

**PENGARUH KEBIJAKAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN
TENAGA KERJA PEREMPUAN DI INDONESIA**

¹Iskandar Ahmaddien, ²Norma H. Sa'dia

¹Universitas Sangga Buana, Bandung

²Badan Pusat Statistik Provinsi D. I. Yogyakarta

Email: iskandar.ahmaddien@usbypkp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sistem pengupahan apakah tinjauan adil dan seimbang tentang gender dari pengaruh kebijakan Pemerintah tentang penentuan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Sumber data utama digunakan: upah minimum provinsi (UMP), investasi, lapangan kerja, PDB, dan jumlah pekerja perempuan di Indonesia. Metode estimasi telah diterapkan pada data panel selama periode 2010-2017. Kesetaraan untuk mendapatkan tingkat upah yang serupa adalah hak semua pekerja, terlepas dari kesetaraan gender. Penentuan upah minimum telah secara positif memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja perempuan dan sebaliknya.

Kata Kunci: upah minimum, tingkat penyerapan, tenaga kerja, data panel.

Abstract

This study aimed to examine wage system whether it is fair and balanced review on gender of the influence of Government policy on determination of minimum wages on women labour absorption in Indonesia. The main data sources are used: the provincial minimum wage (UMP), investment, employment, GDP and the number of female workers in Indonesia. Estimation methods has been applied to panel data during 2010-2017 period. Equality to obtain a similar wage's level is the right of all labour, regardless of gender equality. Determination of the minimum wage has positively affected women's labour absorption level and vice versa.

Keywords: *minimum wage, level of absorption, labour, panel data.*

A. PENDAHULUAN

Pada tahun 2030, Indonesia diprediksi akan mengalami era bonus demografi. Bonus demografi merupakan kondisi dimana jumlah penduduk yang berada pada usia produktif lebih banyak dibanding penduduk yang tidak produktif. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pembangunan bangsa. Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang begitu besar merupakan potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki Indonesia, sebagai input dalam proses produksi barang dan jasa sehingga berbagai kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi, serta sebagai penggerak dalam suatu perekonomian. Namun di sisi lain jumlah penduduk dan angkatan kerja yang begitu besar membuktikan besarnya tantangan yang harus dihadapi Indonesia. Indonesia tidak hanya harus mampu menyejahterakan penduduknya dengan cara memenuhi berbagai macam kebutuhan penduduknya tetapi juga harus mampu menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerjanya. Oleh karena itu, masalah lapangan kerja menjadi salah satu tujuan *Sustainable Development Goals* (SDG's).

ARTIKEL

Masalah ketenagakerjaan erat kaitannya dengan sistem pengupahan. Pada peringatan hari buruh setiap tahunnya, sistem pengupahan merupakan salah satu tuntutan yang disuarakan para pekerja. Para pekerja menuntut peningkatan kesejahteraan melalui penghapusan *outsourcing* dan penolakan upah murah. Di Indonesia patokan upah didasarkan pada kebijakan upah minimum yang sudah lama diterapkan, baik di tingkat propinsi maupun tingkat kabupaten dan kotamadya. Menurut Syamsuddin (2003), adanya penetapan upah minimum diharapkan terdapat suatu tingkat upah terendah yang boleh dibayarkan oleh suatu perusahaan terhadap pekerja, mendorong naiknya kesejahteraan pekerja, dan secara nyata akan memperkecil jarak antara upah terendah dan tertinggi menuju terciptanya keseimbangan upah.

Selama ini kebijakan mengenai upah minimum yang ditetapkan di Indonesia masih berlaku secara umum, yaitu upah minimum regional (UMR) dan upah minimum regional sektoral (UMRS) tingkat I dan II, belum dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Walter dan Layart (1992) dalam Sitanggang (2003) mengemukakan bahwa perbedaan upah antar pekerja diduga terjadi tidak hanya karena mutu modal manusianya tetapi juga karena adanya perbedaan jenis kelamin. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat *inequality gender* dalam dunia ketenagakerjaan.

Sistem kerja kontrak dan *outsourcing* menjadi salah satu persoalan utama yang menyebabkan kesejahteraan kaum buruh makin terpuruk. *Outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja yang tidak tetap/kontrak (PKWT), upah yang diperoleh buruh lebih rendah, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa *outsourcing* hanya akan menyengsarakan pekerja/buruh.

Selama periode 2010-2017 rata-rata upah pekerja baik laki-laki maupun perempuan selalu mengalami peningkatan. Peningkatan rata-rata upah pekerja laki-laki berkisar antara 2,61 persen sampai dengan 26,52 persen per tahun dan perempuan berkisar antara 1,77 persen sampai dengan 17,69 persen per tahun. Namun upah yang diterima pekerja perempuan selalu lebih rendah dibandingkan upah yang diterima oleh pekerja laki-laki. Setiap tahunnya ketimpangan upah yang diterima pekerja antara laki-laki dan perempuan terus meningkat.

Tabel 1
Upah Riil Menurut Jenis Kelamin di Indonesia Tahun 2010-2017

Tahun	Upah Riil (Rp)		Pertumbuhan (%)	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
2010	1.530.485	1.192.463	8,81	11,24
2011	1.659.546	1.291.753	8,43	8,33
2012	1.756.606	1.390.681	5,85	7,66
2013	2.061.258	1.615.889	17,34	16,19
2014	2.115.072	1.644.458	2,61	1,77
2015	2.177.763	1.863.179	2,96	13,30
2016	2.755.374	2.192.723	26,52	17,69
2017	2.985.766	2.302.819	8,36	5,02

Beberapa studi menemukan bahwa upah kaum perempuan sering lebih rendah dari upah pekerja laki-laki. Bahransyaf (1997) dalam Cecep (2000), mengatakan bahwa bagi perempuan yang bekerja baik di sektor formal yang kebanyakan buruh pabrik atau yang

bergerak di sektor informal masih ditemui adanya sistem pengupahan dan jaminan sosial yang biasanya lebih rendah dibandingkan dengan kaum laki-laki. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya, untuk melindungi kaum pekerja diantaranya melalui penetapan upah minimum. Oleh karena itu, perlu mengetahui lebih mendalam mengenai dampak upah minimum terhadap penyerapan pekerja perempuan pada pasar tenaga kerja di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji sistem pengupahan yang berkeadilan dan berimbang secara gender ditinjau dari pengaruh kebijakan pemerintah tentang penetapan upah minimum terhadap penyerapan pekerja perempuan di Indonesia.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pasar tenaga kerja diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah (Mankiw, 2002). Dalam kondisi ekuilibrium, secara teoritis para pekerja akan menerima upah yang sama besarnya dengan nilai kontribusi mereka dalam produksi barang dan jasa. Motivasi seseorang bekerja adalah untuk mencapai peningkatan kesejahteraan yang tercermin dari upah yang diterimanya. Sukirno (2005), pembayaran terhadap tenaga kerja dalam kehidupan sehari-hari dibedakan menjadi dua istilah, yaitu upah dan gaji. Gaji diartikan sebagai pembayaran terhadap pekerja-pekerja tetap atau pekerja profesional di suatu instansi atau perusahaan, sedangkan upah lebih ditekankan kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya cenderung berpindah-pindah. Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja, sehingga upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah.

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

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja;
2. Upah Riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut (Sukirno, 2005).

Pada era sebelum tahun 80-an, pemerintah Indonesia belum mencampuri penetapan upah bagi pekerja. Namun dalam kenyataannya posisi tawar-menawar pekerja di Indonesia masih sangat rendah yaitu tercermin dari upah yang dibayarkan kepada pekerja. Khakim (2006), di Indonesia upah minimum diterapkan sejak akhir tahun 1980-an dan sejak pertengahan 1990-an, kebijakan upah minimum di Indonesia terus mengalami peningkatan setelah mendapat tekanan dari dalam negeri dan dunia internasional.

Kebijakan mengenai upah minimum yang bertujuan agar terjamin haknya atas upah selama masih berstatus sebagai pekerja dan memberikan perlindungan terhadap pekerja yang menerima upah terendah. Selain itu upah minimum ditetapkan untuk menahan merosotnya tingkat upah apabila terjadi suatu perubahan ekonomi, sehingga upah minimum sebagai penjaring (*safety net*) agar tingkat upah tidak lebih rendah dari jaring tersebut. Jumlah upah minimum harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara minimal yaitu kebutuhan sandang, pangan, keperluan rumah tangga, dan kebutuhan dasar lainnya.

Secara hukum pengaturan mengenai upah minimum tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Pengertian

upah minimum menurut Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Perempuan dan laki-laki di Indonesia mempunyai peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan di berbagai bidang kehidupan. Hal ini merupakan tujuan SDG's ke-5 yaitu kesetaraan gender dan tertuang dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yaitu "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan pasal 28 D yaitu "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Namun dalam kenyataannya perempuan masih diperlakukan secara tidak adil. Kekurangadilan tersebut bisa tercipta dan berasal dari faktor budaya, sistem nilai/norma yang berlaku dalam masyarakat, dan agama atau kekeliruan cara pandang terhadap status perempuan. Ketidakadilan jender ini terjadi di berbagai kehidupan, salah satunya dalam lingkungan pekerjaan.

Arfida (2003), perempuan sering disebut sebagai angkatan kerja sekunder atau marginal. Disebut marginal karena apabila terjadi perubahan sedikit saja pada pasar tenaga kerja mereka dapat keluar atau masuk pasar tenaga kerja. Hanya karena perbedaan jenis kelamin, seringkali upah golongan perempuan lebih rendah daripada yang diterima oleh kaum laki-laki, sehingga diperlukan adanya kesetaraan jender dalam pasar tenaga kerja. Namun adakalanya system pengupahan masih mengalami ketidakadilan dan ketidakseimbangan antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Kesetaraan dan keadilan jender dalam bidang ketenagakerjaan dapat tercapai melalui pengarusutamaan jender, dalam hal ini terdapat pengakuan terhadap kontribusi perempuan dalam dunia kerja, memungkinkan akses perempuan terhadap pemanfaatan dan kontrol terhadap semua sumber daya yang ada, dan perlindungan yang cukup bagi pekerja perempuan agar tidak terjadi eksploitasi pekerja perempuan dan menghindari adanya pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan dalam pasar tenaga kerja di Indonesia.

Menurut teori efisiensi upah Mankiw (2003), pendapatan pekerja dengan upah tinggi dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Apabila terjadi kenaikan upah, secara otomatis pendapatan pekerja akan naik, sehingga dapat meningkatkan daya beli terhadap suatu barang dan jasa yang selanjutnya berakibat pada peningkatan permintaan agregat. Dengan meningkatnya permintaan terhadap suatu barang dan jasa maka secara tidak langsung akan membutuhkan penambahan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang pada akhirnya akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Penelitian Sidik (2012), menemukan bahwa upah minimum propinsi berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri dan perdagangan, hotel, dan restoran. Sementara penelitian Buchari (2015), menemukan bahwa upah minimum berpengaruh positif signifikan terhadap jumlah pekerja paruh waktu. Riyadi (2013), menemukan bahwa kenaikan upah minimum berdampak pada penurunan pengangguran. Nasution (2016), menemukan bahwa kebijakan upah minimum berdampak pada penurunan pekerja formal dimana tingkat upah minimum di Indonesia. Maulidina (2017), menemukan bahwa upah minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja berpendidikan rendah. Sedangkan Wulan (2017), menemukan bahwa upah minimum berpengaruh negatif signifikan terhadap tingkat kesempatan kerja pada sektor jasa.

Menurut pandangan peneliti, bahwa penetapan upah minimum akan mempengaruhi penyerapan pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Besarnya penyerapan pekerja oleh perusahaan dapat dilihat pada penerimaan yang diperoleh perusahaan dari hasil penjualan output yang dihasilkan oleh pekerja. Penerimaan perusahaan akan berkurang apabila upah yang harus dibayarkan kepada pekerja mengalami peningkatan. Dengan demikian jika upah (w) mengalami peningkatan, maka perusahaan akan menurunkan penyerapan pekerja.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan data sekunder 33 provinsi (Propinsi Kalimantan Utara digabung dengan Propinsi Kalimantan Timur) dari tahun 2010 sampai dengan 2017 yang diambil dari Badan Pusat Statistik (BPS). Variabel penelitian meliputi jumlah pekerja perempuan (PP), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Investasi (Inv), Angkatan Kerja (AK), dan upah minimum provinsi (UMP). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, penyerapan pekerja perempuan digunakan sebagai variabel terikat, sedangkan PDRB, Investasi, Angkatan Kerja, dan UMP sebagai variabel independen.

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi menggunakan data panel yang merupakan gabungan data cross section dari 33 Provinsi di Indonesia. Data panel atau *pooled* data merupakan kombinasi antara data runtut waktu (*time series*) dan data silang tempat (*cross section*). Menurut Baltagi (2005), data panel mencakup dua dimensi, yaitu dimensi spasial dan dimensi temporal. Dimensi spasial merupakan sekumpulan unit observasi kerat lintang suatu variabel tertentu, sedangkan dimensi temporal merupakan sekumpulan unit observasi runtut waktu.

Gujarati (2003) mengungkapkan kelemahan regresi dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) yang mengasumsikan bahwa parameter regresi adalah sama atau tidak berubah baik antar waktu maupun antar unit individunya. Asumsi ini jauh dari kenyataan dimana parameter regresi baik antar unit maupun antar waktu berbeda. Kedua, dengan OLS biasa akan terjadi asumsi yang sangat sempit tentang asumsi klasik yaitu data bersifat homoskedastis (*homoscedasticity*) dan tidak terjadi korelasi antar variabel kesalahan (*autocorrelation*). Dengan menggunakan data panel kelemahan tersebut dapat diatasi.

Data panel memungkinkan peneliti untuk mempelajari perubahan dalam jangka waktu yang relatif pendek. Data panel juga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas data runtut waktu sehingga memberikan hasil estimasi yang lebih baik dengan adanya peningkatan jumlah observasi sehingga berimplikasi pada peningkatan derajat kebebasan (*degree of freedom*). Karakteristik data panel yang paling menonjol adalah kemampuannya memperhitungkan efek tiap individu atau adanya kontrol heterogenitas individu. Untuk mengestimasi persamaan dengan data panel dikenal tiga pendekatan yaitu: *Pooled Least Squares* (PLS).

Pendekatan yang paling sederhana dalam pengolahan data panel adalah dengan menggunakan metode kuadrat terkecil yang diterapkan dalam data yang berbentuk panel. Metode *Pooled Least Squares* (PLS) dikenal juga dengan metode *Common Effect*. Penggunaan metode ini secara sederhana adalah dengan menggabungkan semua data *cross section* dan *time series* tanpa melihat perbedaan baik antar waktu maupun antar individu, sehingga diasumsikan intersep dan koefisien slope konstan sepanjang waktu dan individu,

error term menjelaskan perbedaan intersep dan koefisien slope sepanjang waktu dan individu tersebut, yang selanjutnya dilakukan estimasi dengan metode *regresi Ordinary Least Square* (OLS). Kelemahan penggunaan metode *Common Effect* ini adalah ketidaksesuaian model dengan realita yang sebenarnya, dimana dalam kenyataannya karakteristik tiap individu adalah berbeda.

Fixed Effect Model (FEM)

Pendekatan dengan memasukkan *dummy variable* dikenal dengan sebutan model FEM atau *Least Square Dummy Variable* (LSDV) atau disebut juga *Covariance Model*. Sebanyak (N-1) variabel dummy (D_i) ditambahkan ke dalam model dan menghilangkan satu sisanya untuk menghindari kolinearitas sempurna antar variabel penjelas (*dummy variable trap*). Dengan menggunakan pendekatan ini akan terjadi derajat kebebasan sebesar sebesar $NT-N-K$.

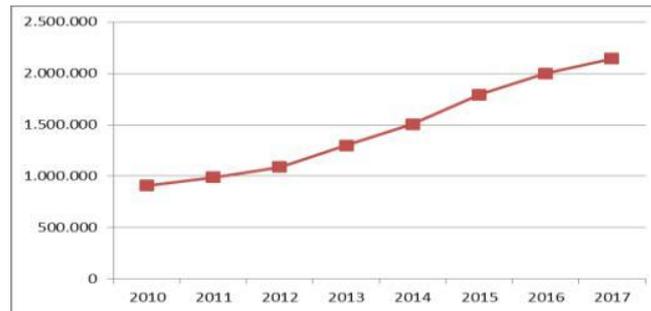
Random Effect Model (REM)

Penggunaan *dummy variable* dalam FEM dapat menimbulkan *trade off* tertentu. Penambahan *dummy variable* ini dapat mengurangi banyaknya *df* yang pada akhirnya akan mengurangi efisiensi dari parameter yang diestimasi. Berkaitan dengan hal ini, dalam model data panel dikenal pendekatan ketiga yaitu *random effect model*. Dalam REM, parameter-parameter yang berbeda antar daerah maupun antar waktu dimasukkan ke dalam error. Model ini dikenal sebagai model efek acak sering juga disebut *error component model*. Keuntungan menggunakan model *random effect* yaitu menghilangkan heteroskedastisitas.

Pemilihan model estimasi terbaik dibutuhkan uji *pemilihan model*. Penentuan penggunaan *Common Effect/Polled Least Square* (PLS) atau *Fixed Effect* dilakukan dengan Uji F Statistik yang merupakan uji atas sum of square residual masing-masing metode. Jika diperoleh nilai F-hitung $>$ F-tabel pada tingkat keyakinan (α) tertentu maka hipotesis H_0 ditolak sehingga metode *fixed effect* harus digunakan sebagai teknik estimasi dalam penelitian ini dan sebaliknya. Uji LM digunakan untuk memilih antara model PLS dan REM. Dengan uji ini akan diperoleh nilai LM hitung yang akan dibandingkan dengan χ^2_{tabel} . Terakhir adalah Uji Hausman digunakan dalam pemilihan antara model FEM dan model REM. Perbedaan antara keduanya adalah ada atau tidak adanya korelasi antara efek individual dengan variabel independennya. Setelah model terbaik didapatkan, langkah selanjutnya adalah menganalisis hasil regresi dengan kriteria statistik (*t dan F test*).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama periode 2010-2018, kenaikan UMP nominal berada pada kisaran 7,26% - 19,10%, kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2013 dan terendah tahun 2017. Pergerakan upah minimum secara *absolute* selama kurun waktu 2010-2017 cenderung mengalami peningkatan, yaitu dari Rp. 1.410.982 pada tahun 2010 menjadi Rp. 2.742.621 pada tahun 2017, berarti rata-rata setiap tahunnya naik sebesar 1,85% - 23,37%.



Gambar 1

Perkembangan Upah Minimum di Indonesia Tahun 2010-2017

Sumber: BPS diolah

Tahap selanjutnya, data yang digunakan diestimasi dengan pendekatan tiga model regresi data panel. Hasil regresi dengan ketiga metode dapat dilihat tabel 4. Hasil estimasi tersebut selanjutnya diuji untuk menentukan model terbaik. Hasil pemilihan antara PLS dan FE dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 2
Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	192.314682	(32,228)	0.0000
Cross-section Chi-square	879.622159	32	0.0000

Sumber: Output olah data

Berdasarkan uji chow didapatkan hasil nilai Probabilitas F sebesar 00000 yang berada dibawah derajat kesalahan 5% (005) hal ini menunjukkan bahwa penolakan H_0 dan menerima H_a . yang berarti model *fixed effect* (FE) lebih sesuai digunakan dibandingkan dengan model *common effect* (PLS). Selanjutnya untuk memilih antara model FE dengan RE digunakan uji Hausman sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	36.543637	3	0.0000

Sumber: Output olah data

H_0 : Model *Random Effect*

H_1 : Model *Fixed Effect*

Probabilitas $\text{Chi}^2 < 5\%$ hal ini menunjukkan bahwa tolak H_0 artinya model yang lebih tepat digunakan adalah *fixed effect* daripada *random effect*. Model *fixed effect* mengasumsikan mengasumsikan bahwa dalam berbagai dalam berbagai kurun waktu perilaku penyerapan pekerja perempuan di setiap propinsi adalah berbeda. Perbedaan ini tercermin dari nilai intersep pada model estimasi yang berbeda untuk setiap propinsi.

Tabel 4

Hasil Estimasi *Common Effect*, *Fixed Effect*, dan *Random Effect*

Variabel Dependen	Ln Pekerja Perempuan		
	<i>Common Effect</i>	<i>Fixed Effect</i>	<i>Random Effect</i>
Konstanta		3.695692	2.215905
Ln UMP	0.091545	0.161023	0.034476
Ln INV	-0.059883	0.016159	0.014636
Ln PDRB	0.97487	0.530143	0.809418

ARTIKEL

Hasil regresi panel data dengan FE dihasilkan persamaan sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Regresi Data Panel

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.695692	0.727968	5.076721	0.0000
UMP?	0.161023	0.054566	2.950997	0.0035
INV?	0.016159	0.006394	2.527391	0.0122
PDRB?	0.530143	0.118294	4.481577	0.0000
Fixed Effects (Cross)				
_ACEH--C	0.075544			
_SUMUT--C	0.527029			
_SUMBAR--C	0.123675			
_RIAU--C	-0.380986			
_JAMBI--C	-0.236643			
_SUMSEL--C	0.208394			
_BENGKULU--C	-0.151456			
_LAMPUNG--C	0.127908			
_BABEL--C	-0.453915			
_KEPRI--C	-0.270234			
_JAKARTA--C	0.295291			
_JABAR--C	1.295715			
_JATENG--C	1.346884			
_YOGYAKARTA--C	0.670063			
_JATIM--C	1.107550			
_BANTEN--C	0.816213			
_BALI--C	0.554960			
_NTB--C	0.009445			
_NTT--C	0.178882			
_KALBAR--C	-0.024143			
_KALTENG--C	-0.336889			
_KALSEL--C	-0.083942			
_KALTIM--C	-0.752866			
_SULUT--C	-0.185870			
_SULTENG--C	-0.216872			
_SULSEL--C	0.250792			
_SULTRA--C	-0.374844			
_GORONTALO--C	-0.196730			
_SULBAR--C	-0.633297			
_MALUKU--C	-0.181949			
_MALUT--C	-0.639670			
_PAPBAR--C	-1.333930			
_PAPUA--C	-1.134110			
Effects Specification				
Cross -section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.994525	Mean dependent var	12.30321	
Adjusted R-squared	0.993684	S.D. dependent var	1.107630	
S.E. of regression	0.088025	Akaike info criterion	-1.896273	
Sum squared resid	1.766626	Schwarz criterion	-1.408644	
Log likelihood	286.3081	Hannan-Quinn criter.	-1.700329	
F-statistic	1183.267	Durbin-Watson stat	1.727142	
Prob(F-statistic)	0.000000			

ARTIKEL

Pengaruh positif ini sesuai dengan teori efisiensi yang menyatakan bahwa adanya kenaikan upah sebagai akibat adanya penetapan upah minimum akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Elastisitas upah minimum di sektor pertanian bersifat inelastis, artinya penyerapan pekerja perempuan di sektor ini tidak peka terhadap peningkatan upah minimum. Kenaikan PDRB sebesar 1 persen, *ceteris paribus*, akan mengakibatkan peningkatan penyerapan pekerja perempuan sebesar 0,83 persen. Sesuai dengan teori ekonomi makro bahwa dengan adanya peningkatan PDRB diperlukan tambahan input khususnya pekerja dengan demikian permintaan akan pekerja semakin meningkat. Peningkatan permintaan pekerja pada akhirnya akan meningkatkan penyerapan pekerja, dalam hal ini penyerapan pekerja perempuan.

Tabel 6
Provinsi dengan Nilai Koefisien Intersep Tertinggi

Provinsi	Koefisien Intersep
Jawa Tengah	1.346884
Jawa Barat	1.295715
Jawa Timur	1.10755
Banten	0.816213
D.I. Yogyakarta	0.670063

Hasil estimasi (lampiran) menunjukkan bahwa 99% keragaman penyerapan pekerja perempuan di Indonesia dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independennya. Probabilitas *f*-statistik lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan secara serempak seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sementara itu, secara parsial didapatkan Upah Minimum Propinsi, Investasi, Angkatan Kerja, dan Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan pekerja perempuan di Indonesia.

Upah minimum propinsi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan pekerja perempuan di Indonesia. Besaran elastisitas UMP menggambarkan setiap kenaikan UMP sebesar 1%, *ceteris paribus*, akan mengakibatkan peningkatan penyerapan pekerja perempuan sebesar 0,13 persen. Berdasarkan koefisien *intersept* yang dihasilkan, apabila dua atau beberapa propinsi memiliki nilai setiap variabel (UMP, investasi, dan PDRB) sama, maka propinsi dengan nilai *intersept* yang lebih besar memiliki perilaku penyerapan pekerja perempuan yang relatif lebih besar dibandingkan propinsi lainnya. Misalnya membandingkan nilai *intersept* propinsi Jawa Tengah dengan Jawa Jawa Barat. Apabila kedua propinsi tersebut memiliki nilai yang sama pada setiap variabel bebasnya, maka propinsi Jawa Tengah memiliki perilaku penyerapan pekerja perempuan yang relatif lebih besar dibandingkan propinsi Jawa Barat.

Pembahasan di atas memiliki implikasi yang luas terhadap kebijakan upah minimum. Sehingga pemerintah dalam menentukan kebijakan upah minimum harus memperhatikan dua sisi, yaitu sisi pengusaha dan sisi pekerja. Sehingga tidak ada yang merasa dirugikan dengan adanya penetapan upah minimum. Dari sisi pengusaha, hendaknya pemerintah meningkatkan produktivitas dunia usaha melalui peningkatan investasi. Tujuannya agar perusahaan dapat mampu bertahan dan meningkatkan produksi barang dan jasa, karena hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat meningkatkan penyerapan pekerja. Dari sisi pekerja, pemerintah hendaknya memperhatikan sistem pengupahan yang berkeadilan dan berimbang secara

ARTIKEL

gender agar tercipta kesetaraan dan keadilan gender. Karena selama ini masih terdapat diskriminasi.

Kesetaraan dan keadilan jender dalam bidang ketenagakerjaan dapat tercapai melalui pengarusutamaan jender, dalam hal ini adanya penetapan upah minimum yang dibedakan menurut jenis kelamin, terdapat pengakuan terhadap kontribusi perempuan dalam dunia kerja, memungkinkan akses perempuan terhadap pemanfaatan dan kontrol terhadap semua sumber daya yang ada, dan perlindungan yang cukup bagi pekerja perempuan agar tidak terjadi eksploitasi pekerja perempuan dan menghindari adanya pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan dalam pasar tenaga kerja di Indonesia. Selain itu pemerintah harus menyadari bahwa kebijakan pengupahan tersebut tidak bersifat seragam antara laki-laki dan perempuan. Sehingga perlu adanya penetapan upah minimum yang berwawasan jender.

Adanya perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu dari segi data, data yang digunakan dalam penelitian ini lebih update dengan series yang lebih panjang (2010-2017). Hasil model estimasi yang diperoleh juga berbeda, karena dalam penelitian ini data upah minimum yang digunakan dalam penelitian ini adalah data upah minimum nominal, bukan upah minimum riil seperti yang dilakukan pada penelitian-penelitian terdahulu. Selain itu variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa upah minimum memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan pekerja perempuan. Oleh karena itu, perlu adanya penetapan upah yang berwawasan gender. Tujuannya adalah untuk menghindari terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja perempuan, tingkat upah yang diterima kaum perempuan tidak lebih rendah dari tingkat upah kaum laki-laki dengan tingkat produktivitas yang sama, sebagai alat proteksi agar tidak terjadi penurunan tingkat upah yang diterima kaum perempuan karena semakin meningkatnya angkatan kerja yang bergabung dalam dunia kerja, penyerapan tenaga kerja perempuan tidak mengalami penurunan sebagai akibat dari tingkat upah yang diterimanya lebih rendah dari laki-laki, dan pemerintah dalam menentukan kebijakan upah minimum harus memperhatikan dua sisi, yaitu sisi pengusaha dan sisi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Baltagi, B. H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data*. England: John Willey & Sons.
- Bellante, D., & Jackson, M. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: LPFEUI.
- BPS. (tt). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia* (Berbagai Tahun). Jakarta: BPS Pusat
- BPS. (tt). *Keadaan Pekerja/Buruh/Karyawan di Indonesia*. (Berbagai Tahun). Jakarta: BPS Pusat.
- BPS. (tt). *Produk Domestik Regional Bruto Propinsi-Propinsi di Indonesia Menurut Lapangan Usaha*. (Berbagai Tahun). Jakarta: BPS Pusat.
- Buchari. (2015). *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Tenaga Kerja Paruh Waktu* [Tesis]. Depok: Universitas Indonesia.

ARTIKEL

- Dulkiah, M., Sulastri, L., & Irwandi, A. L. S. (2019). Corporate Social Responsibility (Csr) And Social Conflict Potencies In Mining Areas Community: Empirical Evidences From Indonesia. *Journal Of Critical Reviews*, 6(4), 52-56.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics*. New York: Mc Graw Hill.
- Khakim, A. (2006). *Aspek Hukum Pengupahan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mankiw, N. G. (2002). *Teori Makroekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Maulidina, M. A. (2018). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Berpendidikan Rendah di Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- Nasution, T. R. A. (2016). *Analisis Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Pekerja Formal di Indonesia, 2011-2014* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Riyadi, N. W. S. (2013). *Minimum Wage and the Indonesian Labor Market*. (Tesis, Universitas Indonesia).
- Ruhyat, C. (2000). *Diskriminasi upah pekerja menurut jenis kelamin: analisis data Sakernas 1998*. (Tesis, Universitas Indonesia).
- Sidik, F. (2012). *Analisis Dampak Kebijakan Upah Minimum Propinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri dan Perdagangan, Hotel, dan Restoran di Pulau Jawa pada Era Otonomi Daerah*. (Skripsi, IPB).
- Sitanggang, I. R. (2003). *Dampak Struktur Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral di 30 Propinsi di Indonesia*. (Tesis, Universitas Indonesia).
- Sukirno, S. (2005). *Mikroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syamsuddin, M. S. (2003). *Efektivitas Penetapan Upah Minimum dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*. Jakarta: Badan Penelitian, Pengembangan, dan Informasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Widarjono, A. (2005). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta.
- Wulan, S. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah (2005-2014)*. (Skripsi, Universitas Gajah Mada).