

ANALISIS DAMPAK KENAIKAN UMK TERHADAP KESEMPATAN KERJA DI SUKABUMI

Septa Nurlinda¹, Tamara Dewi Saputri²

¹*Program Studi Akuntansi Universitas Nusa Putra*

²*Program Studi Akuntansi Universitas Nusa Putra*

septa.nurlinda_ak21@nusaputra.ac.id

tamara.dewi_ak21@nusaputra.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kenaikan UMK terhadap kesempatan kerja di Sukabumi atau Provinsi Jawa Barat. Di Sukabumi jumlah angkatan kerja menunjukkan jumlah dalam kurun waktu 11 tahun yaitu dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah terhadap kesempatan kerja dan pengangguran dari tahun 2011 hingga 2022. Semakin tinggi besarnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah maka hal tersebut akan berakibat pada penurunan jumlah orang yang bekerja pada wilayah tersebut. Upah berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja, upah berpengaruh positif signifikan terhadap pengangguran, Upah berpengaruh positif signifikan terhadap pencari kerja. Perkembangan tingkat upah minimum di Sukabumi menunjukan dari tahun 2011 sampai tahun 2022 upah minimum mengalami kenaikan yang terus menerus dengan tertinggi terjadi pada tahun 2022 yang besarnya mencapai 3.125.444 rupiah. Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan di Kabupaten Sukabumi pada tahun 2022 sebesar 1.860 orang dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar sebanyak 20.329 orang. Perkembangan jumlah pencari kerja yang terdaftar di Kota Sukabumi yang di kelompokkan menurut tingkat pendidikan (Tamat SD, Tamat SMP, Tamat SLTA, Sarjana Muda, Sarjana). Analisis menunjukkan bahwa kenaikan upah secara positif akan berdampak terhadap kesempatan kerja.

Kata kunci: *Kesempatan kerja, Upah Minimum, Pencari Kerja*

Abstract: This study aims to determine the impact of the increase in the UMK on employment opportunities in Sukabumi or West Java Province. In Sukabumi, the number of labor force shows the amount in a period of 11 years, namely from 2011 to 2022. This study aims to determine how much influence wages have on employment opportunities and unemployment from 2011 to 2022. The higher the wage set by the government, the this will result in a decrease in the number of people working in the region. Wages have a significant positive effect on employment opportunities, wages have a significant positive effect on unemployment, wages have a significant positive effect on job seekers. The development of the minimum wage rate in Sukabumi shows that from 2011 to 2022 the minimum wage has experienced a continuous increase with the highest occurring in 2022 which amounts to 3,125,444 rupiah. The number of registered job seekers placed in Sukabumi Regency in 2022 is 1,860 people with a total of 20,329 registered job seekers. The development of the number of job seekers registered in the City of Sukabumi is grouped according to educational level (graduated elementary school, completed junior high school, completed high school, graduated bachelor, bachelor's degree). Analysis shows that wage increases will positively impact employment opportunities.

Keywords: *Job opportunities, Minimum Wage, Job Seekers*

I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan masyarakat adalah tujuan utama dari kebijakan pembangunan ekonomi dengan harapan taraf hidup masyarakat semakin meningkat dan tingkat kesempatan kerja yang tinggi serta mengurangi ketimpangan pendapatan masyarakat di suatu daerah. Dalam melihat perkembangan pembangunan ekonomi, angka pengangguran digunakan sebagai salah satu indikator perekonomian. Tingkat pengangguran yang tinggi disebabkan karena jumlah angkatan kerja terus meningkat tetapi jumlah kesempatan kerja tidak berubah atau tetap pada jumlah yang sama sehingga menimbulkan ketidak-seimbangan dalam pasar kerja, maka akan berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi nasional (Pratama & Hadiyanti, 2020). Kesempatan kerja menjadi salah satu masalah penting dalam pembangunan ekonomi dimana jumlah tenaga kerja meningkat dari tahun ke tahun di berbagai daerah termasuk di Jawa Barat.

Usaha untuk meningkatkan pendapatan pekerja melalui peningkatan upah telah dilakukan pemerintah dengan menetapkan besarnya upah minimum provinsi yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Karena pengaruh inflasi, upah minimum provinsi dinaikkan setiap tahun agar kesejahteraan pekerja tidak mengalami penurunan.

Permasalahan ketenagakerjaan disadari bersifat kompleks karena mempengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan pola hubungan yang seringkali tidak mudah untuk dipahami. Karena sifatnya yang kompleks, maka penanganan persoalan ketenagakerjaan memerlukan pendekatan yang menyeluruh atau lintas sektor serta diletakkan dalam arus utama (mainstream) perencanaan pembangunan.

Dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar keterbatasan lapangan atau peluang kerja serta rendahnya produktivitas namun jauh lebih serius dengan penyebab yang berbeda-beda. Pada dasawarsa yang lalu, masalah pokoknya tertumpu pada kegagalan penciptaan lapangan kerja yang baru pada tingkat yang sebanding dengan laju pertumbuhan output industri. Seiring dengan berubahnya lingkungan makro ekonomi mayoritas negara-negara berkembang, angka pengangguran yang meningkat pesat terutama disebabkan oleh terbatasnya permintaan tenaga kerja, yang selanjutnya semakin diciutkan oleh faktor-faktor eksternal yang pada gilirannya telah mengakibatkan kemerosotan pertumbuhan industri, tingkat upah, dan akhirnya penyediaan lapangan kerja.

Pendekatan sektoral yang sempit dan keterbatasan data-data ketenagakerjaan jelas tidak memadai untuk membuat suatu kebijakan dan mungkin secara keseluruhan malah bersifat merugikan (counter productive). Sebagai contoh adanya kebijakan proteksi yang berlebihan terhadap pekerja sektor formal melalui mekanisme upah minimum sebagaimana ditempuh oleh negara-negara Amerika Latin, justru berdampak terhadap tingginya disparitas tingkat upah antara pekerja formal dan informal yang pada gilirannya akan memperbesar ketimpangan pendapatan masyarakat.

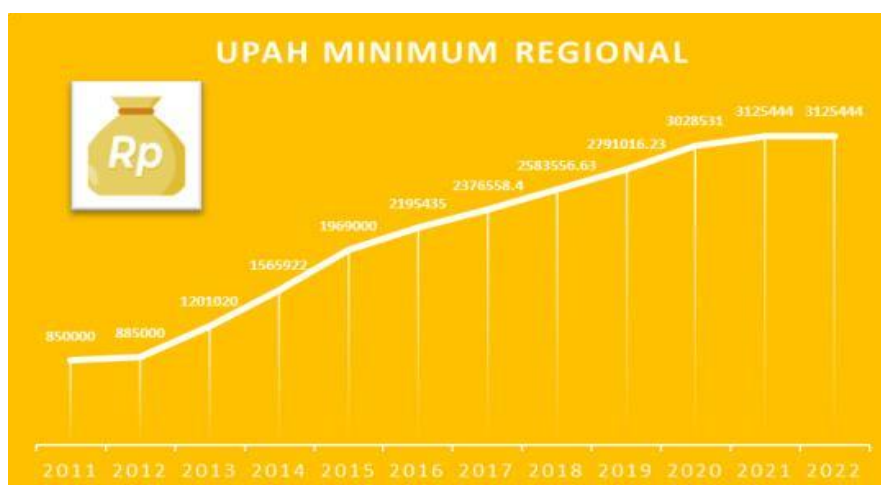
Berdasarkan data BPS menunjukkan jumlah angkatan kerja di kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat dari tahun 2011 – 2022, yang mengalami kenaikan dari tahun ketahun di mulai pada tahun 2011 yaitu berjumlah 1.022.039 orang sampai pada tahun 2022 yaitu berjumlah 1.313.905 orang.

kode_provinsi	nama_provinsi	kode_kabupaten_kota	nama_kabupaten_kota	jumlah_angkatan_kerja	satuan	tahun
Filter	Filter	Filter	1 Filter	Cari	Filter	Filter
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1022039	ORANG	2011
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1062398	ORANG	2012
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1054034	ORANG	2013
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1093219	ORANG	2014
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1014244	ORANG	2015
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1123546	ORANG	2017
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1114171	ORANG	2018
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1120711	ORANG	2019
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1146833	ORANG	2020
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1222156	ORANG	2021
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1313905	ORANG	2022

Sumber: Badan Pusat Statistik Jawa Barat Tahun 2011 – 2022

Kebijakan upah minimum merupakan system pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja. Di Indonesia, Pemerintah Mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang upah minimum. Upah minimum yang ditetapkan tersebut berdasarkan pada kebutuhan fisik hidup layak berupa kebutuhan akan pangan. Dalam Pasal 1 ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1/199, upah minimum didefinisikan sebagai “Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap”.

Melalui suatu kebijakan pengupahan, pemerintah Indonesia berusaha untuk menetapkan upah minimum yang sesuai dengan standar kelayakan hidup. Penetapan tingkat upah yang dilakukan pemerintah pada suatu wilayah akan memberikan pengaruh terhadap besarnya tingkat pengangguran yang ada. Semakin tinggi besarnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah pada suatu wilayah akan memberikan pengaruh terhadap besarnya tingkat pengangguran yang ada. Semakin tinggi besarnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah maka hal tersebut akan berakibat pada penurunan jumlah orang yang bekerja pada wilayah tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi upah yang ditetapkan akan membawa pengaruh pada tingginya tingkat pengangguran yang terjadi.



Perkembangan tingkat upah minimum di Sukabumi menunjukan dari tahun 2011 sampai tahun 2022 upah minimum mengalami kenaikan yang terus menerus dengan tertinggi terjadi pada tahun 2022 yang besarnya mencapai 3.125.444 rupiah.

Dari data yang di peroleh, dapat diketahui bahwa besaran upah yang ditetapkan pemerintah menunjukkan peningkatan tiap tahunnya. Hal ini diikuti dengan peningkatan penduduk yang bekerja disertai dengan jumlah pengangguran yang semakin meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk: membuktikan pengaruh UMK terhadap kesempatan, pengangguran, pencarikerja dan penempatan kerja di Sukabumi pada tahun 2011- 2022.

II. LANDASAN TEORI

A. UPAH MINIMUM

Upah adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh / karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan / kantor / majikan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman . Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah. Upah minimum menjadi batas bawah nilai upah karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah dari Upah Minimum. Upah minimum dapat ditetapkan di Provinsi atau sering kita dengar dengan sebutan Upah Minimum Provinsi atau ditetapkan di Kabupaten/Kota disebut dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Menurut pasal 23 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021), upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah, terdiri atas:

1. Upah tanpa tunjangan; atau
2. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
3. Dalam hal komponen Upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.

Upah minimum dapat terdiri atas:

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

Upah minimum tersebut diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati / Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahap pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

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

Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK)

Penetapan UMK, menggunakan formula perhitungan Upah minimum dengan tahapan perhitungan sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan rasio paritas daya beli (Purchasing Power Parity/PPP), dengan formula sebagai berikut: **$UMK = (PPP_{Kab/Kota} : PPP_{Provinsi}) \times UMP(t)$**

Keterangan:

1. PPP Kab/Kota adalah rata-rata paritas daya beli 3 (tiga) tahun terakhir pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
2. PPP Provinsi adalah rata-rata paritas daya beli 3 (tiga) tahun terakhir pada provinsi yang bersangkutan
3. UMP(t) adalah Upah minimum provinsi tahun berjalan

- b. Menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan rasio Tingkat Penyerapan Tenaga kerja, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK = [(1 - TPT_{Kab/Kota}) : (1 - TPT_{Provinsi})] \times UMP$$

Keterangan:

1. 1-TPT Kab/Kota adalah rata-rata tingkat penyerapan tenaga kerja 3 (tiga) tahun terakhir pada kabupaten/kota yang bersangkutan. TPT merupakan singkatan dari Tingkat Pengangguran Terbuka.
2. 1-TPT Provinsi adalah rata-rata tingkat penyerapan tenaga kerja 3 (tiga) tahun terakhir pada provinsi yang bersangkutan

- c. Menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan rasio median Upah, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK = (Median_{Upah\ Kab/Kota} : Median_{Upah\ Provinsi}) \times UMP$$

Keterangan:

1. Median Upah Kab/Kota adalah rata-rata median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara 3 (tiga) tahun terakhir pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
2. Median Upah Provinsi" adalah rata-rata median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara 3 (tiga) tahun terakhir pada provinsi yang bersangkutan.

- d. Menghitung rata-rata nilai relatif UMK sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK = (UMK(a) + UMK(b) + UMK(c)) : 3$$

Siapa yang menetapkan Upah Minimum? Untuk menjawab kewenangan penetapan upah minimum, kita harus mengetahui alur kerja dan mekanisme penetapan upah minimum menurut PP 36/2021, sebagai berikut berikut:

Upah Minimum	Alur Kerja dan Mekanisme Penetapan
Upah Minimum Provinsi	1. Perhitungan penyesuaian nilai upah minimum provinsi dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi. 2. Hasil perhitungan direkomendasikan kepada Gubernur melalui Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi 3. Upah minimum provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur
Upah Minimum Kabupaten/Kota	A. Perhitungan penyesuaian nilai upah minimum provinsi dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota B. Hasil perhitungan disampaikan kepada Bupati/Walikota untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui dinas melalui Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi C. Gubernur meminta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dalam menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota yang direkomendasikan oleh Bupati/Wali kota D. Upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan dengan Keputusan Gubernur

B. Kesempatan Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam proses produksi yang lain seperti tanah, modal, dan lain-lain. Maka manusia merupakan penggerak bagi seluruh faktor-faktor produksi tersebut. Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi).

Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan), kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja nyata-nyata diperlukan oleh perusahaan/lembaga menerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu. Dengan demikian kesempatan kerja merupakan suatu keadaan yang menggambarkan / ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja . Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya - upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing - masing. Bertitik tolak dari kebijaksanaan tersebut maka dalam rangka mengatasi masalah perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, Departemen Tenaga Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan perlu menyusun program yang mampu baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mendorong penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.

C. Pengangguran

Pengangguran adalah keadaan tanpa pekerjaan yang dihadapi oleh segolongan tenaga kerja, yang telah berusaha mencari pekerjaan, tetapi tidak memperolehnya. Berdasarkan kepada ciri pengangguran yang berlaku, pengangguran dapat pula digolongkan sebagai berikut :

a. Pengangguran Terbuka

Pengangguran ini tercipta sebagai akibat pertambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari pertambahan tenaga kerja. Sebagai akibatnya dalam perekonomian semakin banyak jumlah tenaga kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan. Efek dari keadaan ini di dalam jangka masa yang cukup panjang mereka tidak melakukan sesuatu pekerjaan. Jadi mereka menganggur secara nyata dan sepenuh waktu, dan oleh karenanya dinamakan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka dapat dikatakan sebagai wujud akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun, dari kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, atau sebagai akibat dari kemunduran perkembangan suatu industri.

b. Pengangguran Tersembunyi

Pengangguran ini terutama sebagai wujud di sektor pertanian atau jasa. Setiap kegiatan ekonomi memerlukan tenaga kerja, dan jumlah tenaga kerja yang digunakan tergantung kepada banyak faktor. Antara lain faktor yang perlu dipertimbangkan adalah besar atau kecilnya perusahaan, jenis kegiatan perusahaan, mesin yang digunakan (apakah intensif buruh atau intensif modal) dan tingkat produksi yang dicapai. Di banyak negara berkembang seringkali didapati bahwa jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi adalah lebih banyak dari yang sebenarnya diperlukan supaya ia dapat menjalankan kegiatannya dengan efisien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digolongkan dalam pengangguran tersembunyi. Contohnya ialah pelayan restoran yang lebih banyak dari yang diperlukan dan keluarga petani dengan anggota keluarga yang besar hanya mengerjakan tanah yang luasannya sangat kecil.

c. Pengangguran Bermusim

Pengangguran ini terutama terdapat di sektor pertanian dan perikanan. Pada musim hujan penyadap karet dan nelayan tidak dapat melakukan pekerjaan mereka dan terpaksa menganggur. Pada musim kemarau juga para pesawah tidak dapat mengerjakan tanahnya. Di samping itu pada umumnya para pesawah tidak begitu aktif di antara waktu sesudah menanam dan sesudah menuai. Apabila dalam masa di atas para penyadap karet, nelayan dan pesawah tidak melakukan pekerjaan lain maka mereka terpaksa menganggur. Pengangguran seperti ini digolongkan sebagai pengangguran bermusim.

d. Setengah Menganggur

Di negara-negara berkembang penghijrahan atau migrasi dari desa ke kota adalah sangat pesat. Sebagai akibatnya tidak semua orang yang pindah ke kota dapat memperoleh pekerjaan dengan mudah. Sebagaimana terpaksa menjadi penganggur sepenuh waktu. Di samping itu ada pula yang tidak menganggur, tetapi tidak juga bekerja sepenuh waktu, dan jam kerja mereka jauh lebih rendah dari yang normal. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja - pekerja yang mempunyai masa kerja seperti yang dijelaskan ini digolongkan sebagai setengah menganggur (underemployment).

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Upah Minimum Kota terhadap Kesempatan Kerja

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Pemerintah telah mengatur Upah Minimum Kota / Kabupaten (UMK). Di berbagai provinsi ternyata penetapan upah minimum berbeda - beda, baik besarnya, persentase kenaikan setiap tahun, sistem penetapannya dan ruang lingkup yang ditetapkan. Beberapa provinsi menetapkan upah minimum tunggal dan sebagian provinsi lainnya menetapkan upah minimum sektoral. Upah minimum tunggal bersifat kaku, umumnya berdampak kepada perbaikan upah pekerja tetap pada industri marginal.

Pengaruh output terhadap permintaan tenaga kerja dimulai dari penurunan upah pasar. Turunnya upah pasar, biaya produksi perusahaan akan mengalami penurunan. Dalam pasar persaingan sempurna, jika diasumsikan harga produk konstan, maka penurunan biaya ini akan menaikkan kuantitas output yang memaksimalkan keuntungan. Untuk alasan tersebut perusahaan akan memperluas penggunaan tenaga kerja.

Menurut Kuncoro (dalam Erni Yuliarti, 2006) Kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum. Hasil penelitian Paul SP Hutagalung dan Purbayu Budi Santoso (2013), menunjukkan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:
H1: Upah berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja.

2. Pengaruh Upah Minimum Kota terhadap Pengangguran

Tenaga kerja yang menetapkan tingkat upah minimumnya pada tingkat upah tertentu, jika seluruh upah yang ditawarkan besarnya dibawah tingkat upah tersebut, seseorang pekerja akan menolak mendapatkan upah tersebut dan akibatnya menyebabkan pengangguran. Jika upah yang ditetapkan pada suatu daerah terlalu rendah, maka akan berakibat pada tingginya jumlah pengangguran yang terjadi pada daerah tersebut. Namun, dari sisi pengusaha, jika upah meningkat dan biaya yang dikeluarkan cukup tinggi maka akan mengurangi efisiensi pengeluaran, sehingga pengusaha akan mengambil kebijakan pengurangan tenaga kerja guna mengurangi biaya produksi. Hal ini akan berakibat peningkatan pengangguran¹³. Hasil penelitian Kristiyana (2011), menunjukkan bahwa upah minimum kota berpengaruh positif terhadap pengangguran. Penelitian Robi Cahyadi Kurniawan (2013), upah minimum kota memiliki pengaruh positif terhadap pengangguran.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:
H2 : Upah berpengaruh positif signifikan terhadap pengangguran.

3. Pengaruh Upah Minimum Kota terhadap Pencari Kerja

Secara umum tingkat upah bisa dianalisis dengan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika penawaran lebih besar dari permintaannya, tingkat upah cenderung turun. Begitu pula sebaliknya. Di Indonesia, jumlah pencari kerja begitu banyak. Dalam hal ini, kita bisa katakan bahwa pencari kerja adalah orang yang

menawarkan jasa untuk bekerja. Sedangkan pemberi kerja adalah pihak yang meminta jasa dari pencari kerja. Karena penawaran tenaga kerja begitu besar, sedangkan permintaan akan pencari jasa pencari kerja jauh lebih rendah dibandingkan penawarannya, maka tingkat upah pun menjadi turun. Para pencari kerja rela menerima upah lebih kecil asalkan mereka dapat bekerja. Sebaliknya, jika permintaan akan pencari kerja lebih besar dari pada penawaran tenaga kerja, tingkat upah cenderung tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:
H3: Upah berpengaruh positif signifikan terhadap pencari kerja.

4. Pengaruh Upah Minimum Kota terhadap Penempatan Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

E. Kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dapat memiliki dampak yang kompleks terhadap kesempatan kerja di suatu daerah.

Berikut adalah beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menganalisis dampak kenaikan UMK terhadap kesempatan kerja di Sukabumi:

1. Dampak pada pengusaha: Kenaikan UMK akan meningkatkan biaya tenaga kerja bagi pengusaha. Ini dapat mengakibatkan pengurangan anggaran untuk upah karyawan atau pengurangan jumlah karyawan untuk mengurangi biaya. Dalam beberapa kasus, pengusaha mungkin memilih untuk menggantikan tenaga kerja manusia dengan otomatisasi atau teknologi lainnya untuk mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja.
2. Dampak pada pertumbuhan usaha: Kenaikan UMK dapat menghambat pertumbuhan usaha, terutama bagi usaha kecil dan menengah yang memiliki keterbatasan keuangan. Pengusaha mungkin mengurangi investasi atau ekspansi bisnis mereka karena kenaikan biaya tenaga kerja. Hal ini bisa berdampak pada penurunan kesempatan kerja baru di daerah tersebut.
3. Dampak pada daya saing: Jika kenaikan UMK di Sukabumi lebih tinggi dibandingkan dengan daerah sekitarnya, hal ini dapat mempengaruhi daya saing perusahaan di daerah tersebut. Pengusaha mungkin kesulitan bersaing dengan perusahaan di daerah lain yang memiliki biaya tenaga kerja yang lebih rendah. Dalam beberapa kasus, pengusaha mungkin memutuskan untuk memindahkan operasional mereka ke daerah dengan biaya tenaga kerja yang lebih rendah, yang dapat berdampak negatif pada kesempatan kerja di Sukabumi.
4. Dampak pada daya beli dan permintaan: Kenaikan UMK dapat meningkatkan daya beli pekerja di Sukabumi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan permintaan produk dan

jasa. Jika permintaan tumbuh, pengusaha mungkin perlu mempekerjakan lebih banyak karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Namun, ini akan tergantung pada sektor industri dan elastisitas permintaan terhadap harga.

5. Dampak pada sektor informal: Kenaikan UMK dapat mendorong pertumbuhan sektor informal, di mana pengusaha mungkin lebih memilih untuk tidak membayar upah sesuai dengan UMK. Ini dapat mengakibatkan peningkatan pekerjaan informal atau pekerjaan yang tidak terdaftar, yang dapat menyulitkan pemantauan dan perlindungan pekerja.

III. METODE PENELITIAN

A. Analisis Data

1. Deskripsi Obyek Penelitian

a. Perkembangan Kesempatan Kerja di Sukabumi Tahun 2011-2022

Pada Tabel berikut ini terdapat data mengenai perkembangan angkatan kerja dan penduduk yang bekerja di Kota Sukabumi Tahun 2011-2022

kode_provinsi	nama_provinsi	kode_kabupaten_kota	nama_kabupaten_kota	jumlah_angkatan_kerja	satuan	tahun
Filter	Filter	Filter	1 Filter	Cari	Filter	Filter
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1022039	ORANG	2011
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1062398	ORANG	2012
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1054034	ORANG	2013
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1093219	ORANG	2014
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1014244	ORANG	2015
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1123546	ORANG	2017
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1114171	ORANG	2018
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1120711	ORANG	2019
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1146833	ORANG	2020
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1222156	ORANG	2021
32	JAWA BARAT	3202	KABUPATEN SUKABUMI	1313905	ORANG	2022

Sumber: Badan Pusat Statistik Jawa Barat Tahun 2011 – 2022

Berdasarkan data BPS menunjukkan jumlah angkatan kerja di kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat dari tahun 2011 – 2022, yang mengalami kenaikan dari tahun ketahun di mulai pada tahun 2011 yaitu berjumlah 1.022.039 orang.

b. Perkembangan Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar di Kota Sukabumi Tahun 2011-2022.

Pendidikan	Pencari Kerja	Pencari Kerja yang Sudah Ditempatkan
Tidak Tamat SD	-	-
SD	641	368
SMP	2510	673
SLTA	15723	763
Sarjana Muda	505	24
Sarjana	950	32
S2	-	-
Jumlah	20.329	1.860

Jumlah Pencari Kerja dan Pencari Kerja yang Ditempatkan Kabupaten Sukabumi tahun 2022

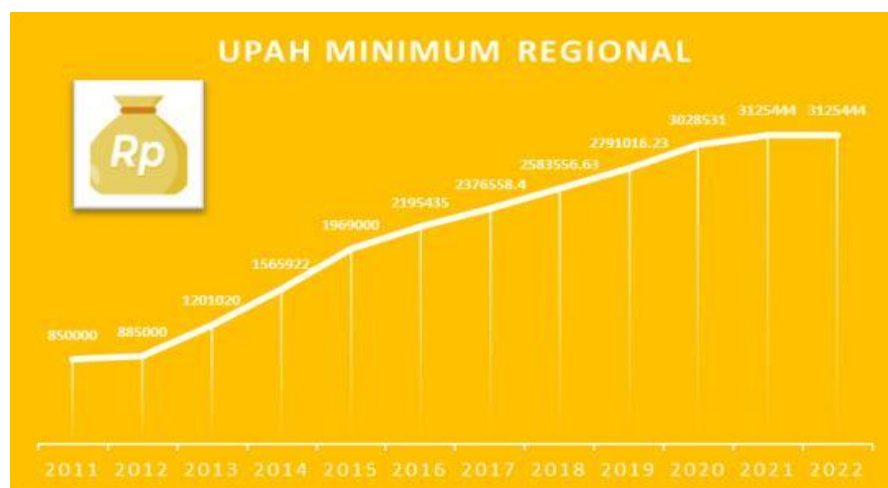
Sumber: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Sukabumi

Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan di Kabupaten Sukabumi pada tahun 2022 sebesar 1.860 orang dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar sebanyak 20.329 orang.

Pada Tabel berikut dapat dilihat perkembangan jumlah pencari kerja yang terdaftar di Kota Sukabumi yang di kelompokkan menurut tingkat pendidikan (Tamat SD, Tamat SMP, Tamat SLTA, Sarjana Muda, Sarjana)

c. Perkembangan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Sukabumi Tahun 2011-2022

Grafik berikut menjelaskan perkembangan upah minimum di Kota Sukabumi



Perkembangan tingkat upah minimum di Sukabumi menunjukkan dari tahun 2011 sampai tahun 2022 upah minimum mengalami kenaikan yang terus menerus dengan tertinggi terjadi pada tahun 2022 yang besarnya mencapai 3.125.444 rupiah.

B. Sumber dan Jenis Data

Adapun sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa laporan Kota Sukabumi atau Buku Profil Kabupaten Sukabumi Tahun 2023. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkannya, data sekunder dapat diperoleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia di perusahaan-perusahaan dan kantor-kantor pemerintahan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu merupakan data time series dari tahun 2011-2022 yang terdiri data upah minimum dalam satuan rupiah, angkatan kerja, pengangguran, pencari kerja, dan penempatan tenaga kerja di Kota Sukabumi.

IV. PEMBAHASAN

1. Kesempatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa upah berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa upah positif terhadap kesempatan kerja diterima. Peningkatan upah minimum ternyata malah meningkatkan jumlah kesempatan kerja. Menurut teori standar, yang diungkapkan oleh Bown (Mankiw, 2000) bahwa ketika pemerintah mempertahankan upah agar tidak mencapai tingkat equilibrium, hal itu dapat menimbulkan kekakuan upah yang menyebabkan pengangguran, pengangguran ini terjadi ketika upah berada diatas tingkat yang menyeimbangkan penawaran dan permintaan, dimana jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah permintaan tenaga kerja. Oleh sebab itu peningkatan upah minimum mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan, terutama bagi tenaga kerja yang tidak terdidik dan kurang berpengalaman. Namun dalam kenyataannya dalam kasus kesempatan kerja di kota Sukabumi berlawanan dengan teori standar, dimana kesempatan kerja yang seharusnya menurun ternyata dari data-data yang ada menunjukkan bahwa kesempatan kerjanya semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Paul SP Hutagalung dan Purbayu Budi Santoso (2013) bahwa upah minimum kota berpengaruh terhadap kesempatan kerja.

2. Pengangguran

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa upah tidak berpengaruh terhadap pengangguran. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa upah positif terhadap pengangguran ditolak. Karena jika tingkat upah minimum naik maka pengangguran yang ada akan turun. Parameter upah minimum yang ada tidak berpengaruh secara nyata terhadap permintaan akan tenaga kerja, karena pada umumnya upah bersifat kaku. Upah tidak langsung berubah ketika ada suatu perubahan melainkan akan direspon dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ayudha Lindiarta (2014) bahwa upah minimum tidak berpengaruh terhadap pengangguran.

3. Pencari Kerja

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa upah memiliki pengaruh negatif terhadap pencari kerja tamat SMP. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap pencari kerja ditolak. Hal ini disebabkan karena para pencari kerja SMP yang kurang terdidik dan kurang berpengalaman kebanyakan kurang berkompeten dibidangnya. Upah memiliki pengaruh negatif terhadap pencari kerja tamat SMA, karena sebagian besar perusahaan merekrut karyawan yang hanya memiliki ijazah SMA nilai upah yang di berikan masih dibawah upah minimum kota. Upah juga memiliki pengaruh negatif terhadap

pencari kerja tamat Sarjana Muda/S1. Hal ini disebabkan karena upah yang diberikan oleh perusahaan terlalu kecil yang hanya sedikit diatas upah minimum kota dan sangat berbanding terbalik dengan skill yang dimiliki. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa upah tidak berpengaruh pada pencari kerja tamat SD. Hal ini disebabkan karena kebanyakan pencari kerja tamatan SD lebih menerima terhadap besar kecilnya upah yang diberikan oleh perusahaan. Upah tidak berpengaruh terhadap pencari kerja S1, karena kebanyakan upah yang diberikan oleh perusahaan mengikuti upah minimum kota.

4. Penempatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa upah tidak berpengaruh terhadap penempatan kerja. Dengan demikian H4 yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap penempatan kerja ditolak. Karena upah minimum kota sesuai dengan posisi yang diberikan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang dapat di ambil yaitu:

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah. Upah minimum menjadi batas bawah nilai upah karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah dari Upah Minimum. Upah minimum dapat ditetapkan di Provinsi atau sering kita dengar dengan sebutan Upah Minimum Provinsi atau ditetapkan di Kabupaten/Kota disebut dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Menurut pasal 23 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021), upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah

Kebijakan upah minimum merupakan system pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja. Di Indonesia, Pemerintah Mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang upah minimum. Upah minimum yang ditetapkan tersebut berdasarkan pada kebutuhan fisik hidup layak berupa kebutuhan akan pangan. Dalam Pasal 1 ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1/199, upah minimum didefinisikan sebagai “Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap”.

Perkembangan Upah Minimum di Sukabumi dapat di ketahui bahwa besaran upah yang di tetapkan pemerintah menunjukkan menunjukkan peningkatan tiap tahunnya.

Berdasarkan penelitin Upah berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja. Upah berpengaruh positif signifikan terhadap pengangguran. Upah berpengaruh positif signifikan terhadap pencari kerja.

Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja . Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijaksanaan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya - upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi

pembangunan di daerah masing - masing. Bertitik tolak dari kebijaksanaan tersebut maka dalam rangka mengatasi masalah perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, Departemen Tenaga Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan perlu menyusun program yang mampu baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mendorong penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.

REFEREENSI

Disertasi

Ayudha Lindiarta, "Analisis Pengaruh Tingkat Upah Minimum, Inflasi, dan Jumlah Penduduk terhadap Pengangguran di Kota Malang", Jurnal, (Malang: Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2014)

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, "Keadaan Angkatan Kerja Di Provinsi Jawa Barat"

Muhammad rezha. *Pengaruh Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Makassar*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, (2021)

Omar Muhammad. *Penyerapan upah minimum provinsi Jawa barat berdasarkan Undangundang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*, Studi kasus PT. Kalinata Sarana Distrindo, Universitas Islam negeri syarif hidayatullah Jakarta, (2020)

Zaitun Rohmaha & Prani Sastionob. *Pengaruh Kebijakan Peningkatan Upah Minimum terhadap Ketimpangan Upah (Studi Kasus Provinsi-Provinsi di Jawa)* , Program Pascasarjana Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, (2019)

Gianie, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Berpendidikan Rendah Di Sektor Industri dan Perdagangan", Tesis, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2009), hlm.3. diterbitkan

Zusana Cicilia Kemala Humau. *Peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui penetapan Upah Minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur*, Universitas Atmajaya, 2015.

Internet

<https://opendata.jabarprov.go.id/id/visualisasi/melihat-kesempatan-kerja-di-jawa-barat>

https://sukabumikab.go.id/web/file/buku_profil_kab_sukabumi_2023.pdf

https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Sukabumi

https://sukabumikab.go.id/web/file/buku_profil_kab_sukabumi_2023.pdf

<https://repository.unja.ac.id/18205/2/9376-Article%20Text-23365-1-1020200521%20%281%29.pdf>

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum#Apa%20Yang%20Dimaksud%20Dengan%20Upah%20minimum>

<https://sukabumikota.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>