



ANALISIS PENGARUH UMK TERHADAP JUMLAH TENAGA KEJA, KESEJAHTERAAN DAN PERTUMBUHAN EKONOMI

Rindang Rahma Virginanda✉

Toyota Motor, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima September 2015
Disetujui Oktober 2015
Dipublikasikan
November 2015

Keywords:

District Minimum Wage (UMK), Total Labor, Welfare, Economic Growth.

Abstrak

Upah masih menjadi salah satu persoalan yang selalu menjadi sorotan terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini mengingat bahwa upah merupakan komponen terbesar dari pendapatan seseorang sehingga tingkat upah merupakan salah satu indikator yang dapat mencerminkan kesejahteraan masyarakat dari suatu negara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Upah Minimum terhadap Jumlah Tenaga Kerja, Kesejahteraan tenaga dan Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan hanya satu variabel dependen yang tidak berpengaruh dengan variabel independen yaitu variabel jumlah tenaga kerja, dan ada dua variabel dependen yang berpengaruh terhadap variabel independen yaitu variabel kesejahteraan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah UMK tidak berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja di Jawa Tengah, jika UMK mengalami perubahan maka jumlah tenaga kerja yang diambil akan tetap sama dengan jumlah tenaga kerja pada awal yang di pekerjakan dan UMK berpengaruh terhadap kesejahteraan di Jawa Tengah, jadi jika ada perubahan UMK maka akan mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja tersebut karena saling berpengaruh serta UMK berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi, jika ada perubahan UMK maka pertumbuhan ekonomi juga akan berubah karena kedua variabel tersebut saling berpengaruh satu sama lain.

Abstract

Wages still one issue that is always in the spotlight, especially in developing countries like Indonesia. It is given that wages are the largest component of a person's income so that the wage rate is one indicator that can reflect the public welfare of a country. This study aimed to analyze the effect of the Minimum Wage to Total Employment in Central Java, to analyze the effect of minimum wage on the welfare of workers in Central Java and to analyze the effect of minimum wage to economic growth in Central Java. The conclusion of this study is the Minimum Wages District (UMK) do not affect the amount of labor in Central Java , if UMK change the amount of labor that is taken will remain the same as the number of workers at the beginning of that employed, so if there is a change UMK it will affect the well-being of the workforce because of mutual influence and UMK effect on economic growth , if there is a change UMK economic growth will also change because the two variables with respect to each other .

© 2015 Universitas Negeri Semarang

ISSN 2252-6765

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: raravivacweet@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Upah minimum merupakan variabel kebijakan atau intervensi dalam mekanisme ekonomi pasar dengan cara menetapkan nilai dasar diatas nilai keseimbangan. Sisi positif dari upah minimum adalah menjaga agar upah bagi pekerja pemula dan tidak trampil tidak jatuh terlalu rendah. Upah minimum yang terlalu rendah juga tidak akan membahayakan pekerja (Brown et al., 2014). Selain itu, upah minimum juga dapat mengkoordinasi pembangunan di ekuilibrium upah yang tinggi (Magruder, 2013). Sebaliknya sisi negatif dari segi ekonomi memperlambat laju employment, inflasi (*cost push inflation*), kesenjangan antar sektor, dari segi perusahaan dapat menciptakan ketidak-adilan, mendorong perusahaan untuk menghemat penggunaan tenaga kerja bukan inti dan tidak trampil, dan dalam jangka menengah mendorong melakukan substitusi. Upah minimum akan berlaku untuk semua jenis industri dan semua skala industri.

Upah minimum sangat menguntungkan industri dengan skala ekonomi tinggi, dan mematikan home industry, perusahaan pemula dengan skala kecil yang berjumlah banyak. Upah minimum juga dapat menghalangi pendirian perusahaan baru di daerah, khususnya pada industri yang mengandalkan pekerja

ketrampilan rendah (Rohlin, 2011). Penetapan upah minimum setiap tahunnya berpotensi menimbulkan perselisihan dan menghabiskan dana, waktu sangat besar. Kenyataan adanya upah minimum, kontraproduktif bagi kelangsungan berusaha. Kebijakan upah minimum merupakan sistem 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 (Simanjuntak, 1992 dalam Gianie, 2009:1).

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 sebesar . Dalam Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, upah minimum didefinisikan sebagai Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap. Dibawah ini adalah kondisi Upah Minimum Regional di awa Tengah pada tahun 2013.

Tabel 1. Upah Minimum Regional Jawa Tengah Tahun 2013

Kabupaten	Tahun 2013
Banjarnegara	835000
Kabupaten Jepara	835000
Kabupaten Karanganyar	875000
Kabupaten Kebumen	896500
Kabupaten Kendal	835000
Kabupaten Klaten	871500
Kabupaten Kudus	990000
Kabupaten Magelang	942000
Kabupaten Pati	927600
Kabupaten Pekalongan	962000
Kabupaten Pemasang	908000
Kabupaten Banyumas	877500
Kabupaten Purbalingga	869500
Kabupaten Purworejo	849000

Kabupaten Rembang	896000
Kabupaten Semarang	1051000
Kabupaten	Tahun 2013
Kabupaten Sragen	864000
Kabupaten Sukoharjo	902000
Kabupaten Tegal	850000
Kabupaten Temanggung	940000
Kabupaten Wonogiri	830000
Kabupaten wonosobo	880000
Kabupaten Batang	970000
Kota Magelang	901500
Kota Surakarta	915900
Kota Salatia	974000
Kota Semarang	1209100
Kota Pekalongan	980000
Kota Tegal	860000
Kabupaten Blora	932000
Kabupaten Boyolali	895000
Kabupaten Brebes	859000
Kabupaten Cilacap	986000
Kabupaten Demak	995000
Kabupaten Grobogan	842000

Sumber: <http://www.hrcentro.com>

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa tiap Kabupaten/Kota di Jawa Tengah memiliki Upah Minimum Kabupaten yang berbeda, maka dari sini akan kita bandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten yang ada di Jawa Timur. Dibawah ini adalah tabel dari Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ada di Jawa Timur.

Tabel 2. Banyaknya Pencari Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Jawa Tengah tahun 2009 sampai 2013

Pendidikan	2009	2010	2011	2012	2013
Sekolah Dasar (SD)	301,367	298,437	264,345	318,255	319,662
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	319,560	256,912	294,254	265,010	275,605
Sekolah Menengah Tingkat Atas (SMTA)	493,637	361,092	342,375	318,870	376,632
- SMA/U	285,150	196,356	219,011	185,062	-
- Kejuruan	208,487	164,736	123,364	133,808	-
Diploma	60,539	53,042	27,925	19,340	14,171
Sarjana	77,164	77,400	73,763	40,666	36,658
Jumlah	1,252,267	1,046,883	1,002,662	962,141	1,022,728

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Total jumlah pencari kerja di Jawa Tengah paling banyak pada tahun 2009 yaitu 1,252,267 orang dan jumlah pencari kerja paling sedikit pada tahun 2012 yaitu hanya 962,141 orang, namun perbedaan jumlah ini tidak terlalu jauh, hanya memiliki selisih sedikit pada tiap tahunnya.

Tabel 3. Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja di Jawa Tengah tahun 2013

Kabupaten/Kota	Jumlah Orang
Kab. Cilacap	729,059
Kab. Banyumas	700,276
Kab. Purbalingga	431,933
Kab. Banjarnegara	448,000
Kab. Kebumen	571,759
Kab. Purworejo	349,432
Kab. Wonosobo	354,967
Kab. Magelang	584,253
Kab. Boyolali	500,041
Kab. Klaten	592,888
Kab. Sukoharjo	405,276
Kab. Wonogiri	496,232
Kab. Karanganyar	423,145
Kab. Sragen	447,375
Kab. Grobogan	663,038
Kab. Blora	441,376
Kab. Rembang	310,793
Kab. Pati	594,736
Kab. Kudus	402,091
Kab. Jepara	542,072
Kab. Demak	493,169
Kab. Semarang	511,957
Kab. Temanggung	390,400
Kab. Kendal	452,169
Kab. Batang	348,259
Kab. Pekalongan	397,477
Kab. Pemalang	554,363
Kab. Tegal	572,937
Kab. Brebes	820,664
Kota Magelang	58,110
Kota Surakarta	259,864
Kota Salatiga	85,961
Kota Semarang	784,206
Kota Pekalongan	131,588
Kota Tegal	114,182

Sumber : BPS, data di olah

Istilah kesejahteraan mengandung arti yang cukup luas dan mencakup berbagai segi pandangan atau ukuran dalam suatu istilah. Kata sejahtera berasal dari kata sejahtera yang memiliki arti aman, makmur dan selamat. Suatu ukuran kesejahteraan adalah ukuran yang abstrak dan relatif, namun bukan berarti tidak dapat di ukur.

Tabel 4. Indeks Pembangunan Manusia di Jawa Tengah tahun 2007 sampai 2013 (persen).

Kabupaten/Kota	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kab. Cilacap	70.25	70.91	71.39	71.73	72.34	72.77	73.34
Kab. Banyumas	71.23	71.77	72.27	72.60	72.96	73.33	73.96
Kab. Purbalingga	70.38	70.89	71.51	72.07	72.50	72.97	73.49
Kab. Banjarnegara	68.54	68.99	69.63	69.91	70.39	70.70	71.13
Kab. Kebumen	69.96	70.19	70.73	71.12	71.62	71.86	72.25
Kab. Purworejo	70.68	71.29	71.88	72.55	72.91	73.53	74.18
Kab. Wonosobo	69.22	69.55	70.08	70.52	71.06	71.45	71.90
Kab. Magelang	71.03	71.43	71.76	72.08	72.69	73.14	73.67
Kab. Boyolali	69.63	69.99	70.44	70.72	71.25	71.50	71.88
Kab. Klaten	72.48	72.93	73.41	73.83	74.10	74.46	74.91
Kab. Sukoharjo	72.46	73.01	73.29	73.57	73.97	74.21	74.91
Kab. Wonogiri	70.11	70.47	71.04	71.33	71.86	72.59	73.09
Kab. Karanganyar	71.59	72.21	72.55	73.19	73.82	74.62	75.27
Kab. Sragen	68.98	69.57	70.27	71.00	71.33	71.85	72.31
Kab. Grobogan	69.75	70.22	70.60	70.83	71.27	71.77	72.37
Kab. Blora	69.11	69.63	70.14	70.61	71.25	71.49	72.10
Kab. Rembang	70.54	71.12	71.55	72.07	72.45	72.81	73.53
Kab. Pati	71.87	72.26	72.72	72.96	73.49	73.81	74.58
Kab. Kudus	71.66	72.02	72.57	72.95	73.24	73.69	74.09
Kab. Jepara	71.45	71.94	72.45	72.64	73.12	73.54	74.13
Kab. Demak	71.05	71.56	72.10	72.58	73.09	73.52	73.85
Kab. Semarang	72.93	73.34	73.66	74.10	74.45	74.98	75.48
Kab. Temanggung	73.08	73.43	73.85	74.11	74.47	74.74	75.00
Kab. Kendal	68.91	69.40	70.07	70.41	70.85	71.48	72.03
Kab. Batang	68.64	69.23	69.84	70.41	71.06	71.41	72.03
Kab. Pekalongan	69.69	70.31	70.83	71.40	71.86	72.37	73.14
Kab. Pemasang	67.89	68.38	69.02	69.89	70.22	70.66	71.26
Kab. Tegal	68.83	69.54	70.08	70.59	71.09	71.74	72.22
Kab. Brebes	66.57	67.08	67.69	68.20	68.61	69.37	69.85
Kota Magelang	75.69	76.09	76.37	76.60	76.83	77.26	77.91
Kota Surakarta	76.58	77.16	77.49	77.86	78.18	78.60	79.10
Kota Salatiga	75.37	75.81	76.11	76.53	76.83	77.13	77.54
Kota Semarang	76.11	76.54	76.90	77.11	77.42	77.98	78.54
Kota Pekalongan	73.10	73.49	74.01	74.47	74.90	75.25	75.75
Kota Tegal	72.72	73.20	73.63	73.89	74.20	74.63	75.02

Sumber: BPS, Publikasi Indeks Pembangunan Manusia.

Penghitungan IPM sebagai indikator pembangunan manusia memiliki tujuan penting, diantaranya: pertama, membangun indikator yang mengukur dimensi dasar pembangunan manusia dan perluasan kebebasan memilih; kedua, memanfaatkan sejumlah indikator untuk menjaga ukuran tersebut sederhana; ketiga, membentuk satu indeks komposit dari pada menggunakan sejumlah indeks dasar; dan keempat, menciptakan suatu ukuran yang mencakup aspek sosial dan ekonomi.

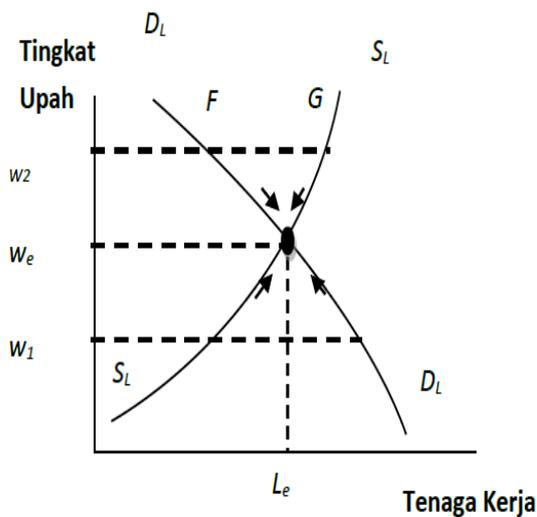
Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1, ayat 30). Menurut Haryani (2002 : 22) dalam Yanuwardani dan Woyanti (2009 : 7). Jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun, yang artinya jumlah tenaga kerja yang diminta akan semakin berkurang namun penawaran tenaga kerja akan semakin bertambah. Tapi sebaliknya, jika tingkat upah menurun maka permintaan tenaga kerja akan semakin meningkat. Naiknya upah maka biaya produksi industri akan naik, yang kemudian akan menaikkan harga barang yang diproduksi. Naiknya harga barang akan mengurangi jumlah konsumsi masyarakat.

Tenaga kerja sebagai salah satu dari faktor produksi merupakan unsur yang penting dan paling berpengaruh dalam mengelola dan mengendalikan sistem ekonomi, seperti produksi, distribusi, konsumsi maupun investasi. Keterlibatannya dalam proses produksi menyebabkan mereka menginginkan pendapatan yang memadai, tingkat keamanan dan kenyamanan kerja, serta keuntungan lain yang dapat diperoleh. Ada perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang diminta atau dalam hal ini tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan atau suatu sektor.

Permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta untuk dipekerjakan. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta lebih ditunjukkan kepada kuantitas atau banyaknya permintaan tenaga pada tingkat upah tertentu (Sadono Sukirno, 2004 : 92). Penduduk yang terserap, tersebar di berbagai sektor yang memperkerjakan banyak orang umumnya menghasilkan barang dan jasa yang relatif besar. Setiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda. Demikian pula dengan kemampuan setiap sektor dalam menyerap tenaga kerja. Pertama, terdapat perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja di masing-masing sektor. Kedua, secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun kontribusinya dalam pendapatan nasional (Payaman Simanjuntak, 1998 : 27). Jadi yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah/ banyaknya orang yang bekerja di 35 kabupaten/kota Jawa Tengah.

Istilah kesejahteraan ini mengandung arti yang cukup luas dan mencakup berbagai segi pandangan atau ukuran dalam suatu istilah. Kata sejahtera berasal dari kata yang memiliki arti aman, makmur dan selamat. Dari tiga kategori tersebut dapat dicirikan bahwa seorang yang sejahtera. Suatu ukuran kesejahteraan adalah ukuran yang abstrak dan relatif, namun bukan berarti tidak dapat di ukur.

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator yang amat penting dalam menilai kinerja suatu perekonomian, terutama untuk melakukan analisis tentang hasil pembangunan ekonomi yang telah dilaksanakan suatu negara atau suatu daerah. Ekonomi dikatakan mengalami pertumbuhan apabila produksi barang dan jasa meningkat dari tahun sebelumnya. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian dapat menghasilkan tambahan pendapatan atau kesejahteraan masyarakat pada periode tertentu. Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau suatu wilayah yang terus menunjukkan peningkatan, maka itu menggambarkan bahwa perekonomian negara atau wilayah tersebut berkembang dengan baik..



Gambar 1. Penentuan Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja dan Upah

Sumber : Todaro (2000 : 326)

Gambar 1 titik w_e melambangkan tingkat upah ekuilibrium (*equilibrium wage rate*), pada tingkat upah yang lebih tinggi seperti pada w_2 , penawaran tenaga kerja melebihi permintaan sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibriumnya, yakni w_e . Sebaliknya pada upah yang lebih rendah seperti w_1 , jumlah total tenaga kerja yang akan diminta oleh produsen akan melebihi kuantitas penawaran yang ada sehingga terjadi persaingan diantara para pengusaha dalam memperebutkan tenaga kerja dan mendorong kenaikan tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium, w_e . Kelemahan dari model Pasar Bebas Kompetitif Tradisional adalah kurang memberikan petunjuk yang berarti mengenai kenyataan determinasi upah dan lapangan kerja khususnya di negara berkembang. Mekanisme penyesuaian otomatis dalam pasar tidak akan mampu mendorong tingkat upah riil sampai pada tingkat w_e yang merupakan tingkat upah ekuilibrium.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah tersedianya kesempatan kerja yang luas. Berdasarkan definisi yang diperoleh dari Kamus Besar

Bahasa Indonesia, kesempatan kerja dapat diartikan sebagai lowongan kerja yang disediakan baik oleh pemerintah maupun swasta. Lowongan kerja itu sendiri tergantung dari permintaan tenaga kerja oleh perusahaan.

Kesejahteraan kaum pekerja erat kaitannya dengan berapa besar penghasilan yang didapat oleh pekerja dan seberapa besar beban yang harus ditanggung dalam kehidupan sehari-hari, seorang pekerja jelas memiliki keluarga, anak yang harus disekolahkan, penyakit yang diderita dan harus diobati, kecelakaan kerja, dan sebagainya. Hal ini merupakan ukuran yang mutlak dan terus berkembang seiring perkembangan kenyataan obyektif kebutuhan hidup dan hak sosial. Peran mensejahterakan pekerja juga masuk dalam fungsi dari pada Disnaker sebagai tangan pemerintah dalam upaya mensejahterakan pekerja. Jelas disini bahwa pemerintah juga memiliki tanggung jawab aktif dalam mensejahterakan pekerja.

Istilah modal manusia (*human capital*) pertama kali dikemukakan oleh Gary S. Becker. Ace Suryadi (1994) yang mengkaji lebih dalam mengenai peran pendidikan formal dalam menunjang pertumbuhan ekonomi menyatakan bahwa, semakin tinggi pendidikan formal yang diperoleh, maka produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi pula. Hal tersebut sesuai dengan teori *Human Capital*, yaitu bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi karena pendidikan berperan di dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Canonical Correlation* atau Korelasi Kanonikal. Semua data untuk analisis Korelasi Kanonikal bertipe metrik, yakni data interval atau data rasio. Dengan demikian data bertipe nominal (seperti Jenis Kelamin) atau data bertipe Ordinal sebaiknya tidak diproses dengan korelasi kanonikal. Apa saja asumsi yang harus dipenuhi pada Korelasi Kanonikal? Adanya hubungan yang bersifat linier (Linieritas) antar dua variabel. Seperti jika ada variabel Promosi dan variabel Penjualan, maka seharusnya korelasi antara kedua variabel bersifat linier, dalam arti misal, makin besar pengeluaran promosi, makin tinggi penjualan.

Hubungan linier (garis lurus) semacam ini jika ditampilkan pada grafik akan berupa garis ke kanan atas. Namun tidak bisa ditemukan setelah beberapa lama, justru makin besar promosi makin rendah penjualan. Hal ini akan melawan asumsi linieritas, karena setelah menaik ke kanan atas, kemudian garis menurun ke kanan bawah. Karena itu, linieritas akan valid jika data dianalisis pada interval (range) waktu tertentu. Perlunya *Multivariate Normality* untuk menguji signifikansi setiap fungsi kanonik. Namun karena pengujian normalitas secara multivariat tidak atau sulit dilakukan, maka bisa dilakukan uji normalitas untuk setiap variabel, dengan asumsi jika secara individu sebuah variabel memenuhi kriteria normalitas,

maka secara keseluruhan juga akan memenuhi asumsi normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil output SPSS pada analisis korelasi kanonikal disertai dengan pembahasannya sesuai dengan langkah-langkah analisis yang telah dijelaskan yaitu mendapatkan satu atau lebih fungsi kanonikal dengan melihat tingkat signifikansi (*Multivariate Test of Significance*) di bawah 0,05 dan besaran nilai korelasi kanonikal (*Canonical Correlation*) di atas 0,5. Hasil uji signifikansi akan disajikan pada Tabel VI, sedangkan besaran nilai korelasi kanonikal akan disajikan pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 5. Uji signifikansi Multivariat
Multivariate Tests of Significance (S = 1, M = 1/2, N = 14 1/2)

Test Name	Value	Exact F Hypoth	DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.75612	32.03656	3.00	31.00	.000
Hotellings	3.10031	32.03656	3.00	31.00	.000
Wilks	.24388	32.03656	3.00	31.00	.000
Roys			.75612		

Note F statistics are exact

Sumber : Hasil Olah Data SPSS oleh Penulis, 2015.

Tabel 4.5 memperlihatkan hasil uji signifikansi multivariat. Biasanya yang digunakan adalah Wilks's Lambda yang menguji signifikansi dari korelasi kanonikal pertama. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa ternyata semua uji statistik menunjukkan

signifikansi dibawah tingkat kepercayaan 5% yaitu 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persamaan korelasi kanonikal dalam penelitian ini signifikan.

Tabel 6. Besaran nilai korelasi kanonikal
Eigenvalues and Canonical Correlations

Root No.	Eigenvalue	Pct.	Cum. Pct.	Canon Cor.	Sq. Cor
1	3.100	100.000	100.000	.870	.756

Sumber : Hasil Olah Data SPSS oleh Penulis, 2015.

Di dalam persamaan (model) penelitian ini, terdapat empat variabel yang meliputi satu variabel independen dan tiga variabel dependen. Jika diambil jumlah terkecil, maka akan terbentuk Fungsi Kanonikal. Fungsi kanonikal ini terlihat pada Tabel VII (Roots) dengan angka korelasi kanonikal (Canon Cor) yaitu .870. begitu juga jika dilihat dari nilai eigenvalue dimana bernilai 3.100 (di atas 0,5).

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya, pada variabel upah menunjukkan ada hubungan atau adanya pengaruh terhadap jumlah tenaga kerja yang ada di Jawa Tengah. Kenaikan tingkat upah akan setara dengan peningkatan *opportunity cost*. Seandainya tingkat upah mengalami kenaikan, maka penawaran tenagakerja (dari para pekerja

itu sendiri) akan meningkat. Motivasi untuk bekerja mereka bertambah karena adanya iming-iming upah yang lebih tinggi daripada sebelumnya.

Jika dilihat antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu maka ada variabel yang hasilnya tidak sama, yakni antara variabel UMK dengan variabel jumlah tenaga kerja, karena pada penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Pada penelitian terdahulu hasilnya sesuai dengan teori namun pada penelitian ini hasilnya berbeda dengan teori karena ada faktor lain yang mempengaruhi variabel tersebut. Faktor tersebut adalah perusahaan ingin mendapatkan keuntungan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa UMK (Upah Minimum Kabupaten) berpengaruh terhadap Jumlah Tenaga Kerja di Jawa Tengah, jika UMK mengalami perubahan maka jumlah tenaga kerja yang di ambil akan tetap sama dengan jumlah tenaga kerja pada awal yang di pekerjakan. Dan UMK (Upah Minimum Kabupaten) berpengaruh terhadap Kesejahteraan di Jawa Tengah, jadi jika ada perubahan UMK maka akan mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja jika UMK naik maka kesejahteraan tenaga kerja juga akan meningkat, dan jika UMK itu turun maka kesejahteraan tenaga kerja pun akan ikut menurun.

Selain itu, UMK (Upah Minimum Kabupaten) berpengaruh terhadap Pertumbuhan Ekonomi, jika ada perubahan atau kenaikan UMK maka pertumbuhan ekonomi juga akan berubah dan mengalami kenaikan, sebaliknya jika UMK mengalami penurunan maka pertumbuhan ekonomi juga akan menurun karena kedua variabel tersebut saling berpengaruh satu sama lain.

Saran, Perusahaan harus tetap memperlakukan tenaga kerja dengan baik dan memproduksi barang dan jasa sesuai dengan kebutuhan yang di inginkan serta tepat waktu. Serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dengan memberikan upah yang layak atau sesuai dengan standar penetapan upah agar kebutuhan hidup layak tenaga kerja tidak menurun. Dan meningkatkan produksi barang

dan jasa agar aktivitas perekonomian dapat menghasilkan tambahan pendapatan atau kesejahteraan sehingga dapat dikatakan ekonomi mengalami pertumbuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, 1995 "The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia". *Industrial and Labor Relations Review*, 54(4), 864-881.
- Bappenas. 2010. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010 – 2014*. Buku II. Jakarta: Bappenas.
- Brown, A.J.G., Merkl, C. & Snower, D.J., 2014. The minimum wage from a two-sided perspective. *Economics Letters*, 124(3), pp.389-391.
- Dickens and Katz (1987), "The Impact of Formal and Informal Labor Regulations in Business in Serang District", Technical Report, World Bank Jakarta.
- Fields and Wolf. 1995. A Minimum Wage Can Be Welfare – Improving and Employment Enhancing. *European Economic Review* 45 (2001), pp 553 – 576.
- Gall, G. (1998), "The Development of the Indonesian Labour Movement". *International Journal of Human Resources Management*, 9(2), 359-376.
- Gianie. 2009. Pengaruh Upah Minimu Terhadap Penyerapan Tenaga kerja Berpendidikan Rendah Di Sektor Industri dan Perdagangan. *Tesis*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Haryani. (2002), "The Effect of Minimum Wages on Actual Wages in Formal and Informal Sectors in Costa Rica". *World Development*, 33(11), 1905-1921
- Irawan, & M. Suparmoko. 2002. *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE.
- Kruger and Summers. 1987. *Labor Economic*. New York: Mc Graw Hill
- Magruder, J.R., 2013. Can minimum wages cause a big push? Evidence from Indonesia. *Journal of Development Economics*, 100(1), pp.48-62.
- Mankiw, Gregory. 2006. *Makroekonomi*. Jakarta. Erlangga.
- Mankiw, N Gregory. 2003. *Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Manning, C. 1994, "Labour Market Adjustment to Indonesia's Economic Crisis: Context, Trends, and Implications". *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 36(1), 105-136.
- McCafferty. (1990) *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: UI-Press.

Rohlin, S.M., 2011. State minimum wages and business location: Evidence from a refined border approach. *Journal of Urban Economics* , 69(1), pp.103-117.