

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Beberapa variabel dalam penelitian ini akan dibahas dalam kajian pustaka terkait determinan yang mempengaruhi upah minimum serta dampaknya pada kesejahteraan masyarakat di kota kabupaten di Provinsi Jawa Barat.

2.1.1 Teori Kesejahteraan Masyarakat

Istilah “Kesejahteraan Masyarakat” terdiri dari dua kata, yaitu “kesejahteraan” dan “masyarakat”. Kesejahteraan berasal dari kata “sejahtera” yang berarti kondisi keadaan yang baik dimana seseorang berada dalam keadaan makmur, sehat, damai. Sedangkan masyarakat dapat diartikan sebagai sekelompok manusia yang memiliki hubungan erat karena sistem tertentu, tradisi tertentu, serta mengarah pada kehidupan kolektif. Dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2009, Tentang Kesejahteraan Masyarakat, mendefinisikan kesejahteraan masyarakat yaitu kondisi pada saat kebutuhan terpenuhi secara material, spiritual, dan sosial warga negara agar mendapatkan hidup yang layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Jamasi (2004) mendefinisikan pula kesejahteraan sebagai terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat, sedangkan kemandirian memiliki arti kemampuan mengorganisir diri untuk mengerahkan sumber daya yang ada di lingkungan,

mampu menjangkau sumber daya di luar lingkungannya, serta mampu mengelola sumber daya tersebut untuk mengatasi permasalahan sosial yang terjadi di lingkungan. Menurut Magrabi *et al.* (1991), kesejahteraan yaitu suatu keadaan yang sehat, nyaman dan senang dari konsumsi barang dan pelayanan. Menurut Badrudin (2012), kesejahteraan masyarakat yaitu suatu kondisi yang memperlihatkan tentang keadaan kehidupan masyarakat yang dapat dilihat dari standar kehidupan masyarakat. P. Todaro dan Stephen C. Smith (2006) dalam bukunya mengatakan bahwa kesejahteraan masyarakat adalah kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat yang bisa dilihat dari kondisi rumah yang layak, terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan, pendidikan serta kesehatan.

Dari pengertian kesejahteraan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan masyarakat merupakan kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan hidup mulai dari terpenuhinya standar minimum hidup layak dimana secara material, spiritual, dan sosialnya dapat terpenuhi.

Teori kesejahteraan secara umum diklasifikasikan dalam tiga macam (Albert dan Hahnel dalam Darussalam 2005:77):

- a. Pendekatan *classical utilitarian*, pendekatan ini menekankan kesenangan atau kepuasan seseorang bisa diukur dan bertambah. Prinsip bagi individu ini yaitu meningkatkan sebanyak mungkin tingkat kesejahteraannya, sedangkan untuk masyarakat peningkatan kesejahteraan kelompoknya merupakan prinsip yang dipegang dalam kehidupannya.
- b. Pendekatan *neoclassical welfare theory*, pendekatan ini menjelaskan bahwa fungsi kesejahteraan merupakan fungsi dari semua kepuasan individu.

- c. Pendekatan *new contraction approach* adalah individu akan memaksimalkan kebebasannya untuk mengejar konsep mereka tentang barang dan jasa tanpa adanya campur tangan orang lain.

Para ahli ekonomi pembangunan klasik (awal pasca perang dunia kedua) sepakat bahwa kesejahteraan dapat direpresentasikan melalui tingkat pendapatan. Pendapat ini berpijak pada teori ekonomi konvensional (neoklasik) bahwa kesejahteraan (*utility*) merupakan fungsi dari kombinasi konsumsi barang dan jasa dimana kombinasi konsumsi akan meningkat seiring dengan tambahan pendapatan (Case & Fair, 2003) dalam (Basofi, A., 2017). Todaro (2010) dalam (Basofi, A., 2017) menyebutkan bahwa yang dimaksud sejahtera yaitu keadaan seseorang dapat memenuhi kebutuhan material, mendapatkan kehormatan (*esteem*) dan mencapai kebebasan untuk memilih (*freedom of choice*). Kebutuhan akan barang dan jasa yang bersifat material dapat terpenuhi melalui tambahan pendapatan (Higgins, 2015).

Secara teoritis, orang-orang dengan konsumsi barang dan jasa yang lebih tinggi, memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi (*materially satisfied*). Sebaliknya, orang dengan konsumsi yang lebih rendah, memiliki tingkat kepuasan lebih rendah (*materially unsatisfied*). Dalam (Mahadea & Rawat, 2008) juga menyebutkan pula maka dari itu, sudah jelas bahwa hubungan antara konsumsi dengan kesejahteraan seseorang secara subjektif pun akan menunjukkan hasil yang positif.

Di Tella dan MacCulloch (2010) dalam (Basofi, A., 2017) menjelaskan bahwa ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi, tambahan konsumsi akan meningkatkan kesejahteraan namun dengan proporsi yang lebih kecil. Sejalan dengan teori

diminishing marginal utility neoklasik, konsep diatas menurut Guardiola dkk (2012) dan Mahadea & Rawat (2008) disebut sebagai aspirasi. Semakin tinggi tingkat pendapatan, maka jumlah barang yang dianggap perlu untuk mendapatkan tingkat kepuasan yang sama, akan meningkat. Dengan kata lain, semakin tinggi pendapatan seseorang, keinginan-keinginan baru akan muncul yang pada akhirnya meningkatkan *threshold* kebutuhan dasar untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

2.1.1.1 Indikator Kesejahteraan Masyarakat

Kesejahteraan hidup seseorang dalam realitasnya memiliki banyak indikator keberhasilan yang dapat diukur. Di Indonesia indikator kesejahteraan diukur menggunakan 18 variabel. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia berperan dalam mengintroduksi data dan informasi dari 18 indikator tersebut. Indikator yang dimaksud yaitu Laju Pertumbuhan Penduduk (LPP), Kepadatan Penduduk per km (KPP), Angka Melek Huruf (AMH), Rata-rata Lama Sekolah (RLS), Angka Harapan Hidup (AHH), Pengeluaran per Kapita (PPK), persentase rata-rata pengeluaran untuk konsumsi makanan (PKM), Persentase Rumah Tangga yang Memiliki Fasilitas Minimum Sendiri (FMS), Persentase Rumah Tangga dengan Jenis Lantai Bukan Tanah (LBT), Persentase Rumah Tangga dengan Luas Lantai < 20 M² (LLK), Persentase Rumah Tangga dengan Dinding Tembok (RDT), Persentase Rumah Tangga dengan Sumber Penerangan dari PLN, Persentase Rumah Tangga dengan Fasilitas Buang Air Besar Sendiri (BAB), Persentase Penduduk Miskin (RTM), Jumlah Pengangguran Terbuka (JPT), Persentase Penduduk yang Mengalami Keluhan Kesehatan Sebulan yang Lalu (PKK),

Persentase Penduduk Mengalami Keluhan Kesehatan dan Kegiatannya Terganggu (PBB) serta Jumlah Penduduk Bekerja (JPB).

Selain dari 18 variabel tersebut, terdapat berbagai perkembangan pengukuran tingkat kesejahteraan dari sisi fisik, misalnya Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index*), Indeks Mutu Hidup (*Physical Quality Life Index*), Kebutuhan Dasar (*Basic Needs*), pendapatan perkapita. Ukuran kesejahteraan ekonomi juga dapat dilihat dari dua sisi, yaitu konsumsi dan produksi. Dari sisi konsumsi maka kesejahteraan dapat diukur dengan menghitung seberapa besar pengeluaran yang dilakukan seseorang atau sebuah keluarga untuk kebutuhan sandang, pangan, papan, serta kebutuhan lainnya dalam waktu atau periode tertentu.

Suharto (2008) menyebutkan tujuan pembangunan kesejahteraan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia yang mencakup:

- a. Peningkatan standar hidup, melalui perangkat pelayanan sosial dan jaminan sosial, terutama masyarakat yang kurang beruntung yang memerlukan perlindungan sosial.
- b. Peningkatan keberdayaan melalui sistem dan kelembagaan ekonomi, sosial yang menjunjung tinggi harga diri dan martabat kemanusiaan.
- c. Penyempurnaan kebebasan melalui pilihan kesempatan sesuai dengan aspirasi, kemampun dan standar kemanusiaan.

2.1.2 Teori Pengupahan

2.1.2.1 Pengertian Upah

Secara umum upah merupakan pembayaran yang diterima pekerja atau buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 upah didefinisikan “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dengan demikian, menurut UU No. 13 Tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Karena itu menurut UU No. 13 Tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Berkaitan dengan kebijakan perlindungan pengupahan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Kebijakan Pengupahan lebih menegaskan lagi, sebagai berikut:

Ayat (1) : Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

Ayat (2) : Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Berkaitan dengan kebijakan pengupahan Pasal 5 PP. No. 78 Tahun 2015 menentukan, bahwa upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap besarnya upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Kemudian dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Hal tersebut harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjas bersama.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Veithzal (2004), mendefinisikan gaji/upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Selanjutnya teori ekonomi mendefinisikan upah sebagai pembayaran ke atas jasa – jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja

kasar dan tidak tetap. Di dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah.

Dalam teori upah efisiensi (*efficiency-wage*) menyatakan upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Para pekerja yang membayar dengan upah yang memadai lebih banyak nutrisi, dan para pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif. Teori efisiensi upah tersebut menyatakan bahwa produktivitas produksi pekerja meningkat seiring dengan tingkat upah.

Pengertian upah dari keseluruhan definisi yang telah diuraikan sebelumnya menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan atas pekerjaannya merupakan suatu penerimaan sesuai dengan kontribusinya terhadap pekerjaan yang Sesuai dengan kontribusinya terhadap pekerjaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dijelaskan juga bahwa upah yang diberikan dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya yang jumlah dan pembayarannya dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

2.1.2.2 Teori Upah Efisiensi

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

Teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Cafferty (1990) meramalkan bahwa apabila pekerja dengan mendapatkan upah yang tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum hidupnya, sehingga dengan demikian apabila

kebutuhan fisiknya sudah terpenuhi maka pekerja akan berangkat ke tempat pekerjaannya dengan tenang, bagi pekerja sendiri nantinya akan memberikan konsentrasi yang penuh dan akan mencurahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal selama dia berada di tempat pekerjaannya. Dampak secara ekonomi yang dimunculkan bagi perusahaan adalah tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya akan memacu tingkat pertumbuhan ekonomi, dengan upah yang tinggi maka pekerja pun akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dengan hasil yang lebih memuaskan sehingga pekerja akan merasa lebih puas dengan hasil pekerjaannya, sedangkan bagi perusahaan akan merasa diuntungkan dengan mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dalam meningkatkan hasil produktivitas kerjanya.

Menurut teori efisiensi (*efficiency wage*), upah yang tinggi dapat membuat pekerja lebih produktif. Oleh karena itu, upah dapat digunakan sebagai pendorong produktivitas serta motivasi dan memperkuat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja (Mankiw, 2006). Mankiw (2006) menjelaskan bagaimana upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja:

- a. Pertama, pekerja yang dibayar dengan upah memadai bisa membeli lebih banyak nutrisi, dan para pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif. Teori ini berlaku di negara-negara yang masih miskin dan berkembang.
- b. Kedua, teori yang lebih relevan bagi negara-negara maju, menyatakan bahwa upah yang tinggi menurunkan *turnover rate* pekerjaannya, artinya semakin besar perusahaan membayar pekerjaannya, semakin besar insentif mereka untuk tetap bekerja dalam perusahaan tertentu. Dengan membayar upah yang tinggi,

perusahaan mengurangi frekuensi pekerja yang keluar dari pekerjaan, sekaligus mengurangi waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk menarik dan melatih pekerja baru.

- c. Ketiga, kualitas rata-rata dari tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayarkan kepada karyawannya. Jika perusahaan mengurangi upah maka pekerja terbaik bisa mengambil pekerjaan di tempat lain, meninggalkan perusahaan dengan para pekerja tidak terdidik yang memiliki lebih sedikit alternatif.
- d. Keempat, upah yang tinggi meningkatkan upaya para pekerja, dan para pekerja harus memutuskan sendiri sejauh mana mereka akan bekerja keras. Para pekerja dapat memilih untuk bekerja keras atau mereka dapat memilih untuk bermalas-malasan dengan risiko tertangkap basah dan dipecat.

2.1.2.3 Teori Upah Tenaga Kerja

Dalam pasar tenaga kerja seluruh permintaan dan penawaran tenaga kerja dengan semua jalan yang memungkinkan penjual jasa tenaga kerja (tenaga kerja) dan pembeli (perusahaan) bertemu dan melakukan transaksi. Permintaan dan penawaran tenaga kerja tersebut bersama menentukan tingkat upah dan penggunaan tenaga kerja keseimbangan. Feriyanto (2014:69) menyebutkan keseimbangan tersebut akan berubah bilamana terjadi pergeseran kurva permintaan atau kurva penawaran tenaga kerja.

a. Permintaan Tenaga Kerja

Sholeh (2007) menyebutkan permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja 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.

Miller & Meiners (1993), menyebutkan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marginal produk (*Value of Marginal Product, VMP*). Nilai marginal produk ini merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product, MPP*) dengan harga produk yang bersangkutan. *Marginal Physical Product* merupakan kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja). Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka besarnya VMP merupakan perkalian antara $MPP \times P$ akan sama dengan harga input produk yang bersangkutan yaitu P_N . Besarnya $VMP = P$ diperoleh dari pernyataan kombinasi input optimal atau biaya minimal dalam proses produksi akan terjadi bila kurva *isoquant* menjadi tangens terhadap *isocost*. Jika sudut garis *isocost* sama dengan $-w/r$ sedangkan besarnya sudut disetiap titik pada *isoquant* sama dengan MPP_L/MPP_K , maka kombinasi input yang optimal adalah:

$$w/r = MPP_L/MPP_K$$

Dimana:

r = tingkat bunga implisit yang bersumber dari modal

w = tingkat upah per unit

Persamaan diatas secara umum dapat menjadi:

$$MPP_x/P_x = MPP_y/P_y$$

Dengan kata lain, meminimalkan biaya input atau memaksimalkan *output* atas penggunaan *input* mensyaratkan penggunaan kombinasi yang sedemikian rupa sehingga MPP untuk setiap *input* dengan harganya sama besar untuk setiap input. Dengan demikian kenaikan satu unit input, misalnya x , akan menambah biaya produksi sebanyak P_x , sekaligus akan memperbesar volume produk sebanyak MPP_x . Hal itu berarti rasio P_x/MPP_x merupakan tingkat perubahan total biaya perusahaan untuk setiap perubahan output fisiknya yang secara definitif berarti sama dengan biaya marginalnya (*Marginal Cost, MC*). Maka persamaan diatas berubah menjadi:

$$\mathbf{MPP_x/P_x = MPP_y/P_y = MPP_n/P_n = 1/MC}$$

Asumsi ketika perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka persamaan diatas bisa diubah menjadi:

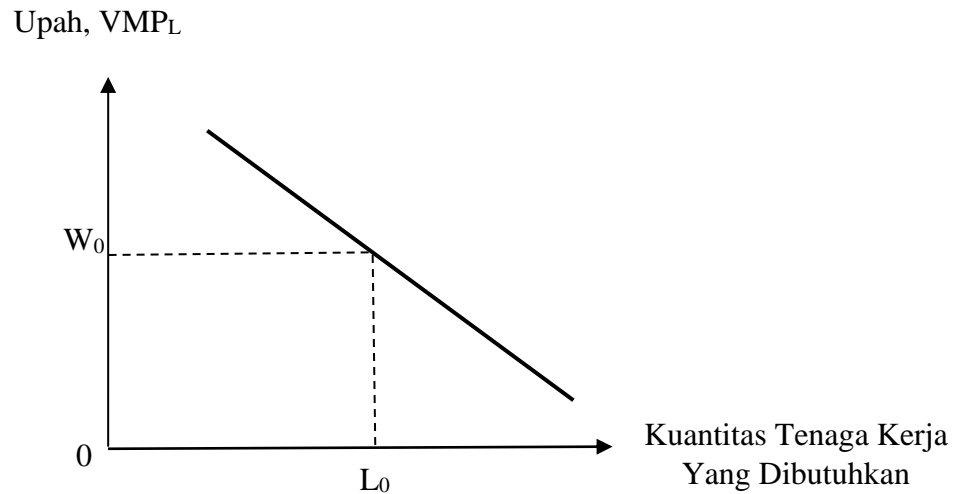
$$\mathbf{MPP_x/P_x = MPP_y/P_y = MPP_n/P_n = 1/MC - 1/MR = 1/P}$$

Persamaan diatas dapat kita ketahui bahwa:

$$\mathbf{MPP_x/P_x = 1/MR = 1/P, \text{ sehingga } MPP_x \times P = P_x}$$

Kurva VMP dalam tenaga kerja merupakan kurva tenaga kerja untuk semua *input*. Maka kurva VMP untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek dari perusahaan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna. Perusahaan yang beroperasi dalam pasar kompetisi sempurna, harga outputnya akan selalu tetap atau konstan dari berapa kuantitas *output* yang dijualnya. Harga *input* juga dapat dikatakan konstan. Penawarannya elastis sempurna untuk semua perusahaan. Dengan demikian kuantitas tenaga kerja yang memaksimalkan laba perusahaan terletak pada titik perpotongan antara garis upah

(tingkat upah/uang berlaku untuk pekerja terampil yang dibutuhkan perusahaan) dan kurva VMP perusahaan.



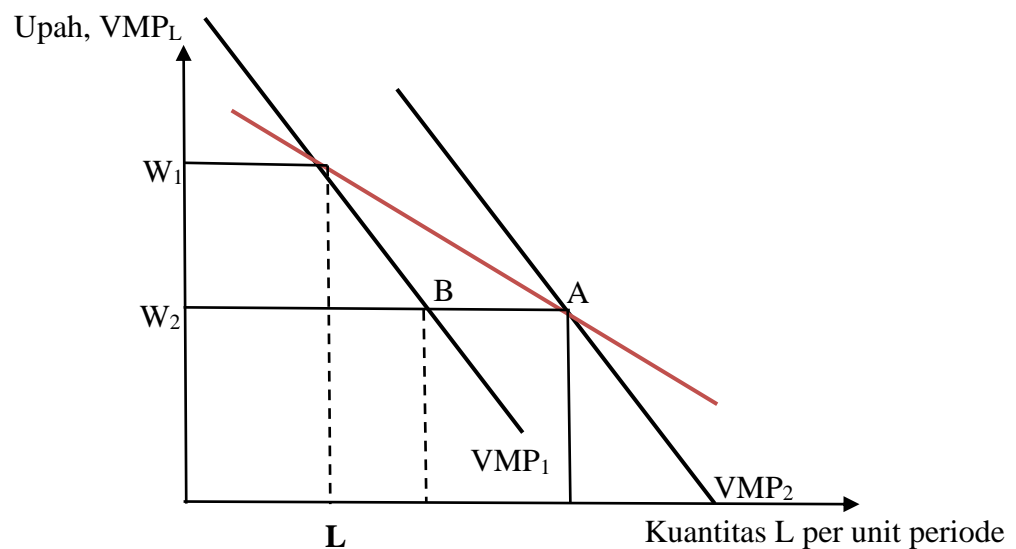
Gambar 2.1 Kuantitas Tenaga Kerja yang Memaximumkan Laba

Jika upah per unit pekerja kualitasnya konstan adalah W_0 , maka kuantitas pekerja yang optimal adalah L_0 . Garis horizontal yang bertolak dari W_0 adalah kurva penawaran tenaga kerja pada setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna. Perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tambahan jika MPP_i lebih besar dibandingkan biaya tenaga kerja tambahan. Biaya tenaga kerja tambahan ditentukan oleh upah riil yang dihitung sebagai upah nominal, upah riil digunakan untuk mengukur jumlah output riil yang akan dibayar perusahaan kepada setiap karyawannya dengan memberi upah kepada satu karyawannya akan menghasilkan kenaikan output untuk MPP_L dan biaya pada perusahaan. Dalam upah riil perusahaan akan mengupahkan tenaga kerja tambahan selama MPP_L melebihi upah riil.

Semakin banyak tenaga kerja yang digunakan semakin turun MPP_i hal ini disebabkan nilai MPP_i mengikuti hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang. Perbandingan alat – alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecil dan berpengaruh terhadap MPP_i .

Ketika harga dan tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta berkurang. Diperlihatkan dengan kenaikan arus upah yang berpotongan dengan kurva VMP dalam kuantitas tenaga kerja yang lebih sedikit. Produk marginal dari input modal atau MPP_R akan menurun sebab faktor berkurangnya pekerja, hal ini dikarenakan setiap modal dikerjakan dengan sedikit karyawan. Dicontohkan dalam kasus sebuah mesin yang dioperasikan oleh satu orang maka produk fisik marjinal mesin tersebut akan menurun jika dibandingkan dengan ketika mesin tersebut dioperasikan oleh beberapa orang. Saat hanya ada satu pekerja, memungkinkan tidak adanya pergantian dengan yang lainnya sehingga hasil yang didapatkan akan lebih sedikit.

Pada gambar 2.2 tingkat upah sebesar W_2 penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan yang optimal adalah L_3 . Ketika upah naik menjadi W_1 tingkat penyerapan tenaga kerja menjadi L_2 yang mana garis upah horizontal yang berpotongan dengan kurva VMP_1 . Kenaikan upah menyebabkan produk fisik marjinal modal menurun dan bergeser ke kiri menjadi VMP_1 . Perpotongan baru dari garis upah horizontal (kurva penawaran tenaga kerja) adalah titik C, tingkat penyerapan tenaga kerja yang optimal akan turun ke L.



Gambar 2.2 Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Dua Input Variabel

Jika titik A dan C dihubungkan akan diperoleh kurva permintaan tenaga kerja $dL - dL$. Maka dengan jumlah tenaga kerja yang dipergunakan, produk fisik marginal modal akan menurun. Setiap unit modal kini menghasilkan lebih sedikit hasil sehingga tidak dapat menyerap banyak unit tenaga kerja. MPP_R akan menurun seiring dengan menurunnya tenaga kerja yang diserap. Perusahaan akan merekrut setiap unit input sampai suatu titik dimana nilai produk marginalnya sama dengan harganya.

b. Penawaran Tenaga Kerja

Sholeh (2007), menyebutkan penawaran tenaga kerja merupakan 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.

Feriyanto (2014:51) menyebutkan bahwa konsep penawaran tenaga kerja mendasari pada hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja tersebut. Ketika terjadi kenaikan upah maka akan menyebabkan jumlah tenaga kerja yang disediakan juga naik. Begitupun sebaliknya, dari hubungan antara perubahan tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang disediakan tersebut, terlihat adanya hubungan yang positif. Secara umum *slope* penawaran tenaga kerja adalah positif.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Upah

H. Zaeni (2019) dalam bukunya menyebutkan tentang jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

(1) Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja. Ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi besarnya penetapan upah nominal, yaitu:

a. Aspek Kondisi Perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar, baik di dalam suatu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah.

b. Aspek Keterampilan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dari pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga tersebut sebagai sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

c. Aspek Standar Hidup

Peningkatan upah pekerja/buruh selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah dimana perusahaan itu berada.

d. Aspek Jenis Pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada sektor yang sama, maupun pada sektor yang berlainan.

(2) Upah Nyata (*riil wages*)

Upah nyata adalah yang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

(3) Upah Hidup

Merupakan upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

(4) Upah Minimum

Upah ini merupakan upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (*cq.* Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadang kala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara material kurang memuaskan;
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Upah minimum ini terdiri dari:

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

(5) Upah Wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2.1.2.5 Kebijakan Upah Minimum

Berdasarkan PP RI No. 78 Tahun 2015 mengenai pengupahan, kebijakan upah minimum merupakan kebijakan pemerintah dalam menentukan suatu standar minimum yang akan digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Sedangkan upah minimum itu sendiri didefinisikan sebagai upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal (89) dan (90) menyebutkan pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaan yang di dalamnya termasuk kebijakan upah minimum di dalam Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya antara lain:

- a. Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

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

Penetapan upah minimum pada suatu Provinsi dan Kabupaten/Kota di dalam Provinsi itu merupakan tugas dan tanggung jawab Gubernur Provinsi tersebut, dimana upah minimum Kabupaten/Kota haruslah lebih besar nominalnya dibanding upah minimum Provinsi tersebut. Gubernur menetapkan upah minimum dengan memperhatikan rekomendasi dari Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan

dari Dewan Pengupahan Provinsi. Adapun rekomendasi dari Bupati/Walikota, yang akan menjadi pertimbangan Gubernur dalam menentukan upah minimum, didasari atas saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

Saran serta pertimbangan Dewan Pengupahan yang akan menjadi dasar bagi Gubernur dalam menetapkan upah minimum merupakan hasil survei mengenai kebutuhan hidup layak (KHL) di provinsi dimana upah minimum tersebut akan ditetapkan. Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi akan melakukan survei mengenai kebutuhan hidup layak (KHL) sebelum ditetapkannya upah minimum yang baru di suatu Provinsi.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 13 tahun 2012 mengenai Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, menyebutkan kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Kebutuhan yang harus dipenuhi pekerja untuk dapat dianggap hidup layak terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

a. Makanan dan Minuman

Beras sedang, sumber protein (daging, ikan segar, telur ayam), kacang-kacangan (tempe/tahu), susu bubuk, gula pasir, minyak goreng, sayuran, buah-buahan (setara pisang/papaya), karbohidrat (setara tepung terigu), teh atau kopi, bumbu-bumbu.

b. Sandang

Celana Panjang/rok/pakaian muslim, celana pendek, ikat pinggang, kemeja lengan pendek/*blouse*, kaos oblong, celana dalam, sarung/kain panjang, sepatu, kaos kaki, perlengkapan pembersih sepatu (semir sepatu, sikat sepatu), sandal jepit, handuk mandi, perlengkapan ibadah (sajadah, mukena, peci dan lain-lain)

c. Perumahan

Sewa kamar, dipan/tempat tidur, perlengkapan tidur (kasur, bantal), sprei dan sarung bantal, meja dan kursi, lemari pakaian, sapu, perlengkapan makan (piring, gelas, sendok, garpu), ceret aluminium, wajan aluminium, panci aluminium, sendok masak, *rice cooker* ukuran $\frac{1}{2}$ liter, kompor dan perlengkapannya (kompor satu tungku, selang dan regulator, tabung gas 3 kg), gas elpiji, ember plastik, gayung plastik, listrik, bola lampu hemat energi, air bersih, sabun cuci pakaian, sabun cuci piring, setrika, rak plastik *portable*, pisau dapur, cermin.

d. Pendidikan

Bacaan/radio, *ballpoint* dan pensil

e. Kesehatan

Sarana Kesehatan (pasta gigi, sabun mandi, sikat gigi, *shampoo*, pembalut atau alat cukur), *deodorant*, obat anti nyamuk, potong rambut, sisir

f. Transportasi

Transportasi kerja dan lainnya

g. Rekreasi dan Tabungan

Dalam mekanisme penetapan upah, perumusan jumlah UMR dibuat oleh dewan pengupahan yang terdiri dari kaum akademisi, perwakilan buruh (serikat buruh), pengusaha (Apindo) dan fasilitator oleh Depnakertrans. Masing – masing paling tidak diwakili tujuh orang. Bertujuan untuk membuat kesepakatan bersama menentukan jumlah upah yang dianggap layak untuk hidup bagi buruh selama satu bulan. Nominal dibuat berdasarkan survei yang dibuat dengan memperhatikan harga barang di pasar sekitar Kabupaten/Kota. Besarnya KHL yang telah disepakati dewan pengupahan selanjutnya akan diajukan kepada Bupati atau Gubernur untuk disahkan (Kuncoro,2012:287)

Formula perhitungan upah minimum sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + (UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \wedge PDB1))$$

Dimana:

UM_n : Upah Minimum tahun sekarang

UM_t : Upah Minimum tahun berjalan

$\wedge PDB1$: Tingkat Pertumbuhan Produk Domestik Bruto

2.1.2.6 Hubungan Upah dengan Kesejahteraan Masyarakat

Pendapatan seseorang merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang besar dengan kegiatan konsumsi pengeluaran, hal ini karena pengeluaran berbanding lurus dengan pendapatan. Semakin tinggi pendapatan yang diperoleh seseorang maka semakin tinggi pula besar pengeluaran yang digunakan untuk konsumsi. Besar kecilnya pendapatan yang diterima rumah tangga dapat memberikan gambaran mengenai kesejahteraan suatu masyarakat.

Dengan kata lain pendapatan dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan uang yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu. Pendapatan ini terdiri dari upah atau penerimaan tenaga kerja, pendapatan dari kekayaan seperti sewa, bunga, atau deviden serta pembayaran transfer atau penerimaan dari pemerintah seperti tunjangan sosial atau asuransi pengangguran (Samuelsohn, 1992:258). Pendapatan rumah tangga memiliki peranan yang besar terhadap tingkat pengeluaran. Seringkali semakin tinggi tingkat pendapatan, pengeluaran pun akan semakin tinggi. Hal ini dikarenakan ketika tingkat pendapatan meningkat, kemampuan rumah tangga untuk membeli aneka kebutuhan konsumsi menjadi semakin besar, atau mungkin juga pola hidup menjadi konsumtif, atau setidaknya semakin menuntut kualitas yang baik (Raharja & Manurung, 2008:265).

Emanuel (2023;6) dalam bukunya menyebutkan pendapatan atau upah yang diperoleh masyarakat ini dapat dipakai dalam menentukan secara kuantitatif suatu tingkat kesejahteraan masyarakat. Ketika tingkat kesejahteraan masyarakat tinggi maka dipastikan bahwa pendapatan atau penghasilan suatu masyarakat juga lebih tinggi. Meningkat tidaknya tingkat pendapatan suatu masyarakat dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan perhitungan yang ditunjukkan melalui pengeluaran rumah tangga. Ketika pemasukan suatu rumah tangga tersebut tinggi, jumlah dari pengeluaran untuk keperluan konsumsi makanan ataupun kebutuhan lainnya juga akan relatif lebih tinggi dibandingkan masyarakat yang mempunyai pemasukan yang lebih rendah hal ini berdasarkan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) RI pada tahun 2019.

Virginanda, R. R. (2015) menyebutkan pula dalam penelitiannya bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan di Jawa Tengah. Ketika ada perubahan pada UMK maka hal ini akan mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Jika UMK naik maka kesejahteraan tenaga kerja juga selanjutnya meningkat begitupun sebaliknya.

Akrom, H. M. (2020) menyebutkan juga bahwa pendapatan berpengaruh signifikan pada pengeluaran rumah tangga di Provinsi Jawa Timur. Dalam teori disebutkan pula bahwa fungsi konsumsi yaitu suatu fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat konsumsi rumah tangga dengan pendapatan rumah tangga. Semakin besar pendapatan seseorang maka semakin banyak tingkat konsumsinya. Sebaliknya, semakin kecil pendapatan seseorang maka hampir semua pendapatannya digunakan untuk konsumsi.

2.1.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Menurut Gregory Mankiw (2013: 111) *labor force* atau yang biasa disebut dengan angkatan kerja didefinisikan sebagai jumlah orang yang bekerja dan orang yang menganggur, sedangkan tingkat pengangguran (*unemployment rate*) didefinisikan sebagai persentase dari angkatan kerja yang tidak bekerja. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2014) tingkat partisipasi angkatan kerja (*Labor-force participation rate*) merupakan persentase jumlah angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran mengenai penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari merujuk pada suatu waktu dalam periode

survei. Tingkat partisipasi angkatan kerja biasanya digunakan dalam menganalisa partisipasi angkatan kerja. Badan Pusat Statistik (2014) merumuskan TPAK menjadi:

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}} \times 100\%$$

Dalam pandangan klasik upah akan selalu menyesuaikan diri dalam menormalkan kelebihan penawaran di pasar tenaga kerja. Terjadinya penurunan permintaan tenaga kerja menciptakan penawaran kerja berlebih menyebabkan upah menjadi turun.

Jika upah diserahkan pada mekanisme pasar yaitu dilihat dari permintaan dan penawaran tenaga kerja, maka pada saat jumlah tenaga kerja yang ditawarkan lebih besar dari permintaannya, hal ini menyebabkan tingkat upah menjadi lebih rendah. Tingkat upah yang rendah ini tentunya tidak akan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Untuk melindungi hal tersebut pemerintah kemudian menerapkan upah minimum, adanya upah minimum ini bertujuan supaya upah yang diterima minimal sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Menurut Sarsi, W., Putro, T. S., & Sari, L. (2014) indikator lain yang menjadi penyebab hubungan antara tingkat partisipasi angkatan kerja terhadap tingkat upah menjadi *negative* yaitu seperti yang dijelaskan teori klasik David Ricardo bahwa faktor pertumbuhan penduduk yang semakin besar sampai menjadi dua kali lipat pada suatu saat akan menyebabkan jumlah tenaga kerja melimpah. Kelebihan tenaga kerja akan mengakibatkan upah menjadi turun. Upah tersebut

hanya dapat digunakan untuk membiayai taraf kehidupan minimum sehingga perekonomian akan mengalami kemandegan (*stationary state*).

Sadono Sukirno (2015) menyebutkan permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan. Ketika penawaran tenaga kerja cukup besar namun permintaannya cenderung sedikit upah akan cenderung mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya, ketika penawaran tenaga kerja terbatas tapi permintaannya tinggi, upah akan cenderung mencapai tingkat yang tinggi.

Nurtiyas, F. (2016) menyebutkan pula Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja memberikan dampak negatif signifikan dimana peningkatan pada penawaran tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat upah yang akan ditetapkan. Hal tersebut karena upah akan selalu menyesuaikan diri dengan penawaran di pasar tenaga kerja. Terjadinya penurunan permintaan tenaga kerja akan mula-mula menciptakan penawaran tenaga kerja berlebih, akibatkan upah akan turun. Penelitian Yunita, I., & Sirait, T. (2019) juga menyebutkan hal serupa dimana dalam penelitiannya menyebutkan jumlah angkatan kerja memberikan dampak negatif pada upah minimum.

2.1.4 Produktivitas Tenaga Kerja

Persoalan upah dan produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu topik penting dalam kajian ekonomi ketenagakerjaan. Upah dan produktivitas tenaga kerja juga dianggap sebagai indikator ekonomi dan hubungannya telah dianalisis oleh para ekonom dan politisi. Hubungan antara upah dan produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk setiap wilayah atau sektor ekonomi. Mengaitkan upah

dengan produktivitas tenaga kerja ini penting dilakukan karena produktivitas tenaga kerja merupakan indikator ekonomi yang terkait erat dengan pertumbuhan ekonomi, daya saing, dan standar kehidupan penduduk dalam suatu negara. Produktivitas tenaga kerja mewakili total Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang diproduksi per unit tenaga kerja selama periode waktu tertentu hal ini juga merujuk pada ILO yang menyebutkan bahwa perhitungan produktivitas tenaga kerja merujuk pada metode yang digunakan oleh International Labor Organization (ILO), yaitu dengan formula PDRB-ADHK (2010) dibagi dengan jumlah tenaga kerja.

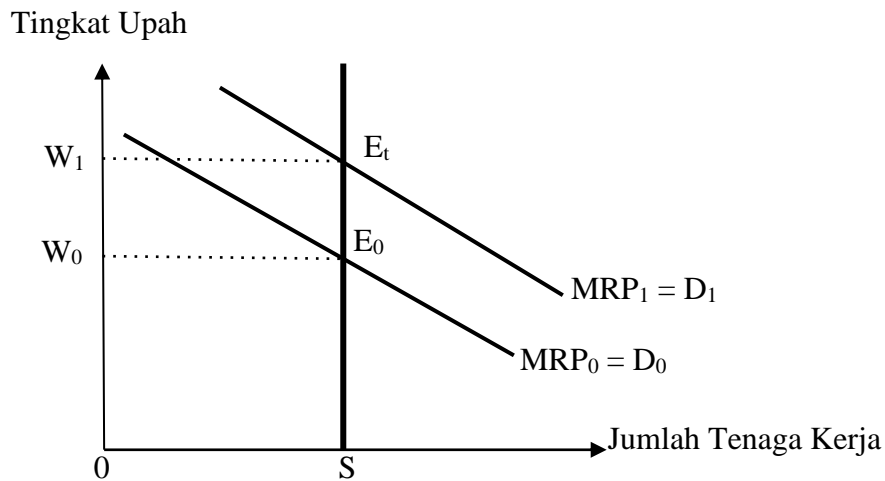
Borjas, G.J. (2016) menyebutkan dalam teori ekonomi tenaga kerja klasik mengasumsikan bahwa pekerja menerima gaji sama dengan produktivitas tenaga kerja marginalnya, ketika pasar tenaga kerja yang benar-benar kompetitif, ini berarti permintaan tenaga kerja sama dengan pasokan tenaga kerja. Secara teori, upah biasanya dijadikan sebagai variabel endogen yang besarnya ditentukan oleh produktivitas pekerja. Teori produktivitas marginal tenaga kerja menyebutkan dalam rangka memaksimalkan keuntungan, pengusaha menggunakan tenaga kerja sehingga membuat setiap faktor produksi yang digunakan akan menerima upah riil sebesar nilai pertambahan *output* marginal dari tenaga kerja yang digunakan. Inti dari teori ini menyebutkan pekerja atau karyawan menerima upah sesuai dengan produktivitas marginalnya terhadap pengusaha.

Teori ekonomi neoklasik meresmikan gagasan ini dalam pernyataannya bahwa upah pekerja setara dengan produk marginal tenaganya, yaitu produktivitasnya (Cahuc *et al.*, 2014). Katovich, E. S., & Maia, A. G. (2018)

melengkapi analisis sebelumnya yang mengkaji produktivitas tenaga kerja dan pendapatan di Brazil pada tingkat nasional, menemukan adanya hubungan yang positif secara universal antara produktivitas tenaga kerja dan upah riil. Secara lebih khusus, perkiraannya menyebutkan bahwa elastisitas antara produktivitas tenaga kerja dan upah riil adalah yang terbesar untuk sektor-sektor dimana pendapatan secara langsung didasarkan pada produktivitasnya. Beberapa penelitian empiris terbaru yang mendukung teori ini diantaranya Martini, B., & Giannini, M. (2020) di Italia, Fard *et al.*, (2018) di Iran, Klein (2012) di Afrika Selatan.

Di sisi lain, ada teori yang menyatakan bahwa upah merupakan variabel eksogen yang menentukan produktivitas tenaga kerja. Dalam teori *efficiency-wage* menyatakan peningkatan upah akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Mengikuti Leibenstein (1957), seseorang dapat menghubungkan pendapatan dengan produktivitas melalui nilai gizi asupan makanan. Tingkat upah yang lebih tinggi ini memungkinkan pekerja untuk meningkatkan kandungan kalori dari makanannya dan pada gilirannya akan menyebabkan peningkatan jumlah usaha yang dia berikan.

Sadono Sukirno (2015) menyebutkan pula bahwa upah riil yang diterima tenaga kerja terutama tergantung kepada produktivitas dari tenaga kerja tersebut. Data mengenai kenaikan upah di berbagai negara, terutama di negara-negara maju, menunjukkan bahwa terdapat kaitan yang erat antara kenaikan upah riil para pekerja dengan kenaikan produktivitas mereka. Di samping dengan menggunakan data, analisis secara grafik juga dapat menunjukkan hubungan antara produktivitas dan upah riil.



Gambar 2.3 Penentuan Upah di Pasar Tenaga Buruh

Upah riil sangat tergantung pada produktivitas dapat diterangkan dengan menggunakan teori permintaan ke atas faktor produksi, yaitu seperti ditunjukkan dalam Gambar 2.3. Kurva $MRP_0 = D_0$ dan $MRP_1 = D_1$ menunjukkan hasil penjualan marginal. Keadaan di mana kurva MRP_1 berada diatas MRP_0 berarti pada setiap tingkat penggunaan tenaga kerja, hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh MRP_1 lebih tinggi daripada hasil penjualan marginal yang digambarkan MRP_0 . Apabila dimisalkan harga barang di dua keadaan itu adalah sama, kedudukan MRP_1 yang lebih tinggi dari MRP_0 mencerminkan perbedaan dalam produktivitas. Kurva MRP_1 mencerminkan kegiatan memproduksi dimana kurva hasil penjualan marginalnya lebih tinggi dari MRP_0 . Berarti produktivitas yang digambarkan MRP_1 lebih tinggi dari MRP_0 . Selanjut misalkan jumlah penawaran tenaga kerja di pasar adalah ditunjukkan oleh kurva S, yang memotong MRP_0 di titik E_0 dan memotong MRP_1 di E_1 dengan demikian apabila permintaan tenaga kerja adalah $MRP_0 = D_0$ upah tenaga kerja adalah W_0 . Sedangkan apabila permintaan tenaga kerja adalah $MRP_1 = D_1$ maka tingkat upah adalah W_1 . Maka keadaan Gambar 2.3

menunjukkan bahwa apabila produktivitas semakin tinggi, upah riil juga akan semakin tinggi.

2.1.5 Indeks Pembangunan Manusia

Dalam menggambarkan perkembangan manusia di suatu wilayah berdasarkan *The United Nations Development Programme* (UNDP) digunakan indikator *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menggambarkan indeks komposit dari dimensi kesehatan, pendidikan, dan standar hidup layak. Indeks ini digunakan dalam mengukur tingkat kesejahteraan antar daerah. Investasi pendidikan dan kesehatan dalam jangka panjang mampu memberikan kualitas sumber daya yang baik, layaknya menciptakan tenaga kerja terdidik. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja di suatu daerah, maka hal ini akan menarik pengusaha untuk menanamkan modalnya di daerah tersebut sehingga permintaan tingkat upah akan tinggi. Sehingga tenaga kerja mendapatkan upah yang lebih besar ketika memperoleh *output* yang lebih banyak (Mulyadi S, 2012).

Produktivitas marginal dari seorang pekerja yang lebih terdidik atau lebih terlatih, secara umum akan lebih tinggi dibanding dengan pekerja yang memiliki modal sumber daya manusia lebih rendah (Suhardi, 2016). Brillian *rt al.*, (2022), menyebutkan pula tenaga kerja yang lebih berkualitas keterampilan dan kemampuannya dapat dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Menurut teori upah yang sesuai dengan seharusnya, upah akan membuat produktivitas tenaga kerja mengalami kenaikan serta jumlah *output* yang dihasilkan lebih meningkat.

Zulfikar (2022) dalam bukunya yang berjudul “*Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*”, menyebutkan bahwa dalam teori investasi sumber daya manusia mendasarkan asumsi bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan menambah kemampuan berproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seorang pekerja.

Mankiw (2003: 542) berpendapat bahwa modal (sumber daya) manusia dapat meningkatkan produktivitasnya di masa mendatang. Modal manusia ini merupakan modal yang dihimpun dengan adanya pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Modal manusia tersebut mencakup keahlian yang diperoleh dari taman kanak-kanak hingga mencapai bangku perkuliahan, maupun dari pelatihan kerja. Jenis modal manusia yang paling penting adalah pendidikan. Sama halnya seluruh bentuk modal, pendidikan merepresentasikan pengeluaran sumber daya pada suatu titik dalam satu waktu untuk meningkatkan produktivitas pada masa yang akan datang. Investasi dalam pendidikan terikat pada orang tertentu dan hubungan inilah yang menjadikannya modal manusia (Mankiw dkk, 2008: 414).

Modal manusia yang diwakili oleh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memainkan peranan penting dalam mendorong produktivitas tenaga kerja. Dapat dikatakan pula bahwa pendidikan adalah salah satu faktor terpenting dalam transformasi tenaga kerja menjadi modal manusia, yaitu tenaga kerja terdidik mengarah pada inovasi kemajuan teknologi yang menghasilkan produksi akhir pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Damanik, D. C., & Zalukhu, R. S. (2021)

serta Susanto, B. S. (2014) menyebutkan pula bahwa IPM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap upah minimum. Dimana peningkatan pada indeks pembangunan manusia akan memberikan dampak peningkatan juga pada upah minimum.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan sehingga menjadi referensi untuk penelitian ini oleh penulis sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Katovich, E. S., & Maia, A. G. (2018). The relation between labor productivity and wages in Brazil. <i>Nova economia</i> , 28, 7-38.	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui relasi diantara produktivitas pekerja dan upah di Brazil dalam semua sektor ekonomi.	Metode analisis regresi dengan perkiraan regresi dihitung oleh <i>Ordinary Least Squares (OLS)</i> dengan kesalahan standar konsisten heteroskedastisitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas secara signifikan terkait positif dengan tingkat upah untuk semua sektor ekonomi, tetapi faktor kelembagaan seperti formalisasi tenaga kerja dan upah minimum memberikan dampak yang sama signifikannya, menunjukkan bahwa pertumbuhan upah selama periode 1996-2014 adalah hasil dari perubahan kelembagaan seperti transformasi struktur produktif Brasil.	Persamaan dalam penelitian ini adalah salah satu variabel bebas dan terikat yang digunakan yaitu produktivitas tenaga kerja dan upah	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta metode yang digunakan.
2.	Martini, B., & Giannini, M. (2020). Regional wage and productivity in Italy: a spatio-temporal analysis. <i>Spatial economic analysis</i> , 15(4), 392-412.	Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dampak produktivitas regional	Metode analisis <i>spatio-temporal</i>	Hasilnya ditemukan bahwa produktivitas tenaga kerja berdampak positif terhadap penentuan upah nominal per pekerja. Besarnya dampak rata-rata adalah 0,28 jika mempertimbangkan dampak langsung dan tidak langsung (limpahan).	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel bebas dan terikat, yaitu produktivitas dengan upah	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta

		terhadap upah nominal		Menurut hasil, kebijakan daerah yang ditujukan untuk mengurangi kesenjangan lokal harus mendorong produktivitas tenaga kerja, khususnya di bagian selatan negara itu.		metode yang digunakan.
3.	Fard, H., Jalaee, S., & Ardakani, S. (2018). A study on the effect of productivity on the wage level, with emphasis on the productivity of skilled and unskilled labor. <i>Accounting</i> , 4(3), 93-100.	Tujuan penelitian ini adalah menganalisis produktivitas tenaga kerja terampil dan tidak terampil secara jangka panjang dan pendek, tingkat pendidikan, ukuran pemerintah terhadap tingkat upah	Metode model ECM (<i>Error Correction Model</i>)	Hasilnya menunjukkan bahwa dalam jangka panjang, produktivitas tenaga kerja terampil berpengaruh negatif terhadap tingkat upah. Selain itu, produktivitas tenaga kerja tidak terampil memiliki efek positif pada tingkat upah. Untuk kasus terakhir hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh total produktivitas tenaga kerja dan tingkat pendidikan terhadap tingkat upah adalah positif dan signifikan, namun pengaruh ukuran pemerintah terhadap tingkat upah tidak signifikan.	Persamaan penelitian ini terletak pada salah satu variabel bebas yaitu produktivitas tenaga kerja, serta variabel terikatnya yaitu upah	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta metode yang digunakan.

4.	Yunita, I., & Sirait, T. (2019). Penerapan SAR pada upah minimum kabupaten/kota di pulau Kalimantan tahun 2017. In <i>Seminar Nasional Official Statistics</i> (Vol. 2019, No. 1, pp. 396-406).	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum dan faktor-faktor yang mempengaruhi upah minimum dari 56 kabupaten/kota di Pulau Kalimantan pada tahun 2017	Analisis yang digunakan adalah regresi spasial dengan <i>Spatial Autoregressive Model</i> (SAR)	Hasil <i>Spatial Autoregressive Model</i> (SAR) menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap upah minimum, pendapatan per kapita berpengaruh positif signifikan terhadap upah minimum, pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap upah minimum, PDRB berpengaruh positif signifikan terhadap upah minimum suatu daerah.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu membahas salah satu variabel bebas dan terikat yaitu angkatan kerja dan upah minimum	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta metode yang digunakan.
5.	Bersales, L. G. S., & Lucagbo, M. D. C. (2014). Determinants of regional minimum wages in the Philippines. <i>The Philippine Statistician</i> , 63(2), 71-85.	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Indeks Harga Konsumen, Produk Domestik Regional Bruto	Metode analisis data panel <i>fixed effect model</i> (FEM)	Hasil temuannya adalah terdapat hubungan variabel prediktor dengan upah minimum regional yang umumnya berbeda untuk setiap daerah. Variabel Indeks Harga Konsumen (IHK), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persamaan penelitian ini terletak pada tingkat partisipasi angkatan kerja dan upah minimum sebagai variabel bebas dan terikat	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta metode yang digunakan.

		serta Tingkat Partisipasi angkatan Kerja terhadap upah minimum di Philipina		memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah minimum.		
6.	Susanto, B. S. (2014). Penyerapan tenaga kerja dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap upah minimum di Indonesia. <i>The Asia Pacific Journal of Management Studies</i> , 1(1).	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penyerapan tenaga kerja dan indeks pembangunan manusia terhadap upah minimum provinsi di lima provinsi Indonesia.	Metode yang digunakan adalah metode <i>pooled least square</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh penyerapan tenaga kerja terhadap upah minimum provinsi adalah negatif, sehingga apabila terjadi kenaikan pada penyerapan tenaga kerja maka akan menyebabkan penurunan pada upah minimum provinsi dan peningkatan indeks pembangunan manusia akan memberikan dampak peningkatan juga pada upah minimum provinsi.	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel Indeks Pembangunan Manusia dan upah minimum sebagai variabel bebas dan terikat	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta metode yang digunakan.

7.	Mahendra, S., & Arka, S. (2021). Pengaruh Upah Minimum, Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat. <i>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana</i> , 10(1), 1-450.	Tujuan dalam penelitian ini yaitu: 1.Untuk menganalisis pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota Provinsi Bali, 2.Untuk menganalisis pengaruh upah minimum, tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja	Metode analisis jalur	Upah minimum berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Upah minimum berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Penyerapan tenaga kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat	Persamaan dalam penelitian ini adalah adanya variabel upah minimum serta kesejahteraan masyarakat sebagai variabel bebas dan terikat.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, variabel yang digunakan
----	--	---	-----------------------	--	---	--

		terhadap kesejahteraan masyarakat di kabupaten/kota Provinsi Bali, 3.Untuk menganalisis peran penyerapan tenaga kerja dalam memediasi pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap kesejahteraan masyarakat di kabupaten/kota Provinsi Bali.				
--	--	---	--	--	--	--

8.	Nurtiyas, F. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Propinsi Di Pulau Jawa Tahun 2010-2014. <i>Jurnal Pendidikan dan Ekonomi</i> , 5(2), 166-175.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Upah Minimum Propinsi di Pulau Jawa Tahun 2010-2014	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel model random effect (REM) dengan metode Ordinary Least Square (OLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Upah Minimum Propinsi di Pulau Jawa di bawah nilai rata-rata Upah Minimum Provinsi Nasional; 2) Indeks Harga Konsumen tidak berpengaruh signifikan terhadap Upah Minimum Provinsi; 3) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh negatif terhadap Upah Minimum Provinsi; 4) Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh negatif terhadap Upah Minimum Provinsi; 5) Pendapatan per Kapita berpengaruh positif terhadap Upah Minimum Provinsi; 6) Kontribusi seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 86.73%	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan upah minimum sebagai variabel bebas dan terikat	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta metode yang digunakan
9.	Damanik, D. C., & Zalukhu, R. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor	Tujuan Penelitian untuk mengetahui	Metode analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap UMK di Kota	Persamaan penelitian ini yaitu variabel Tingkat	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian,

	<p>Yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Pematangsiantar. <i>Jurnal Ekonomi</i>, 3(1), 38-51.</p>	<p>pengaruh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) terhadap penetapan Upah Minimum di Pematangsiantar dan untuk mengetahui Inflasi, PDRB, TPAK, dan IPM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Upah Minimum di Kota Pematangsiantar</p>	<p>(menggunakan data <i>time series</i>)</p>	<p>Pematangsiantar. Variabel Inflasi berpengaruh <i>negative</i> dan tidak signifikan terhadap UMK di Kota Pematangsiantar. Variabel IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap UMK di Kota Pematangsiantar. Variabel TPAK tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap UMK di Kota Pematangsiantar. PDRB, Inflasi, IPM, TPAK berpengaruh secara simultan terhadap besaran Upah Minimum Kota.</p>	<p>Partisipasi Angkatan Kerja, Indeks Pembangunan Manusia sebagai variabel bebas dan upah minimum sebagai variabel terikat</p>	<p>tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta metode yang digunakan</p>
--	---	---	--	---	--	---

10.	Virginanda, R. R. (2015). Analisis Pengaruh UMK Terhadap Jumlah Tenaga Kerja, Kesejahteraan Dan Pertumbuhan Ekonomi. <i>Economics Development Analysis Journal</i> , 4(4), 404-413.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Upah Minimum terhadap Jumlah Tenaga Kerja, Kesejahteraan dan Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Tengah	Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis <i>Canonical Correlation</i> atau Korelasi Kanonik	UMK tidak berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja di Jawa Tengah, jika UMK mengalami perubahan maka jumlah tenaga kerja yang diambil akan tetap sama dengan jumlah tenaga kerja pada awal yang dipekerjakan dan UMK berpengaruh terhadap kesejahteraan di Jawa Tengah, jadi jika ada perubahan UMK maka akan mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja tersebut karena saling berpengaruh serta UMK berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi, jika ada perubahan UMK maka pertumbuhan ekonomi juga akan berubah	Persamaan dalam penelitian ini yaitu ada variabel upah minimum dan kesejahteraan para pekerja sebagai variabel bebas dan terikat	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, variabel yang digunakan, serta metode yang digunakan
-----	---	--	---	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Upah merupakan salah satu sumber pendapatan yang memiliki peran yang sangat krusial bagi kelangsungan hidup dan keluarganya baik itu dari segi keperluan sandang, pangan, papan maupun kebutuhan lainnya agar tercapai hidup sejahtera. Emanuel (2023; 6) menyebutkan dalam bukunya jumlah pendapatan yang dihasilkan masyarakat dapat digunakan untuk menentukan secara kuantitatif tingkat kesejahteraan masyarakat. Apabila tingkat kesejahteraan masyarakat meningkat maka dipastikan pendapatannya juga lebih tinggi. Dalam mengetahui tingkat pendapatan suatu masyarakat meningkat maka digunakan pendekatan perhitungan yang ditunjukkan melalui pengeluaran rumah tangga. Apabila penghasilan suatu rumah tangga tersebut tinggi, maka jumlah dari pengeluaran untuk konsumsi makanan ataupun kebutuhan lainnya juga akan relatif lebih tinggi.

Ketika upah minimum mengalami kenaikan, maka pendapatan masyarakat akan meningkat, meningkatnya pendapatan masyarakat ini akan mendorong dalam peningkatan pengeluaran dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya pengeluaran rumah tangga ini dapat dipengaruhi oleh pendapatan yang diterima. Keynes (Telisa, 2019:189) menyebutkan bahwa besar kecilnya pengeluaran rumah tangga bergantung pada besar kecilnya pendapatan yang dihasilkan oleh masyarakat dalam rumah tangga tersebut. Hal ini berarti ketika pendapatan masyarakat naik, pengeluaran pun turut naik sehingga masyarakat dapat hidup lebih sejahtera. Hal ini juga disebutkan dalam penelitian Virginanda, R. R. (2015) yang menyebutkan bahwa upah minimum memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kesejahteraan masyarakat. Dalam penelitian Mahendra, S., & Arka, S. (2021) juga

menyebutkan dimana upah minimum ini memiliki pengaruh positif signifikan pada kesejahteraan masyarakat. Sehingga, semakin terpenuhinya kebutuhan masyarakat, maka kesejahteraan masyarakat semakin tinggi.

Salah satu indikator dalam penentuan upah minimum Kabupaten/Kota adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK ini merupakan persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Adanya TPAK dapat digunakan dalam mengetahui penawaran tenaga kerja, sehingga dengan mengetahui tingkat penawaran tenaga kerja tersebut, maka dapat disesuaikan upah yang layak bagi pekerja karena biasanya upah dihitung berdasarkan penawaran tenaga kerja.

Sadono Sukirno (2015) menyebutkan bahwa permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan. Ketika penawaran tenaga kerja cukup besar tapi permintaannya kecil upah akan cenderung mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya, ketika penawaran tenaga kerja terbatas tetapi di lain sisi permintaannya tinggi, upah akan cenderung mencapai tingkat yang tinggi. Dalam teori klasik David Ricardo juga menyebutkan bahwa faktor pertumbuhan penduduk yang semakin besar menjadi dua kali lipat akan menyebabkan jumlah tenaga kerja melimpah, kelebihan tenaga kerja ini pada akhirnya menyebabkan upah menjadi turun. Hal ini juga didukung oleh penelitian Nurtiyas F. (2016) dan Bersales, L. G. S., & Lucagbo, M. D. C. (2014) yang menyebutkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap upah minimum. Dengan demikian, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja memiliki pengaruh *negative*

dengan upah minimum karena ketika penawaran tenaga kerja tinggi namun tingkat permintaannya rendah, hal tersebut dapat menyebabkan upah menjadi turun.

Produktivitas tenaga kerja juga menjadi salah satu perhitungan dalam besarnya upah. Produktivitas tenaga kerja ini mewakili dari total Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang diproduksi per unit tenaga kerja selama periode waktu tertentu. Katovich, E. S., & Maia, A. G. (2018) menyebutkan teori ekonomi neoklasik meresmikan gagasan ini dalam pernyataannya bahwa upah pekerja setara dengan produk marginal tenaga kerjanya yaitu produktivitasnya. Mankiw (2008) menyebutkan produktivitas tenaga kerja sebagai determinan kunci upah riil: Teori distribusi neoklasik menyatakan bahwa upah riil w/p sama dengan produk marjinal tenaga kerja. Fungsi produksi *Cobb-Douglass* menyatakan bahwa produk marjinal tenaga kerja proporsional dengan produktivitas rata-rata tenaga kerja Y/L . Jika teori ini benar, maka pekerja akan menikmati peningkatan standar hidup yang cepat apabila produktivitas tenaga kerja tumbuh dengan mantap. Dalam penelitian Kartovich, E. S., & Maia, A. G. (2018) dan Martini, B., & Giannini, M. (2020) juga menyebutkan bahwa produktivitas tenaga kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap upah minimum. Dengan demikian, ketika terjadi kenaikan dalam produktivitas tenaga kerja maka hal tersebut dapat pula menaikkan upah hal ini berarti produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang positif dengan upah minimum.

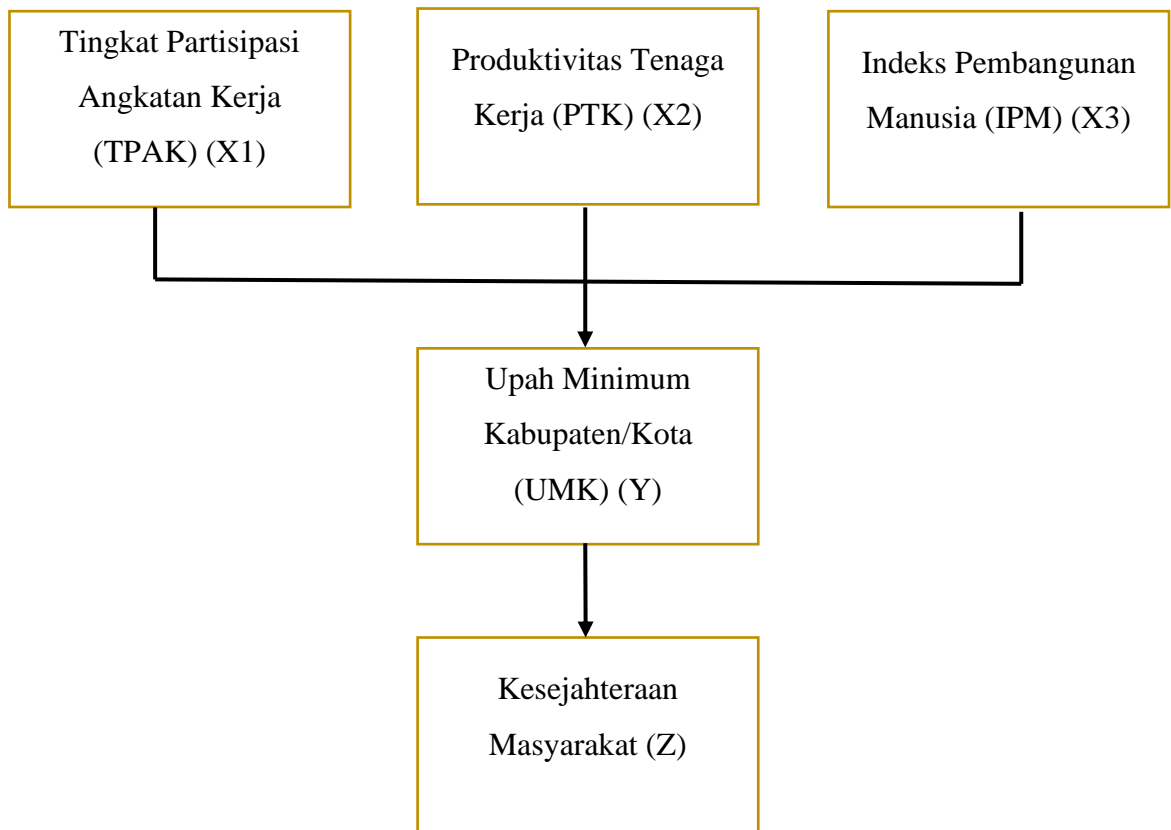
Besaran upah juga dapat dipengaruhi oleh modal manusia. Modal manusia yang diwakili oleh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memainkan peranan penting dalam mendorong produktivitas tenaga kerja. Dalam teori investasi sumber daya

manusia mendasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap SDM-nya dalam pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, gizi, dan kesehatannya akan menambah kemampuan berproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seorang pekerja.

Orang yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi, diukur dengan lamanya waktu untuk sekolah akan memiliki pekerjaan dan upah yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang pendidikannya lebih rendah. Apabila upah mencerminkan produktivitas, maka semakin banyak orang yang memiliki pendidikan tinggi, semakin tinggi produktivitasnya. Teori modal manusia juga memberikan jawaban mengapa upah meningkat seiring waktu. Hal ini karena produktivitas meningkat dari waktu ke waktu dikarenakan pekerja mempelajari keterampilan baru dan meningkatkan keterampilan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Damanik, D. C., & Zalukhu, R. S. (2021) serta Susanto, B. S. (2014) menyebutkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia memberikan dampak positif signifikan pada upah minimum. Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia ini pada akhirnya akan memberikan dampak peningkatan juga pada upah minimum provinsi. Oleh karena itu Indeks Pembangunan Manusia memiliki hubungan yang positif dengan upah minimum dimana ketika Indeks Pembangunan Manusia tinggi, produktivitas juga akan cenderung meningkat menyebabkan upah juga akan mengalami peningkatan.

Sebagai informasi mengenai kerangka pemikiran penelitian terlihat pada Gambar 2.4 sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan merupakan dugaan sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mempunyai pengaruh *negative* terhadap upah minimum.
2. Diduga produktivitas tenaga kerja mempunyai pengaruh positif terhadap upah minimum.
3. Diduga Indeks Pembangunan Manusia mempunyai pengaruh positif terhadap upah minimum.

4. Diduga Upah Minimum mempunyai pengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat.