

PENGARUH UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI KOTA PEKALONGAN

Yustiana Dwirainaningsih¹

ABSTRAK

Pencapaian kesejahteraan sosial sebagai tujuan akhir pembangunan membutuhkan terciptanya kondisi dasar, yaitu: 1. Pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan: 2. terciptanya konsisi ekonomi yang kuat dan 3. pembangunan ekonomi yang inklusif dan merata (Bappenas, 2010) kesejahteraan sosial diharapkan dapat tercapai jika ekonomi terus tumbuh sehingga pada gilirannya akan tercipta lapangan kerja lebih banyak dan menyerap lebih banyak tenaga kerja dengan upah yang adil. Studi ini bertujuan untuk menguui dan menganalisis pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan sosial di Kota Pekalongan. Periode penelitian adalah lima tahun yaitu dari tahun 2013 – 2017 dengan menggunakan data skunder yang diberikan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum dikota Pekalongan akan mengurangi lapangan kerja, tenaga kerja dengan produktivitas rendah yang umumnya menyerap di sektor primer, sektor yang menyerap sebagian tenaga kerja dan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan penyerapan tenaga kerja tidak menyebabkan peningkatan kesejahteraan sosial di Kota Pekalongan karena : 1. Upah minimum yang diteria oleh tenaga kerja lebih rendah dari kebutuhan dasar minimum, 2. Upah minimum yang diterima tenaga kerja lebih rendah dari pendapatan pajak.

Kata kunci: upah minimum, penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan sosial

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan pembangunan ekonomi (bersifat multidimensional) adalah menciptakan pertumbuhan dan perubahan struktur ekonomi, perubahan sosial, mengurangi atau menghapus kemiskinan, mengurangi ketimpangan (*disparity*) dan pengangguran. Dalam kenyataannya banyak fenomena tentang pertumbuhan ekonomi wilayah. Pertumbuhan ekonomi wilayah adalah

pertumbuhan pendapatan masyarakat secara keseluruhan yang terjadi di wilayah Kota Pekalongan. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah jumlah nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan perekonomian di seluruh daerah di wilayah Kota Pekalong harga dalam tahun tertentu atau periode satu tahun. Laju pertumbuhan ekonomi yang dihitung berdasarkan PDRB atas dasar harga konstan.

Pasar tenaga kerja, seperti pasar lainnya dalam perekonomian dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan, namun pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (*derived demand*) dimana permintaan akan tenaga kerja sangat tergantung dari permintaan akan output yang dihasilkannya (Borjas,2010:88; Mankiw,2006:487). Dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi tersebut. Dengan menelaah hubungan antara produksi barang-barang dan permintaan tenaga kerja, akan dapat diketahui faktor yang menentukan upah keseimbangan.

Dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar keterbatasan lapangan atau peluang kerja serta rendahnya produktivitas namun jauh lebih serius dengan penyebab yang berbeda-beda. Pada dasawarsa yang lalu, masalah pokoknya tertumpu pada kegagalan penciptaan lapangan kerja yang baru pada tingkat yang sebanding dengan laju pertumbuhan output industri. Seiring dengan berubahnya lingkungan makro ekonomi mayoritas negara-negara berkembang, angka pengangguran yang meningkat pesat terutama disebabkan oleh "terbatasnya permintaan" tenaga kerja, yang selanjutnya semakin dicitutkan oleh faktor-faktor eksternal seperti memburuknya kondisi neraca pembayaran, meningkatnya masalah utang luar negeri dan kebijakan lainnya, yang pada gilirannya telah mengakibatkan kemerosotan pertumbuhan industri, tingkat upah, dan akhirnya, penyediaan lapangan kerja (Todaro,2000:307).

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja (Simanjuntak, 1992 dalam Gianie, 2009:1). Di Indonesia, pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja PP No. 78/2015 tentang Upah Minimum. Upah minimum yang ditetapkan tersebut berdasarkan pada

Kebutuhan Fisik Hidup Layak berupa kebutuhan akan pangan sebesar . Dalam Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, upah minimum didefinisikan sebagai ” Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap...”.

Perkembangan tingkat upah minimum di Kota pekalongan pada Tabel 1 menunjukkan dari tahun 2013 sampai tahun 2017 upah minimum mengalami kenaikan yang terus menerus dengan kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2017 yang besarnya mencapai 12,00 persen.

Tabel 1
PERKEMBANGAN UPAH MINIMUM KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2013 – 2017

Tahun	UMK (Rp)	Pertumbuhan (%)
2013	980.000	0.24
2014	1.165.000	0.53
2015	1.291.000	0.28
2016	1.500.000	0.29
2017	1.623.750	0.30

Studi Waisgrais (2003) menemukan bahwa kebijakan upah minimum menghasilkan efek positif dalam hal mengurangi kesenjangan upah yang terjadi pasar tenaga kerja. Studi Askenazy (2003) juga menunjukkan bahwa upah minimum memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi melalui akumulasi modal manusia. Implikasi upah minimum terhadap kesejahteraan akan terwujud dalam perekonomian yang kompetitif.

Tercapainya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir pembangunan ekonomi, memerlukan terciptanya kondisi-kondisi dasar yaitu : 1) pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan; 2) penciptaan sektor ekonomi yang kokoh; dan 3) pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan (Bappenas, 2010). Kesejahteraan masyarakat diharapkan akan terwujud apabila pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat akan menciptakan lapangan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak pada tingkat upah yang layak. Kondisi ini selanjutnya menimbulkan minat dan ketertarikan untuk melakukan studi mengenai “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Masyarakat di Kota Pekalongan ”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan membatasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh upah minimum Kota Pekalongan terhadap penyerapan tenaga kerja
- 2) Bagaimanakah pengaruh Upah minimum Kota Pekalongan terhadap kesejahteraan Masyarakat.

LANDASAN TEORI

Pasar tenaga kerja, sama halnya dengan pasar-pasar lainnya dalam perekonomian diatur oleh kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran. Ketidak seimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah (Mankiw,2003: 4). Menurut Ricardo (Deliarinov, 2009:53) nilai tukar suatu barang ditentukan oleh biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang tersebut, yaitu biaya bahan mentah dan upah buruh yang besarnya hanya untuk bertahan hidup (subsisten) bagi buruh yang bersangkutan. Upah sebesar ini disebut sebagai upah alami (*natural wage*). Besarnya tingkat upah alami ini ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan setempat. Tingkat upah alami naik proporsional dengan standar hidup masyarakat. Sama halnya dengan harga-harga lainnya, harga tenaga kerja (upah) ditentukan oleh permintaan dan penawaran, maka dalam kondisi ekuilibrium , secara teoritis para pekerja akan menerima upah yang sama besarnya dengan nilai kontribusi mereka dalam produksi barang dan jasa (Mankiw, 2003:11). Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30):

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

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 yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja;

3. Produktivitas marginal tenaga kerja;
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha; dan
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi, sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja;
2. Upah Riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut (Sukirno, 2008:351).

Kebijakan upah di Indonesia merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Tenaga Kerja menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak (KHL). Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, mendefinisikan upah minimum sebagai "*Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap...*".

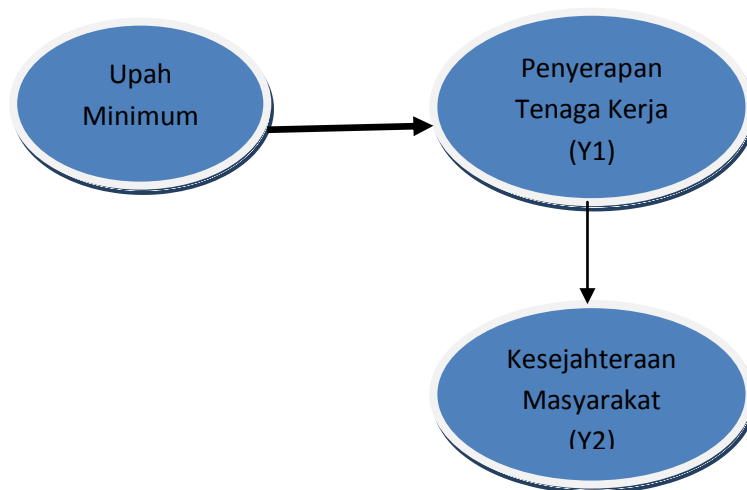
Melalui suatu kebijakan pengupahan, pemerintah Kota Pekalongan berusaha untuk menetapkan upah minimum yang sesuai dengan standar kelayakan hidup.. Pada masa sekarang, kelayakan suatu standar upah minimum didasarkan pada kebutuhan para pekerja sesuai dengan kriteria di bawah ini:

1. Kebutuhan hidup Layak (KHL);
2. Index Harga Konsumen (IHK);
3. Kemampuan perusahaan, pertumbuhannya dan kelangsungannya;
4. Standar upah minimum di daerah sekitar;
5. Kondisi pasar kerja; dan
6. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Menurut Sumarsono (2009:151), pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu : a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja. Selanjutnya Sumarsono (2009:201) menyatakan

beberapa ekonom melihat bahwa penetapan upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja. Kelompok ekonom lainnya dengan bukti empirik menunjukkan bahwa penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah ;



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Variabel di dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen merupakan variabel independen, sedangkan variabel endogen terdiri dari variabel antara (*intervening variable*) dan variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel yaitu

1. Variabel upah minimum (**X**) diklasifikasikan sebagai variabel eksogen, dan berperan sebagai variabel independen yaitu variabel yang keragamannya mempengaruhi variabel lain di dalam model;
2. Variabel penyerapan tenaga kerja (**Y₁**), diklasifikasikan sebagai variabel endogen, dan berperan sebagai variabel antara (*intervening variable*) yaitu variabel yang keragamannya dipengaruhi dan mempengaruhi

variabel lain di dalam model; dan

3. Variabel Kesejahteraan Masyarakat (Y_2), diklasifikasikan sebagai variabel endogen dan berperan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi. Data yang digunakan merupakan data panel yaitu gabungan antara data *time series* dan data *cross section*. Jenis data adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan instansi lain yang terkait dengan penelitian ini. Definisi operasional atas variabel penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Upah Minimum (X_1) adalah Upah Minimum Kota (UMK) yang ditetapkan oleh masing-masing pemerintah daerah, diukur dalam satuan rupiah; 2. Penyerapan Tenaga Kerja (Y_1) adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja pada setiap sektor dan di Kota pekalongan selama periode penelitian, diukur dalam jumlah orang; 3. Kesejahteraan Masyarakat (Y_2) diukur dengan menggunakan indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang ditetapkan.

Analisis data diawali dengan analisis deskriptif, yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008:29). Pengolahan data menggunakan SPSS versi dan model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan & Engkos, 2008:2). Manfaat model *path analysis* adalah untuk:

1. Penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti;
2. Prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas X, dan prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif; dan
3. Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y), juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian model dan perhitungan terhadap koefisien jalur terlebih dahulu dilakukan dengan merumuskan hipotesis, yaitu

1. Hipotesis 1: Upah Minimum berpengaruh signifikan terhadap

penyerapan tenaga kerja di Indonesia; dan

2. Hipotesis 2: Penyerapan Tenaga Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan masyarakat di Indonesia.

Hubungan kausal empiris antara Upah Minimum terhadap (IPM), dan Penyerapan Tenaga Kerja terhadap Kesejahteraan Masyarakat (IPM), dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Struktur 1: Penyerapan Tenaga Kerja} = \rho_{y1x1}$$

$$\text{UMK} + \rho_{y1\epsilon1it} \text{ Struktur}$$

$$2: \text{IPM} = \rho_{y2y1} \text{ Penyerapan Tenaga Kerja} + \rho_{y2\epsilon1it}$$

PENYAJIAN DATA

Tabel 2
Hasil Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Kofesien	t	Sig	Hasil Pengujian
Upah (X ₂) terhadap Penyerapan Tenaga kerja (Y ₂)	-0,39	- 6,62	0,000	Signifikan
Penyerapan Tenaga kerja (Y ₂) terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Y ₃)	0,08	0,97	0,332	Tidak Signifikan

4) HASIL PEMBAHASAN

Pada pengujian analisis jalur, terlebih dahulu diperlukan pengujian tentang data yang akan dimasukkan ke dalam suatu model. Data yang digunakan pada studi ini adalah data sekunder berupa data panel, oleh karena itu tidak diperlukan uji data. Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur sesuai persamaan struktur 1 dan struktur 2 diperoleh hasil bahwa variabel Upah Minimum (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, sedangkan variabel Penyerapan Tenaga kerja (Y₁) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kesejahteraan Masyarakat (Y₂). Koefisien jalur yang merupakan hipotesis dalam penelitian ini disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{Model 1 : } Y_1 = - 0,39 X_1$$

$$\text{Model 2 : } Y_2 = 0,08 Y_1$$

Koefisien jalur dari masing-masing hubungan antar variabel secara rinci yang digunakan dalam studi ini ditampilkan pada Tabel 2. di atas.

Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur antara upah terhadap penyerapan tenaga kerja provinsi di Indonesia yang ditampilkan pada Tabel 4 diperoleh nilai koefisien jalur yang bertanda negatif sebesar - 0,39 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi-provinsi di Indonesia dapat diterima, karena secara statistik terbukti. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah. Hal ini disebabkan oleh:

1. Secara teoritis, perusahaan hanya akan membayar upah tenaga kerja sesuai dengan produktivitasnya, artinya tenaga kerja yang produktivitasnya rendah akan menerima upah yang rendah dan sebaliknya. Pada kenyataannya, upah minimum yang ditetapkan lebih banyak ditentukan oleh aspek kenaikan tingkat harga dibandingkan dengan kenaikan produktivitas. Produktivitas belum menjadi determinan utama dalam penentuan upah (Bappenas (2010:61). Secara nasional sektor primer adalah sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja tetapi mempunyai mempunyai produktivitas tenaga kerja yang paling rendah yaitu sebesar 0,54, sementara sektor sekunder merupakan sektor yang paling sedikit menyerap tenaga kerja tetapi mempunyai produktivitas pekerja yang paling tinggi yaitu sebesar 1.82. Kondisi yang sama juga terjadi pada lingkup provinsi di mana produktivitas tenaga kerja di sektor primer adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja di sektor sekunder. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Rasio antara UMP dan upah yang diterima pekerja berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa di sebagian besar provinsi, pekerja yang Belum Pernah Sekolah, Belum Tamat SD, dan SD, menerima upah yang lebih rendah dari upah minimum. Hal ini dapat dilihat dari rasio antara UMK dengan rata-rata upah menurut pendidikan yang nilainya lebih besar dari satu (>1).

Sementara itu, pekerja yang berpendidikan SLP ke atas menerima upah yang lebih tinggi dari UMK, yang dapat dilihat dari rasio antara UMK dengan upah menurut pendidikan yang nilainya lebih kecil dari satu (<1). Tenaga kerja di sektor primer pada umumnya mermpunyai pendidikan yang rendah dengan produktivitas yang rendah pula, oleh karena itu kenaikan upah minimum akan berdampak pada berkurangnya penggunaan tenaga kerja di sektor ini.

2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhannya hidup minimalnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan KHL. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan KHL dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum. Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. UMK biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMK yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga *output* menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi *outputnya*. Penurunan *output* selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah.

Temuan pada studi ini sejalan dengan model *dua economy* (Iksan, 2010). yang mengasumsikan perekonomian (pasar tenaga kerja) tersegmentasi menjadi sektor formal dan sektor informal, penetapan upah minimum akan mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor formal, dan kelebihan penawaran tenaga kerja akan diserap sektor informal yang tingkat upahnya tidak diatur oleh regulasi. Sejalan dengan penelitian Gianie (2009:53) yaitu di sektor industri, upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang berpendidikan rendah di perkotaan, sedangkan di sektor perdagangan, upah minimum berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang berpendidikan rendah.

3. Sebaliknya temuan studi ini tidak mendukung studi Knight, John, Deng Quheng, & Li Shi (2011) yang menemukan bahwa surplus tenaga kerja di

pedesaan China ternyata tidak selalu mengalir ke perkotaan, seperti pada model Lewis, walaupun sudah ada kenaikan upah bagi pekerja migran. Ada kecenderungan bahwa tenaga kerja di pedesaan enggan untuk bermigrasi ke kota disebabkan karena:

(1) merasa terlalu tua; (2) perlu merawat tanggungan; (3) gagal memperoleh pekerjaan di kota. Selain itu kendala kelembagaan membuat kesulitan bagi migran yang tinggal di daerah perkotaan dalam hal pekerjaan yang baik dan aman, perumahan, dan akses ke layanan publik. Kondisi ini menghalangi atau mencegah para pekerja migran membawa keluarga mereka, yang pada gilirannya membuat banyak pekerja di desa enggan meninggalkan desa, setidaknya untuk waktu yang lama.

Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur antara penyerapan tenaga kerja terhadap kesejahteraan masyarakat provinsi di Indonesia yang ditampilkan pada Tabel 2, diperoleh nilai koefisien jalur 0,08 dengan nilai probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,332 yang lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian ini berarti bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam studi yaitu penyerapan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat provinsi di Indonesia, ditolak. Koefisien jalur yang bertanda positif bermakna bahwa pengaruh penyerapan tenaga kerja terhadap kesejahteraan masyarakat berjalan searah, artinya apabila penyerapan tenaga kerja meningkat, maka akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Penyerapan tenaga kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat disebabkan oleh:

1. Upah yang diterima tenaga kerja adalah lebih rendah dari kebutuhan hidup yang layak (KHL).
2. Upah yang diterima tenaga kerja berada dibawah batas Pendapatan Tak Kena Pajak atau PTKP.

Hasil studi ini juga didukung oleh studi Waisgrais, Sebastián (2003) yang menemukan bahwa:

- 1) perbaikan dalam tingkat kegiatan ekonomi dan investasi akan mengurangi tingkat kesenjangan upah;
- 2) penentuan upah berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa

tingginya ketimpangan upah disebabkan oleh semakin besar kesenjangan upah antara pekerja terampil dan tidak terampil;

- 3) pentingnya peran kelembagaan untuk mengatasi dampak dari perubahan ekonomi di pasar tenaga kerja, terutama pada upah, manfaat sosial dan institusional agar dapat mengurangi kesenjangan:
- 4) tingkat stabilitas ekonomi yang memerlukan biaya sosial tinggi merupakan salah satu yang paling signifikan yang menimbulkan ketimpangan upah. Rekomendasi kebijakan dari penelitian ini adalah bahwa kebijakan ekonomi makro tidak hanya menghasilkan peningkatan tingkat output, penurunan pengangguran dan produktivitas yang lebih tinggi, tetapi juga berkontribusi bagi stabilitas dari distribusi upah, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. pekerja belum dapat meningkatkan kesejahteraannya. Sebaliknya temuan studi ini tidak mendukung studi Sasana (2009) bahwa penyerapan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

6) SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh upah terhadap, penyerapan tenaga kerja serta kesejahteraan masyarakat di Kota pekalongan , dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah
2. Penyerapan tenaga kerja berpengaruh tidak signifikan dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Hal ini bermakna bahwa pengaruh penyerapan tenaga kerja terhadap kesejahteraan masyarakat berjalan searah, artinya apabila penyerapan tenaga kerja meningkat, maka akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Saran

Beberapa saran yang diharapkan berguna untuk kepentingan praktis dan penelitian selanjutnya, yaitu

1. Perlu disusun suatu standar baku bagi lembaga pelatihan agar dapat memenuhi kriteria sebagai lembaga pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui jalur pendidikan non formal;
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui bidang pendidikan dan kesehatan masyarakat dengan memperluas jangkauan dan pelayanannya, mengingat pada saat ini sebagian besar tenaga kerja di Indonesia umumnya dan Kota Pekalongan khususnya hanya berpendidikan rendah (Tamat SD)

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Lincoln. 2010. *Ekonomi Pembangunan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Askenazy, Philippe. 2003. Minimum Wage, Export, and Growth. *European Economic Review* 47 (2003), pp 114 – 167.
- Badan Pusat Statistik, 2002. *Teknik Perhitungan PDRB Menurut Komponen Penggunaan*. Direktorat Neraca Konsumsi. Jakarta : Badan Pusat Statistik.
- Borjas, George J. 2010. *Labor Economic*. New York: Mc Graw Hill.
- Boadway, Robin & Katherine Cu. 2000. A Minimum Wage Can Be Welfare – Improving and Employment Enhancing. *European Economic Review* 45 (2001), pp 553 – 576.
- Cooper, R. Donald. & C. William Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga. Deliarinov. 1995. *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: UI-Press.
- . 2009. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Departemen Tenaga kerja, 1989. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Nomor 05/ Men/ 1989, tanggal 29 Mei 1989 Tentang Upah Minimum*.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, 2008. Islam Negara Kesejahteraan. *Artikel*. www.policy.hu/suharto. Di akses 12 Januari 2010.

Sukirno, Sadono. 2008. *Mikro Ekonomi. Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta:

Graha Ilmu.

Suyanto. 2010. *Ekonomi Kesejahteraan Syariah*. www.msuyanto.com. Diakses tanggal 12 Januari 2010.

Swasono, Sri Edi. 2005. *Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Perkumpulan Prakarsa. Todaro, P. Michael. 2000. *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*. Jakarta