

**ANALISIS PASAR TENAGA KERJA SEKTOR INDUSTRI
PENGOLAHAN TERHADAP TINGKAT UPAH DI INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Jurusan Ilmu Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

YULIA PUTRI
2015/15060122

**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PASAR TENAGA KERJA SEKTOR INDUSTRI
PENGOLAHAN TERHADAP TINGKAT UPAH DI INDONESIA**

Nama : Yulia Putri
NIM/TM : 15060122/2015
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

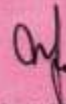
Padang, September 2019

Disetujui Oleh:
Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi



Drs. Ali Anis, MS
NIP. 19591129 198602 1001

Diketahui Oleh:
Pembimbing



Mike Triani, SE, MM
NIP. 19840129 200912 2002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

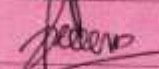
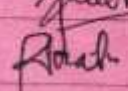
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

ANALISIS PASAR TENAGA KERJA SEKTOR INDUSTRI PENGOLAHAN TERHADAP TINGKAT UPAH DI INDONESIA

Nama : Yulia Putri
NIM/TM : 15060122/2015
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2019

Tim Penguji:

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Mike Triani, SE, MM	1. 
2	Anggota	Dewi Zaini Putri, SE, MM	2. 
3	Anggota	Melti Roza Adry, SE, ME	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Yulia Putri
NIM / Tahun Masuk : 15060122/2015
Tempat / Tanggal Lahir : Kubu/ 29 juli 1997
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Ngurahrai II Polonia Tunggul Hitam
Kota Padang Sumatera Barat
No. HP / Telepon : 082284904584
Judul Skripsi : Analisis Pasar Tenaga Kerja Sektor
Industri Pengolahan terhadap Tingkat Upah
di Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis / skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis / skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis / skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis / skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis / skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, September 2019

Yang menyatakan,


Yulia Putri

NIM. 15060122/2015

ABSTRAK

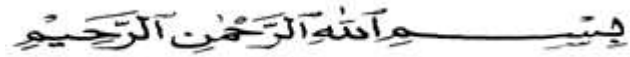
Yulia Putri (15060122/2015): Analisis Pasar Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan terhadap Tingkat Upah di Indonesia. Skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Dibawah Bimbingan Ibu Mike Triani, SE,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh (1) jumlah tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Indonesia terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia. (2) jumlah jam kerja pada sektor industri pengolahan di Indonesia terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia. (3) secara bersama-sama jumlah tenaga kerja dan jumlah jam kerja pada sektor industri pengolahan di Indonesia terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dimana data yang digunakan ialah data sekunder berupa data panel 34 Provinsi di Indonesia tahun 2013-2017 yang didapatkan dari lembaga dan instansi terkait. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu regresi panel untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa: (1) jumlah tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia. (2) jumlah jam kerja pada sektor industri di Indonesia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia. Secara bersama-sama jumlah tenaga kerja dan jumlah jam kerja pada sektor industri di Indonesia berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah di Indonesia dengan tingkat pengaruh 62,55%. Dari hasil penelitian maka dapat disarankan bahwa pentingnya peran tenaga kerja dan pemerintah untuk bekerja sama dalam meningkatkan tingkat upah di Indonesia.

Kata Kunci: Tingkat Upah, Jumlah Tenaga Kerja, dan Jumlah Jam Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan di Indonesia

KATA PENGANTAR



Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “*Analisis Pasar Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan terhadap Tingkat Upah di Indonesia*” dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Ibu Mike Triani SE, MM selaku pembimbing yang telah sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Teristimewa kepada Orang Tua dan Keluarga Tercinta yang telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga serta doa, dukungan, semangat, motivasi dan *beasiswa seumur hidup* sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. kakak-kakak saya Alex Ferdinal, Oki Mahendro dan kakak ipar saya Yanika Kusma Boti, Fitri Meiliza yang selalu memberikan dukungan dan semangat berupa materil maupun pertanyaan-pertanyaan yang mendesak untuk cepat wisuda.
3. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan izin dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Ali Anis, MS selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Ibu Melti Roza Adry, SE, ME selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Zaini Putri, SE, MM selaku dosen penguji (1) pada Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan motivasi dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Melti Roza Adry, SE, ME selaku dosen penguji (2) pada Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan motivasi dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah meluangkan banyak waktu dalam memberikan ilmu tentang *soft skill*, organisasi, dan bantuan moral, material sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat saya (Srep,Dinuik,Olla,Ritna) yang selalu menemani, menghibur dan memotivasi penulis selama menyelesaikan skripsi. Dan untuk dinuik semangat menyelesaikan skripsimu.
9. Kepada Dain yang telah menemani dari awal kuliah sampai saat ini yang selalu membantu dan memotivasi penulis untuk cepat menyelesaikan kuliah.
10. Group Fakefriend (Rany,Lisa,Titi,Rilla,Revy,Sapit) dan Ina yang memberikan motivasi, menemani dikala sedih dan bahagia. *Akhirnya kita bisa barengan keluar dari sini gaes* Penghuni kos Sinaga (rany, adeq puti lera, kak ika, kak ipin, kak indah, kak rea, dan widya) yang telah memberikan motivasi kepada penulis dan dengan senang hati mendengarkan curhatan serta mengisi hari-hari di kost lebih menyenangkan.
11. Kak Asma Lidya, A. Md (kak lid) yang telah memberikan motivasi dan masukan serta bantuan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Ilmu Ekonomi angkatan 2015 dan senior-senior Ilmu Ekonomi yang bersedia membenatu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini tanpa terkecuali.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan di masa mendatang. Selanjutnya penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Dengan tulus penui mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kita semua.

Padang, September 2019

Penulis,

Yulia Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. Kajian Teori.....	12
B. Penelitian Relevan.....	30
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Jenis data dan Sumber Data	35
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Variabel Penelitian	36
F. Definisi Operasional.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49

A. Hasil Penelitian	49
1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian.....	49
a. Jumlah Penduduk	49
b. Kondisi Perekonomian Indonesia.....	51
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
a. Deskripsi Tingkat Upah di Sektor Industri Pengolahan Indonesia	52
b. Deskripsi Tenaga Kerja.....	55
c. Deskripsi Jumlah Jam Kerja	59
3. Analisis Induktif.....	62
a. Analisis Model Regresi Panel	62
b. Uji Asumsi Klasik pada Tingkat Upah	67
c. Model Regresi Panel	70
d. Koefisien Determinan (R^2).....	71
e. Pengujian Hipotesis.....	72
f. Uji F.....	74
B. Pembahasan.....	75
1. Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan terhadap Tingkat Upah pada Sektor Industri Pengolahan di Indonesia	75
2. Pengaruh Jumlah Jam Kerja pada Sektor Industri Pengolahan t erhadap Tingkat Upah pada Sektor Industri Pengolahan di Indonesia	78
3. Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan dan Jumlah Jam Kerja pada Sektor Industri Pengolahan terhadap Tingkat Upah pada Sektor Industri Pengolahan di Indonesia	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	81
A. Simpulan.....	81
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Upah/Gaji Buruh Sektor Industri Pengolahan per Provinsi di Indonesia tahun 2017	3
Tabel 1.2 Data Jumlah Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan per Provinsi di Indonesia tahun 2017	5
Tabel 1.3 Data Jam Kerja Seminggu pada Sektor Industri Pengolahan per Provinsi di Indonesia tahun 2017	7
Tabel 4.1 Perkembangan Penduduk Indonesia Tahun 2005-2015	50
Tabel 4.2 Data Upah/Gaji Buruh Sektor Industri Pengolahan per Provinsi di Indonesia tahun 2017(Rupiah).....	53
Tabel 4.3 Data Jumlah Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan per Provinsi di Indonesia tahun 2017	57
Tabel 4.4 Data Jumlah Jam Kerja Seminggu pada Sektor Industri Pengolahan per Provinsi di Indonesia tahun 2017	61
Tabel 4.5 Hasil Estimasi Regresi dengan metode Common Effect Model (CEM)....	63
Tabel 4.6 Hasil Estimasi Regresi dengan metode Fixed Effect Model (FEM).....	64
Tabel 4.7 Hasil Estimasi Regresi dengan metode Random Effect Model (REM).....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Chow.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Hausman	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Residual	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Perbedaan Upah Industri, Pengaruh Pasar Tenaga Kerja pada Pergeseran dalam Komposisi Permintaan Industri dengan Informasi dan Mobilitas yang Sempurna Tanpa Biaya.....	15
Gambar 2.2 Perbedaan Upah Industri, Pengaruh Perubahan Komposisi Permintaan dalam Industri dengan Kondisi Informasi dan Mobilitas yang Tidak Sempurna	16
Gambar 2.3 Penyamaan Upah	19
Gambar 2.4 Profil Usia Pendapatan	20
Gambar 2.5 Penawaran Tenaga Kerja.....	27
Gambar 2.6 Hubungan antara Kesenjangan Jumlah Tenaga Kerja dan Kesenjangan Tingkat Upah.....	29
Gambar 2.7 Kerangka Konseptual	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Data Upah/Gaji Buruh pada Sektor Industri Pengolahan di Indonesia, Jumlah Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan di Indonesia dan Jumlah Jam Kerja pada Sektor Industri Pengolahan di Indonesia	87
Lampiran 2	Hasil Estimasi Regresi Panel	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingginya kepadatan penduduk di Indonesia ditandai dengan laju pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal ini mengindikasikan kebutuhan akan pekerjaan juga semakin meningkat, sehingga menyebabkan terjadinya persaingan antar penduduk untuk mencari pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dengan adanya persaingan antar penduduk dalam mencari pekerjaan maka terciptalah pasar tenaga kerja.

Sektor Industri pengolahan merupakan salah satu pasar tenaga kerja yang bertujuan untuk menyerap tenaga kerja di Indonesia. Karena sektor industri pengolahan di yakini dapat memimpin sektor-sektor lainnya dalam sebuah perekonomian menuju kemajuan. Hal ini didukung juga dengan upaya pemerintah dalam memajukan sektor industri pengolahan sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat dan dapat mengurangi perbedaan tingkat upah. Produk-produk industrial selalu memiliki “dasar tukar” (*term of trade*) yang tinggi atau lebih menguntungkan serta menciptakan nilai tambah yang besar dibandingkan produk-produk sektor lain (Dumairy, 1996). Sejalan dengan hal tersebut, maka peran sektor industri pengolahan sangatlah penting sebagai sektor pemimpin (*leading sector*) di sektor-sektor lainnya, keadaan ini juga berlaku di Indonesia. Di sektor industri pengolahan Indonesia tenaga kerja menerima upah yang berbeda-beda antar wilayah. Tingkat upah di sektor industri pengolahan indonesia dapat dipegaruhi oleh berbagai hal seperti jumlah tenaga kerja dan jumlah jam kerja,

dimana semakin banyak jam kerja maka semakin tinggi upah yang diterima dan begitu sebaliknya, jika jam kerja semakin sedikit maka upah yang diterima juga semakin rendah.

Indonesia adalah salah satu dari beberapa negara yang perusahaan-perusahaannya mayoritas melakukan diskriminasi terhadap tenaga kerja, baik diskriminasi berdasarkan upah, pendidikan, jenis kelamin dan usia. Oleh karena adanya diskriminasi tersebut terjadilah perbedaan tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja di Indonesia. Perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perbedaan tingkat upah antar provinsi di Indonesia adalah jumlah tenaga kerja dan jumlah jam kerja.

Upah pekerja disuatu wilayah merupakan salah satu variabel penting dalam menentukan perekonomian wilayah tersebut. Hal ini terbukti karena tingkat upah dijadikan sebagai salah satu indikator dalam menentukan tingkat competitiveness suatu negara (*world economic forum report, 2015*). Provinsi dapat menentukan upah minimum sektoral berdasarkan perjanjian antara asosiasi perusahaan sektoral dengan federasi serikat pekerja/ serikat buruh sektoral. Beberapa provinsi telah menetapkan upah minimum untuk berbagai sektor seperti sektor industri, pertanian, pertambangan, jasa layanan, serta pengolahan hasil hutan dan karet. Namun ada juga provinsi yang menetapkan upah minimum yang diberlakukan untuk semua sektor. Telah lama diperhatikan bahwa berapapun keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan maka pemilik modal bebas untuk mengambilnya dan membiarkan pekerja memperoleh upah seperti yang telah ditetapkan. Jadi disini ada semacam mekanisme “*fleksibilitas*” pada pemilik modal, sementara untuk

pekerja berlaku hukum “*rigiditas*”. Berikut data upah buruh pada sektor industri pengolahan di Indonesia pada tahun 2013 sampai 2017.

Tabel 1. Data Upah/Gaji Buruh pada Sektor Industri Pengolahan di Provinsi-Provinsi Indonesia pada Tahun 2013 sampai 2017(Rupiah).

No	Provinsi	Upah di Sektor Industri (Rp)				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Aceh	1.656.068	1.357.752	910.546	1.299.099	1.935.624
2	Sumatera Utara	1.276.721	1.685.676	1.889.225	1.726.847	2.058.184
3	Sumatera Barat	1.113.103	1.748.518	1.542.003	1.321.800	1.748.030
4	Riau	1.878.662	2.045.269	2.501.556	2.151.592	2.592.055
5	Jambi	1.126.781	2.119.888	1.959.198	1.888.427	2.494.935
6	Sumatera Selatan	1.322.595	1.626.132	1.568.567	2.033.991	1.928.516
7	Bengkulu	1.144.133	1.589.036	1.089.552	1.063.576	2.230.168
8	Lampung	1.019.674	1.466.766	1.421.883	1.610.871	1.632.214
9	Kepulauan Bangka Belitung	1.600.109	1.845.467	1.531.650	1.854.094	2.235.863
10	Kepulauan Riau	1.352.365	3.962.471	4.161.116	4.214.057	4.086.745
11	DKI Jakarta	1.995.193	2.552.458	3.001.309	3.390.279	3.996.695
12	Jawa Barat	1.582.727	1.866.791	1.441.578	2.139.728	2.808.286
13	Jawa Tengah	946.751	1.039.458	1.021.031	1.291.328	1.500.371
14	D.I. Yogyakarta	703.705	1.162.210	1.229.982	2.245.553	1.507.657
15	Jawa Timur	1.137.549	1.510.286	1.495.941	1.768.505	2.092.247
16	Banten	1.596.827	2.293.719	1.919.493	2.425.652	3.278.804
17	Bali	1.092.482	1.262.959	1.232.250	1.627.259	1.906.747
18	Nusa Tenggara Barat	983.331	997.647	1.180.958	1.164.944	1.053.602
19	Nusa Tenggara Timur	898.682	1.050.676	736.317	1.056.867	1.848.082
20	Kalimantan Barat	1.004.581	1.714.522	1.435.481	1.788.446	2.248.311
21	Kalimantan Tengah	2.276.849	1.730.722	3.228.590	1.821.869	2.527.464
22	Kalimantan Selatan	2.351.519	1.823.963	1.983.052	1.486.094	1.941.843
23	Kalimantan Timur	2.036.744	2.475.518	2.422.014	4.924.233	4.747.782
24	Kalimantan Utara	-	-	2.220.949	2.713.428	2.655.026
25	Sulawesi Utara	1.050.486	1.739.318	1.973.212	1.728.163	2.510.187
26	Sulawesi Tengah	1.637.808	1.234.644	1.232.358	1.297.246	1.462.948
27	Sulawesi Selatan	1.092.920	1.301.235	1.145.552	1.445.217	2.052.722
28	Sulawesi Tenggara	891.929	1.203.235	966.304	1.716.551	1.459.130
29	Gorontalo	513.860	1.023.556	850.602	1.451.190	1.373.638
30	Sulawesi Barat	620.508	4.916.786	1.882.055	2.362.363	1.101.013
31	Maluku	1.215.471	1.645.127	1.476.807	1.609.165	1.725.087
32	Maluku Utara	1.580.876	1.123.473	1.721.423	1.210.415	2.229.252
33	Papua Barat	1.873.750	2.735.646	2.421.655	2.992.688	3.364.068
34	Papua	2.365.169	2.383.864	2.811.564	3.346.346	3.441.991

Sumber :BPS 2017, Keadaan Pekerja di Indonesia .

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat kita lihat bahwa upah buruh pada sektor industri pengolahan di Provinsi-Provinsi Indonesia berbeda-beda, dan pada umumnya upah mengalami peningkatan tiap tahunnya. Dimana upah tertinggi pada tahun 2016 adalah Provinsi Kalimantan Timur dengan tingkat upah Rp 4.924.233, dan upah terendah berada di Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan tingkat upah Rp 1.056.867. Pada tahun 2017 upah tertinggi berada pada Provinsi Kalimantan Timur yaitu Rp 4.747.782, hal ini disebabkan karena Kalimantan Timur termasuk Provinsi dengan tingkat produktivitas tertinggi secara regional. Tidak hanya Kalimantan Timur yang termasuk Provinsi dengan produktivitas tenaga kerja di atas angka nasional, tetapi juga Provinsi DKI Jakarta, Kepulauan Riau, Kalimantan Utara, Riau, Papua Barat, Papua, dan Jambi, hal ini sesuai dengan upah yang diterima oleh Provinsi-Provinsi tersebut dengan tingkat upah yang lebih tinggi. Dan upah terendah adalah pada Provinsi Nusa Tenggara Barat yaitu Rp 1.053.602.

Upah pada tiap-tiap provinsi berbeda-beda dan perbedaan tingkat upah di sektor industri pengolahan terjadi karena pada sektor industri pengolahan pihak yang paling diuntungkan adalah pemilik modal, dimana jika penjualan meningkat keuntungan terbesar akan didapatkan oleh pemilik modal, sedangkan tenaga kerja akan mendapatkan upah sesuai dengan kesepakatan awal. Disamping itu tingkat upah di sektor industri pengolahan juga dipengaruhi oleh penawaran tenaga kerja dan jam kerja di setiap provinsi. Dalam penelitian ini penulis akan melihat bagaimana jumlah tenaga kerja mempengaruhi tingkat upah di sektor industri

pengolahan. Berikut data jumlah tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Indonesia pada tahun 2013 sampai 2017.

Tabel 2. Data Jumlah Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Provinsi-Provinsi Indonesia pada tahun 2013 sampai 2017 (jiwa).

No	Provinsi	Jumlah Tenaga Kerja (jiwa)				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Aceh	31.610	36.664	55.333	66.491	36.118
2	Sumatera Utara	281.955	361.406	424.849	396.256	280.209
3	Sumatera Barat	98.641	71.138	95.955	78.750	87.181
4	Riau	105.159	102.783	94.454	113.893	105.633
5	Jambi	33.783	29.487	55.370	40.957	43.739
6	Sumatera Selatan	99.662	94.779	110.256	99.952	116.326
7	Bengkulu	12.285	11.678	18.286	22.228	18.729
8	Lampung	151.907	174.784	217.433	255.078	160.622
9	Kepulauan Bangka Belitung	14.489	15.229	19.687	19.142	22.699
10	Kepulauan Riau	116.103	180.668	181.050	153.248	114.527
11	DKI Jakarta	553.911	572.658	547.966	475.739	412.809
12	Jawa Barat	3.120.847	3.200.482	3.590.451	3.213.962	3.183.330
13	Jawa Tengah	2.159.651	2.012.949	2.279.600	2.161.844	2.276.451
14	D.I. Yogyakarta	134.145	169.863	221.247	197.158	177.948
15	Jawa Timur	1.989.231	1.958.508	2.021.433	2.181.539	1.884.025
16	Banten	925.392	1.184.666	1.186.461	1.127.483	983.170
17	Bali	126.991	142.694	184.438	152.773	109.515
18	Nusa Tenggara Barat	56.555	78.074	70.696	50.159	60.550
19	Nusa Tenggara Timur	12.907	14.674	12.693	19.141	25.578
20	Kalimantan Barat	38.304	49.314	63.627	72.104	78.115
21	Kalimantan Tengah	15.108	12.923	22.318	32.662	25.002
22	Kalimantan Selatan	117.874	57.584	68.815	70.378	86.908
23	Kalimantan Timur	63.287	71.654	61.063	48.221	30.410
24	Kalimantan Utara	-	-	9.248	15.809	5.561
25	Sulawesi Utara	28.223	39.037	20.826	28.221	39.890
26	Sulawesi Tengah	37.647	23.329	15.827	27.543	27.377
27	Sulawesi Selatan	113.708	111.971	93.637	111.112	120.003
28	Sulawesi Tenggara	27.379	16.160	23.876	17.330	26.465
29	Gorontalo	10.394	12.883	13.031	12.661	19.264
30	Sulawesi Barat	2.328	12.583	15.319	14.204	13.961
31	Maluku	7.838	3.844	9.047	8.567	6.298
32	Maluku Utara	5.083	3.981	2.666	1.781	4.439
33	Papua Barat	6.140	9.357	8.774	8.764	4.560
34	Papua	12.694	6.878	17.186	14.889	12.114

Sumber :BPS 2017, Keadaan Pekerja di Indonesia.

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas, dapat kita lihat bahwa tenaga kerja terbanyak berada di Provinsi Jawa Barat dan tenaga kerja paling sedikit berada di

Provinsi Maluku Utara. Pada tahun 2017 tenaga kerja paling banyak berada pada provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 3.183.330 jiwa. Tenaga kerja paling banyak pada Provinsi Jawa Barat, hal ini disebabkan karena hampir 60% industri pengolahan berada di Provinsi Jawa Barat, sehingga perekonomian nasional sangat dipengaruhi oleh kinerja Industri di daerah ini. Selain itu besarnya jumlah penduduk dan sumber daya manusia yang berkualitas di daerah ini juga merupakan penyebab banyaknya tenaga kerja yang diserap oleh sektor industri pengolahan di Jawa Barat. Tenaga kerja yang paling sedikit berada pada Provinsi Maluku Utara sebanyak 4.439 jiwa, hal ini disebabkan karena sedikitnya sektor industri pengolahan yang berada di Provinsi Maluku Utara. Pada tahun 2016 tenaga kerja paling banyak berada pada provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 3.213.962 jiwa. Dan tenaga kerja paling sedikit berada di Provinsi Maluku Utara yaitu sebanyak 1.781 jiwa. Perbedaan jumlah tenaga kerja di setiap Provinsi juga dikarenakan oleh perbedaan upah yang ditetapkan oleh masing-masing sektor industri pengolahan di Indonesia. Dimana semakin rendah upah yang ditetapkan maka akan semakin banyak tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan, dan sebaliknya jika upah yang ditetapkan tinggi maka akan sedikit tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan.

Selanjutnya, selain jumlah tenaga kerja penelitian ini juga akan melihat bagaimana jumlah jam kerja mempengaruhi tingkat upah di sektor industri pengolahan. Berdasarkan Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, jam kerja orang dewasa yang sesuai di Indonesia adalah 40 jam perminggu. Dan jumlah jam kerja di Indonesia tersebut merupakan jumlah jam panjang

perminggunya. Berikut data jumlah jam kerja seminggu pada sektor industri pengolahan di Indonesia tahun 2013 sampai 2017.

Tabel 3. Data Jumlah Jam Kerja Seminggu pada Sektor Industri Pengolahan di Provinsi-Provinsi Indonesia pada tahun 2013 sampai 2017 (jam).

No	Provinsi	Jam Kerja (jam)				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Aceh	40	39	36	41	39
2	Sumatera Utara	45	47	46	46	45
3	Sumatera Barat	45	39	37	40	41
4	Riau	45	46	47	43	46
5	Jambi	45	47	46	43	42
6	Sumatera Selatan	47	45	43	44	47
7	Bengkulu	46	42	43	41	47
8	Lampung	45	45	40	42	44
9	Kepulauan Bangka Belitung	44	43	45	39	45
10	Kepulauan Riau	46	48	46	46	46
11	DKI Jakarta	46	46	45	45	45
12	Jawa Barat	46	46	46	45	45
13	Jawa Tengah	44	43	44	43	43
14	D.I. Yogyakarta	45	45	45	44	42
15	Jawa Timur	45	45	45	44	45
16	Banten	45	44	44	45	43
17	Bali	45	45	43	33	44
18	Nusa Tenggara Barat	41	41	39	42	39
19	Nusa Tenggara Timur	47	46	41	38	47
20	Kalimantan Barat	43	46	45	44	42
21	Kalimantan Tengah	54	41	46	46	47
22	Kalimantan Selatan	44	44	42	39	42
23	Kalimantan Timur	49	49	51	52	53
24	Kalimantan Utara	-	-	48	51	52
25	Sulawesi Utara	43	43	41	38	40
26	Sulawesi Tengah	50	43	39	35	36
27	Sulawesi Selatan	42	43	41	39	40
28	Sulawesi Tenggara	42	47	45	38	36
29	Gorontalo	42	47	44	51	45
30	Sulawesi Barat	34	38	40	35	33
31	Maluku	45	54	45	39	48
32	Maluku Utara	47	46	45	40	48
33	Papua Barat	55	48	42	43	42
34	Papua	52	45	43	52	51

Sumber :BPS 2017, Keadaan Pekerja di Indonesia.

Pada Tabel 3 di atas, Berdasarkan data jumlah jam kerja seminggu pada sektor industri pengolahan di Indonesia pada tahun 2013 sampai 2017 dapat kita lihat pada tahun terakhir bahwa jam kerja terbanyak berada pada Provinsi

Kalimantan Timur yaitu mencapai 53 jam dalam seminggu, ini mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dimana jam kerja di Provinsi Kalimantan Timur adalah 52 jam dalam seminggu, sama dengan Provinsi Papua 52 jam dalam seminggu. Hal ini sesuai dengan tingkat upah yang ditinggi yang diterima oleh Provinsi ini, dengan semakin banyaknya jam kerja tersebut, maka Provinsi Kalimantan Timur menjadi salah satu provinsi dengan produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Dan jam kerja paling sedikit pada tahun 2017 berada di Provinsi Sulawesi Barat yaitu 33 jam dalam seminggu, jam kerja pada Provinsi Sulawesi Barat mengalami penurunan dari tahun 2016, dimana jam kerja pada tahun 2016 adalah sebanyak 35 jam dalam seminggu. Dengan sedikitnya jam kerja di Provinsi Sulawesi Barat maka produktivitas tenaga kerja di Provinsi ini juga rendah. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa semakin banyak jam kerja maka akan semakin tinggi upah yang diterima, begitu sebaliknya jika jam kerja sedikit maka upah yang diterima juga akan sedikit. Sesuai dengan data diatas jam kerja pada Provinsi Kalimantan Timur paling banyak dan upah di sektor industri pengolahan Kalimantan Timur juga tinggi. Dan sebaliknya jam kerja paling sedikit berada di Provinsi Sulawesi Barat dan upah terendah juga terdapat di sektor industri pengolahan Sulawesi Barat.

Jumlah jam kerja merupakan seluruh jam kerja yang digunakan oleh tenaga kerja untuk bekerja selama satu minggu, dengan jumlah jam kerja tersebut dapat mempengaruhi pendapatan yang diperoleh oleh tenaga kerja. Semakin tinggi waktu yang dicurahkan oleh tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan, maka

semakin tinggi pula kesempatan tenaga kerja untuk mendapatkan tambahan pendapatan.

Pada penelitian sebelumnya Xinxin Ma, 2017 dalam penelitiannya Membahas pengaruh segmentasi pasar tenaga kerja oleh sektor industri pada kesenjangan upah antara migran desa ke kota dan penduduk perkotaan lokal Cina. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik individu (misalnya modal manusia) di sektor industri yang sama adalah faktor utama yang menyebabkan kesenjangan upah. Pada penelitian ini mengatakan bahwa dalam industri yang kompetitif beroperasi dengan mekanisme pasar dimana tingkat pekerjaan dan upah ditentukan oleh produktivitas tenaga kerja dan pasokan tenaga kerja dan permintaan. Untuk melihat faktor-faktor penentu kesenjangan upah antara pendatang dan penduduk perkotaan lokal, dapat dikatakan bahwa segmentasi pasar tenaga kerja oleh sektor industri dapat mempengaruhi kesenjangan upah, misalnya adanya diskriminasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti “Analisis Pasar Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan terhadap Tingkat Upah di Indonesia”. Dalam penelitian ini, penulis akan melihat bagaimana jumlah tenaga kerja dan jam kerja mempengaruhi tingkat upah di sektor industri antar provinsi-provinsi di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh jumlah tenaga kerja terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh jumlah jam kerja terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh jumlah tenaga kerja dan jumlah jam kerja terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh jumlah jam kerja terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja dan jumlah jam kerja terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini maka dapat memperkaya teori dan ilmu . Serta menambah pengetahuan mengenai pasar tenaga kerja, tingkat upah dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya.

2. Bagi Pengambil Kebijakan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengambil kebijakan bagi pemerintah dan dinas social ataupun dinas ketenaga kerjaan. Dimana penelitian ini sangat erat kaitannya dengan pemerintahan, sehingga pemerintah mampu menciptakan

kebijakan yang tepat untuk mengatasi masalah tingkat upah. Dan dinas social juga mampu memberikan pelatihan kepada para tenaga kerja.

3. Bagi Peneliti lebih lanjut

- a. Meningkatkan wawasan tentang pasar tenaga kerja dan bagaimana cara untuk mengatasi tingkat upah pada sektor industri pengolahan.
- b. Memberikan manfaat dan dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam penelitian.
- c. Mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat upah pada sektor industri dan mendapatkan pengalaman yang sangat berguna.

4. Bagi Mahasiswa

Dalam rangka mencapai gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Teori Upah

Teori tentang pembentukan harga (*pricing*) dan pendayagunaan input (*employment*) disebut teori produktivitas marjinal (*marginal productivity theory*), lazim juga disebut teori upah (*wage theory*). Produktivitas marginal tidak terpaku semata-mata pada sisi permintaan (*demand side*) dari pasar tenaga kerja saja. telah diketahui suatu perusahaan kompetitif sempurna akan mengarahkan atau menyerap tenaga kerja sampai ke titik dimana tingkat upah sama dengan nilai produk marginal (YMP). Jadi pada dasarnya, kurva VMP merupakan kurva permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja. Tingkat upah dan pemanfaatan input (*employment*) sama-sama ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan. Berbicara mengenai teori produktivitas marjinal upah sama saja dengan berbicara mengenai teori permintaan harga-harga, dan kita tidak akan dapat berbicara mengenai teori permintaan harga-harga tersebut karena sesungguhnya harga itu tidak hanya ditentukan oleh permintaan, tapi juga oleh penawarannya.

1.1. Pengertian Upah

Upah merupakan suatu imbalan atau penerimaan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu jasa pekerjaan yang telah dilakukan (Undang-Undang Tahun 2003 No. 13 tentang Ketenagakerjaan). Kemudian

menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (2012), upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan tenaga kerja yang lebih layak dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Gilarso (2004) upah adalah balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia dalam arti luas termasuk gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan sebagainya. Upah dibedakan menjadi dua yaitu : upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah sejumlah uang yang diterima sedangkan upah riil adalah jumlah barang dan jasa yang dapat dibeli dengan upah uang itu. Upah dalam arti sempit khusus dipakai untuk tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dalam hubungan kerja (sebagai karyawan/buruh). Tingkat upah ini dapat diperhitungkan per jam, hari, minggu, bulan atau tahun.

Upah/ gaji bersih/ pendapatan adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh/ karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/ kantor/ majikan. Imbalan dalam bentuk barang dinilai dengan harga setempat. Upah/ gaji bersih/ pendapatan yang dimaksud tersebut adalah setelah dikurangi dengan potongan-potongan iuran wajib, pajak penghasilan dan sebagainya (BPS,2015:20).

Dari beberapa definisi tentang upah diatas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh tenaga kerja dari perusahaan tempat mereka bekerja atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya

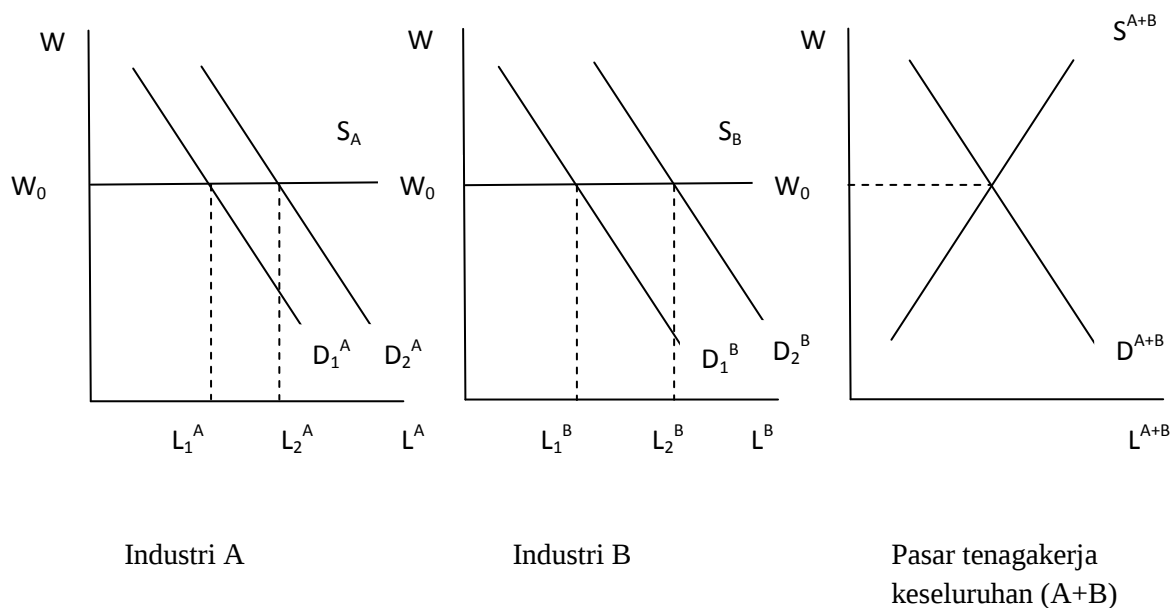
jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara tenaga kerja dengan perusahaan dalam menentukan besaran upah.

Menurut Samuelson (2003) dalam menganalisis penghasilan tenaga kerja, para ekonom cenderung untuk melihat pada upah riil rata-rata, yaitu upah yang menunjukkan kekuatan daya beli per satuan jam kerja, atau dengan kata lain upah nominal/ upah uang di bagi dengan biaya hidup. Dengan ukuran seperti itu, para pekerja di Amerika sekarang ini jauh lebih baik kehidupannya dibandingkan dengan 100 tahun yang lalu.

1.2. Perbedaan Upah Industri

Menurut Don Bellante and Mark Jackson (1990) dalam jangka panjang, persaingan bebas akan mengakibatkan upah yang sama bagi seluruh industri bagi setiap jenis jabatan. Untuk suatu jabatan tertentu aspek-aspek non-upah pada jabatan jabatan akan berbeda-beda di kalangan industri-industri. Kalau perbedaan semacam ini terjadi dalam aspek-aspek non-upah, perbedaan itu akan mendorong perbedaan upah industri keseimbangan untuk jabatan-jabatan tertentu. Dalam hal ini persaingan yang sempurna akan menghasilkan perbedaan jangka panjang dalam upah industri, yang bukan saja terhadap (1) perbedaan dalam campuran jabatan dikalangan industri, tetapi juga (2) perbedaan daya tarik pada berbagai industri. Dalam jangka panjang persaingan sempurna akan memberikan pembayaran yang sama di kalangan industri. Berdasarkan asumsi adanya informasi dari mobilitas yang sempurna dan tanpa biaya, maka pasar tenaga kerja akan segera menyesuaikan diri dengan keseimbangan jangka panjang. Untuk menggambarkan hal ini, marilah kita asumsikan bahwa perekonomian terdiri dari

2 macam industri, A dan B. Diasumsikan bahwa konsumen mengubah pembeliannya dengan cara menambah permintaannya akan produk industri A dan mengurangi permintaan akan produk industri B. Untuk sederhananya di asumsikan bahwa berkurangnya permintaan yang diakibatkannya untuk suatu jabatan dalam industri B adalah sama imbangannya dengan bertambahnya permintaan bagi jabatan dalam industri A sehingga seluruh permintaan (A plus B) akan tenaga kerja dalam jabatan itu tidak terpengaruh keadaan ini terlukis pada gambar 1.1. Para pengusaha dalam industri mengurangi jumlah tenaga kerja dari L_2^B ke L_1^B . Dengan pengetahuan dan mobilitas yang sempurna dan tanpa biaya.

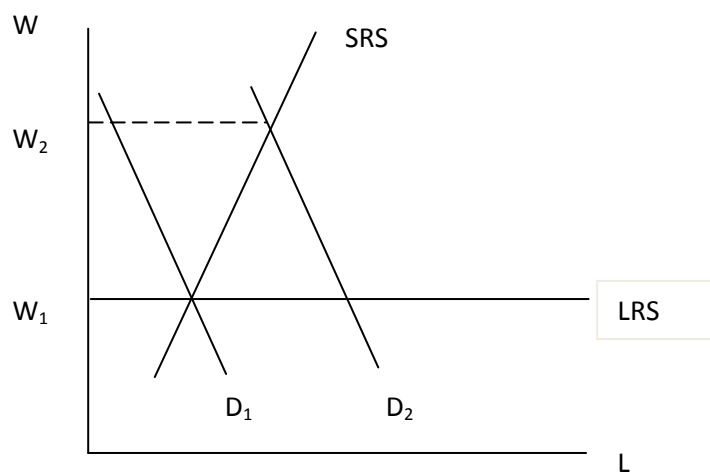


Gambar 2.1

Pengaruh pasar tenaga kerja pada pergeseran dalam komposisi permintaan industri dengan informasi dan mobilitas yang sempurna dan tanpa biaya. Apabila permintaan tenaga kerja meningkat dalam industri A dan menurun dengan jumlah yang sama pada industri B, para pekerja yang tidak lagi diminta dalam industri B

akan bergeser ke industri A tanpa memberi pengaruh terhadap upah. Penggunaan tenaga kerja bagi jabatan itu meningkat dari L_1^A ke L_2^A dalam industri A dan menurun dari L_2^B ke L_1^B dalam industri B.

Kurva penawaran tenaga kerja jangka pendek terhadap setiap industri menjadi kurang dari elastis sempurna. Gambar 1.2 melukiskan situasi yang mirip bagi suatu jenis industri yang mengalami kenaikan permintaan bagi outputnya. Apabila permintaan untuk tenagakerja dalam industri itu bertambah dari D_1 ke D_2 , maka industri itu mungkin dapat menarik perhatian tenagakerja hanya dengan menaikkan tingkat upah.



Gambar 2.2

Pengaruh perubahan komposisi permintaan dalam industri dengan kondisi informasi dan mobilitas yang tidak sempurna. Oleh karena informasi dan mobilitas tidak sempurna dan membutuhkan biaya, maka keadaan inelastis jangka pendek masuk kedalam kurva penawaran tenaga kerja SRS bagi suatu industri. Akibatnya sementara industri itu mengalami kenaikan permintaan, tingkat upah

akan naik ke W_2 dalam jangka pendek. Dalam jangka panjang, dilukiskan oleh kurva penawaran LRS, tingkat upah akan kembali kepada upah pasar W_1 .

Perbedaan dalam pertumbuhan produktivitas tidak relevan terhadap perbedaan upah industri hanya dalam jangka panjang. Dalam jangka pendek, suatu kenaikan produktivitas dalam suatu industri akan berakibat bukan saja pertumbuhan penggunaan tenaga kerja, melainkan juga kenaikan upah dalam industri itu. Perbedaan upah transisional yang diakibatkan oleh penawaran yang elastis dalam jangka pendek pada waktunya akan dapat diatasi, dan dalam jangka panjang perbedaan di kalangan industri mengenal pertumbuhan produktivitas akan secara positif dikaitkan dengan perbedaan industri dalam pertumbuhan penggunaan tenaga kerja.

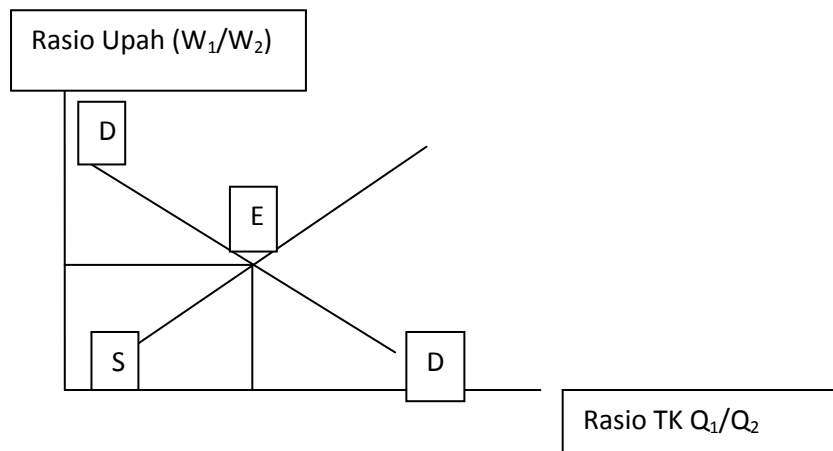
1.3. Proses Penyamaan Upah

Disadari atau tidak tingkat kepuasan (atau tingkat ketidakpuasan masing-masing) pekerjaan atas suatu pekerjaan tidaklah sama, maka bisa dipahami terjadinya kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan. Kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan inilah yang sering disebut sebagai teori penyamaan tingkat upah. Setiap pekerjaan memiliki penawaran dan permintaan tersendiri yang menentukan tingkat upah serta jumlah pekerja yang diserap.

Sekarang mari kita simak gambar 2.3 diasumsikan disini hanya ada dua jenis pekerjaan. Rasio atau perbandingan tingkat upah di kedua jenis pekerjaan, yakni W_1/W_2 , kita ukur lewat sumbu vertikal. Sedangkan sumbu horizontal

mengukur rasio employment atau perbandingan penyerapan tenaga kerja oleh kedua jenis pekerjaan tersebut. Kurva atau garis permintaan tenaga kerja mengarah ke bawah (artinya semakin kebawah tingkat upah, akan semakin banyak tenaga kerja yang diserap oleh suatu perusahaan). Kurva penawaran sebaliknya, mengarah keatas, itu berarti semakin banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja, akan semakin besar tingkat upah yang harus dibayarkan.

Dalam analisis ini kita asumsikan semua tenaga kerja bisa melakukan semua pekerjaan tersebut. Bentuk kurva penawaran itu mengarah ke atas juga dikarenakan adanya perbedaan preferensi di kalangan pekerja atas dua macam pekerjaan yang tersedia. Jika mereka tidak memiliki preferensi sama sekali, maka bentuk kurva penawarannya lurus mendatar. Semakin curam atau semakin besar sudut kurva penawaran itu terhadap garis mendatar, maka semakin besar kecendrungan para pekerja untuk memilih salah satu pekerjaan daripada yang lain. Dalam situasi ini, ekuilibrium tercipta pada titik katakanlah 1,4 dan rasio penyerapan tenaga kerja, misalkan saja 0,8. Itu berarti dalam kondisi ekuilibrium, tingkat upah pekerjaan 1 40% lebih tinggi dari pada upah yang diberikan oleh pekerjaan 2. Teori ini memberi tahu kita tingkat upah yang relatif lebih tinggi harus ditawarkan oleh pekerjaan 1 demi memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkannya. Tentu saja ini tidak sama dengan kenyataan sehari-hari yang kita hadapi. Kita sering melihat orang yang bersedia melakukan pekerjaan yang kurang disukainya dengan upah yang juga rendah. Ini terjadi karena yang menjadi faktor penyebab bukan semata-mata preferensi para pekerja, melainkan juga faktor keahlian dan keterbatasan lapangan kerja.



Gambar 2.3
Penyamaan Upah

1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan upah tenaga kerja menurut Gary S.Becker (1975) sebagai berikut :

1. Jam Kerja

Jam kerja yaitu waktu yang dihabiskan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun apabila jam kerja melebihi waktu kerja yang di tentukan, maka itu dianggap sebagai waktu lembur dan tenaga kerja berhak mendapatkan upah lembur. Maka dalam hal ini hubungan antara jam kerja dengan upah dapat dilihat, apabila terjadi kenaikan tingkat upah berarti terjadi penambahan pendapatan tenaga kerja yang diiringi dengan bertambahnya jam kerja. Tetapi dilihat dari sisi lain kenaikan tingkat upah tentu akan menjadikan harga waktu itu sendiri menjadi mahal. Nilai waktu yang tinggi tentu akan mendorong tenaga kerja untuk mensubsitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak menambah konsumsi. Penambahan waktu tersebut dinamakan *substitution effect* dari kenaikan tingkat upah.

Tingginya jam kerja seorang tenaga kerja ini dapat diukur dari pencurahan waktu yang dilakukan oleh seseorang untuk bekerja dalam rangka menghasilkan barang dan jasa. Para tenaga kerja menerima balasan berupa upah yang telah ditentukan perusahaan, namun biasanya upah dapat meningkat karena di pengaruhi dari lama kerja seseorang yang bersifat *continue* dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini upah seseorang dapat meningkat apabila tenaga kerja tersebut menjadi pegawai tetap atau sudah bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

Penyebab Ketimpangan Upah

Berdasarkan Miller dan Meiners (2000) beberapa faktor yang menyebabkan ketimpangan upah antara lain yaitu :

1. Usia

Pola pendapatan rill sebagian besar pekerja memiliki bentuk seperti gambar 2.1. gambar tersebut disebut profit usia-pendapatan (*age-earning profile*) sampai batas tertentu, pendapatan meningkat seiring dengan bertambahnya usia akan diiringi dengan penurunan pendapatan. Batas atau titik puncak diperkirakan ada pada usia empat puluh lima hingga lima puluh lima tahun



Gambar 2.4

Sumber : Miller dan Meiner,2000

Ada sejumlah alasan yang melatarbelakangi bentuk profil usia pendapatan. Pertama, pekerja muda biasanya terbatas keterampilan dan pengalamannya. Produk fisik marjinal mereka lebih rendah dari pada rata-rata produk fisik yang dihasilkan oleh para pekerja yang lebih berumur dan lebih berpengalaman. Kedua, lamanya kerja dalam sehari atau seminggu dan seterusnya yang ditekuni seseorang biasanya mulai berkurang setelah ia berusia empat puluh lima hingga lima puluh lima tahun, karena daya tahan dan kesehatannya mulai pudar. Produktivitasnya mulai turun dan berkurang pula pendapatannya. Sampai kemudian mereka berhenti bekerja dan garis pendapatan mereka hilang.

2. Ketidaksempurnaan pasar

Monopoli, monopsoni, kebijakan sepihak serikat buruh, penetapan tingkat upah minimum oleh pemerintah, ketentuan syarat-syarat lisensi, sertifikat dan sebagainya semuanya turun mengakibatkan perbedaan-perbedaan pendapatan uang dikalangan kelas-kelas pekerja. Mereka yang diuntungkan oleh ketidaksempurnaan pasar itu akan menerima pendapatan lebih tinggi, sebaliknya yang dirugikan akan menerima pendapatan yang lebih rendah.

3. Diskriminasi

Dipasar tenaga kerja sering terjadi diskriminasi ras, agama, jenis kelamin. Itu semua merupakan penyebab variasi tingkat pendapatan. Tinggi rendahnya tingkat diskriminasi tidak bisa diukur berdasarkan angka pendapatan rata-rata antara dua kelompok jika hal itu tidak disesuaikan atau diperhitungkan dengan selisih atau perbedaan tingkat produktivitas.

a) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan

Pada hakikatnya pendapatan yang diterima oleh seseorang maupun badan usaha tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti tingkat pendidikan, modal kerja, jam kerja, akses kredit, jumlah tenaga kerja, tanggungan keluarga, jenis barang dagangan (produk) dan faktor lainnya. Menurut Nazir (2010:18) pada umumnya masyarakat selalu mencari tingkat pendapatan tinggi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, akan tetapi dibatasi oleh beberapa faktor tersebut.

Menurut Sukirno (2008) faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan upah antara lain:

1) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam sesuatu jenis pekerjaan sangat besar perannya dalam menentukan upah di sesuatu jenis pekerjaan. Di dalam sesuatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung rendah. Sebaliknya di dalam sesuatu pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung tinggi.

2) Perbedaan corak pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Ada diantara pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan ringan dan sangat mudah dikerjakan. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga fisik yang besar, dan ada pula pekerjaan yang harus dilakukan dalam lingkungan yang kurang menyenangkan.

3) Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Kemampuan, keahlian, keterampilan para pekerja di dalam sesuatu jenis pekerjaan adalah berbeda. Jika hal tersebut lebih tinggi maka produktivitas akan lebih tinggi upah yang di dapat pun akan lebih tinggi. Tenaga kerja yang lebih berpendidikan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena prndidikan mempertinggi kemampuan kerja dan kemampuan pekerja menaikkan produktivitas.

4) Pertimbangan bukan uang

Daya tarik sesuatu pekerjaan bukan saja tergantung kepada besarnya upah yang ditawarkan. Ada tidaknya perumahan yang tersedia, jauh dekatnya rumah pekerja, apakah berada dikota besar atau ditempat yang terpencil, dan pertimbangan lainnya. Faktor-faktor bukan keuangan seperti ini mempunyai peranan yang cukup penting pada waktu seseorang memilih pekerjaan. Seseorang sering kali menerima upah yang rendah apabila pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya.

5) Mobilitas pekerja

Upah dari sesuatu pekerjaan di berbagai wilayah dah bahkan di dalam sesuatu wilayah tidak selalu sama. Salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan tersebut adalah ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Ketidaksempurnaan mobilitas pekerja disebabkan oleh faktor geografis dan institusional.

2. Tenaga Kerja

Adam Smith menjelaskan bahwa labor memegang peran penting dalam perekonomian. Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap

produktivitas tenaga kerja. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan di anggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan.

Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi,2003). Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor produksi yang memiliki pengaruh negatif terhadap ketimpangan pendapatan. Karena dengan semakin tingginya jumlah tenaga kerja yang bekerja, akan mengakibatkan pendapatan yang diterima akan semakin bertambah. Hal ini menyebabkan distribusi pendapatan semakin mengalami pemerataan. Dengan semakin banyaknya jumlah tenaga kerja yang bekerja akan meningkatkan jumlah pendapatan sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mampu mengurangi pengangguran serta kemiskinan dan mampu untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga dapat mengurangi ketimpangan pendapatan pada suatu daerah ataupun negara.

A. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

a. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimal suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk membelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu (Sudarsono,1990). Dalam

hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

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. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

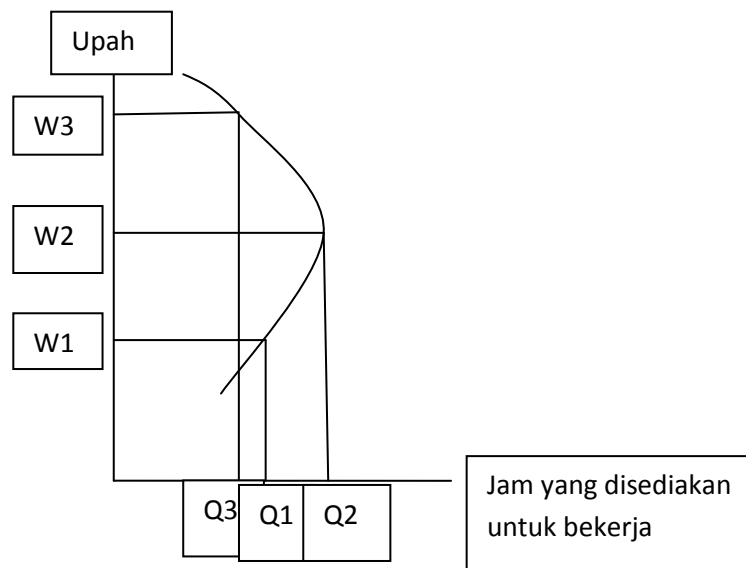
Menurut G.S Becker (1976), kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang. Sedangkan kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontrofersi dari *leisure* menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan.

Kombinasi waktu non pasar dan barang-barang pasar terbaik adalah kombinasi yang terletak pada kurva indefferensi tertinggi yang dapat dicapai dengan kendala tertentu. Sebagaimana gambar 2.5, kurva penawaran tenaga kerja

mempunyai bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah (dari W ke W^1). Setelah mencapai upah tertentu (W^1), pertambahan upah justru mengurangi waktu disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari W^1 ke W^n). Hal ini disebut *Backward Bending Supply Curve*.

Layard dan Walters(1978), menyebutkan bahwa keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh tingkat upah dan pendapatan non kerja. Adapun tingkat produktivitas selalu berubah-ubah sesuai dengan fase produksi dengan pola mula-mula naik mencapai puncak kemudian menurun.

Semakin besar elastisitas tersebut semakin besar peranan input tenaga kerja untuk menghasilkan output, berarti semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta. Sedangkan untuk menggambar pola kombinasi faktor produksi yang tidak sebanding (*Variable Proportion*) umumnya digunakan kurva isoquan (*Isoquantities*) yaitu kurva yang menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi (tenaga kerja dan kapital) yang menghasilkan volume produksi yang sama. Lereng isoquan menggambarkan laju substitusi teknis marginal atau *Marginal Rate of Technical Subtitution* atau dikenal dengan istilah MRS. Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara faktor tenaga kerja dan kapital yang merupakan lereng dari kurva isoquant.



Gambar 2.5
Penawaran Tenaga Kerja

3. Jam Kerja

a. Pengertian Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilakukan siang hari dan/atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang disebutkan diatas yaitu :

- 1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
- 2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari

ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Akan tetapi, ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

Kenaikan tingkat upah berarti penambahan pendapatan, dengan status ekonomi yang lebih tinggi, seseorang akan cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak, yang mengurangi jam kerja (*income effect*). Di pihak lain kenaikan tingkat upah juga berarti waktu menjadi lebih mahal.

b. Jumlah Jam Kerja

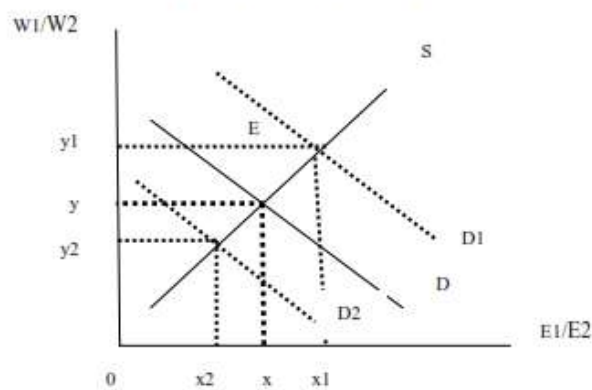
Jumlah jam kerja seluruh pekerjaan adalah lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal diluar pekerjaan selama seminggu yang lalu (BPS, 2015:20). Secara umum dapat diasumsikan bahwa semakin banyak jam kerja digunakan berarti pekerjaan yang dilakukan semakin banyak.

4. Hubungan Antara Kesenjangan Tenaga Kerja dan Kesenjangan Tingkat Upah

Berdasarkan teori penyamaan tingkat upah setiap pekerja memiliki penawaran dan permintaan tersendiri yang menentukan tingkat upah serta jumlah pekerja yang bisa diserap. Kurva garis permintaan tenaga kerja mengarah ke

bawah (artinya semakin rendah tingkat upah akan semakin banyak pekerja yang diserap oleh kedua jenis pekerjaan tersebut). Kurva penawaran sebaliknya mengarah ke atas, itu berarti semakin banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja akan semakin besar tingkat upah yang harus dibayarkan dan juga karena perbedaan preferensi di kalangan pekerja atas dua macam pekerjaan yang tersedia. Asumsi dari teori ini adalah (1) terdapat dua jenis tenaga kerja (2) semua tenaga kerja bisa melakukan pekerjaan pada dua jenis pekerjaan.

Hubungan antara Kesenjangan Jumlah Tenaga Kerja dan Kesenjangan Tingkat Upah



Gambar 2.6

Sumber : Miller dan Meiner, 2000.

Teori tersebut kemudian digunakan untuk menjelaskan hubungan kesenjangan jumlah tenaga kerja dan kesenjangan tingkat upah tenaga kerja. Ketika kesenjangan (kesenjangan) tingkat upah naik maka kurva permintaan akan bergeser ke kanan (D_1), sehingga mengakibatkan kesenjangan jumlah tenaga kerja meningkat, begitu sebaliknya. Sejalan dengan teori penyamaan tingkat upah, pada teori diskriminasi menyebutkan bahwa dalam perusahaan tanpa diskriminasi ketika kesenjangan tingkat upah naik maka dia akan mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja.

B. Penelitian Relevan

Beberapa penelitian mengenai kesenjangan upah di berbagai negara dilakukan dengan model dan metode yang berbeda pula.

Atik Widiastuti (2018) dalam penelitiannya menggunakan data Sakernas tahun 2015. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, jam kerja, pengalaman kerja, jenis kelamin dan sektor lapangan kerja berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja.

Lusy Saraswati (2016) Penelitian ini bersifat kuantitatif dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden pada tiga perusahaan rambut palsu terbesar di kabupaten purbalingga yang didirikan atas kerjasama dengan penanaman modal asing (PMA) yang berorientasi ekspor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ke empat variabel yaitu tingkat pendidikan, lama bekerja, jumlah jam kerja dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah pekerja wanita industri rambut palsu Kabupaten Purbalingga.

Muhammad Hafid (2014) dalam penelitiannya sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 orang buruh yang berasal dari PT. Sai Apparel Industry dan PT. Bitratex Industri Company dengan menggunakan teknik *proportional sampling*. Data yang digunakan adalah data primer berdasarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah jam kerja, sistem kerja buruh dan jumlah

tanggungan buruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil dan produk turunannya (TPT) di Kecamatan Pedurungan, sedangkan masa kerja pekerja di perusahaannya, tingkat pendidikan buruh, dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil dan produk turunannya (TPT) di Kecamatan Pedurungan.

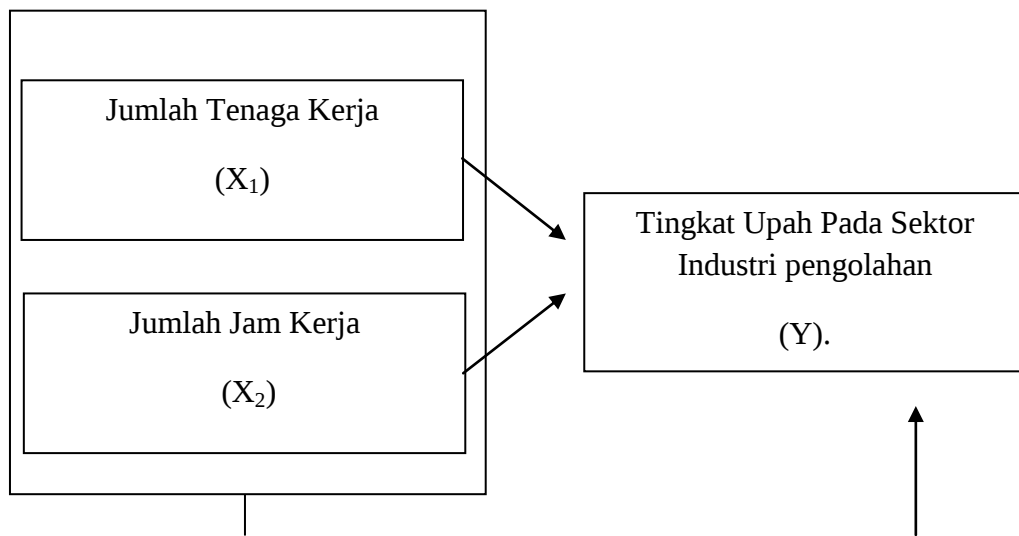
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai kerangka berfikir untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menampilkan persepsi keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dan rumusan masalah dengan berpijak pada kajian teori diatas. Penelitian ini mencoba untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja pada sektor industri pengolahan (X_1) dan jumlah jam kerja pada sektor industri pengolahan (X_2) terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia (Y).

Jumlah tenaga kerja (X_1) berpengaruh terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan (Y) dimana semakin banyak jumlah tenaga kerja maka tingkat upah yang diterima tenaga kerja akan menurun, dan begitu sebaliknya semakin sedikit jumlah tenaga kerja maka upah yang diterima oleh tenaga kerja akan semakin tinggi. Ini disebabkan karena jika suatu perusahaan mempekerjakan banyak tenaga kerja maka upah yang telah dianggarkan akan dibagi kepada seluruh tenaga kerja, jadi semakin banyak tenaga kerja maka tenaga kerja tersebut akan menerima upah yang lebih sedikit dan begitu sebaliknya jika jumlah tenaga kerja sedikit maka upah yang diterima akan semakin tinggi karena upah yang

telah di anggarkan oleh perusahaan hanya akan dibagi kepada sedikit tenaga kerja, jadi tenaga kerja akan menerima upah lebih tinggi.

Jumlah Jam kerja (X_2) juga berpengaruh terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan (Y) dimana semakin banyak jam kerja maka upah yang diterima juga akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika jam kerja sedikit maka upah yang diterima juga semakin rendah. Untuk tenaga kerja diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja bisa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Jadi secara umum dapat diasumsikan bahwa semakin banyak waktu yang dicurahkan oleh pekerja/buruh untuk bekerja maka pekerja/buruh tersebut akan menerima upah yang lebih tinggi, dan begitu sebaliknya jika waktu yang dicurahkan oleh pekerja/buruh semakin sedikit maka upah yang akan diterima oleh pekerja/buruh tersebut juga akan rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.7. Kerangka Konseptual Analisis Pasar Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan terhadap Tingkat Upah di Indonesia

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, maka akan ditemukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang hendak dibahas melalui penelitian ini.

1. Terdapat pengaruh antara jumlah tenaga kerja terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia.

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Terdapat pengaruh antara jumlah jam kerja terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia.

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Terdapat pengaruh antara jumlah tenaga kerja dan jumlah jam kerja terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia.

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jumlah tenaga kerja pada sektor industri pengolahan berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia.
2. Jumlah jam kerja pada sektor industri pengolahan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia.
3. Secara bersama-sama jumlah tenaga kerja pada sektor industri pengolahan dan jumlah jam kerja pada sektor industri pengolahan berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat upah pada sektor industri pengolahan di Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah, supaya dapat memastikan bahwa setiap perusahaan / pengusaha harus membayar upah pekerja diatas atau sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP).
2. Kepada Perusahaan/ pengusaha supaya dapat memperlakukan pekerja/ buruh sebagai mitra, dan membayar upah pekerja/ buruh sesuai dengan standar hidup layak atau sesuai dengan upah minimum provinsi.

3. Diperlukan dari berbagai pihak, dari masyarakat, pekerja dan pemerintah untuk meningkatkan tingkat upah di Indonesia. Diharapkan masyarakat dan pekerja dapat meningkatkan skill atau sumber daya manusianya supaya mereka dapat meningkatkan tingkat upah.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis faktor lain yang mempengaruhi tingkat upah pada sektor industri di Indonesia, sehingga dapat memperkaya hasil penelitian dan diperoleh hasil yang lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2005. *Statistik I*. Universitas Negeri Padang.
- Ariefianto, Moch Doddy. 2012. *Ekonometrika : Esensi dan Aplikasi dengan Menggunakan Eviews*. Jakarta : Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Salemba Empat : Jakarta
- Gujarati, Damodar. 2003. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Salemba Empat : Jakarta
- Sugiyono, P. Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* : Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Jackson, Mark & Don Bellante. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Ma, Xinxin. (2017). Labor Market Segmentation by Industry Sectors and Wage Gaps between Migrants and Local Urban Residents in Urban China. *China Economic Review*.
- Borjas, George J. (2013). *Labor Economics*. Amerika Serikat: Harvard University.
- Dumairy. (1996). *Perekonomian Indonesia*. Jakarta .
- DPR, R. (2003). *Undang-Undang RI No. 13 Thn 2003, Tentang Tenaga Kerja*. Indonesia: DPR RI.
- Gilarso, T. (2004). *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Statistik, B. P. (2015). *Upah* . Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Gary S.Becker. (1975). *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education, Second Edition*. New York and London : Colombia University Press.
- Miller, R.L & Meiners E, R. (2000). *Teori Mikroekonomi Intermediate*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Sadono Sukirno. (2008). *Mikroekonomi:Teori Pengantar. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samuelson, Paul A. & William D. Nordhaus (2003). *Ilmu Mikroekonomi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.