

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menyajikan kajian pustaka yang berkaitan dengan landasan teoretis mengenai upah minimum, kondisi upah minimum di Indonesia, gambaran deskriptif mengenai penyerapan tenaga kerja di Indonesia, penelitian-penelitian terdahulu mengenai dampak kenaikan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia, dan argumentasi tentang pemilihan variabel yang diuji dalam studi ini.

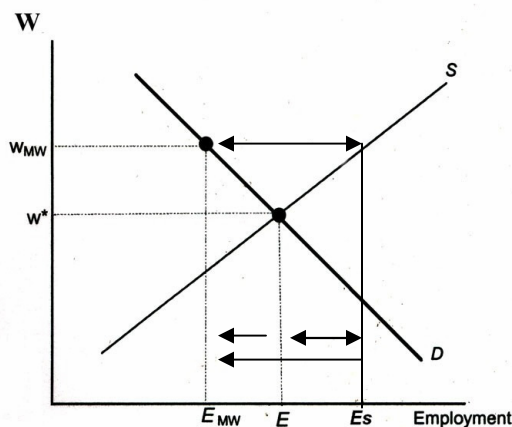
2.1 LANDASAN TEORETIS

Isu upah minimum menjadi perhatian banyak kalangan karena menjadi daya tarik dan salah satu keunggulan komparatif suatu negara. Upah minimum dimaksudkan untuk meningkatkan standar hidup para pekerja. Di negara yang sedang berkembang di mana upah dituntut untuk dinaikkan, penetapan upah minimum menjadi sarana untuk membatasi eksploitasi pekerja oleh perusahaan multinasional, sekaligus meningkatkan kemampuan kompetitif suatu negara di sektor industri. Negara-negara yang menerapkan upah rendah mendapat tekanan internasional untuk menaikkan upah minimum atau akan berhadapan dengan sanksi perdagangan (Alatas dan Cameron, 2003). Sanksi tersebut bisa berupa peningkatan bea tarif ekspor ke suatu negara atau lainnya.

Salah satu model sederhana yang dapat menjelaskan dampak upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja adalah model neo-klasikal standar yang menggunakan asumsi pasar tenaga kerja yang homogen, kompetitif, dan lingkup pengaturan upah minimum yang berlaku menyeluruh pada semua kelompok pekerja (*complete coverage*). Jika upah minimum ditetapkan di atas nilai upah rata-rata pasar (*above the market clearing wage*), dampaknya akan mengurangi jumlah permintaan terhadap tenaga kerja oleh perusahaan-perusahaan dan pada akhirnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja (**grafik 6**). Dari kurva permintaan pada grafik terlihat bahwa jumlah tenaga kerja berkurang dari E ke E_{mw} . Pengurangan ini bisa

diartikan perusahaan melakukan pengurangan jumlah pekerja atau memutuskan hubungan kerja (PHK). Adanya pengurangan ini menyebabkan arus tenaga kerja di sektor formal beralih atau bermigrasi ke sektor informal. Sementara dari sisi kurva penawaran, jumlah tenaga kerja yang menunggu dipekerjakan semakin bertambah karena kenaikan upah minimum. Dari grafik terlihat bahwa jumlah mereka yang menunggu dipekerjakan (dengan kata lain menganggur) pada tingkat upah minimum sebesar $E_s - E_{MW}$. Jumlah yang menganggur ini bertambah dari semula hanya ada sebesar $E_s - E$, yaitu para pengangguran sukarela yang menunggu pekerjaan dengan tingkat upah di atas W^* .

Grafik 6. Upah Minimum pada Pasar Kompetitif



Dampak upah minimum akan terlihat dalam struktur pasar tenaga kerja yang bercirikan persaingan sempurna. Akan tetapi, pada kenyataannya, pasar tenaga kerja tidak selalu bersaing sempurna. Pasar tenaga kerja juga tidak selalu homogen.

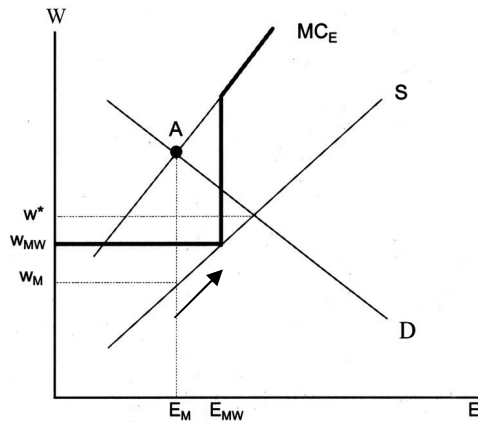
Banyak ekonom yang berpendapat struktur pasar tenaga kerja selain pasar kompetitif akan menghasilkan dampak upah minimum yang berbeda. Pada pasar tenaga kerja yang diasumsikan monopsoni, peningkatan upah minimum pada rentang tertentu justru meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Menurut Card dan Krueger (1995) pada perusahaan yang memiliki kekuasaan monopsoni, dengan diterapkannya

upah minimum di atas upah yang dibayarkan pada saat itu, menyebabkan perusahaan dapat meningkatkan profitnya dengan mempekerjakan tenaga kerja lebih banyak ketimbang sebaliknya mengurangi tenaga kerja.

Pengertian perusahaan monopsoni adalah perusahaan yang merupakan pembeli tunggal dari input-input yang disediakan. Perusahaan monopsoni menghadapi kurva penawaran tenaga kerja yang *upward sloping*. Artinya, untuk menambah jumlah tenaga kerja, perusahaan monopsoni harus meningkatkan upah. Sehingga dikatakan perusahaan monopsoni memiliki kemampuan menentukan tingkat penyerapan tenaga kerja dan upah secara sekaligus. Kondisi ini berbeda dengan perusahaan kompetitif yang menghadapi kurva penawaran tenaga kerja yang horizontal. Artinya, perusahaan kompetitif tidak bisa menentukan upah. Ia hanya bisa menambah jumlah tenaga kerja berdasarkan tingkat upah tertentu. Pada perusahaan monopsoni, tingkat upah biasanya berada di bawah tingkat upah pasar (ketika *marginal cost* sama dengan *marginal revenue*). Sehingga perusahaan monopsoni cenderung melakukan eksploitasi pekerja.

Penetapan upah minimum pada pasar monopsoni dapat meningkatkan baik upah maupun tenaga kerja (**grafik 7**). Ilustrasinya, perusahaan monopsoni mula-mula menentukan penyerapan tenaga kerja pada titik A, yaitu titik keseimbangan pada saat *marginal cost* (MC) sama dengan *marginal revenue* (MR = kurva D). Pada titik itu, dengan kurva S, tenaga kerja yang bisa diserap adalah sebanyak E_m dengan tingkat upah W_m . Artinya, dengan upah yang hanya sebesar W_m sudah ada yang mau bekerja sejumlah E_m . Ketika pemerintah menetapkan upah minimum sebesar W_{mw} (berada di atas W_m) banyak orang yang mau (menunggu) dipekerjakan pada tingkat upah baru tersebut. Penyerapan tenaga kerja bertambah dari E_m menjadi E_{mw} . Pada saat penerapan upah minimum ini, MC menjadi sebesar W_{mw} . Jika perusahaan ingin mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja dibandingkan tingkat E_{mw} , MC akan kembali ke level awal, yaitu menjadi $W_{mw}-MCE$ (garis tebal). Penyerapan tenaga kerja bisa terus terjadi jika upah minimum ditetapkan di atas W_m hingga titik W^* (upah pada keseimbangan pasar kompetitif). Jika upah minimum ditetapkan di atas W^* , maka penyerapan tenaga kerja mengikuti prinsip di pasar kompetitif.

Grafik 7. Upah Minimum pada Pasar Monopsoni



Kekurangan model monopsoni ini adalah buruh yang mau dipekerjakan pada upah yang biasanya lebih rendah dari pada upah di pasar kompetitif, cenderung terkesan dieksploitasi karena dibayar tidak sesuai dengan produktivitasnya. Akan tetapi, model monopsoni ini menurut Dickens, Machin, dan Manning (1999) kurang populer sebagai pasar tenaga kerja. Rebitzer dan Taylor (1995) menganggap pasar monopsoni ini sebagai pengecualian.

Meskipun model alternatif mengenai dampak upah minimum terhadap tenaga kerja sudah ada, model neo-klasikal standar tetap menjadi patokan atau model *benchmark*. Model itu menjadi bentuk dasar kebanyakan kebijakan publik diambil dan menjadi titik tolak dilakukannya banyak penelitian empiris.

Studi empiris mengenai dampak upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja banyak dilakukan dengan meregres variabel *employment* (penyerapan tenaga kerja) terhadap variabel upah minimum dan sejumlah variabel kontrol lain, seperti variabel perubahan kondisi ekonomi. Temuannya, biasanya konsisten dengan dampak negatif upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja, dalam arti hasilnya sejalan dengan model neo-klasikal standar (Bird dan Manning, 2003; SMERU, 2001, dan lainnya). Meski metodologi seperti ini terbuka dengan berbagai kritik karena kelemahannya, cara meregres variabel upah minimum tetap banyak yang

menggunakannya. Studi empiris dengan metodologi seperti ini bisa disebut sebagai aliran pertama dalam melihat dampak upah minimum.

Sampai saat ini terdapat semacam konsensus di antara para ekonom bahwa upah minimum menyebabkan berkurangnya jumlah permintaan akan tenaga kerja dan menyebabkan pekerja yang berada di urutan upah terendah terancam sebagai yang pertama dipecah atau terakhir dipekerjakan (Brown, 1988). Penelitian-penelitian dari Neumark dan Washer (1992 & 2000), Deere et al (1995 & 1996), Currie dan Fallick (1996), dan Burkhauser et al (2000), menemukan efek negatif dari upah minimum.

Aliran yang kedua adalah melihat dampak upah minimum dengan menggunakan data mikro dan hasilnya ditemukan tidak ada dampak negatif upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Card dan Krueger (1995 & 2000), Machin et al (2003), Machin dan Manning (1994), dan Dickens et al (1999) adalah sebagian lainnya yang menemukan efek non-negatif upah minimum. Titik pusat dari aliran atau metodologi kedua ini adalah studi empiris yang dilakukan oleh Card dan Krueger (1994). Card dan Krueger menguji dampak kenaikan upah minimum di New Jersey dengan membandingkan perubahan tenaga kerja di restoran-restoran cepat saji di wilayah tersebut dengan perusahaan serupa di Pennsylvania yang tidak ada kenaikan upah minimum. Metodologi seperti ini disebut dengan metodologi *difference-in-difference*. Namun demikian, studi empiris dengan data *time series* atau data panel juga mulai menunjukkan tidak adanya dampak signifikan, atau dampak yang sangat kecil, kenaikan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja.

Card dan Krueger (1995) menyimpulkan bahwa kenaikan upah minimum tidak mengurangi jumlah pekerja usia muda atau pekerja remaja, bahkan bisa sebaliknya. Temuan ini memiliki implikasi sangat penting untuk kebijakan ekonomi di negara-negara berkembang. Serupa dengan di negara-negara maju, pemahaman bahwa upah minimum akan membahayakan penyerapan tenaga kerja sempat dianut oleh negara-negara Asia yang berhasil dalam industrialisasi, seperti Korea, Taiwan, Malaysia, dan Singapura. Tidak satu pun dari negara-negara ini menerapkan upah minimum pada tahap awal proses industrialisasinya.

Menyikapi temuan Card dan Krueger, sekarang ada dua pandangan yang berlawanan mengenai bagaimana upah minimum mempengaruhi pekerja di negara-negara berkembang. Pada pandangan yang konvensional, terutama relevan pada negara yang memiliki porsi sektor informal yang lebih besar atau suplai tenaga kerja di sektor formal yang elastis, penerapan upah minimum akan mengurangi tenaga kerja sektor formal dan beralih ke sektor informal. Hal ini akan menekan upah di sektor informal di mana di sektor ini banyak terdapat orang miskin. Pasar tenaga kerja menjadi terkotak-kotak oleh kekakuan nominal upah seperti upah minimum itu. Di sini, tenaga kerja yang gagal mendapatkan atau kehilangan pekerjaan di sektor formal akan tergusur ke sektor informal di mana penghasilannya akan mengikuti tekanan pada sisi suplai tenaga kerja.

Studi literatur yang terbaru banyak yang menyatakan kenaikan upah minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Upah minimum justru redistribusi sumber daya, dan potensial meningkatkan penghasilan dan penyerapan tenaga kerja di sektor formal (Lustig dan McLeod, 1996; Saget, 2001). Upah minimum bahkan berpotensi mengurangi angka kemiskinan, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat pertumbuhan ekonomi (Saget, 2001).

Golongan yang mendukung Card dan Krueger ini juga berpendapat kenaikan upah minimum akan meningkatkan penghasilan tenaga kerja di sektor informal. Hal ini bisa terjadi dalam tiga cara. *Pertama*, upah yang lebih tinggi di sektor formal akan mendorong meningkatnya permintaan akan barang dan jasa yang dihasilkan pekerja di sektor informal sehingga pendapatan mereka akan bertambah. *Kedua*, kebijakan upah minimum menjadi 'mercu suar' yang memandu distribusi upah di sektor informal yang kurang terproteksi (karena tidak memiliki jaminan ketenagakerjaan seperti asuransi). Upah minimum bisa menjadi patokan penting untuk pembayaran upah/gaji yang lebih adil. *Ketiga*, upah minimum akan memicu realokasi kapital ke sektor yang lebih mengerahkan tenaga kerja yang lebih banyak (*labour-intensive*), yaitu sektor-sektor yang tak terlindungi atau informal.

2.2 KONDISI UPAH MINIMUM DI INDONESIA

Menurut sejarahnya, pengaturan upah minimum di dunia industri sudah dimulai lebih dari 100 tahun yang lalu. Pertama kali berlaku di New Zealand tahun 1896, diikuti Australia tahun 1899, dan Inggris tahun 1902. Di Amerika Serikat, kebijakan upah minimum nasional diperkenalkan tahun 1938. Upah minimum menjadi standar minimum pengupahan di mana upah rata-rata seharusnya berada di atas upah minimum. Akan tetapi, sampai sekarang, masih banyak negara-negara yang tidak menetapkan upah minimum, seperti Norwegia, Swedia, Finlandia, Denmark, Jerman, Austria, dan Italia. Negara-negara ini menyerahkan keputusan mengenai upah kepada kelompok perusahaan atau serikat pekerja melalui kesepakatan bersama.

Di Indonesia, upah minimum diterapkan sejak tahun 1970-an (Rama 2001, Bird dan Manning 2003, Damayanti 2006). Kala itu, dampak penerapan upah minimum terhadap perekonomian secara makro belum terlihat seperti sekarang. Belum banyak gejolak yang muncul dan studi-studi mengenai dampak upah minimum ini pun sangat terbatas. Baru pada tahun 1980-an, ketika beberapa organisasi buruh bermunculan, pemerintah yang kurang berkenan dengan pergerakan buruh menjadikan upah minimum sebagai senjata atau alat yang menurut beberapa pihak merupakan upaya pelarangan berdirinya organisasi buruh, kecuali yang direstui oleh pemerintah. Makna upah minimum sebagai standar minimum pengupahan, di Indonesia berubah menjadi patokan upah yang diberikan pengusaha kepada buruh.

Sejak pertengahan tahun 1990-an, kebijakan upah minimum di Indonesia terus meningkat setelah mendapat tekanan dari internasional. Pada periode 1989 hingga 2000 upah minimum di Indonesia meningkat lebih cepat dibandingkan dengan produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga berlaku (Suryahadi, Widyanti, Perwira, dan Sumarto, 2002). Sedangkan menurut Rama (1999), upah minimum nominal sejak awal 1990-an meningkat tiga kali lipat dan upah minimum riil meningkat dua kali lipat.

Kenaikan upah minimum setiap tahun idealnya harus lebih tinggi daripada angka inflasi (Simanjuntak, 1992). Karena jika kenaikan upah minimum sama dengan angka inflasi, atau bahkan di bawahnya, tidak akan memperbaiki kesejahteraan

pekerja. Karena tambahan pendapatan belum bisa mengimbangi kenaikan harga-harga kebutuhan. Akan tetapi, sampai sekarang upah minimum secara umum masih rendah, di bawah rata-rata kebutuhan hidup yang layak meskipun kenaikan sudah di atas angka inflasi, kecuali tahun 1998 (akibat krisis moneter) dan 2005 (akibat dua kali kenaikan harga bahan bakar minyak).

Penetapan upah minimum di Indonesia di dasarkan pada kebutuhan hidup pekerja lajang yang sudah mengalami dua kali perubahan. Penetapan upah minimum yang pertama didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM), kemudian berubah menjadi berdasarkan kebutuhan hidup minimum (KHM). KHM kemudian berubah lagi menjadi kebutuhan hidup yang layak (KHL) setelah mendapat koreksi dari para pekerja karena dianggap berimplikasi pada rendahnya daya beli dan kesejahteraan pekerja yang berada pada level bawah. Penetapan berdasarkan KHL dianggap lebih layak untuk peningkatan kesejahteraan pekerja. Akan tetapi, permasalahan kemudian muncul menyangkut kriteria atau parameter yang digunakan dalam menetapkan kebutuhan hidup yang layak tersebut.

Pada masa reformasi dan dijalankannya otonomi daerah, kebijakan upah minimum menjadi sorotan yang sangat penting. Pada masa reformasi, serikat pekerja dan pihak lembaga swadaya masyarakat berjuang meningkatkan standar hidup pekerja yang didera krisis ekonomi melalui kesepakatan bersama pihak perusahaan dan pemerintah. Pada saat yang sama, implementasi otonomi daerah membawa perubahan dalam hal proses penyusunan kebijakan upah minimum. Pemerintah provinsi dan kabupaten/kota yang sebelumnya hanya berperan sebagai penasehat dalam penyusunan kebijakan, menjadi memiliki kewenangan penuh dalam menentukan besaran upah minimum. Kebijakan penetapan tidak lagi wewenang pemerintah pusat. Kombinasi dari gerakan buruh dan implementasi otonomi daerah ini telah berperan signifikan dalam menaikkan upah minimum (Manning, 2002).

Sebelum tahun 2000, upah minimum dikenal dengan sebutan Upah Minimum Regional (UMR). Baru setelah adanya desentralisasi, Indonesia memberlakukan sebutan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMK yang disusun tidak boleh berbeda jauh dari UMP.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan upah minimum terdiri atas dua macam, yaitu upah minimum yang berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau bupati/walikota. Dalam Pasal 88 ayat 4 disebutkan pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Adapun komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota secara konsisten dapat ditetapkan oleh pemerintah daerah. Akan tetapi, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota tersebut masih sulit diimplementasikan. Beberapa daerah yang cukup konsisten menetapkan upah minimum sektoral setiap tahunnya, paling tidak dilihat berdasarkan data sejak tahun 2000 adalah Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Maluku, dan Maluku Utara. Provinsi lainnya yang tidak menetapkan upah minimum sektoral memberlakukan upah di setiap sektor sama dengan ketetapan upah minimum provinsi.

Tahun 2000 dan 2001 menjadi masa keemasan upah minimum karena dalam dua tahun itu terjadi peningkatan yang sangat tajam. Tahun 2000, kenaikan upah minimum provinsi mencapai 25,5 persen, dan setahun kemudian naik 36,9 persen. Sebelum dan sesudah periode tersebut, kenaikan upah minimum tidak pernah mencapai 20 persen (**tabel 2.1**).

Tabel 2.1 Rata-rata Upah Minimum di Indonesia

Tahun	Rata-rata UMP (Rp)	Rata-rata Kenaikan (%)
1998	155,229	15
1999	179,528	15,65
2000	225,280	25,48
2001	308,460	36,92
2002	362,743	17,6
2003	414,715	14,33
2004	458,499	10,56
2005	507,697	10,73
2006	602,701	18,71
2007	673,261	11,71

Sumber: diolah dari Depnakertrans

Data berdasarkan upah minimum 27 dari 33 provinsi, tanpa mengikutsertakan provinsi baru hasil pemekaran, yaitu Provinsi Bangka Belitung, Kepulauan Riau, Banten, Gorontalo, Sulawesi Barat, dan Papua Barat.

Jika dilihat lebih rinci, dari data upah minimum 27 provinsi, pada tahun 2001-2002 terlihat kenaikan upah minimum provinsi berada pada kisaran 20 persen hingga 40 persen. Tahun 2001 terdapat 14 provinsi yang mengalami kenaikan upah minimum pada kisaran 20-40 persen. Sedangkan pada tahun 2002, provinsi yang kenaikan upah minimumnya pada kisaran tersebut bertambah menjadi 15 provinsi. Pada masing-masing tahun itu, terdapat dua provinsi yang upah minimumnya naik lebih dari 50 persen. Mereka adalah Bali dan Sulawesi Utara (2001) serta Sumatera Barat dan Kalimantan Timur (2002). Setelah tahun-tahun tersebut, kenaikan upah minimum mengelompok pada kisaran 0-20 persen (**tabel 2.2**).

Tabel 2.2 Jumlah Provinsi Berdasarkan Kenaikan UMP 2001-2007

Tahun	Kenaikan (%)					
	≤ 10.00	10.01-20.00	20.01-30.00	30.01-40.00	40.01-50.00	> 50.01
2001	5	1	8	6	5	2
2002	2	7	9	6	1	2
2003	6	16	5	-	-	-
2004	16	8	3	-	-	-
2005	14	13	-	-	-	-
2006	1	20	5	1	-	-
2007	14	10	3	-	-	-

Sumber: diolah dari Depnakertrans

Data berdasarkan upah minimum 27 dari 33 provinsi, tanpa mengikutsertakan provinsi baru hasil pemekaran, yaitu Provinsi Bangka Belitung, Kepulauan Riau, Banten, Gorontalo, Sulawesi Barat, dan Papua Barat.

Saat ini rentang upah minimum provinsi di Indonesia berkisar antara Rp 570.000,- hingga Rp 1.216.100,-. Upah minimum yang terendah berada di Jawa Timur, sedangkan yang tertinggi di Papua (**lampiran 7**).

Undang-undang juga menetapkan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang sudah diputuskan. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai dengan upah minimum, dapat mengajukan penangguhan kepada menteri. Jika ditemukan pembayaran upah lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka upah tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun, dalam praktiknya ketentuan upah minimum memiliki kontrol yang lemah dalam mengawasi upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja. Undang-undang juga tidak menyatakan secara tegas sanksi apa yang bisa diterapkan kepada pengusaha yang ketahuan membayar upah pekerja lebih rendah daripada upah minimum. Hal inilah yang menjadi salah satu kelemahan dari sistem pengupahan di Indonesia sehingga standar kehidupan yang layak bagi pekerja masih belum sepenuhnya terwujud.

2.3 PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia, jumlah penduduk yang bekerja juga cenderung meningkat. Berdasarkan data dari Survei Angkatan Kerja Nasional selama kurun 11 tahun terakhir (1998-2008), terjadi penambahan jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja sebanyak rata-rata 1,363 juta orang per tahun atau 1,47 persen per tahun. Dari sembilan lapangan usaha dalam struktur PDB, dua lapangan usaha yang cukup besar menyerap tenaga kerja secara adalah lapangan usaha atau sektor perdagangan, dan industri pengolahan. Sektor perdagangan menyerap rata-rata 314.805 orang bekerja per tahun dan industri pengolahan menyerap rata-rata 111.393 orang per tahun.

Oleh karena data angka adalah rata-rata per tahun, bukan berarti dalam rentang 11 tahun tersebut selalu terjadi penambahan jumlah orang yang bekerja. Ada tahun-tahun di mana pasar tenaga kerja mengalami kelesuan. Selain banyak yang tidak mendapat pekerjaan, banyak pula pekerja yang kehilangan pekerjaannya sehingga penyerapan tenaga kerja menjadi minus. Pada tahun 2003, misalnya, penyerapan tenaga kerja minus 862.249 orang. Artinya, selain tidak terjadi penambahan jumlah orang yang bekerja, yang sudah bekerja pun kehilangan mata pencahariannya sebanyak 862.249 orang. Data dari Direktorat Pengupahan dan Hubungan Industrial, Depnakertrans, pada tahun 2003 tercatat 3.769 kasus pemutusan hubungan kerja yang mengenai 133.992 orang. Angka ini bisa jadi hanyalah yang tercatat, yang dilaporkan perusahaan kepada Direktorat PHI dan kemungkinan hanya berasal dari sektor formal.

Data penyerapan tenaga kerja yang sudah diuraikan di atas adalah jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja selama seminggu sebelum sensus dilakukan oleh Badan Pusat Statistik. Mereka yang bekerja itu bervariasi berdasarkan status utama pekerjaannya. Mulai dari status berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap atau buruh tidak dibayar, berusaha dibantu buruh tetap atau yang dibayar, status buruh/karyawan/pegawai, hingga pekerja bebas di pertanian dan non pertanian dan pekerja tak dibayar.

Khusus pada status tenaga kerja sebagai buruh/karyawan/pegawai, karena status ini lebih terkait langsung dengan dinamika upah minimum, penyerapan tenaga kerjanya untuk semua sektor di perkotaan dan pedesaan rata-rata per tahun justru minus 0,2 persen (periode 2000-2008). Berkurangnya jumlah buruh ini lebih banyak terjadi di pedesaan yaitu sebesar minus 2,06 persen (**tabel 2.3**). Di wilayah perkotaan, terbuka kesempatan kerja yang cukup luas sehingga jumlah pekerja bertambah rata-rata 1,41 persen per tahun. Dari dua sektor yang secara makro menyerap tenaga kerja lebih banyak, sektor perdagangan menyerap lebih banyak yaitu 6,09 persen. Sedangkan di industri pengolahan menyerap 2,68 persen (**tabel 2.4**).

Tabel 2.3 Penambahan jumlah buruh/karyawan/pegawai di Indonesia
(dalam %)

Tahun	Perkotaan + Pedesaan	Perkotaan	Pedesaan
2000	0,39	6,64	-7,60
2001	-9,90	1,97	-27,41
2002	-5,75	-2,62	-12,25
2003	-4,87	-3,76	-7,44
2004	6,84	3,66	14,44
2005	2,23	2,01	2,71
2006	3,05	1,88	5,56
2007	4,55	0,39	13,20
2008	1,69	2,48	0,23
Rata-rata	-0,20	1,41	-2,06

Sumber: Diolah dari Sakernas, BPS.

Penambahan jumlah buruh ini untuk semua sektor mulai dari pertanian hingga jasa.

Tabel 2.4 Penambahan jumlah buruh/karyawan/pegawai di wilayah perkotaan pada dua sektor

(dalam %)

Tahun	Industri	Perdagangan
2000	19,08	23,28
2001	9,83	-0,31
2002	0,30	7,17
2003	-7,40	-8,26
2004	-2,00	16,16
2005	15,14	-0,63
2006	-14,79	15,06
2007	-1,72	-3,46
2008	5,67	5,84
Rata-rata	2,68	6,09

Sumber: Diolah dari Sakernas, BPS.

Fluktuasi penyerapan buruh atau pekerja ini, di sektor mana pun secara langsung sangat dipengaruhi oleh dinamika upah minimum, selain juga ditentukan oleh kondisi perekonomian. Dampak upah minimum terhadap pekerja terjadi secara beragam tergantung pada faktor-faktor seperti faktor tingkat pendidikan, dan lama masa kerja, di sektor mana seseorang bekerja (formal atau informal) dan skala perusahaan tempat bekerja (kecil, menengah, atau besar). Menurut berbagai studi empiris, dampak kenaikan upah minimum tidak berpengaruh buruk terhadap semua kelompok tenaga kerja, tapi lebih dirasakan oleh kelompok-kelompok yang rentan terkena seperti perempuan pekerja, pekerja muda/remaja, dan pekerja dengan tingkat keterampilan/pendidikan yang rendah (Burkhauser et al, 2000; SMERU 2001). Kebijakan upah minimum tidak berpengaruh terhadap kelompok pekerja yang lebih produktif –biasanya pekerja laki-laki dewasa yang berketerampilan- dalam mempertahankan pekerjaannya di sektor formal (Bird dan Manning, 2003).

Bird dan Manning (2003) juga menjelaskan perubahan atau pergeseran penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa hal lain selain kondisi

perekonomian yang bisa dilihat dari pertumbuhan ekonomi. Faktor pertumbuhan ekonomi diyakini akan menciptakan lapangan kerja di sektor formal dan akan mengurangi suplai di sektor informal. Pengalaman di Indonesia, sejak reformasi investasi dan perdagangan dimulai pertengahan tahun 1980-an menunjukkan pertumbuhan ekonomi menyebabkan pekerja dari sektor informal beralih ke sektor formal dan mendapat upah yang lebih baik. Faktor lainnya yaitu peningkatan populasi penduduk usia bekerja dan pengaruh gejolak krisis perekonomian (*interactions terms*) yang melanda suatu negara.

2.4 PENELITIAN-PENELITIAN TERDAHULU DI INDONESIA

Perdebatan mengenai dampak kenaikan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja, terutama dampak negatif, telah mencuat dalam dua dekade terakhir. Perdebatan ini kemudian mengundang lahirnya banyak pengujian mengenai dampak tersebut dengan metodologi yang beragam.

Di Indonesia, penelitian atau studi empiris mengenai dampak kenaikan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja terbilang sedikit. Penelitian awal yang terpublikasi adalah penelitian oleh Rama (1999) yang menunjukkan kenaikan upah minimum hanya memiliki dampak negatif yang kecil, bahkan bisa diabaikan, terhadap tenaga kerja di perkotaan pada paruh pertama tahun 1990-an. Hasil estimasi yang dilakukan Rama ini memiliki elastisitas yang kecil, yakni antara 0,000 hingga -0,038, dan secara statistik tidak signifikan. Hasil ini lebih kurang sama dengan kelompok pekerja yang berusia muda, yaitu elastisitas kecil antara -0,250 hingga 0,086 dan secara statistik tidak signifikan. Rama juga mengagregat data berdasarkan skala perusahaan ke atas (dari yang skala kecil ke skala yang lebih besar). Hasilnya, ditemukan kenaikan upah minimum berdampak negatif dan secara statistik signifikan terhadap perusahaan berskala kecil (jumlah pekerja kurang dari 20 orang). Dan, berdampak positif terhadap perusahaan yang berskala menengah dan besar (tetapi tidak signifikan).

Laporan SMERU Research Institute (2001) dengan menggunakan data rumah tangga dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional menyatakan kenaikan upah minimum memiliki dampak negatif terhadap pekerja di perkotaan dan pekerja di sektor formal, kecuali bagi pekerja berkerah putih. Dengan data kenaikan upah minimum *time series* 1988-2000, perkiraan elastisitas upah minimum terhadap total penyerapan tenaga kerja adalah minus 0,112 dan secara statistik signifikan. Artinya, setiap kenaikan 10 persen upah minimum akan mengurangi tenaga kerja sebesar lebih dari satu persen. Elastisitas ini didapat setelah mengontrol faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja seperti pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja.

Dampak negatif upah minimum ini secara signifikan lebih mempengaruhi kelompok dalam pasar tenaga kerja yang lebih rentan, yaitu perempuan pekerja, pekerja muda, dan pekerja yang kurang terdidik baik di sektor formal ataupun informal. Bagi perempuan pekerja dan pekerja muda, elastisitasnya sebesar lebih dari minus 0,3. Artinya setiap kenaikan 10 persen upah minimum akan mengurangi kesempatan kerja bagi perempuan dan pekerja muda lebih dari tiga persen. Sedangkan elastisitasnya bagi pekerja yang kurang terdidik sebesar lebih dari minus 0,2.

Di sisi lain, pekerja kerah putih merupakan kelompok yang diuntungkan oleh kenaikan upah minimum. Elastisitasnya sebesar 1,0 dan secara statistik signifikan. Artinya, setiap kenaikan upah minimum sebesar 10 persen, pekerja kerah putih bertambah sebanyak 10 persen. Ini menunjukkan adanya efek substitusi upah minimum pada kelompok pekerja yang berbeda. Jika upah minimum meningkat, perusahaan akan mengurangi jumlah pekerja dan menggantikannya dengan pekerja kerah putih. Hal ini juga menunjukkan perusahaan dalam proses produksinya beralih ke penggunaan *capital and skill intensive* ketimbang *labor intensive* dalam merespon kenaikan upah minimum. Dengan demikian, semakin tinggi proporsi jumlah pekerja kerah putih, semakin tinggi tingkat teknologi yang digunakan suatu perusahaan.

Dampak terhadap peralihan tenaga kerja tergantung pada sampel yang digunakan dan cara variabel upah minimum dikonstruksi. Islam dan Nazara (2000)

melakukan analisis data panel seluruh provinsi di Indonesia pada periode 1990-1998 dan membuktikan tidak ada hubungan negatif antara upah minimum dan penyerapan tenaga kerja.

Dengan metodologi *difference-in-difference (DiD)* yang diadopsi dari Card dan Krueger, Alatas dan Cameron (2003) juga menguji dampak kenaikan upah minimum terhadap tenaga kerja. Metode *DiD* ini sebenarnya mirip dengan metode regresi data panel dalam hal pendekatan perbandingan tenaga kerja di wilayah-wilayah dengan upah minimum yang berbeda. Bedanya, pada *DiD* dilakukan pengujian pada wilayah-wilayah geografis berdekatan yang pasarnya sama atau memiliki kesamaan pasar (mengacu pada istilah *greater* seperti Jabodetabek). Dengan demikian masalah perbedaan kondisi ekonomi bisa dihindari. Alatas dan Cameron membandingkan perubahan tenaga kerja di industri pakaian jadi, tekstil, sepatu, dan kulit di DKI Jakarta dan Jawa Barat (daerah Bogor, Tangerang dan Bekasi yang pada saat itu termasuk dalam wilayah Jawa Barat). Analisis menggunakan data dari Sakernas dan Survei Tahunan Perusahaan Industri tahun 1990-1996. Hasilnya, tidak terdapat bukti bahwa kenaikan upah minimum mengurangi tenaga kerja pada perusahaan berskala besar, baik domestik maupun asing. Sebaliknya, kenaikan upah minimum memberi dampak negatif terhadap perusahaan domestik berskala kecil.

Penelitian Bird dan Manning (2003) menguji dampak kenaikan upah minimum riil terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor formal dan informal perkotaan. Dengan menggunakan data tenaga kerja per provinsi dari Sakernas periode 1990-2000, ditemukan bahwa kenaikan upah minimum memiliki dampak negatif terhadap pekerja di sektor formal perkotaan. Pertumbuhan tenaga kerja di sektor modern melambat dan terjadi peralihan pekerja dari sektor formal ke sektor informal. Dampak upah minimum terhadap tenaga kerja paling negatif terjadi pada masa krisis tahun 1997-1998. Sementara kelompok yang paling rentan terkena dampak negatif kebijakan itu adalah perempuan pekerja dan pekerja muda.

Model ekonometrika yang dipakai oleh Bird dan Manning untuk menguji dampak kenaikan upah minimum di sektor informal terhadap sektor formal adalah sebagai berikut:

$$IFSit = \alpha + \beta_1 MWit + \beta_2 RGDPit + \beta_3 Pop15it + \beta_4 Pi + \text{interaction terms} + \varepsilon it \quad [2.1]$$

Sebagai variabel dependen adalah log tenaga kerja di sektor informal terhadap sektor formal perkotaan. Variabel MW adalah tingkat upah minimum riil, Pop adalah jumlah populasi atau penduduk usia 15 tahun yang bekerja, RGDP adalah riil GDP. Tanda koefisien yang diharapkan adalah positif untuk upah minimum dan populasi penduduk usia 15 tahun yang bekerja, tetapi negatif untuk GDP. Asumsinya, kenaikan upah minimum akan meningkatkan ekspansi ke sektor informal. Pertumbuhan ekonomi akan menciptakan lapangan kerja di sektor formal sehingga akan mengurangi pasokan tenaga kerja ke sektor informal. Populasi penduduk usia bekerja dimaksudkan untuk mengontrol dampak pergeseran dalam pasokan tenaga kerja.

Penelitian yang lebih baru dilakukan oleh Damayanti (2006) dengan menguji dampak kenaikan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor formal dan informal selama tahun 1997-2002. Data yang digunakan adalah data panel jumlah tenaga kerja di 25 provinsi yang diambil dari hasil Sakernas. Faktor jender ikut dianalisis oleh karena upah minimum mempengaruhi laki-laki pekerja dan perempuan pekerja secara berbeda. Hasilnya, dampak upah minimum terhadap tenaga kerja di sektor formal adalah positif terhadap laki-laki dan berdampak campuran terhadap perempuan pekerja. Tetapi, koefisien upah minimum pada beberapa hasil regresi perempuan pekerja di sektor formal cenderung negatif. Jika ada yang positif, angkanya kecil. Tetapi, tidak ada koefisien upah minimum, baik pada laki-laki maupun perempuan yang signifikan secara statistik.

Di sektor informal, hasilnya terbalik. Dampak upah minimum terhadap perempuan adalah positif dan campuran bagi laki-laki. Artinya, kenaikan upah minimum di sektor informal cenderung mengurangi tenaga kerja laki-laki tetapi meningkatkan jumlah tenaga kerja perempuan. Koefisien upah minimum pada perempuan signifikan secara statistik, tetapi sebaliknya pada laki-laki. Hal ini memberikan bukti yang kuat bahwa kenaikan upah minimum menyebabkan bertambahnya jumlah perempuan pekerja di sektor informal. Ini berarti, perempuan

pekerja di Indonesia lebih terpengaruh oleh kenaikan upah minimum dibandingkan laki-laki pekerja.

Dari penelitian-penelitian yang sudah diuraikan di atas, terlihat bahwa studi empiris mengenai upah minimum lebih banyak dilakukan untuk melihat dampaknya terhadap pekerja di sektor formal dan informal, berdasarkan gender atau tingkat pendidikan, terdidik atau tidak terdidik. Belum diketahui bagaimana dampak kenaikan upah minimum tersebut untuk lintas sektor ekonomi dengan kondisi tahun data yang lebih update/terbaru. Oleh karena itu, studi ini dimaksudkan untuk melihat lebih dalam dampak kenaikan upah minimum di dua sektor yang cukup mendominasi perekonomian di Indonesia, yaitu industri dan perdagangan pada rentang waktu yang lebih baru, yaitu dari tahun 2003 hingga 2007 dengan mengontrol variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dari sisi permintaan dan penawaran.

Tabel 2.5 Perbandingan Penelitian Upah Minimum Terdahulu di Indonesia

Peneliti	Metode	Hasil
Rama (1999)	Regresi/estimasi pada kelompok pekerja perkotaan dan pekerja usia muda, serta berdasarkan skala perusahaan pada data paruh pertama tahun 1990-an. Sebagai variabel dependen adalah rasio tenaga kerja terhadap penduduk.	Dampak negatif upah minimum yang sangat kecil dan secara statistik tidak signifikan terhadap pekerja di perkotaan dan pekerja berusia muda. Upah minimum berdampak negatif pada perusahaan yang berskala kecil (signifikan), tetapi berdampak positif pada perusahaan skala menengah dan atas (tidak signifikan)
Islam dan Nazara (2000)	Analisis data panel seluruh provinsi di Indonesia periode 1990-1998.	Tidak ada hubungan negatif antara upah minimum dengan penyerapan tenaga kerja.
SMERU Research Institute (2001)	Regresi data upah minimum bertahun 1988 hingga 2000. Variabel dependen adalah tenaga kerja dalam bentuk	Upah minimum memiliki dampak yang negatif terhadap pekerja di perkotaan, pekerja di sektor

	logaritma. Sebagai variabel kontrol adalah pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja.	formal, perempuan pekerja, pekerja berusia muda, dan pekerja paruh waktu, kecuali bagi pekerja berkerah putih.
Alatas dan Cameron (2003)	<i>Difference-in-difference (DiD)</i> , pengujian pada wilayah-wilayah geografis berdekatan yang memiliki kesamaan pasar, namun upah minimum yang berbeda. Data bertahun 1990-1996.	Tidak terdapat bukti kenaikan upah minimum mengurangi tenaga kerja pada perusahaan berskala besar, baik domestik maupun asing. Tetapi kenaikan upah minimum berdampak negatif pada perusahaan domestik berskala kecil.
Bird dan Manning (2003)	Regresi panel data dari 20 provinsi pada periode tahun 1990-2000. Variabel dependen adalah rasio tenaga kerja sektor informal terhadap total tenaga kerja sektor formal perkotaan dalam bentuk logaritma. Sebagai variabel kontrol adalah pertumbuhan ekonomi, populasi penduduk berusia 15 tahun yang bekerja dan memasukkan dummy krisis.	Ditemukan dampak negatif kenaikan upah minimum terhadap pekerja di sektor formal perkotaan. Kelompok yang paling rentan terkena adalah perempuan pekerja dan pekerja muda.
Damayanti (2006)	Regresi panel data dari 25 provinsi pada periode 1997-2002. Dampak upah minimum diuji pada sektor formal dan informal, dan memasukkan faktor jender.	Dampak upah minimum terhadap tenaga kerja di sektor formal adalah positif terhadap pekerja laki-laki dan campuran terhadap perempuan. Tetapi hasil ini secara statistik tidak signifikan. Di sektor informal, dampak upah minimum terhadap perempuan (signifikan) adalah positif dan campuran bagi laki-laki (tidak signifikan).

2.5 ARGUMENTASI PEMILIHAN VARIABEL

Berdasarkan uraian mengenai pandangan pro-kontra mengenai dampak upah minimum, deskripsi kondisi upah minimum dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia, serta penelitian-penelitian yang pernah ada mengenai dampak upah minimum di Indonesia, maka secara garis besar dapat dijelaskan landasan teoretis yang membangun spesifikasi model dalam penelitian ini.

Dari banyak faktor atau variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, pada umumnya dapat dikelompokkan pada dua fungsi, yaitu fungsi permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Pada sebagian populasi (sub-populasi) di mana penerapan upah minimum bersifat mengikat atau upah minimum efektif meningkatkan upah populasi tersebut karena ditetapkan lebih tinggi daripada upah yang diterima sebelumnya (*binding*), kondisi penyerapan tenaga kerja ditentukan oleh fungsi permintaan. Pada fungsi ini, hal-hal yang mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja antara lain adalah variabel pertumbuhan ekonomi, penanaman modal, dan kompetisi dari tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi.

Di samping itu, pada sebagian populasi yang lain, upah minimum belum tentu bersifat mengikat, atau upah minimum tidak memiliki efek karena upah yang diterima sudah lebih tinggi daripada upah minimum (*not binding*). Pada kondisi ini, upah minimum berada di bawah upah rata-rata (titik keseimbangan) sehingga tidak efektif. Penyerapan tenaga kerja dalam hal ini tetap ditentukan oleh baik fungsi permintaan maupun fungsi penawaran. Sehingga, hal-hal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja mencakup juga variabel yang termasuk dalam fungsi penawaran, seperti populasi angkatan kerja tempat di mana pasar tenaga kerja baik yang berpendidikan rendah maupun berpendidikan tinggi berada.

Pada kenyataannya, sulit memisahkan kelompok populasi menjadi dua kelompok di mana upah minimum memiliki efek yang *binding* dan tidak *binding*. Dengan alasan ini, maka persamaan yang dipakai dalam studi adalah persamaan *reduced form* (Neumark dan Washer, 1992,1994), yaitu persamaan yang

memasukkan gabungan dari variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dari sisi permintaan dan penawaran sebagai variabel independennya.

Argumentasi pemilihan variabel-variabel independen dalam persamaan *reduced form* adalah sebagai berikut:

a. Upah minimum.

Variabel ini adalah variabel utama dalam variabel independen/penjelas. Upah minimum dapat berhubungan secara negatif dengan penyerapan tenaga kerja (model pasar kompetitif) atau berhubungan positif (model pasar monopsoni).

b. Pertumbuhan Ekonomi.

Pertumbuhan ekonomi dilihat dari perkembangan Produk Domestik Bruto riil (PDB untuk tingkat nasional) atau Produk Domestik Regional Bruto (PDRB untuk provinsi yang dipakai dalam penelitian ini) menunjukkan kondisi atau transaksi ekonomi suatu wilayah dalam suatu periode tertentu. PDRB juga menjadi indikator untuk mengetahui tingkat pendapatan suatu daerah.

Secara definisi, PDRB pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir (neto) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi. Untuk menghitung pertumbuhan itu, dipakai nilai PDRB atas dasar harga konstan. PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai dasar. Tahun dasar yang dipakai dalam penelitian ini adalah tahun 2000.

Penggunaan variabel pertumbuhan ekonomi dimaksudkan untuk mengontrol kondisi-kondisi makro yang secara umum dapat mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja selain karena faktor upah minimum. Kondisi-kondisi makro yang terkait misalnya apakah sektor industri atau perdagangan masih menanggung beban dari dampak krisis ekonomi atau apakah ada perubahan kebijakan pemerintah, perubahan pasar eksternal dan lainnya yang juga dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Dalam kurva upah minimum, variabel pertumbuhan ekonomi akan menentukan letak kurva permintaan tenaga kerja. Semakin tinggi pertumbuhan ekonomi, kurva permintaan akan bergeser ke kanan sehingga permintaan tenaga kerja akan bertambah untuk setiap tingkat upah. Jika pertumbuhan ekonomi menurun, kurva permintaan akan bergeser ke dalam, yang artinya pengurangan permintaan tenaga kerja pada setiap tingkat upah.

Penggunaan variabel PDRB (atau PDB) dalam regresi atau persamaan yang ingin mengetahui dampak upah minimum juga dilakukan oleh Bird dan Manning (2003). Namun, menurut Alatas dan Cameron (2003), PDB tidak dipakai karena PDB dianggap tidak secara lengkap dapat mengukur atau mengontrol perubahan kondisi ekonomi.

c. Penanaman Modal

Variabel penanaman modal atau investasi termasuk variabel yang bisa menggambarkan pergerakan ekonomi (*business cycle*). Investasi, baik asing maupun domestik, yang ditandai dengan proyek-proyek baru atau perluasan usaha biasanya ikut menyerap tenaga kerja baru. Variabel penanaman modal ini tidak secara linier mengikuti gerak pertumbuhan ekonomi karena sifat *risk taking* yang berbeda di kalangan/pelaku dunia usaha. Contohnya, di tengah kelesuan ekonomi, terdapat kalangan yang justru melihat adanya peluang untuk mengembangkan atau membuka suatu usaha sehingga mau melakukan investasi baru dan selanjutnya menyerap atau menambah tenaga kerja.

Perubahan nilai investasi akibat perubahan ekspektasi, perubahan siklus ataupun karena merespon peningkatan PDB, dapat mengubah posisi kurva permintaan tenaga kerja, sama seperti perubahan pada PDB terhadap permintaan tenaga kerja.

d. Penyerapan Tenaga Kerja Berpendidikan Tinggi

Perubahan jumlah tenaga kerja berpendidikan tinggi dapat dianggap mencerminkan perubahan permintaan akan tenaga kerja. Akan tetapi, perubahan yang

terjadi bukan karena perubahan upah minimum. Sama seperti dua variabel sebelumnya, perubahan variabel ini mencerminkan perubahan posisi kurva permintaan tenaga kerja.

Variabel penyerapan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi juga mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja terkait dengan soal kompetisi. Asumsinya, dalam bursa tenaga kerja, seluruh calon pekerja baik yang pendidikannya rendah maupun tinggi sama-sama berkompetisi untuk mendapatkan pekerjaan. Karena faktor pemakaian teknologi dan peningkatan produktivitas usaha, pada hakekatnya perusahaan (pemilik usaha) membutuhkan tenaga kerja yang profesional atau berkualitas tinggi. Sehingga pekerja yang berpendidikan tinggi menjadi pesaing berat pekerja yang berpendidikan rendah. Asumsinya, dengan semakin tingginya permintaan akan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi, kesempatan tenaga kerja yang berpendidikan rendah akan semakin sempit atau terbatas.

e. Populasi Angkatan Kerja

Variabel populasi angkatan kerja merupakan variabel kontrol penyerapan tenaga kerja dari sisi suplai. Populasi angkatan kerja ini menjadi semacam tempat percampuran antara tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan tinggi. Variabel ini juga digunakan oleh Bird dan Manning (2003) dalam model persamaannya untuk melihat dampak upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Populasi penduduk usia bekerja ini dimaksudkan untuk mengontrol dampak pergeseran dalam suplai tenaga kerja.

