lebih efisien.
5. Data panel dapat digunakan untuk mempelajari model – model prilaku yang kompleks.
6. Data panel dapat digunakan untuk meminimalkan bias yang mungkin ditimbulkan oleh agregasi data individu.

Model Analisis

Model analisis penelitian ini dipresentasikan sebagai berikut:

$$L = \alpha^D + \beta^D w + \gamma^D m(w) + Educ + \theta^S X + e_t$$

Bentuk persamaan struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\ln L_{it} = \alpha_0 - \alpha_1 \ln umk_{it} + \alpha_2 \ln RLS_{it} + \alpha_3 \ln PDRB_{it} + \alpha_4 \ln AK + \mu_{it}$$

Dimana :

L	= Penyerapan Tenaga Kerja
Umk	= Upah Minimum Kabupaten/Kota Provinsi Lampung
RLS	= Rata Lama Sekolah
PDRB	= Produk Domestik Regional Bruto
AK	= jumlah angkatan kerja usia 15 tahun ke atas
$\alpha_1 - \alpha_i$	= Koefisien regresi

μ_{it} = nilai residual (faktor pengganggu) yang berada di luar model
i = Indeks Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung
t = Waktu

2. Teknik Estimasi

Teknik estimasi yang digunakan yaitu dengan menggunakan OLS (*Ordinary Least Square).* Dalam penelitian ini data panel dikenal dengan tiga pendekatan yaitu pendekatan kuadrat terkecil (*common effect),* pendekatan efek tetap (*Fixed Effect),*dan pendekatan efek acak (*Random Effect).*

1. *Common Effect Model*

Metode kuadrat terkecil biasanya diterapkan dalam data yang berbentuk *pool* data dan merupakan pendekatan yang paling sederhana dalam pengolahan data panel. Untuk data panel, sebelum membuat regresi kita harus menggabungkan data *cross section* dengan time series *pool* data dengan menggunakan pendekatan (*Ordinary Least Square).* Dalam pendekatan ini tidak memperhatikan dimensi individu maupun waktu (Widarjono, 2013: 355). Adapun bentuk utama dari *Common Effect Model* adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 X_{it} + \beta_3 X_{it} + \beta_4 X_{it} + \varepsilon_{it}$$

Dimana :

Y = Koefisien variabel terikat
β_0 = intersep/ konstanta
$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien variabel bebas
ε = *Eror term*
i,t = *i* untuk masing - masing kabupaten dan t untuk tahun.

2. *Fixed Effect Model*

Fixed Effect Model (FEM) adalah bahwa satu objek memiliki konstanta yang tetap besarannya untuk berbagai periode waktu. Model ini memperhitungkan kemungkinan bahwa peneliti menghadapi masalah *omitted variables* dimana *omitted variables* mungkin membawa perubahan pada *intercept time series* atau *cross section*. Model dengan FEM menambahkan *dummy variables* untuk mengizinkan adanya perubahan *intercept*. Model ini mengasumsikan bahwa perbedaan antara unit dapat diketahui dari perbedaan nilai konstantanya. Pada model FEM, estimasi dapat dilakukan tanpa pembobot atau *Least Square Dummy Variable* (LSDV) (Widarjono, 2013: 356 -357). Pembobotan dilakukan agar dapat mengurangi heterogenitas antar unit *cross section.* Adapun bentuk umum dari *Fixed Effect Model* adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 X_{it} + \beta_3 X_{it} + \beta_4 D_{it} + \beta_5 D_{it} + \beta_6 D_{it} + \ldots + \varepsilon i,t$$

Dimana:
Y = Koefisien variabel terikat
β_0 = Intersep / Konstanta
$\beta_1 - \beta_6$ = Koefisien variabel bebas
D = Variabel Dummy
E = *Error term*
i,t = i untuk masing-masing provinsi dan t untuk tahun

3. Random Efeect Model

Random Efeect Model digunakan untuk mengatasi kelemahan *fixed effect* yang menggunakan variabel semu, sehingga model mengalami ketidakpastian. Model ini digunakan untuk memperbaiki efisiensi proses *least square* dengan memperhitungkan *error* dari *cross section* dan *time series*. Keuntungan menggunakan model *Random Effect* yaitu menghilangkan heterokedastisitas. Model pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda karena

untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kenaikan nilai Upah minimum Kabupaten/Kota, tingkat pendidikan, terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung.

Dalam menjelaskan *random effect*, parameter – parameter yang berbeda antar daerah maupun antar waktu dimasukkan ke dalam *error* (Widarjono, 2013: 359). Adapun bentuk umum dari *Random Effect Model* adalah sebagai berikut :

$Yit = \alpha_1 + \beta_j X_{it} + \varepsilon_{it}$ dengan $\varepsilon_{it} = u_i + v_t + w_{it}$

Dimana:

$u_i \sim N\ (0, \delta u2)$ = komponen *cross section error*
$v_t \sim N\ (0, \delta v2)$ = komponen *time series error*
$w_{it} \sim N\ (0, \delta w2)$ = komponen eror kombinasi

D. Pengujian Model

Untuk menguji kesesuaian model dari ketiga model teknik estimasi model dengan data panel menggunakan Uji *Chow* dan Uji *Hausman.* Uji *Chow* digunakan untuk menguji kesesuaian model terbaik yang dipilih antara model *Common Effect model* dengan model *Fixed Effect*. Kemudian melakukan Uji *Hausman* digunakan untuk untuk menguji model terbaik yang di dapat dari hasil *Chow Test* dengan model yang diperoleh dari metode *Random Effect* untuk melihat model mana yang akan di pakai maka harus dilakukan pengujian diantaranya:

1. *Uji Chow*

Uji *Chow* digunakan untuk memilih model terbaik yang akan digunakan antara model *Common Effect* atau *Fixed Effect (*Widarjono, 2013). Uji Chow pada

penelitian ini menggunakan program *Eviews* 9.0. Hipotesis yang dibentuk dalam uji chow adalah sebagai berikut:

H_0 : *Common Effect Model*

$H_{1:}$ *Fixed Effect Model*

Pengujian ini mengikuti nilai probabilitas *cross – section* F jika nilai probabilitas > α = 0.05, maka metode yang digunakan adalah *common effect model* , namun jika nilai probabilitas F < α = 0.05 maka cukup bukti untuk melakukan penolakan terhadap hipotesa nol sehingga model yang akan digunakan adalah model *fixed effect.*

2. Uji Hausman

Uji Hausman adalah pengujian yang digunakan untuk menentukan apakah *fixed Effect Model* atau *Random Effect Model* yang akan dipilih. Dengan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : *Model Random Effect*

$H_{1:}$ *Model Fixed Effect*

Sebagai dasar penolakan hipotesa nol adalah dengan menggunakan pertimbangan probabilitas *random.* Kriteria Uji Hausman adalah Jika nilai probabilitas *cross section* > *α* = 5 % maka H_0 diterima (model yang digunakan adalah REM), sedangkan nilai probabilitas *cross section random* < *α* = 5 % maka H_0 ditolak (model yang digunakan adalah FEM).

3. Uji Lagrange Multiplier (LM)

Uji LM digunakan untuk membandingkan apakah *random effect model* lebih baik dari pada metode *common effect model*. Hipotesis dari Uji LM adalah:

H_0 : Model *Common Effect*

$H_{1:}$ Model *Random Effect*

Jika nilai probabilitas *cross section* > α = 5% maka H_0 diterima (model yang digunakan adalah *common effect*, sedangkan nilai probabilitas *cross section* < α = 5 % maka H_0 ditolak (model yang digunakan adalah model *random effect*.

E. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa pengujian untuk mengetahui apakah model estimasi yang telah dibuat menyimpang dari asumsi – asumsi klasik atau tidak, diantaranya:

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah terdapat korelasi yang signifikan diantara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Karena melibatkan beberapa variabel bebas maka gejala multikolinieritas hanya dapat terjadi dalam persamaan regresi berganda. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas ini dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas uji koefisien setiap variabel. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflating Factor* (VIF), dimana jika nilai VIF > 10 maka terdapat adanya indikasi multikolieritas, sedangkan jika nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak tejadi multikolonieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan uji White.

F. Uji Statistik

1. Uji –t

Uji Signifikansi Individu (Uji t) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Uji t digunakan dalam pengujian statistik untuk melihat apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengann t-tabel. Apabila nilai t-hitung > nilai t-tabel maka Ho ditolak, artinya salah satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Apabila nilai t-hitung < nilai t-tabel maka Ho diterima, artinya salah satu variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

2. Uji F

Uji F merupakan alat uji statistik secara simultan atau keseluruhan dan koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan derajat signifikansi nilai F. Dengan kriteria jika dalam uji F nilai F hitung > Ftabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen secara bersama – sama. Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersama – sama

.

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji R^2 bertujuan mengetahui seberapa jauh variasi variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependen. Nilai R^2 yang sempurna adalah satu yaitu, apabila keseluruhan variasi dependen dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel independen yang dimasukkan dalam model. Jika nilai *Adjusted* $R^2 = 0$, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tersebut terbatas. Sedangkan jika nila *Adjusted* $R^2 = 1$, berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dalam model tersebut baik. Model ini dapat dikatakan baik apabila nilai *Adjusted* R^2 mendekati 1 atau 100 persen.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Upah Minimum Kabupaten/Kota berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.
2. Tingkat Pendidikan Rata Lama Sekolah di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.
3. Pergeseran perubahan Produk Domestik Regional Bruto di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.
4. Angkatan kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Nilai koefisien regresi angkatan kerja adalah sebesar 0.43.
5. Secara bersama – sama variabel Upah Minimum Kabupaten, tingkat pendidikan rata lama sekolah, perubahan produk domestik regional bruto, dan angkatan kerja

berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung.

B. Saran

1. Pemerintah perlu melakukan kontrol terhadap penetapan upah minimum, karena dengan naiknya tingkat upah akan berpengaruh terhadap penurunan penyerapan tenaga kerja. Penetapan upah minimum yang dilakukan harus wajar dan sesuai dengan mekanisme pasar tenaga kerja.
2. Pemerintah diharapkan lebih memperhatikan pendidikan dan menata kembali seluruh sistem pendidikan dengan mengarah kepada kualitas pendidikan dan keterampilan agar pekerja memiliki *skill* yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan pekerjaan yang ada, dan mengundang investor yang industrinya berbasis keahlian sehingga memungkinkan adanya peluang bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arida, Agustina dan Zakiah. 2015."Analisis Permintaan dan Penawaran TenagaKerja pad Sektor Pertanian di Provinsi Aceh".*Jurnal Ekonomi.* Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Vol 6 No.1.

Badan Pusat Statistik. 2015. *Provinsi Lampung Dalam Angka*. Lampung. *Indonesia*.

_____ 2014. *Provinsi Lampung Dalam Angka*. Lampung. Indonesia.

_____ 2013. *Provinsi Lampung Dalam Angka*. Lampung. Indonesia.

_____ 2012 . *Provinsi Lampung Dalam Angka*. Lampung. Indonesia.

_____ 2011. *Provinsi Lampung Dalam Angka.* Lampung. Indonesia.

_____ 2010 – 2015. *Kabupaten/Kota Dalam Angka*. Lampung. Indonesia.

Buchari,Imam. 2016. "Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012 – 2015". *Jurnal Ekonomi*.Universitas Negeri Jakarta. Vol XI No1.

Budiarty, Ida. 2006. *EkonomiSumberDayaManusia*.Universitas Lampung. Bandar Lampung.

Budiarty, Ida danArivinaRatih.2009.DampakUpah Minimum danPasarKerjaIndustriPengolahanDi Provinsi Lampung (Analisis Data IndustriRuntunWaktuTahun 1995 – 2006.*Jurnal*.FakultasEkonomi Dan BisnisUniversitas Lampung.

Danziger, Leif. 2009. Noncompliance and the Effect of the Minimum Wage on Hours and Welfare in Competitive Labor Markets. IZA Discussion Paper No.4408.

Data MikroSakernas 2016 Provinsi Lampung

Fauzan, AlfianWahyu. 2015. AnalisisPengaruhInvestasi, TenagaKerja, dan Tingkat PendidikanterhadapPertumbuhanEkonomi (studikasus: Kabupaten/Kota di ProvinsiJawa Tengah tahun(2009-2013).*Skripsi*.FakultasEkonomidanBisnisUniversitasDiponegoro.

Gujarati, Damodar. 2007. *Dasar – Dasar Ekonometrika*. Edisi 3. Jilid 2. Erlangga. Jakarta.

Hapsari, Lathifa. 2015. "Peran Sektor Informal terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Pedagang Pasar Tugu Kota Malang)". *Jurnal Ilmiah.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

KajianEkonomidanKeuangan Regional Provinsi Lampung padaLaporan Bank Indonesia tahun 2016.

Kistanto, Ilham. 2013. Analisis Penetapan Upah Minimum di Kabupaten Jember. *Skripsi*. Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Mankiw, N Gregory. 2003. *Teori Makro Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.

Mulyadi Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Newmark, David, Schweizer and William Washer. 2012. Minimum Wage Effect through the Wage Distribution. The *Journal of Human Resources*.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05/Men/1989 Tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1/1999 Pasal 1 Ayat 1.

Payaman, Simanjuntak. 2002. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Universitas Indonesia. Jakarta.

Purnami, Izatun. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 – 2013. *Skripsi*. Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Sholeh, Maimun. 2007. "Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah Teori Serta beberapa Potretnya di Indonesia". *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan.* Volume 4 No.1.

SMERU. 2001. Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Perkotaan Indonesia.

Sukirno,Sadono.2004. *PengantarTeoriMikroekonomi.*PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sulistiawati, Rini. 2012. ”Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia”. *Jurnal Ekonomi.* Fakultas Ekonomi Universitas Tanjung Pura Pontianak. Vol 8. Nomor 3 tahun 2012. pp. 195-211.

Sumarmoko, Sony. 2003. *Manajemen Koperasi Teori dan Praktek*. Graha Ilmu. Jakarta.

Suparmoko dan Irawan. 2002. *Ekonomi Pembangunan*. BPFE- Yogjakarta.

Tambunsaribu, Romas Yossia, dan Bagio Bagio Mudakir. 2013. Analisis Pengaruh Produktifitas Tenaga Kerja, Upah Riil, dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Tirana, BaiqKusuma. 2016. AnalisisFaktor – Faktor yang mempengaruhiPermintaanTenagaKerja di Indonesia Tahun 2006 – 2013.*jurnal*.Fakultas EkonomiUniversitas Islam Indonesia Yogyakarta

Undang – undang Republik Indonesia, No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta.

Wasilaputri, Febriana Rizqi.2016.Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB danInvestasiterhadapPenyerapanTenagakerja di PulauJawaTahun 2010 – 2014.*Skripsi.*Pendidikan Ekonomi.FakultasEkonomiUniversitasNegeri Yogyakarta.

Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.