

Dosen:

1. Prof Dr Ir Rudy C Tarumingkeng (Penanggung Jawab)
2. Prof. Dr. Ir. Zahrial Coto
3. Dr. Ir. Hardjanto

ELASTISITAS KESEMPATAN KERJA TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH MINIMUM DAN SUKU BUNGA DI INDONESIA TAHUN 1990-2003

Oleh :

Boyke T. H. Situmorang

EPN / 161040111

Email : boykeths@deptan.go.id

Abstrak

Makalah ini bertujuan untuk mengetahui elastisitas kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi, upah minimum dan suku bunga di Indonesia baik secara keseluruhan maupun berdasarkan jenis-jenis lapangan usaha. Dalam mengembangkan model yang mengukur hubungan variable-variabel tersebut penulis menggunakan pendekatan fungsi permintaan Hicksian. Studi ini memberikan hasil; pertama, respon kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi bersifat elastis, sedangkan respon kesempatan kerja terhadap upah minimum bersifat inelastis. Dimana kenaikan pertumbuhan ekonomi sebesar 1% dengan asumsi tidak ada perubahan dalam upah minimum akan menyerap kesempatan kerja sebesar 0,2%, sedangkan kenaikan upah minimum sebesar 1% dapat meningkatkan kesempatan kerja sebesar 0,026%, dan kedua, respon kesempatan kerja berdasarkan lapangan usaha terhadap output masing-masing lapangan usaha, upah minimum dan suku bunga berbeda-beda. Respon kesempatan kerja terhadap output yang bersifat sangat elastis terjadi di sektor Industri dan sektor lainnya yang mencakup sektor listrik, gas dan air. Sedangkan respon kesempatan kerja di sektor jasa terhadap outputnya hanya memiliki sifat elastis. Respon kesempatan kerja terhadap upah minimum yang bersifat elastis terjadi di sektor pertanian, keuangan, dan sektor angkutan. Sedangkan respon kesempatan kerja di sektor bangunan memiliki sifat yang sangat elastis. Dan respon kesempatan kerja terhadap suku bunga dengan sifat elastis terjadi di sektor pertanian, industri, jasa dan sektor lainnya.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang bekerja pada berbagai sektor perekonomian. Baik sektor pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan, sektor industri maupun sektor jasa (Safrida, 1999; 57). Kesempatan kerja atau permintaan kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*) dari permintaan konsumen dari produk barang atau jasa yang dihasilkan oleh suatu unit usaha. Sehingga permintaan tenaga kerja terkait dengan permintaan barang dari unit usaha tersebut.

Perkembangan kesempatan kerja di Indonesia dapat dilihat dari jumlah penduduk yang bekerja di berbagai lapangan usaha.

Tabel 1. Penduduk Usia Kerja Menurut Lapangan Pekerjaan, 1997-2003
(dalam juta orang)

Lapangan Usaha	Tahun						
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
1. Pertanian	34,79	39,41	38,38	40,55	39,74	40,634	42,001
2. Industri	11,88	10,61	12,24	12,11	12,09	12,11	10,927
3. Bangunan	4,18	3,52	3,42	3,54	3,84	4,274	4,107
4. Perdagangan	16,95	16,81	17,53	18,50	17,47	17,795	16,846
5. Angkutan	4,13	4,15	4,21	4,55	4,45	4,673	4,977
6. Keuangan	0,66	0,62	0,63	0,89	1,13	0,992	1,295
7. Jasa	12,57	12,39	12,22	9,60	11,00	10,36	9,746
8. Lainnya	0,24	0,15	0,19	0,09	1,09	0,81	0,885
Total	85,41	87,67	88,82	89,82	90,81	91,65	90,78

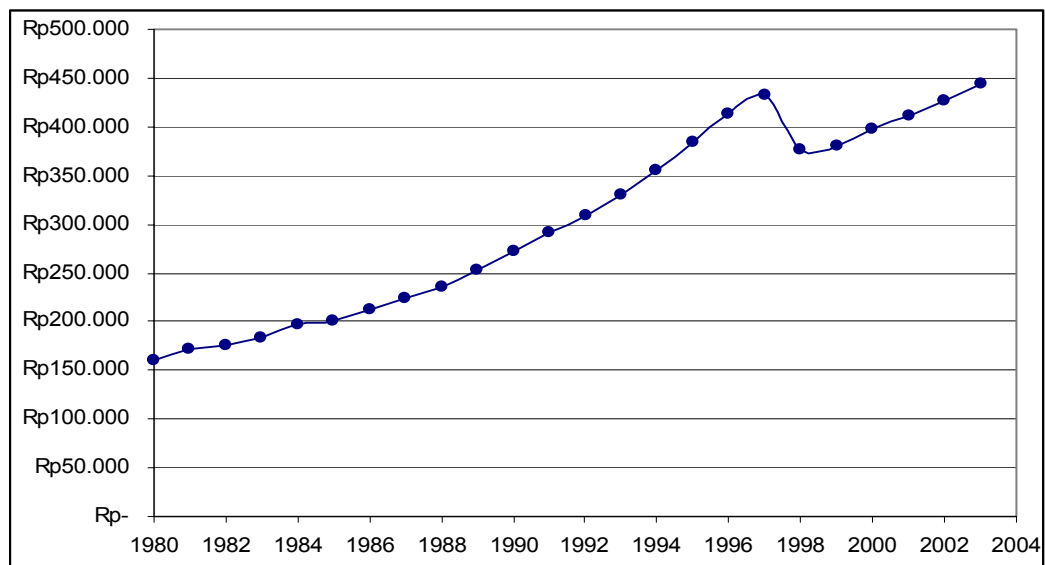
Sumber : BPS, Sakernas berbagai tahun

Berdasarkan pada data dalam table 1, terlihat bahwa sektor pertanian merupakan lapangan usaha yang mampu menyerap tenaga kerja paling besar dibandingkan dengan sektor lainnya. Dalam periode tahun tersebut rata-rata penduduk yang terserap disektor ini sebesar 39,36 juta orang. Sektor penyerap tenaga kerja terbesar kedua adalah sektor perdagangan yang menyerap tenaga kerja rata-rata sebesar 17,42 juta orang. Sedangkan rata-rata tenaga kerja yang terserap di sektor industri sebesar 11,71 juta orang. Kesempatan kerja terendah berada pada sektor lainnya yang rata-rata mampu menyerap 0,49 juta pekerja.

Dalam periode tersebut kesempatan kerja senantiasa mengalami kenaikan rata-

rata sebesar 1% setiap tahunnya. Namun pada tahun 2003 sempat mengalami penurunan sebesar 0,9%. Perkembangan terakhir menyebabkan meningkatnya pengangguran terbuka sekitar 9,5 juta orang.

Sebelum krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1998, pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami kenaikan yang cukup tajam. Dari tahun 1980 sampai dengan 1997, rata-rata pertumbuhan ekonomi riil sebesar 6% per tahunnya. Seperti yang ditunjukkan dalam gambar 1, selanjutnya terlihat bahwa PDB pada tahun 1998 mengalami penurunan yang cukup tajam hingga mencapai -13,13%.



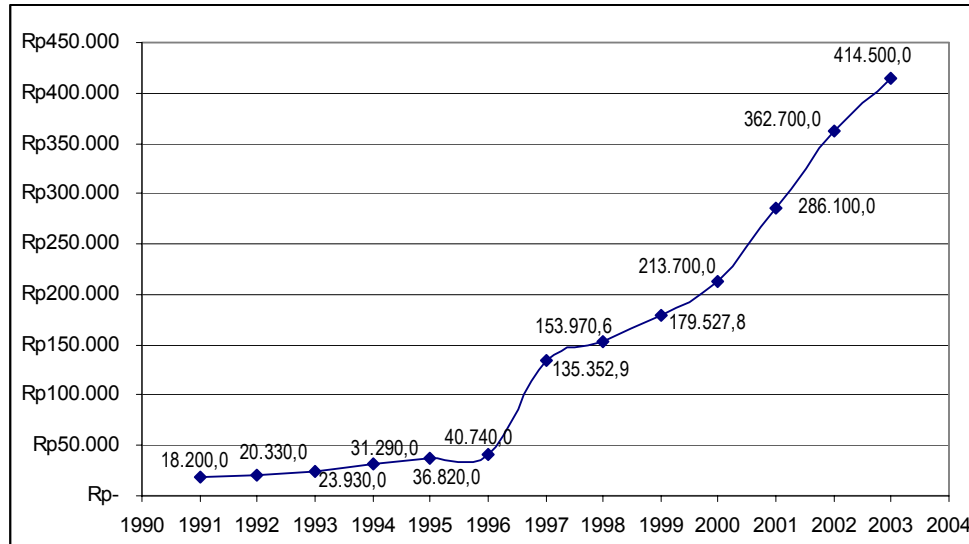
Sumber : Statistik Ekonomi dan Keuangan Indonesia, BI, berbagai tahun, data diolah

Gambar 1. Perkembangan Produk Domestik Bruto Indonesia Menurut Harga Konstan Tahun 1993, 1980-2003 (milyar rupiah)

Penurunan output tidak langsung diikuti oleh penurunan kesempatan kerja. Dalam tabel 1, tahun 1998 kesempatan kerja mengalami kenaikan dalam sebesar 2,65%. Fenomena yang menarik terjadi pada tahun 2003, dimana pertumbuhan ekonomi sekitar 4,1% diikuti penurunan kesempatan kerja sekitar 0,9%.

Kondisi di pasar kerja selalu terkait dengan kebijakan upah minimum dan peranan tripartit Dewan Pengupahan. Tripartit Dewan Pengupahan dapat membuat keputusan bersama tentang tingkat upah antara serikat pekerja dengan pihak pemberi kerja. Dalam hubungan tersebut pemerintah memiliki peranan penting untuk menetapkan upah minimum yang mengikat bagi para pemberi kerja di satu pihak

dan pekerja pada pihak lain. Perkembangan upah minimum di Indonesia selengkapnya ditunjukkan dalam tabel 2.



Sumber : Depnakertrans, Direktorat Pengupahan & Jamsostek - Ditjen Binawas, data diolah

Gambar 2. Perkembangan Upah Minimum Rata-Rata Menurut Propinsi di Indonesia, 1991-2003

Dari tahun 1990 sampai dengan 1996 kenaikan upah minimum tidak terlampaui tinggi. Pada tahun 1996 upah minimum hanya sebesar Rp. 40.700,- yang harus diterapkan dalam sistem pengupahan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya. Selanjutnya dari tahun 1996 sampai 2003, upah minimum tumbuh pesat hingga mencapai Rp. 414.500,- pada tahun 2003. Hal ini dilakukan pemerintah, mengingat pada masa krisis ekonomi daya beli masyarakat rendah karena dorongan inflasi yang tinggi, sehingga menuntut kebutuhan hidup minimum yang lebih besar.

Dari tinjauan empiris tentang kesempatan kerja, pertumbuhan ekonomi dan tingkat upah sebelumnya terdapat fenomena yang unik, misalnya di tahun 1998 dan 2003. Dimana penurunan pertumbuhan ekonomi pada tahun 1998 diikuti dengan kenaikan kesempatan kerja, dan di tahun 2003, kenaikan pertumbuhan ekonomi diikuti dengan penurunan kesempatan kerja. Dan secara keseluruhan, kenaikan upah minimum yang sifatnya monoton diikuti oleh fluktuasi kesempatan kerja yang tidak terlalu menonjol.

Bagi unit usaha atau pemberi kerja, selama penerimaan tambahan melebihi besarnya upah, maka tambahan pekerja akan meningkatkan laba, dan sebaliknya jika

penerimaan tambahan lebih kecil dibandingkan besarnya upah, maka unit usaha atau pemberi kerja biasanya akan mengurangi kapasitas tenaga kerjanya. (Mankiw; 2003; 46-47 dan Borjas, 1996; 105-111). Menurut Anarita (2005), persoalan-persoalan dalam kebijakan upah minimum masih membutuhkan kajian yang harus dilakukan secara sistematis. Untuk itulah, penulis tertarik untuk mengkaji kembali kesempatan kerja yang terkait dengan kebijakan upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan harga factor produksi lainnya.

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah elastisitas kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi, upah minimum, dan suku bunga di Indonesia pada tahun 1990-2003 ?
2. Bagaimanakah elastisitas kesempatan kerja berdasarkan lapangan usaha terhadap output masing-masing sektor, upah minimum, dan suku bunga di Indonesia pada periode tahun 1990-2003 ?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui elastisitas kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi, upah minimum, dan suku bunga, baik secara keseluruhan maupun berdasarkan lapangan usaha atau sub sektor pada tahun 1990-2003.

1.4. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metoda verifikatif dalam mencari hubungan suatu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Untuk itu akan digunakan alat regresi linear dalam menentukan hubungan-hubungan tersebut. *Software statistik* yang digunakan untuk melakukan regresi tersebut adalah program E-Views 3.0.

1.4.1. Model dan Data

Model yang akan digunakan untuk menjelaskan kesempatan kerja di Indonesia didekati dari fungsi permintaan Hicksian. Fungsi permintaan Hicksian diturunkan dari kondisi minimisasi biaya sebuah unit usaha (Henderson et al, 1980; dan Hartono, 1999).

Jika di satu pihak produksi (Q) merupakan fungsi dari modal (K) dan tenaga kerja (L) yang ditulis dengan ;

$$Q = KL \dots (a)$$

Dan pada pihak lain biaya (C) merupakan penjumlahan dari nilai modal (r.K) dan nilai tenaga kerja (w.L) yang ditulis dengan;

$$C = r.K + w.L \dots (b)$$

Dimana “r” adalah harga per satuan modal dan “w” adalah upah tenaga kerja. Dengan menempatkan persamaan (a) sebagai kendala dan persamaan (b) sebagai tujuan, maka :

$$v = r.K + w.L - \lambda(Q - KL) \dots (c)$$

turunan parsialnya adalah :

$$\frac{\partial v}{\partial K} = r - \lambda L = 0 \longrightarrow \lambda = \frac{r}{L} \dots (d)$$

$$\frac{\partial v}{\partial L} = w - \lambda K = 0 \longrightarrow \lambda = \frac{w}{K} \dots (e)$$

$$\frac{\partial v}{\partial \lambda} = Q - KL = 0 \dots (f)$$

Dengan mensubstitusikan persamaan (d) dengan (e) maka diperoleh $K = (w/r)L$ dan $L = (r/w)K$. Fungsi permintaan K dan L dapat ditentukan dengan cara mensubstitusikan secara bergantian K dan L terhadap persamaan (f). Dengan demikian fungsi permintaan modal adalah :

$$K^* = \left(\frac{w}{r} Q \right)^{1/2} \dots (g)$$

Permintaan modal oleh perusahaan merupakan fungsi dari harga modal, upah dan output. Berdasarkan fungsi permintaan modal tersebut dapat dijelaskan tiga hubungan umum, *pertama*, jika terjadi kenaikan dalam harga modal dengan asumsi tidak ada perubahan dalam upah dan output akan menyebabkan perusahaan untuk mengurangi pemakaian modal. Sebaliknya, kenaikan penggunaan modal akan meningkat ketika terjadi penurunan dalam harga modal dengan menggunakan asumsi yang sama. *Kedua*, jika di satu pihak harga modal dan output tidak berubah, dan pada pihak lain terjadi kenaikan upah maka perusahaan akan meningkatkan penggunaan modal, dan sebaliknya jika upah turun dengan tidak disertai perubahan dalam harga modal dan output, maka perusahaan akan meningkatkan penggunaan modal, dan *terakhir*, jika terjadi kenaikan dalam output, sementara tidak ada perubahan dalam harga modal dan upah, maka perusahaan akan meningkatkan penggunaan modal, dan sebaliknya penurunan dalam output menyebabkan perusahaan mengurangi penggunaan modal.

Sedangkan fungsi permintaan tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut :

$$L^* = \left(\frac{r}{w} Q \right)^{1/2} \dots (h)$$

Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, harga modal dan output. Berdasarkan fungsi permintaan tersebut dapat dijelaskan bahwa, *pertama*, jika terjadi kenaikan dalam upah dengan asumsi tidak ada perubahan dalam harga modal dan output, maka perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja, dan sebaliknya jika terjadi penurunan dalam upah dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan, maka perusahaan akan meningkatkan penggunaan tenaga kerja. *Kedua*, jika terjadi kenaikan dalam harga modal sedangkan upah dan output tetap, maka perusahaan akan meningkatkan penggunaan tenaga kerja, dan sebaliknya jika terjadi penurunan dalam harga modal dengan asumsi yang sama, maka perusahaan akan mengurangi penggunaan modal. *Terakhir*, jika terjadi kenaikan output dengan asumsi harga modal dan upah tetap, maka perusahaan akan meningkatkan penggunaan tenaga kerja, dan sebaliknya jika terjadi penurunan output, maka perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja.

Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang minimal dengan menggunakan modal sebesar K^* dan tenaga kerja sebesar L^* dengan output yang tertentu (exogenous). Dari persamaan (g) dan (h) dapat disimpulkan bahwa penggunaan input faktor produksi memiliki hubungan negative dengan harga input tersebut. Sedangkan kenaikan dalam harga factor produksi lain dan output berhubungan positif dengan pemakaian faktor produksi tertentu.

Berdasarkan uraian model tersebut, maka penulis menggunakan fungsi kesempatan kerja sebagai berikut :

$$L = f(w, r, PDB) \dots (i)$$

$$L = \alpha_0 + \alpha_1 w + \alpha_2 r + \alpha_3 PDB + u \dots (j)$$

Untuk mengukur elastisitas kesempatan kerja (TK) terhadap PDB, upah minimum (UM) dan suku bunga (R), maka seluruh data dikonversi kedalam bentuk bilangan natural (ln) kecuali suku bunga (R), sehingga persamaan (j) menjadi :

$$\ln TK = \alpha_0 + \alpha_1 \ln PDB + \alpha_2 \ln UM + \alpha_3 R, \text{ untuk } \alpha_1 > 0, \alpha_2 < 0 \text{ dan } \alpha_3 > 0 \dots (j^*)$$

Relevansi fungsi permintaan Hicksian dengan pendekatan minimisasi biaya cukup relevan dengan perumusan masalah yang telah ditetapkan, karena dapat mengukur hubungan harga-harga input dan outputnya terhadap permintaan input itu sendiri. Adapula pendekatan lain yang diperkirakan memberikan kesimpulan berbeda, misalnya fungsi permintaan Marshallian dengan strategi maksimisasi output. Penurunan model didasarkan pada fungsi permintaan Marshall dapat mengukur hubungan harga suatu input dan biaya total dengan permintaan input itu sendiri. Sehingga salah satu keterbatasan dari model yang penulis kembangkan adalah tidak dapat mengukur dampak biaya total suatu unit usaha terhadap permintaan inputnya.

1.4.2 Data

Untuk membahas perumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka penulis didukung oleh beberapa teori dari buku-buku teks, data-data sekunder, misalnya dari Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia, BAPPENAS dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta beberapa informasi relevan yang dapat diakses dari internet.

Peta untuk melakukan verifikasi data agar lebih spesifik dirinci dalam tabel 2 tentang operasionalisasi variabel. Dalam tabel tersebut ditunjukkan jenis variabel, variabel, sub variabel, ukuran dan pengertiannya.

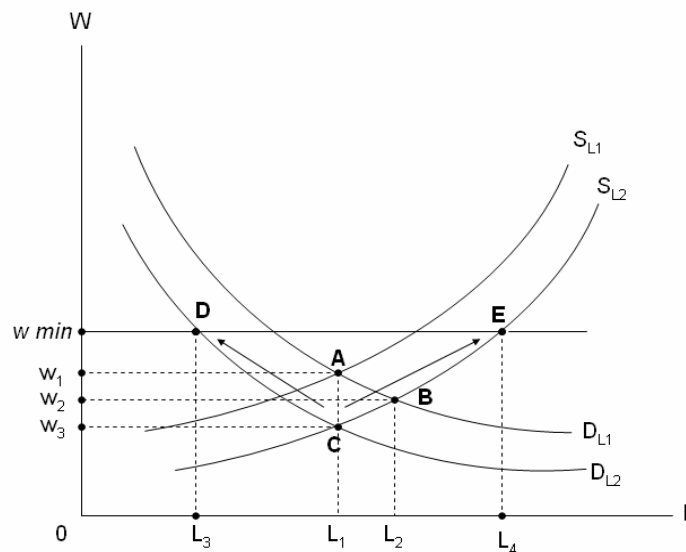
Tabel 2. Operasional Variabel

Jenis Variabel	Variabel	Sub Variabel	Ukuran	Pengertian
Endogen	Kesempatan Kerja	Jumlah penduduk yang bekerja (L)	Jumlah orang	Jumlah penduduk yang bekerja di berbagai lapangan usaha
Exogen	Upah Minimum	Rata-rata upah minimum (w)	Nilai uang dalam mata uang rupiah	Tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.
	Suku bunga	Suku bunga investasi rata-rata menurut kelompok bank	Persentase	Tingkat bunga yang diberlakukan pihak bank dalam kegiatan investasi
	Pertumbuhan Ekonomi	Produk Domestik Bruto menurut lapangan usaha atas dasar harga konstan tahun 1993	Nilai uang	Persentase perubahan jumlah produk barang dan jasa di berbagai sektor yang dihasilkan oleh penduduk dalam periode waktu tertentu (per tahun)

II. KERANGKA TEORITIS

2.1. Pasar Tenaga Kerja dan Dampak Upah Minimum¹

Perusahaan-perusahaan atau pemberi kerja adalah pihak yang meminta jasa tenaga kerja yang akan dikombinasikan dengan faktor produksi lainnya dalam upaya menghasilkan output. Sedangkan angkatan kerja adalah pihak yang menawarkan jasa keahlian dan kemampuannya kepada sektor riil, baik sektor dan sub sektor pertanian, industri manufaktur maupun jasa-jasa. Kinerja pasar tenaga kerja ditunjukkan dalam gambar 1.



Gambar 3. Dinamika Pasar Tenaga Kerja Hipotetik

Secara umum, tenaga kerja yang bekerja dalam perekonomian ditentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Keseimbangan mekanisme pasar kerja ini akan menghasilkan tingkat upah dan tenaga kerja keseimbangan. Kenaikan dalam penawaran tenaga kerja yang didorong oleh bertambahnya angkatan kerja perekonomian akan menggeser kurva penawaran tenaga kerja ke kanan bawah (dari S_{L1} ke S_{L2}), sehingga akan menyebabkan penurunan dalam tingkat upah (dari W_1 ke W_2) dan kenaikan dalam penyerapan tenaga kerja (dari L_1 ke L_2). Pergeseran keseimbangan pasar kerja ini didasarkan pada asumsi, jika sektor riil memiliki

¹ Disarikan dari **Borjas** (1996; 152-183) dan **Nicholson** (1999; 338)

rencana untuk melakukan ekspansi produksi.

Namun jika sektor riil mengalami kelesuan yang ditandai dengan banyaknya perusahaan yang keluar dari pasar barang dan jasa, maka kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kiri bawah (dari D_{L1} ke D_{L2}). Pergeseran tersebut menyebabkan tingkat penurunan tingkat upah (dari W_2 ke W_3) dan penurunan penyerapan tenaga kerja (dari L_2 ke L_1). Akan ada sejumlah pekerja yang keluar dari perusahaan dimana mereka bekerja atau akan ada pekerja yang menganggur sebanyak L_1-L_2 .

Pemerintah biasanya mengeluarkan kebijakan di pasar kerja berupa penetapan upah minimum. Jika pemerintah menetapkan upah minimum sebesar W_{min} yang berada di atas W_1 , maka hal ini akan menimbulkan *excess* di pasar kerja. Karena kenaikan tingkat upah menyebabkan kenaikan biaya produksi sektor riil, maka sektor riil akan mengurangi pemakaian tenaga kerja. Pemakaian tenaga kerja oleh sektor riil menurun sebesar L_1-L_3 . Sementara itu, kenaikan upah tersebut akan direspon secara positif oleh angkatan kerja. Diperkirakan penawaran tenaga kerja akan meningkat dari L_1-L_4 . Namun demikian pada tingkat upah minimum tersebut sektor riil hanya mampu menyerap sebesar OL_3 , sehingga menyebabkan kenaikan dalam jumlah pengangguran sebesar L_1-L_4 .

2.2. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja : Kasus Serikat Pekerja, Monopsonist dan Kebijakan Upah Minimum

Menurut Mankiw (2003; 46-47), keputusan suatu perusahaan untuk meningkatkan dan mengurangi tenaga kerja tergantung pada perbandingan *value marginal productivity of labor* dengan upah nominalnya. Jika fungsi keuntungan perusahaan adalah :

$$\pi = P \cdot f(K, L) - w \cdot L - r \cdot K \dots (k)$$

maka, tingkat perubahan keuntungan sebagai akibat dari perubahan tenaga kerja didefinisikan sebagai berikut :

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} = P \cdot f_L - w = 0 \dots (l)$$

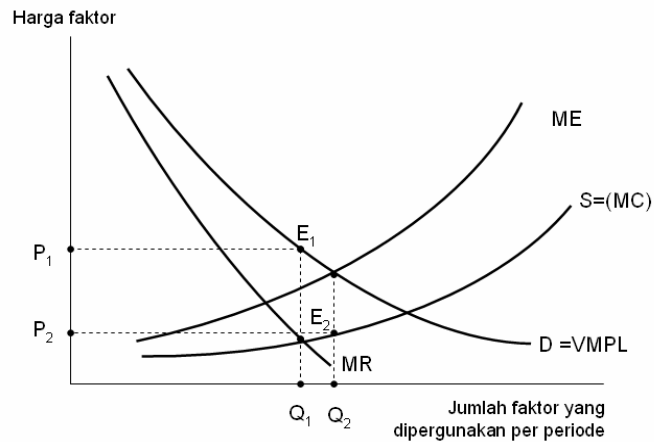
“P” adalah harga output, “ f_L ” adalah *marginal productivity of labor* dan “w” adalah upah. Dengan demikian persamaan tersebut dapat didefinisikan kembali sebagai berikut :

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} = P.MPL - w = 0 \longrightarrow P.MPL = w \longrightarrow MPL = \frac{w}{P} \dots (m)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, jika $MPL > w/P$ atau upah riil, maka perusahaan dapat memutuskan untuk meningkatkan penggunaan tenaga kerja, karena tambahan output masih lebih besar dari tambahan biaya tenaganya. Sebaliknya jika $MPL < w/P$ atau upah riil, maka perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja, karena tambahan output menjadi lebih kecil dibandingkan dengan tambahan biaya tenaganya. Dengan demikian perusahaan tidak akan menambah maupun mengurangi tenaga kerja jika tambahan produktivitas akibat penambahan tenaga kerja sama dengan tingkat upah riilnya ($MPL = w/P$). Dengan kata lain perusahaan akan mengurangi maupun menambah tenaga kerja ketika tambahan outputnya sama dengan tambahan biayanya.

Dalam **Nicholson** (1999; 334-340) jika di pasar kerja jumlah angkatan kerja yang melamar sangat banyak sedangkan jumlah perusahaan yang akan menyerapnya sangat sedikit, maka kondisi ini menempatkan perusahaan sebagai monopsonist. Monopsonist memutuskan besarnya tenaga kerja yang *dihire* ketika tambahan pengeluaran (*marginal expenditure*-ME) atas pertambahan dalam tenaga kerja sama dengan nilai produktivitas marginal tenaga kerja (*value marginal productivity*-VMPL) yang merupakan perkalian antara harga output dengan *marginal productivity of labor*. Dalam gambar 4, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan monopsonist sebanyak Q_2 . Selanjutnya dengan menyesuaikan jumlah tenaga kerja tersebut dengan fungsi penawarannya yang di derive dari *marginal cost* (MC) perusahaan, maka tingkat upah yang ditawarkan monopsonist sebesar P_2 . Dengan posisi keseimbangan tersebut, seringkali struktur pasarfaktor tersebut dinilai mengeksploitasi tenaga kerja, karena meminta lebih banyak jasa tenaga kerja dengan tingkat upah yang lebih rendah dari yang diminta pekerja. Sehingga para pekerja dapat meng*counternya* dengan membentuk organisasi serikat pekerja.

Serikat pekerja akan memperoleh keuntungan maksimum bila tambahan penerimaan sama (*marginal revenue*-MR) dengan tambahan biaya (MC) atas tuntutan tambahan output. Dengan posisi keseimbangan seperti itu, jumlah jasa tenaga kerja yang ditawarkan serikat pekerja sebesar Q_1 . Dan selanjutnya dengan menyesuaikan terhadap permintaan output perusahaan, maka besarnya upah yang ditawarkan serikat pekerja sebesar P_1 .



Sumber : Nicholson (1999; 335)

Gambar 4. Interaksi Monopolist dan Monopsonist Dalam Pasar Faktor Produksi

Interaksi antara monopsonist disatu pihak dengan serikat pekerja sebagai monopolist di pihak lain menunjukkan bahwa di satu pihak tingkat upah yang ditawarkan monopsonist lebih rendah daripada tingkat upah yang ditawarkan oleh monopolist. Disinilah muncul kekakuan dalam pasar tenaga kerja. Pemerintah biasanya membentuk lembaga *tripartite* untuk memediasi kesepakatan atau *bergaining* antara serikat pekerja dengan pihak perusahaan, dan untuk alasan inilah pemerintah menetapkan upah minimum.

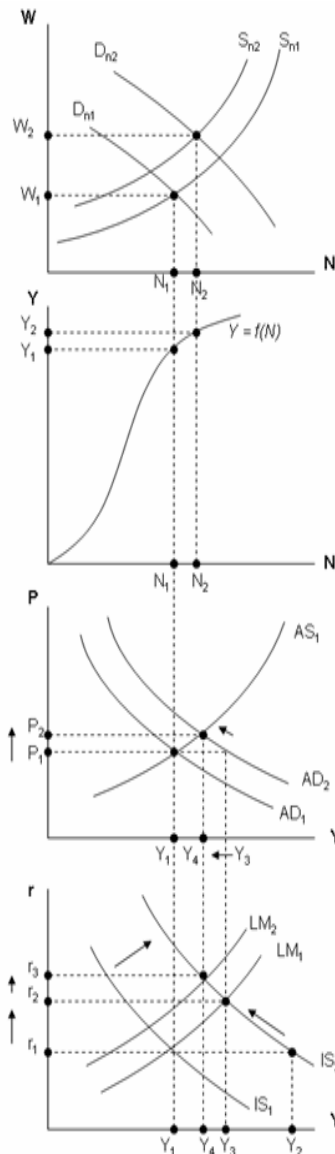
Menurut **Nicholson** (1999; 340) dampak dari pemberlakuan upah minimum dapat menyebabkan pergeseran dalam pasar kerja. Dalam kasus hipotetik dalam gambar 3, ditunjukkan bahwa pemberlakuan upah minimum menyebabkan pengangguran, namun menurutnya dalam beberapa kasus pergeseran ini pada kenyataannya dapat menyebabkan perusahaan yang bersangkutan meningkatkan masukan tenaga kerja yang memaksimalkan laba. Upah minimum dipilih secara tepat karena mengurangi distorsi monopsoni dalam pasar tenaga kerja, dalam beberapa situasi.

2.3. Kebijakan Fiskal dan Pengangguran

Keyakinan pokok para pemikir makroekonomi Keynesian menyatakan bahwa dalam mengatasi masalah pengangguran kebijakan fiskal lebih efektif daripada kebijakan moneter. Pandangan tersebut adalah implikasi dari :

1. Permintaan uang adalah sensitive terhadap perubahan suku bunga. Perubahan suku bunga akan menimbulkan perubahan yang besar kepada permintaan uang untuk spekulasi, sehingga kurva permintaan uang elastis dan kurva LM akan landai.
2. Investasi tergantung kepada banyak faktor seperti suku bunga, tingkat pengembalian modal yang akan diterima, kemajuan teknologi dan ekspektasi. Maka keinginan untuk melakukan investasi adalah inelastis, tidak sensitiv terhadap perubahan suku bunga, sehingga kurva IS curam.

Gambar 5 menggambarkan dampak ekspansi fiskal terhadap pengangguran dan kesempatan kerja. Dalam kurva pasar uang (LM) dan pasar barang (IS) Ekspansi fiskal (misalnya dengan cara meningkatkan pengeluaran pemerintah) akan menyebabkan kenaikan kurva IS (dari IS_1 ke IS_2). Dampak dari pergeseran kurva IS ini akan menyebabkan output riil naik dari Y_1 ke Y_2 . Jika pasar uang tidak mengalami perubahan (LM tetap), maka akan mendorong kenaikan suku bunga dari r_1 ke r_2 . Kenaikan suku bunga ini akan direspon oleh penurunan investasi, sehingga output akan turun ke Y_3 , namun masih lebih besar dari Y_1 . Selanjutnya di dalam permintaan agregat (AD) dan penawaran agregat (AS) kenaikan pendapatan (Y), kenaikan pendapatan dari Y_1 ke Y_3 dengan harga sebesar P_1 akan menyebabkan pergeseran kurva permintaan agregat (dari AD_1 ke AD_2). Pergeseran ini dapat menimbulkan *excess demand*, sehingga dampak selanjutnya akan mendorong kenaikan harga dari P_1 ke P_2 .



Sumber : Branson (1989)

Gambar 5. Dampak Kebijakan Fiskal Ekspansioner Terhadap Kesempatan Kerja

Perpotongan AD_2 dengan AS_1 yang menyebabkan tingkat harga menjadi P_2 akan memiliki dampak ganda terhadap [1] penawaran uang riil dan [2] pasar faktor produksi secara tidak langsung. *Pertama*, ketika bank sentral tidak memiliki wewenang untuk merubah jumlah uang beredar (penawaran uang/*money supply* tetap), maka di dalam keseimbangan ekonomi internal seolah-olah terjadi kontraksi moneter. Sehingga dampak dari kontraksi moneter yang didorong oleh kenaikan harga akan menyebabkan kurva LM bergeser ke kiri (dari LM_1 ke LM_2). Dengan demikian keseimbangan di pasar uang dan pasar barang terjadi pada perpotongan

kurva IS_2 dengan LM_2 yang memberikan suku bunga (r) keseimbangan pada r_3 . Dan kedua, kenaikan harga tersebut mendorong pengusaha untuk meningkatkan produksinya. Efek ini ditunjukkan dengan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja ke atas (dari D_{n1} ke D_{n2}). Namun di sisi lain kenaikan harga mendorong juga reaksi pekerja (N) untuk menuntut kenaikan upah untuk mengkompensasi pendapatan riilnya yang menurun. Dalam pandangan Keynes, dalam kasus ini terjadi *imperfect information* (ekspektasi harga – $P^* < 1$), sehingga tuntutan kenaikan upah mengakibatkan penawaran tenaga kerja (N) turun dari S_{n1} ke S_{n2} . Keseimbangan baru di pasar tenaga kerja berada pada tingkat upah sebesar W_2 dengan kesempatan kerja sebesar N_2 . Kenaikan kesempatan kerja ini akan mendorong kenaikan output atau pendapatan nasional (dalam kurva fungsi produksi).

Karena $N_2 > N_1$ dan dalam kurva fungsi produksi $Y_2 > Y_1$, maka dapat disimpulkan bahwa ekspansi fiscal dapat menyebabkan kenaikan kesempatan kerja dan output. Namun efek ekspansi fiscal di pasar uang dan barang menyebabkan kenaikan suku bunga yang menyebabkan *crowding out effect* terhadap investasi, serta inflasi dalam perekonomian.

2.4. Kajian Dampak Upah Minimum

Diskusi mengenai upah minimum memiliki daya tarik tersendiri. Dari perspektif pengusaha nampaknya kenaikan upah harus diimbangi dengan tambahan keuntungan yang lebih besar, agar perusahaan dapat terus meng*hire* tenaga kerja.

Dalam bagian ini dikemukakan beberapa hasil penelitian, misalnya [1] **Safrida** (1999) yang salah satu tujuannya mengukur elastisitas tingkat upah minimum, pendapatan nasional dan investasi terhadap kesempatan kerja di sektor pertanian, industri dan sektor jasa, [2] **Kuncoro** (1998) mengukur kelayakan upah minimum melalui perbandingan variasi kompensasi (VK) dan variasi ekuivalen (VE), [3] **Suryahadi** (2003) serta Anonim (2002) melakukan dampak upah minimum terhadap kesempatan tenaga kerja dalam periode tahun 1988-1999), dan [4] **Julia** (2003) mengukur keterkaitan upah minimum dengan peningkatan produktivitas kerja.

Dalam studi **Safrida** (1999) dikemukakan bahwa, *pertama*, di sektor pertanian, respon permintaan tenaga kerja terhadap upah minimum bersifat inelastis dalam jangka pendek, sedangkan dalam jangka panjang cenderung bersifat elastis, artinya

peningkatan upah minimum sektor pertanian satu persen akan menurunkan permintaan tenaga kerja 0,1218 persen dalam jangka pendek dan 0,9715 dalam jangka panjang. Namun jika dibandingkan dengan pengaruh kebijakan upah minimum terhadap penawaran tenaga kerja terlihat bahwa upah minimum tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan penawaran tenaga kerja, artinya pekerja bersedia bekerja pada berapapun tingkat upah yang tersedia, maka peningkatan upah minimum di sektor pertanian akan menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran. Sedangkan respon permintaan tenaga kerja terhadap pendapatan nasional sektor pertanian bersifat inelastis dalam jangka pendek, dan elastis dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pertanian di Indonesia masih tergantung pada subsidi dari pemerintah. Kenaikan satu milyar rupiah dalam pendapatan nasional akan meningkatkan permintaan tenaga kerja sektor pertanian sebanyak 240 orang. *Kedua*, di sektor industri, Upah minimum sektor industri tidak berpengaruh nyata terhadap permintaan tenaga kerja sektor industri. Kondisi ini menurutnya, menunjukkan bahwa pemerintah lebih fleksibel dalam membentuk kebijakan upah minimum sektor industri. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh masih rendahnya tingkat upah minimum sektor industri. Sedangkan pendapatan nasional sektor industri tidak berpengaruh nyata terhadap permintaan tenaga kerja sektor industri. Respon permintaan tenaga kerja sektor industri terhadap pendapatan nasional sektor industri bersifat inelastis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dan *ketiga*, di sektor jasa, peningkatan upah minimum jasa sebesar satu rupiah per bulan akan menurunkan permintaan tenaga kerja sektor jasa sebanyak 9 orang. Berdasarkan nilai elastisitasnya, maka respon permintaan tenaga kerja sektor jasa terhadap upah minimumnya bersifat inelastis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sedangkan peningkatan pendapatan nasional di sektor jasa sebanyak satu milyar rupiah akan meningkatkan permintaan tenaga kerja sektor jasa sebanyak 83 orang. Nilai elastisitas permintaan sektor jasa terhadap pendapatannya adalah inelastis baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Terkait dengan dampak kenaikan upah minimum, menurut **Kuncoro** dkk (1998) yang melakukan studi kelayakan upah minimum pada industri tekstil di DI. Yogyakarta, memberikan informasi bahwa pemberian upah yang lebih tinggi 15 persen akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja menjadi sebesar 7,6 juta rupiah per tahun. Di lain pihak subsidi yang harus diberikan oleh pemerintah kepada

pengusaha agar mampu membiayai penggunaan input yang lebih mahal, sehingga tetap berproduksi pada tingkat output sebelumnya (variasi kompensasi) sebesar 10,8 juta rupiah. Nilai VK ini kira-kira 11,56 persen dari anggaran perusahaan semula. Sedangkan pengurangan anggaran yang dilakukan pengusaha untuk menghindari perubahan harga tenaga kerja yang lebih mahal (variasi ekuivalen) mencapai 9,7 juta rupiah. Kerugian tersebut mencapai proporsi pengurangan setara dengan 10,944 persen. Akibat lain yang merugikan dari dampak penetapan upah minimum adalah kehilangan kesejahteraan masyarakat yang tidak tertransfer yang mencapai 680 ribu rupiah. *Deadweight loss* sebesar ini kurang lebih sepadan dengan 0,73 persen terhadap nilai tambah industri tekstil. Selanjutnya, pengangguran yang ditimbulkan mencapai 1.467 orang tenaga kerja, atau berkurang sebesar 13,04 persen dari penggunaan tenaga kerja pada saat belum ada kenaikan UMR. Biaya pengangguran ini dari segi ekonomi makro adalah kehilangan output yang seharusnya dapat dihasilkan apabila tenaga kerja yang menganggur tersebut dipekerjakan kembali. Output potensial yang hilang akibat pengangguran sebesar 13,6 juta rupiah (atau berkurang 10,94 persen). Kehilangan ini akan cukup berharga apabila terakumulasi dalam jangka waktu yang panjang. Sebagai perbandingan, pada tingkat pengangguran yang terjadi di Inggris dalam tahun 1982, kehilangan output potensial setara dengan satu tahun produk domestik bruto di negara tersebut dalam jangka waktu kurang dari satu dasa warsa (Hughes dan Perlman, 1984; 220-221, dalam **Kuncoro** dkk, 1998; 39). **Kuncoro** (1998) menyimpulkan secara umum bahwa dilihat dari masing-masing nilai absolut baik pada keuntungan maupun pada kerugian, tampak bahwa kebijaksanaan pemerintah menaikkan UMR sebesar 15 persen tidak menjanjikan perbaikan perekonomian. Pengusaha lebih banyak menanggung kerugian daripada keuntungan yang mereka peroleh. Kerugian yang dipikul masyarakat juga lebih berat. Kenaikan tenaga beli/kesejahteraan tidak diimbangi dengan ketersediaan output di pasar. Dengan demikian kenaikan tenaga beli ini menjadi nihil oleh karena kenaikan harga output sebagai akibat kelangkaan output di pasar.

Namun demikian, menurut **Kuncoro** (1998) apabila diperhatikan dari sisi kenaikan secara relatif, kebijaksanaan penetapan UMR yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya akan menguntungkan. Bila dilihat dari persepektif jangka panjang, pemberian upah yang lebih tinggi belum tentu merugikan. Yang terjadi justru

sebaliknya, keengganan pengusaha dalam memenuhi ketentuan UMR memang dapat dimaklumi karena basis produktivitas tenaga kerja rata-rata hanya 2,35 juta per tahun. Dari sini terlihat adanya keharusan bagi upaya-upaya konkrit untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dalam kerangka kerja yang lebih luas, produktivitas tenaga kerja mencakup pula aspek keterampilan, pola produksi, penyediaan faktor produksi pendukung dan teknologi produksi (Edy S. Hamin, 1995 dalam Kuncroto dkk, 1998; 40)

Selanjutnya **Suryahadi** (2003; 43) menemukan bahwa koefisien dari upah minimum untuk semua pekerja dan seluruh segmen dari angkatan kerja adalah negatif, kecuali pekerja kerah putih (*white collar*). Hasil ini konsisten dengan prediksi dari kerangka teoritis bahwa upah minimum akan mereduksi kesempatan kerja dari pekerja dengan *skill* yang rendah di sektor formal. Sementara itu kenaikan dalam upah minimum sebesar 10% akan meningkatkan kesempatan kerja dari pekerja kerah putih sebanyak 10%. Kesimpulan Suryahadi secara umum sama dengan Anonim (2002). Anonim menambahkan bahwa dampak negative kenaikan upah minimum dapat meningkatkan penganggutan untuk perempuan dan pekerja usia muda, pekerja berpendidikan rendah, pekerja penuh waktu, dan pekerja paruh waktu.

Seringkali kontroversi mengenai kenaikan upah minimum dikaitkan dengan produktivitas pekerja. **Julia** dkk (2003; 65) melakukan studi yang mengukur dampak upah riil terhadap produktivitas pekerja pada industri tekstil di Jawa Barat, ia menunjukkan bahwa tingkat upah riil berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Kenaikan upah riil sebesar 1000 rupiah diprediksi akan meningkatkan produktivitas pekerja sebesar 6,6. Rasionalisasi dibalik kenaikan upah riil tersebut adalah pertama, produktivitas tenaga kerja meningkat karena peningkatan gizi yang berlanjut dengan tingginya daya tahan tubuh terhadap penyakit, pada akhirnya berdampak pada sikap hidup yang memiliki motivasi hidup tinggi, dan kedua, peningkatan dalam pendidikan keterampilan dan keahlian akan berlanjut dengan produktivitas kerja yang tinggi dan akhirnya akan berpengaruh pada pendapatannya. Dan nampaknya hasil studi ini mendukung teori upah efisiensi.

III. KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN : STUDI PERBANDINGAN INDONESIA – MALAYSIA

3.1. Kebijakan Pengupahan di Indonesia

Uraian mengenai perkembangan kebijakan upah minimum oleh pemerintah menurut **Suryahadi** dkk. (2003; 29-50) didorong oleh berdirinya organisasi serikat pekerja independen di akhir tahun 1980. Sebagai bagian dari tanggapannya, pemerintah Indonesia mengubah mekanisme pengaturan UMR pada tahun 1989, kemudian pada beberapa kesempatan antara tahun 1990an. Dimana faktor penentu UMR tersebut adalah kebutuhan hidup minimum (KHM), biaya hidup, kemampuan dan keberlanjutan perusahaan. Keberadaan tingkat upah pasar (berlaku), kondisi pasar kerja dan ekonomi serta pertumbuhan pendapatan per kapita.

Pada tahun 1996 upah minimum mengacu pada istilah kebutuhan fisik minimum (KFM). KHM dan KFM adalah serangkaian jenis-jenis konsumsi penting untuk mata pencaharian seorang pekerja. KHM didasarkan pada 43 jenis, diurut dari makanan, pakaian, rumah, transportasi dan kesehatan. KHM merupakan standar hidup yang lebih besar dari KFM.

Sampai tahun 2000, banyak provinsi yang telah menyesuaikan tingkat upah minimum. Di akhir tahun 2000, menteri ketenagakerjaan merekomendasikan kepada seluruh gubernur untuk membuat badan tripartit tingkat provinsi yang merepresentasikan perwakilan pekerja. Di awal tahun 2001, seiring dengan otonomi daerah, setiap kabupaten dan kota memiliki kewenangan untuk mengatur tingkat upah

3.2. Kebijakan Ketenagakerjaan di Malaysia²

Menyimak data penyerapan tenaga kerja menurut sektor di Malaysia, nampaknya di negara ini akan terjadi transformasi penyerapan tenaga dari sektor pertanian ke sektor industri. Dari tahun 1995 sampai dengan rencana tahun 2005 penyerapan tenaga kerja terbesar terletak di sektor industri manufaktur. Tercatat pada tahun 1995, 2000 dan rencana 2005 penyerapan tenaga kerja di sektor tersebut masing-masing sebesar 25.3 %, 27.6%, dan 29.5%. Sedangkan di sektor pertanian

² http://www.epu.jpm.my/new%20folder/RM8/c23_cont.pdf

tercatat terjadi penurunan penyerapan tenaga kerja. Dimana dari 18,7% pada tahun 1995 diperkirakan akan menjadi 12,0% pada tahun 2005. Di Malaysia sektor perdagangan, hotel dan restoran merupakan sektor yang mampu menyerap tenaga kerja terbesar setelah sektor industri manufaktur dan pertanian. Diperkirakan penyerapan tenaga kerja di sektor ini pada tahun 2005 menjadi 17,3%, sedangkan pada tahun 1995 sebesar 16,5%.

Bahkan dalam rencana jangka panjangnya pada tahun 2010 direncanakan penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian sebesar 9,6%, sedangkan di sektor industri manufaktur sebesar 30,4% dan di sektor perdagangan, hotel dan restoran sebesar 17,1% (relativ tidak berubah).

Perkembangan dalam penyerapan tenaga kerja tersebut terkait dengan rencana kebijakan makroekonomi Malaysia. Dalam rencana kebijakan makroekonomi 2001-2005 Malaysia akan diarahkan untuk mencapai tujuan pertumbuhan berkelanjutan secara akseleratif. Upaya yang akan dikembangkannya adalah ekonomi yang berbasis pengetahuan (*knowledge-base*) dan mempercepat pengembangan sektor pertumbuhan.

Ukuran strategis dalam bidang ketenagakerjaan mencakup adalah peningkatan daya saing melalui peningkatan produktivitas, meningkatkan kualitas angkatan kerja dan meningkatkan aplikasi pengetahuan. Dimana rencana dalam pengembangan sumberdaya manusianya antara lain :

1. Meningkatkan penawaran tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang tinggi untuk mendorong pembangunan ekonomi yang berbasis pengetahuan.
2. Meningkatkan aksesibilitas bagi kualitas pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pendapatan dan mutu hidup.
3. mengembangkan kualitas pendidikan dan sistem pelatihan untuk menjamin penawaran tenaga kerja dalam batas perubahan teknologi dan permintaan pasar.
4. mempromosikan pendidikan sepanjang hidup untuk meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas dari angkatan kerja.
5. Mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja lokal.
6. Meningkatkan penawaran dari keahlian dan teknologi tenaga kerja.
7. Mempercepat implementasi atau penerapan dari produktivitas – terkait dengan sistem upah.

8. Memperkuat informasi pasar kerja untuk meningkatkan mobilitas tenaga kerja.
9. Mengintensifkan upaya untuk membangun dan mempromosikan Malaysia sebagai pusat regional dari pendidikan, dan
10. Penguatan nilai-nilai positif.

Pada point 7, untuk menjamin kenaikan upah agar terkait (*linkage*) dengan produktivitas, Malaysia memberikan perwakilan sebagai penengah *bergaining position* antara pengusaha dan pekerja. Selain menengahi kepentingan pengusaha dan pekerja, pemerintah Malaysia juga memberikan *upgrading* keahlian khusus kepada pekerja agar produktivitasnya meningkat seiring dengan kenaikan upahnya. Di Negara ini upaya seperti itu dikenal dengan **Productivity-Linked Wage System** (PLWS). Pendekatan ini dilakukan untuk mengatasi kekakuan upah yang ditentukan oleh perjanjian kontrak pekerja dengan pengusaha, tidak adanya kesadaran pekerja untuk meningkatkan produktivitas, dan komitmen yang diberikan oleh pengusaha serta tidak maunya serikat buruh untuk menerimanya.

Sebagai ukuran efektivitas kebijakan pengupahan, dapat dilihat dari tabel 3 yang menunjukkan upah per pekerja dengan nilai tambah per pekerja. Upah per pekerja paling tinggi berada di sektor konstruksi, kedua di sektor jasa, dan menyusul di sektor industri manufaktur dan sektor pertanian. Walaupun tingkat upah tertinggi berada di sektor konstruksi, namun nilai tambah terbesar justru berada di sektor industri manufaktur.

Tabel 3. Upah dan nilai tambah per pekerja menurut sektor, 2000-2003 (RM)

Sektor	Upah per pekerja (Ribu)		Nilai Tambah per Pekerja Juta	
	2000	2003	2000	2003
Pertanian	5.40	6.50	14.68	18.31
Industri pengolahan	8.84	10.62	168.79	184.26
Konstruksi	10.08	10.72	16.90	18.16
Jasa	9.29	n.a	29.24	n.a

Sumber : <http://www.epu.jpm.my/New%20Folder/3rd%20outline%28b%29.htm>

Perubahan upah dari tahun 2000 sampai dengan tahun 2004 di sektor industri sebesar 6,4 persen diikuti oleh kenaikan nilai tambah per pekerjanya sebesar 7,6 persen. Sehingga di Negara ini keputusan untuk meningkatkan tingkat upah nampaknya tidak terlalu mengkhawatirkan diikuti dengan penurunan produktivitas.

3.3. Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia

Dari gambaran makroekonomi 2004-2009. Pemerintah berupaya untuk menekan inflasi menjadi 3% pada tahun 2009 dari 5,1% pada tahun 2003. Diperkirakan inflasi yang terjadi pada tahun 2005 meningkat sebesar 7%, dan selanjutnya diperkirakan menurun hingga 3% pada tahun 2009.

Sementara dalam sektor produksi, pertumbuhan ekonomi pada tahun 2009 diperkirakan akan tercapai sebesar 7,6% dari 5,0% pada tahun 2004. Realisasinya tahun 2004 pertumbuhan ekonomi mencapai 5,1%.

Dari sisi kesempatan kerja, diperkirakan pada tahun 2009 sektor riil akan menyerap tenaga kerja sebesar 106,6 juta orang. Sedangkan pada tahun 2003 kesempatan kerja sebesar 90,8 juta orang. Artinya kesempatan kerja diharapkan akan tumbuh sebesar 17,4% sampai dengan tahun 2009. Berbeda halnya dengan Malaysia, di Indonesia penyerapan tenaga terbesar diperkirakan masih berada di sektor pertanian. Pada tahun 2003 sektor ini menyerap tenaga kerja sebesar 46,3%, dan diperkirakan pada tahun 2009 akan menyerap sebesar 44,5%. Di Sektor industri pengolahan, tenaga kerja yang terserap pada tahun 2003 sebesar 11,9%, dan diperkirakan meningkat sebesar 13,3 persen pada tahun 2009. Sementara di sektor lainnya, pada tahun 2003 menyerap tenaga kerja sebesar 41,1%, dan diperkirakan akan menyerap 43% pada tahun 2009. Dari gambaran tersebut nampak bahwa akan terjadi pergeseran sedikit dalam struktur kesempatan kerja sektoral, dimana diperkirakan akan terjadi perpindahan tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor industri pengolahan dan sektor lainnya.

Masalah umum ketenagakerjaan yang ditangkap oleh pemerintah dewasa ini mencakup :

1. Meningkatnya jumlah pengangguran terbuka selama 5 tahun terakhir.
2. Menciutnya lapangan kerja formal dipertanian dan diperdesaan pada kurun waktu 2001-2003.
3. Banyaknya pekerja yang bekerja di sektor yang kurang produktif.
4. Perbedaan upah yang semakin lebar antara pekerja formal dan informal.
5. Adanya indikasi menurunnya produktivitas di industri pengolahan.
6. Meningkatnya tingkat penganggur terbuka usia muda (berumur 15-19 tahun).

Sehingga tantangan dari masalah umum tersebut adalah [1] bagaimana menciptakan lapangan pekerjaan formal atau modern yang seluas-luasnya, dan [2] bagaimana memberikan dukungan yang diperlukan agar pekerja dapat berpindah

dari pekerjaan dengan produktivitas rendah ke pekerjaan dengan produktivitas tinggi. Dimana sasaran dari perbaikan iklim ketenagakerjaan tersebut adalah menurunkan tingkat pengangguran terbuka menjadi 5,1 persen pada akhir 2009.

Untuk itulah pemerintah membuat arah kebijakan yang terkait dengan [1] fleksibilitas pasar kerja, [2] menciptakan kesempatan kerja melalui investasi, [3] meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan, kesehatan dan kesehatan, [4] memperbarui pelaksanaan berbagai program perluasan kesempatan kerja yang dilakukan pemerintah, [5] memperbaiki berbagai kebijakan yang berkaitan dengan migrasi tenaga kerja, dan [6] menyempurnakan program pendukung pasar kerja dengan mendorong terbentuknya informasi pasar kerja, membentuk berbagai bursa kerja, serta memperbaiki sistem pelatihan bagi pencari kerja.

IV. PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH MINIMUM DAN SUKU BUNGA TERHADAP KESEMPATAN KERJA DI INDONESIA, 1990 – 2003

4.1. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum dan Suku Bunga Terhadap Kesempatan Kerja di Indonesia, 1990-2003

Dalam model yang dikemukakan pada bab pendahuluan dinyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja ditentukan oleh besarnya produk domestik bruto (PDB), upah minimum, dan suku bunga. Kenaikan PDB yang berarti pertumbuhan ekonomi diperkirakan akan mendorong kenaikan penyerapan tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang mendukung produksi tersebut. Dari sisi pemberi kerja, kenaikan upah minimum diperkirakan akan menurunkan penyerapan tenaga kerja. Sementara itu, kenaikan suku bunga diperkirakan akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Secara empiris hubungan-hubungan tersebut ditunjukkan dalam persamaan (n) dibawah ini :

$$\ln TK = 9,973345 + 0,23697 \ln PDB + 0,026726 \ln UM + 0,001623 R \dots (n)$$
$$R^2 = 0,958000 ; F\text{-stat} = 68,42830 ; DW\text{-stat} = 1,602440$$

Dimana :

- $\ln TK$ = kesempatan kerja
- $\ln PDB$ = Produk Domestik Bruto
- $\ln UM$ = upah minimum
- R = suku bunga

Secara statistik hampir seluruh variabel independen mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, kecuali suku bunga. T - statistik dari suku bunga sangat kecil sekali, sehingga secara parsial tidak menunjukkan adanya hubungan dengan penyerapan tenaga kerja. Namun secara keseluruhan (uji F statistik) menunjukkan hubungan yang signifikan. Penyerapan tenaga kerjapun dapat dijelaskan oleh PDB, upah minimum dan suku bunga dapat menjelaskan penyerapan tenaga kerja sebesar 95.8%, yang berarti terdapat 4,2% variabel di luar model yang dapat menjelaskan lebih lanjut penyerapan tenaga kerja.

Dari hasil uji statistik, nampak terdapat gejala multikolinear. Setelah variabel suku bunga dikeluarkan dari model, hasilnya ditunjukkan dalam persamaan (o).

$$\ln TK = 11.18535 + 0.200724 \ln PDB + 0.029861 \ln UM \dots (o)$$

$$R^2 = 0.953585; F\text{-stat} = 102.7242; DW\text{-stat} = 1.684354$$

Setelah variabel suku bunga dikeluarkan dari model, nampak bahwa PDB dan upah minimum dapat menjelaskan penyerapan tenaga kerja dengan lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan besarnya t statistik, F statistik dan koefisien determinasi.

Persamaan (o) selanjutnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Kenaikan dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 1 persen akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.2 persen dengan asumsi tingkat upah minimum tidak berubah. Oleh karena itu respon kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dapat dikatakan bersifat elastis.
2. Kenaikan dalam upah minimum sebesar 1 persen oleh pemerintah akan mendorong kenaikan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.03 persen dengan asumsi tidak ada perubahan dalam pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu kesempatan kerja tidak elastis terhadap perubahan upah minimum.

4.2. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum dan Suku Bunga Terhadap Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha di Indonesia, 1997-2003

Karakteristik sektor riil atau lapangan usaha berbeda satu sama lainnya. Selain dipengaruhi pola produksi, juga besar kemungkinan bahwa masing-masing sub sektor dipengaruhi karakteristik permintaan outputnya yang disebabkan oleh perbedaan jenis barang yang dihasilkannya. Untuk itu perlu dikaji pula bagaimana dampak upah minimum di masing-masing lapangan usaha.

Secara empiris, hasil regresi output masing-masing lapangan usaha, upah minimum dan suku bunga terhadap kesempatan kerja disajikan dalam tabel 4.

Tabel. 4 Hasil Regresi Pengaruh Pertumbuhan Output, Upah Minimum dan Suku Bunga Terhadap Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha

Variabel Dependenn	Konst	t-stat	Variabel Independen						Indikator Statistik lainnya
			lnQi	t-stat	lnUM	t-stat	R	t-stat	
lnTKP	81.62	0.930	-2.131	-0.753	0.297	1.439	0.002	0.237	R ² = 0.761 Fstat=3.177
lnTKI	-488.9	-0.456	15.800	0.475	-1.150	-0.478	0.194	0.487	R ² = 0.123 Fstat=0.140
lnTKB	126.5	3.761	-4.360	-3.309	1.439	3.319	-0.023	-3.458	R ² = 0.882 Fstat=7.460
lnTKK	12.106	0.544	-0.131	-0.177	0.501	3.079	-0.029	-1.497	R ² = 0.930 Fstat=13.319
lnTKJ	3.558	0.446	0.419	1.783	-0.065	-0.786	0.024	2.340	R ² = 0.867 Fstat=6.533
lnTKPdg	24.997	8.422	-0.234	-2.774	-0.069	-1.863	-0.012	-2.671	R ² = 0.752 Fstat=3.029
lnTKA	15.940	2.003	-0.066	-0.272	0.126	3.251	-0.005	-0.828	R ² = 0.906 Fstat=9.684
lnTKL	-812.06	-1.129	26.328	1.117	-0.078	-0.041	0.108	0.763	R ² = 0.716 Fstat=2.518

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan E-views versi 3.0

Keterangan :

- Konst = Konstanta
- lnTKP = Tenaga kerja sektor pertanian
- lnTKI = Tenaga kerja sektor industri
- lnTKB = Tenaga kerja sektor bangunan
- lnTKK = Tenaga kerja sektor keuangan
- lnTKJ = Tenaga kerja sektor jasa
- lnTKL = Tenaga kerja sektor lainnya
- lnTKPdg = Tenaga kerja sektor perdagangan
- lnTKA = Tenaga kerja sektor angkutan
- lnQi = output sektor i (i= pertanian s.d lainnya)
- lnUM = Upah minimum
- R = Suku bunga investasi

Di sektor pertanian, hampir seluruh variabel independen tidak berpengaruh nyata secara parsial terhadap kesempatan kerja. Pengaruh output sektor ini dan upah minimum tidak sesuai dengan hipotesis. Pada taraf nyata 0,25 pengaruh upah minimum dapat diterima secara statistik, hanya saja kurang begitu meyakinkan..

Hanya variabel suku bunga yang sesuai dengan hipotesis. Walaupun ketiga variabel independen tersebut dapat menjelaskan sekitar 76,1% kesempatan kerja, namun pengujian secara keseluruhan dengan F statistik nampaknya kurang begitu meyakinkan. Upah minimum di sektor pertanian bersifat inelastik, artinya kesempatan kerja di sektor pertanian tidak peka terhadap upah minimum. Kesimpulan ini nampaknya mendukung hasil studi Safrida (1999). Beliau menyimpulkan bahwa respon permintaan tenaga kerja terhadap tingkat upah minimum bersifat inelastik dalam jangka pendek, namun dalam jangka panjang sifatnya elastis. Begitupun halnya dengan respon permintaan tenaga kerja terhadap output bersifat inelastik, kecuali dalam jangka panjang.

Di sektor industri, secara statistik nampaknya tidak ada variabel yang berpengaruh secara nyata terhadap kesempatan kerja di sektor tersebut. Seluruh variabel independen hanya dapat menjelaskan 12,3% kesempatan kerja, sehingga ada 87,7% variabel-variabel lain di luar model yang dapat menjelaskan kesempatan kerja di sektor ini. Walaupun secara statistik tidak ada variabel yang berpengaruh nyata, namun tanda koefisiennya masih memberikan arti ekonomi. Dimana kenaikan upah minimum sebesar 1% dapat mengurangi kesempatan kerja di sektor industri sebesar 1,150%. Respon pemberi kerja di sektor industri terhadap upah minimum dapat dikatakan elastis. Sedangkan respon kesempatan kerja terhadap outputnya bersifat sangat elastis. Dimana kenaikan 1% dalam output sektor ini dapat meningkatkan kesempatan kerja sebesar 15.8%.

Di sektor bangunan, uji secara parsial menyimpulkan bahwa pada taraf nyata 0,05 output di sektor ini, upah minimum dan suku bunga sangat signifikan, mempengaruhi kesempatan kerja di sektor ini. Begitupun dengan pengujian secara keseluruhan. Selain ini seluruh variabel independen dapat menjelaskan 88,2% kesempatan kerja di sektor bangunan. Artinya hanya 11,8% variabel lain di luar model yang turut menjelaskan kesempatan kerja di sektor tersebut. Namun demikian hubungan variabel-variabel independen tersebut bertolak belakang dengan hipotesis. Di sini kenaikan tingkat upah menyebabkan bertambahnya kesempatan kerja di sektor bangunan, dimana kenaikan 1% saja dapat meningkatkan 1,43% kesempatan kerja. Upah minimum di sektor bangunan memiliki kepekaan yang inelastik. Output sektor bangunan sendiri bersifat inelastik terhadap kesempatan kerja di sektor ini, namun kenaikan dalam outputnya sebesar 1% dapat menurunkan kesempatan kerja

sebesar 4,36%. Begitupun halnya dengan respon kesempatan kerja terhadap suku bunga sifatnya inelastik. Kenaikan suku bunga 1% dapat menurunkan kesempatan kerja sebesar 0,023%. Analisis di sektor industri berbeda dengan hasil studi Safrida (1999) dimana ia menyatakan bahwa respon permintaan tenaga kerja terhadap output dan upah minimum bersifat inelastik, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengaruh variabel independen di sektor keuangan hampir sama dengan di sektor bangunan. Seluruh variabel independen signifikan secara statistik pada taraf nyata 0,05. Namun hubungannya bertolak belakang dengan hipotesis. Hanya saja di sektor ini respon kesempatan kerja terhadap output, upah minimum dan suku bunga bersifat inelastis.

Di sektor jasa, pengaruh outputnya dan suku bunga dapat dikatakan berpengaruh secara nyata terhadap kesempatan kerja di sektor tersebut. Sementara itu upah minimum tidak berpengaruh secara nyata di sektor jasa. Namun demikian hubungannya seluruh variabel independen tersebut dengan kesempatan kerja di sektor jasa sesuai dengan hipotesis. Diidentifikasi bahwa respon kesempatan kerja terhadap output dan suku bunga, dan upah minimum bersifat elastis. Kenaikan output sektor ini sebesar 1% dapat meningkatkan kesempatan kerjanya sebesar 0,419%, sedangkan kenaikan 1% dalam suku bunga dapat meningkatkan kesempatan kerja sebesar 0,024%. Sementara itu kenaikan upah minimum sebesar 1% akan menurunkan kesempatan kerja di sektor ini sebesar -0,065 persen. Dengan demikian temuan empiris ini berbeda dengan kesimpulan Safrida (1999). Beliau menyimpulkan bahwa respon permintaan tenaga kerja terhadap output dan upah minimum bersifat inelastik, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Di sektor perdagangan, upah minimum secara parsial dapat dikatakan berpengaruh nyata terhadap kesempatan kerja pada tingkat signifikansi 0,25. Respon kesempatan kerja di sektor ini terhadap upah minimum cukup elastis. Dimana kenaikan 1% dalam upah minimum dapat mengurangi kesempatan kerja di sektor perdagangan sebesar 0,069%. Sementara itu, walaupun secara statistik output sektor perdagangan dan suku bunga berpengaruh nyata, namun respon kesempatan kerjanya terhadap variabel tersebut bersifat inelastik dan hubungannya bertolak belakang dengan hipotesis.

Di sektor angkutan, hubungan upah minimum dengan kesempatan kerja

berpengaruh nyata secara statistic, namun hubungannya menolak hipotesis. Respon kesempatan kerja terhadap upah minimum bersifat inelastik. Sedangkan hubungan output sektor angkutan dengan suku bunga nampaknya tidak menunjukkan pengaruhnya secara nyata.

Sementara itu di sektor lainnya yang *include* juga sektor listrik, gas, dan air bersih tidak nampak variable yang memiliki pengaruh secara nyata terhadap kesempatan kerja di sektor ini. Walaupun begitu pola hubungan seluruh variable independent sesuai dengan hipotesis. Di sektor ini resepon kesempatan kerja terhadap outputnya sangat elastis. Kenaikan 1% dalam outputnya dapat meningkatkan kesempatan kerja sebesar kesempatan kerja sebesar 26,33%. Respon kesempatan kerja terhadap upah minimum dan suku bunga bersifat elastis. Kenaikan upah minimum 1% hanya dapat mengurangi kesempatan kerja di sektor ini sebesar 0,078%, sedangkan kenaikan suku bunga sebesar 1% hanya akan meningkatkan kesempatan kerja sebesar 0,763 persen.

Dari hasil studi empiris tersebut, penulis menangkap bahwa respon kesempatan kerja atau permintaan kerja terhadap output, upah minimum dan suku bunga atau harga factor produksi lainnya berbeda-beda menurut jenis lapangan usahanya. Tidak disemua lapangan usaha kenaikan output dapat menyebabkan kenaikan kesempatan kerja, dan tidak disemua lapangan usaha penurunan upah minimum akan meningkatkan kesempatan kerja. Menurut Julia (2003), di industri tekstil saja kenaikan upah minimum akan memberikan dampak naiknya produktivitas tenaga kerja. Kenaikan produktivitas ini tentu dapat memberikan keuntungan kepada para pengusaha di sektor tersebut. Menurut Mankiw (2003) dari hasil studi David Card, Lawrence Katz, dan Alan Krueger memberikan kesimpulan bahwa dalam struktur pasar kerja monopsoni kenaikan upah menyebabkan kenaikan permintaan tenaga kerja. Begitupun halnya dengan teori upah-efisiensi (*efficiency-wage*) yang menyatakan bahwa tingkat upah yang tinggi menyebabkan kenaikan produktivitas, perputaran kerja serta meningkatkan motivasi kerja dan akhirnya meningkatkan produktivitas. Di perusahaan *Ford Motor Company*, teori ini terbukti menurunkan biaya tenaga kerja yang besar. Ketidakhadiran pekerja turun sampai 75 %, menyatakan kenaikan yang sangat besar dalam upaya pekerja. Oleh karena itu, studi mengenai kesempatan kerja perlu pula ditinjau dari sudut struktur pasar input-output suatu industri.

Sementara itu, Suryahadi (2003) dan Anonim (2002) dampak kenaikan upah minimum dapat menguntungkan sebagian kelompok tenaga kerja di satu pihak dan pada pihak lain merugikan kelompok tenaga kerja lainnya. Menurut mereka, biasanya yang akan direduksi dari kenaikan upah minimum adalah kelompok pekerja yang memiliki *skill* yang rendah, sedangkan kenaikan upah minimum akan meningkatkan permintaan kerja bagi kelompok tenaga kerja putih.

4.3. Analisis Kesempatan Kerja di Indonesia : Suatu Tinjauan Kebijakan

Perluasan kesempatan kerja bagi penduduk usia kerja dapat dianalisis dari pendekatan mikro maupun makro. Dalam pendekatan mikro, perluasan kesempatan kerja terkait dengan tingkat upah dan harga-harga faktor lainnya. Sedangkan dalam pendekatan makro terkait dengan pertumbuhan ekonomi. Ada banyak variable makro ekonomi yang tentunya dapat menyebabkan *growth*.

Jika pemerintah konsisten terhadap rencana pembangunan, yang salah satunya adalah meningkatkan kesempatan kerja hingga 17,4% pada tahun 2009. Walaupun secara keseluruhan (tanpa membedakan lapangan usaha) pertumbuhan ekonomi nasional dapat mendorong kenaikan kesempatan kerja, dan respon kesempatan kerja tersebut cukup elastis terhadap pertumbuhan ekonomi. Namun bukan berarti kesimpulan ini dapat berlaku pada seluruh lapangan usaha atau jenis-jenis sektor riil. Diperkirakan pertumbuhan ekonomi di beberapa sub sektor akan menjadi motor penggerak bagi pertumbuhan kesempatan kerja, namun belum berarti terjadi di sub sektor-sub sektor lainnya. Di sektor pertanian, diperkirakan kenaikan outputnya dapat menjadi factor pendorong kesempatan kerja.

Oleh karena itu, suatu upaya kebijakan fiscal atau moneter dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi belum berarti akan meningkatkan kesempatan kerja di setiap sub sektor ekonomi. Misalnya kebijakan ekonomi yang populis dengan cara melakukan ekspansi fiscal dan/atau ekspansi moneter. Ekspansi fiscal yang menyebabkan kenaikan pendapatan nasional dan disertai dengan inflasi belum tentu akan meningkatkan kesempatan kerja. Karena, jika inflasi itu lebih bersifat *cost push*, maka harapan akan meningkatnya kesempatan kerja ada kemungkinan tidak terjadi. Fenomena krisis ekonomi memberikan fakta bahwa inflasi yang menyebabkan dorongan biaya diikuti pemutusan hubungan kerja cukup besar.

Arah kebijakan pemerintah untuk menciptakan fleksibilitas di pasar kerja, peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sisi pendidikan, pelatihan dan kesehatan, memperbaharui berbagai pelaksanaan program perluasan kerja, dan program pendukung pasar kerja merupakan orientasi yang strategis. Peningkatan kualitas pekerja dari sisi pendidikan, pelatihan dan kesehatan nampaknya akan mendorong skill dan produktivitas pekerja. Sehingga kemampuan kerja yang lebih kompeten dapat meningkatkan daya tawar pekerja tersebut. Dengan pendidikan yang baik, maka pekerja akan memiliki ekspektasi yang lebih rasional. Biasanya kenaikan upah selalu berbuntut dengan tuntutan kenaikan produktivitas kerja, atau kemampuan pekerja untuk meningkatkan produksi barang atau jasa. Selama kenaikan produktivitas masih lebih tinggi daripada upahnya, maka kemungkinan penyerapan tenaga kerja lebih banyak bukan suatu masalah bagi pihak pemberi kerja. Dalam kasus ini, Malaysia dapat dijadikan pembanding. Di Negara Jiran tersebut, kenaikan upah justru meningkatkan nilai tambah pekerja. Bahkan kenaikan nilai tambahnya jauh lebih besar daripada kenaikan upahnya.

Selain itu, arah kebijakan untuk menciptakan fleksibilitas di pasar kerja dapat diprioritaskan. Dalam lembaga tripartite Dewan Pengupahan mestinya ada saling pengertian antara pihak pemberi kerja dengan serikat pekerja. Di Malaysia lembaga sejenis itu memiliki tugas untuk meningkatkan produktivitas pekerja dengan berbagai program. Program yang populer dalam kebijakan tersebut dikenal dengan **Productivity-Linked Wage System (PWLS)**. Intinya, jika perusahaan (dalam persepektif organisasi) keuntungannya meningkat, maka keuntungan itu akan didistribusikan kepada seluruh pekerja di perusahaan tersebut, dan inti dari tujuan itu adalah bagaimana masing-masing pihak meningkatkan kemampuannya.

Sedangkan arah kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kesempatan kerja melalui investasi nampaknya harus dikaji ulang lebih dalam, karena dari hasil studi **Safrida** (1999; 94-101) kesempatan kerja bersifat inelastik baik di sektor pertanian, industri maupun sektor jasa. Dampak positifnya ada namun daya serapnya relative rendah.

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Terdapat dua point yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kesempatan kerja atau permintaan kerja dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi dan upah minimum. Suku bunga tidak berpengaruh nyata terhadap kesempatan kerja. Respon kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi bersifat elastis, sedangkan respon kesempatan kerja terhadap upah minimum bersifat inelastis. Dimana kenaikan pertumbuhan ekonomi sebesar 1% dengan asumsi tidak ada perubahan dalam upah minimum akan menyerap kesempatan kerja sebesar 0,2%, sedangkan kenaikan upah minimum sebesar 1% dapat meningkatkan kesempatan kerja sebesar 0,026%.
2. Respon kesempatan kerja berdasarkan lapangan usaha terhadap output masing-masing lapangan usaha, upah minimum dan suku bunga berbeda-beda. Respon kesempatan kerja terhadap output yang bersifat sangat elastis terjadi di sektor Industri dan sektor lainnya yang mencakup sektor listrik, gas dan air. Sedangkan respon kesempatan kerja di sektor jasa terhadap outputnya hanya memiliki sifat elastis. Respon kesempatan kerja terhadap upah minimum yang bersifat elastis terjadi di sektor pertanian, keuangan, dan sektor angkutan. Sedangkan respon kesempatan kerja di sektor bangunan memiliki sifat yang sangat elastis. Dan respon kesempatan kerja terhadap suku bunga dengan sifat elastis terjadi di sektor pertanian, industri, jasa dan sektor lainnya.

5.2. Rekomendasi

Dari hasil penelitian terdapat beberapa hal yang relevan untuk dijadikan rekomendasi, antara lain :

1. Operasionalisasi kebijakan fiscal harus diarahkan kepada peningkatan kualitas pendidikan, keterampilan dan kesehatan agar dapat menunjang keahlian para pekerja.
2. Untuk mencapai poin diatas, maka porsi program peningkatan kualitas pendidikan harus ditingkatkan dalam APBN.
3. Hendaknya lembaga tripartite Dewan Pengupahan harus memiliki visi dan program yang mengarah pada peningkatan profesionalisme dan produktivitas

- pekerja.
4. Pembangunan sektor industri yang berbasis input lokal harus diarahkan ke wilayah pedesaan, sehingga selain akan meningkatkan kesempatan kerja, diharapkan juga dapat menurunkan tingkat urbanisasi dan migrasi penduduk usia kerja serta memberikan *spread effect* terhadap kenaikan output sektor pertanian yang mayoritas berada di pedesaan.
 5. Bagi para peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji elastisitas kesempatan kerja terhadap factor-faktor yang mempengaruhinya secara spesifik, disarankan untuk menggunakan data time series yang lebih panjang lagi, sehingga akan memberikan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkadri, 1996, Sumber-sumber Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Selama 1969-1996. Jurnal Volume 9-2.
- Anonim, 2002, "The Impact of Minimum Wages on Employment, Januari 2002, www.smeru.
- Anarita, Popon, 2005, "Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh ", <http://www.akatiga.or.id/jur-upahmin/editorial.htm>.
- Branson, W, 1989, "Macroeconomic Theory and Policy, Singapore, Harper and Row Publisher, Third Edition.
- Borjas, George J, 1996, "Labor Economics", Singapore, McGraw-Hill Book Co.
- Dernburg, Thomas F, 1994, Makro Ekonomi : Konsep, Teori dan Kebijakan, Jakarta, Erlangga, Alih Bahasa : Karyaman Muchtar.
- Gudjarati, 1999, "Ekonometrika Dasar", Jakarta, Erlangga. Alih Bahasa : Sumarno Zain.
- Henderson, James M and Quandt, Richard E, 1980, "Microeconomic Theory", Singapore, McGraw-Hill Book Co, Third Edition.
- Julia, Aan, 2003, "Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tekstil di Jawa Barat", Dinamika, Vol 1 No.1 September 2003; 65-72.
- Khrisna A.H, 1996, Debat Kebijakan Keynesian Vs. Teori Klasik, Makalah disampaikan pada Lokakarya Teori Ekonomi Makro, 29 April – 4 Mei 1996.

- Levacic, R and Rebmann, A, 1982, "Macroeconomics: An Introduction to Keynesian-Neoclassical Controversies", London and Basingstoke, MacMillan Publisher Limited Ltd.
- LPE IBII, 2002, "Makroekonomi Indonesia; Perkembangan Terkini dan Prospek 2003, Daya Saing Indonesia Menghadapi AFTA, Simulasi Utang Luar Negeri Indonesia, dan Makro Model Indonesia", PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mankiw, Gregory N, 2003, "Teori Makroekonomi", Jakarta, Erlangga, Ed-5, alih bahasa oleh Nurmawan Iman.
- Nicholson, Walter, 1999, "Teori Mikro Ekonomi : Prinsip Dasar dan Perluasan", Jakarta, Binarupa Aksara, Ed-5, alih bahasa oleh Daniel Wirajaya.
- Rudriger Dornbusch, dkk, 1987 Makro Ekonomi, Erlangga, Jakarta. Alih Bahasa : Julius A. Mulyadi.
- Rohaeti, Atih, 2002, Telaah Operasionalisasi Fiskal Dalam Kerangka Makroekonomi Indonesia Periode 1970-2000, *Junal Ekonomi & Kewirausahaan* Volume II, N0.2, Juli 2003; 1-14.
- Rohaeti, Atih, 2002, "Peranan Kebijakan Fiskal Dalam Perekonomian Indonesia", *Kinerja*, Vol.4.No.1 Agustus 2002; 1-32.
- Suryahadi, Asep, 2003, "Minimum Wage Policy and Its Impact on Employment in The Urban Formal Sector", *BIES*, Vol 39 No 1 April 2003; 29-50.
- Safrida, 1999, "Dampak Kebijakan Upah Minimum dan Makroekonomi Terhadap Laju Inflasi, Lapangan Kerja Serta Keragaan Permintaan dan Penawaran Agregat", Bogor, Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Supranto, J, 1995, *Ekonometrik*, LPE Universitas Indonesia, Jakarta.
- Bank Indonesia, *Statistik Ekonomi Indonesia, Berbagai Tahun*
- Badan Pusat Statistik, *Sakernas, Berbagai Tahun*
- Depnakertrans, *Direktorat Pengupahan & Jamsostek - Ditjen Binawas*
- http://www.epu.jpm.my/New%20Folder/kei/key_economic_indicators.html
- <http://www.nakertrans.go.id>
- <http://www.bps.go.id>
- <http://www.bi.go.id>